



Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale

RAPPORT SUR LE BILAN SOCIAL 2009

**Collectivités de moins de 50 agents
Territoire de Belfort**

Avant-propos

Le Bilan Social permet de faire un rapport sur l'état des collectivités (loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 modifiée par l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et au décret n° 97-443 du 25 avril 1997). C'est un panel d'indicateurs, qui renseigne notamment sur les effectifs, le temps de travail, les rémunérations, les conditions de travail (hygiène et sécurité), la formation, les mouvements de personnel (concours et examens professionnels), le personnel handicapé, et les droits sociaux des agents de la fonction publique territoriale. Recueil des données dans chaque collectivité et transmission de celles-ci à la Direction Générale des Collectivités Locales, il est un outil d'information, de planification, de gestion.

Le Centre De Gestion doit établir ce rapport tous les deux ans pour les collectivités de moins de 50 agents, et le présenter au Comité Technique Paritaire (CTP)*.

98 communes et 58 établissements publics sont concernés, et donc rattachés au CTP départemental du CDG**.

86% des collectivités concernées nous ont renvoyé leur Bilan Social. En 2007, 83% avaient répondu. Une reprise du dossier un mois après les rappels semble avoir permis d'augmenter le nombre de réponses.

*Les collectivités dont l'effectif est supérieur à 50 agents disposent de leur propre Comité Technique Paritaire. 11 collectivités ont leur propre CTP (leurs données ne sont donc pas comptabilisées dans le Bilan Social établi par le CDG90) : communes de Beaucourt, Belfort, Delle et Valdoie, Communauté d'Agglomération Belfortaine, Centre Communal d'Action Sociale de Belfort, Conseil Général, Communauté de Communes du Pays Sous Vosgien, Service Départemental d'Incendie et de Secours, Syndicat d'Etudes et de Réalisations pour le Traitement Intercommunal des Déchets, et Territoire Habitat.

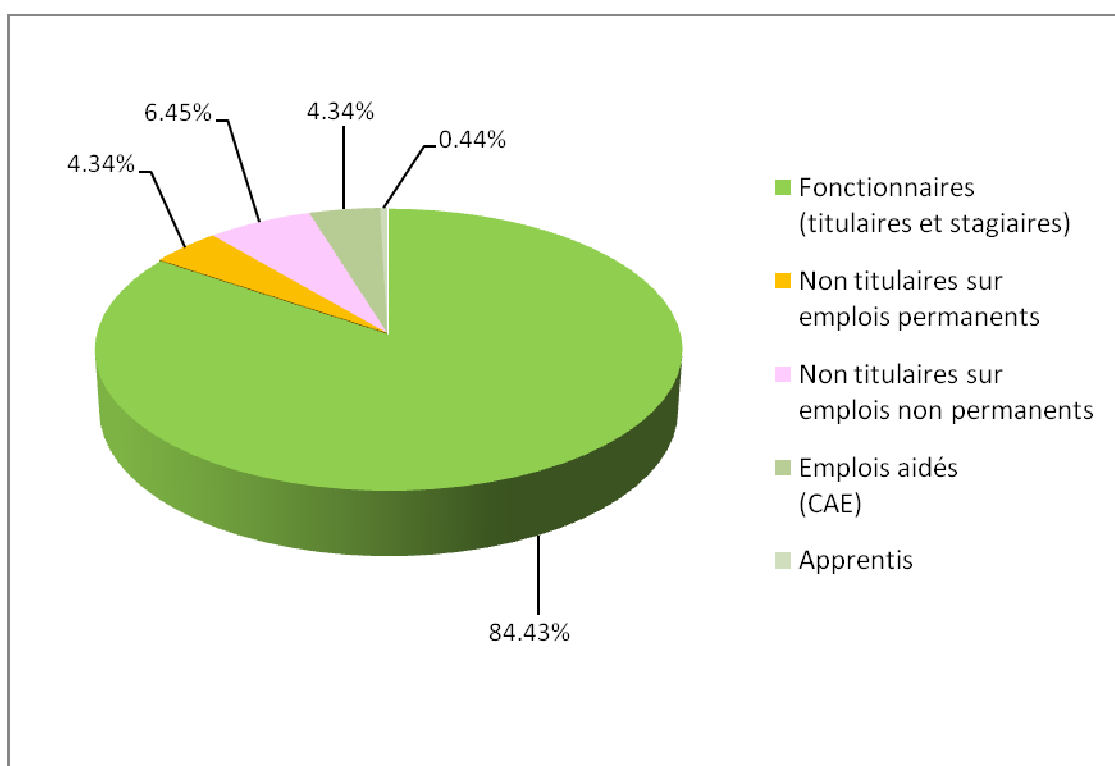
**102 communes et 58 collectivités (établissements publics, syndicats) sont affiliés au CGD90.

Sommaire

➔ Effectifs globaux.....	p. 03
➔ Effectifs des agents territoriaux par communes.....	p. 05
➔ Pyramide des âges.....	p. 06
➔ Part représentative des différentes filières.....	p. 07
➔ Temps de travail.....	p. 09
➔ Répartition par catégories.....	p. 10
➔ Heures supplémentaires.....	p. 10
➔ Accidents de travail.....	p. 11
➔ Journées d'absences par motif	p. 12
➔ Conflits du travail : grèves.....	p. 12
➔ Travailleurs handicapés.....	p. 12
➔ Formation.....	p. 13

➤ Effectifs globaux

Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	759
Non titulaires sur emplois permanents	39
Non titulaires sur emplois non permanents	58
Emplois aidés	39
Apprentis	4
Total des agents	899



Sur les **759 agents fonctionnaires**, **67%** sont des **femmes** et **33%** sont des **hommes**.

	au 31/12/1997	au 31/12/1999	au 31/12/2001	au 31/12/2003	au 31/12/2007	au 31/12/2009
Nombre de titulaires / stagiaires	588	614	689	745	671	759
Nombre de non titulaires	57	59	38	36	56	140
Tous agents confondus	645	673	727	781	727	899

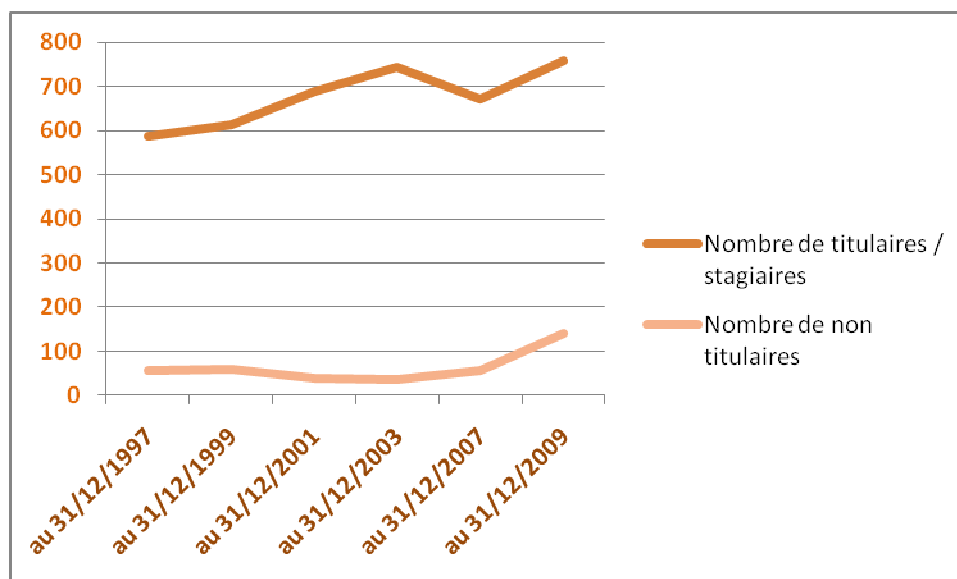
2007 : le SERTRID a son CTP propre

2009 : la commune de Valdoie et la Communauté de Communes du Pays Sous Vosgien ont leurs CTP propres.

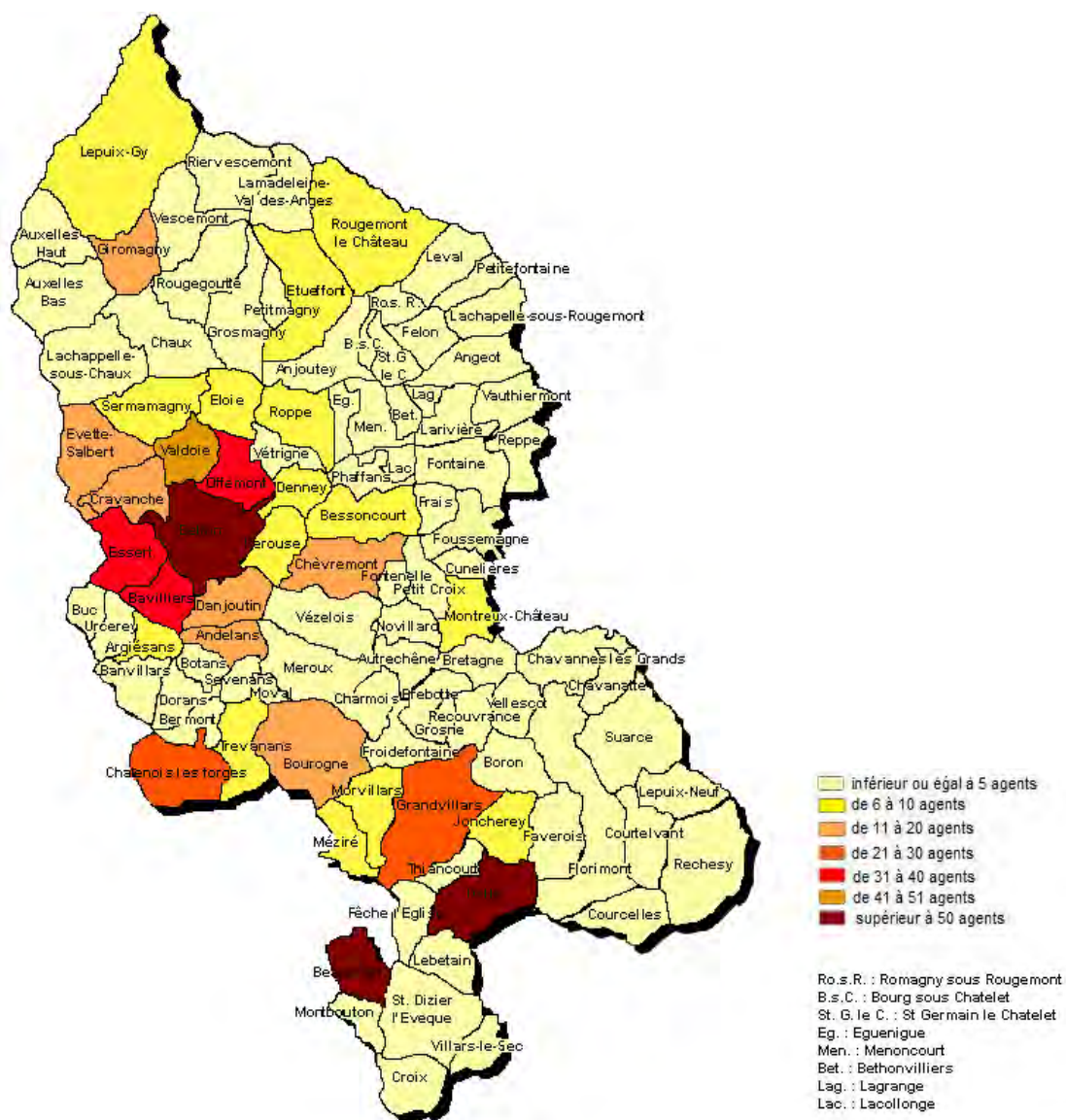
Une comparaison des effectifs est donc difficile.

Une forte augmentation des non titulaires de 2007 à 2009 est à retenir : de 56 à 140 agents, soit (150 %).

Evolution des effectifs titulaires / stagiaires et non titulaires



➤ Effectifs des agents territoriaux par communes

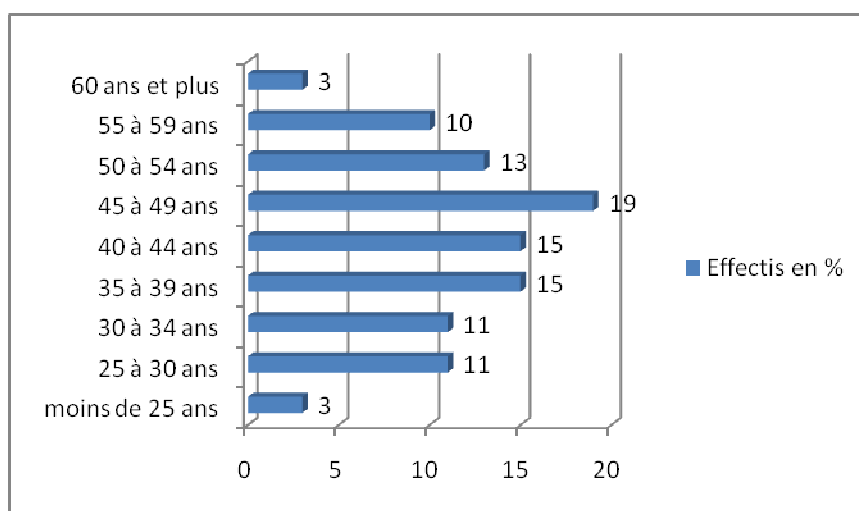


➤ Pyramide des âges

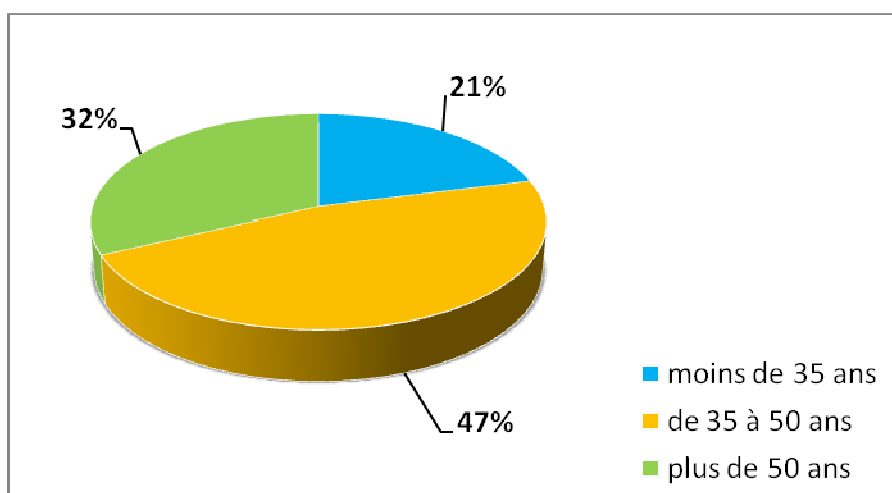
La répartition des effectifs par tranche d'âge constatée les années précédentes est confirmée.

Ainsi, c'est toujours dans les classes des 35 à 54 ans que les effectifs sont les plus importants. On observe aussi que jusqu'à 50 ans, le taux d'emploi ne fait qu'augmenter, alors qu'après 50 ans il diminue progressivement en raison des départs à la retraite.

Répartition par classe d'âge des effectifs des agents titulaires, stagiaires et non titulaires occupant un emploi permanent



Répartition par classe d'âge des effectifs des agents titulaires, stagiaires et non titulaires occupant un emploi permanent



Presque la moitié des agents a entre 35 et 50 ans (47%).

Potentiellement, 21% des agents titulaires sont susceptibles d’être admis à la retraite dans les cinq années à venir. Ce taux a nettement augmenté depuis les années précédentes : il était de 9% au 31 décembre 1999, et de 13% au 31 décembre 2003.

➤ Part représentative des différentes filières

Filières	Proportion au 31/12/01	Proportion au 31/12/03	Proportion au 31/12/05	Proportion au 31/12/07	Proportion au 31/12/09
Administrative	32%	30%	28%	28%	28%
Technique	50%	52%	51%	55%	50%
Culturelle	1%	2%	non dispo	2%	3%
Sportive	1%	1%	non dispo	2%	1%
Sociale	14%	10%	8%	8%	11%
Sécurité	1%	2%	non dispo	2%	1%
Animation	1%	3%	non dispo	3%	6%

Les équilibres par filière se retrouvent dans des proportions comparables à celles mises en évidence dans les états des lieux précédents.

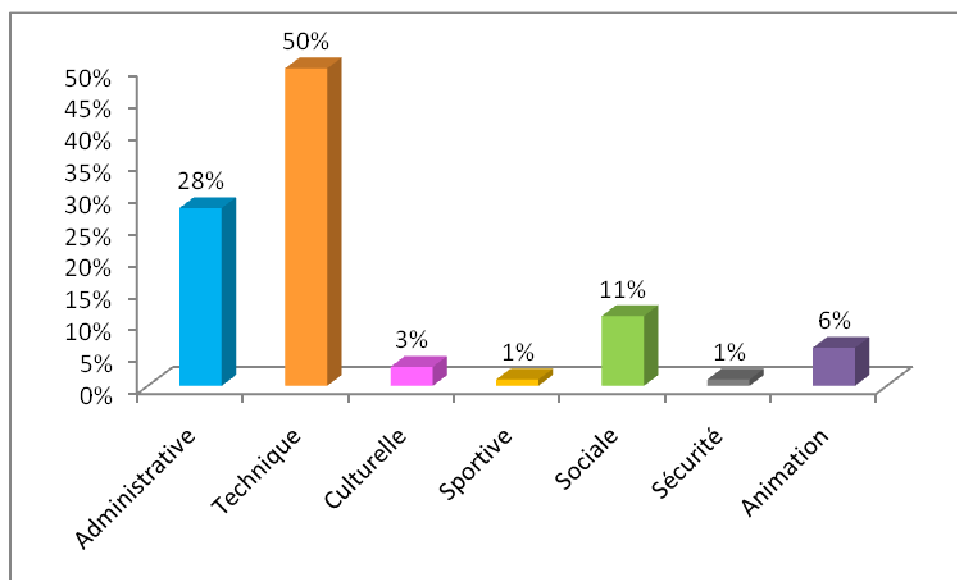
- La répartition par filière montre une large prédominance de la filière technique (la moitié des effectifs), suivie par la filière administrative (plus d’un quart). En effet, ces filières regroupent des effectifs très importants au grade d’adjoint. Elles comptent à elles seules 78% des effectifs.
- La filière sociale est, après les deux filières précitées, la mieux représentée, quoique dans une proportion légèrement moindre qu’en 2001 (11% contre 14%). En revanche, ce sont encore et toujours les ATSEM qui en constituent l’essentiel, avec près de 85% des agents recensés.
- La filière animation, créée en 1999, et qui tardait à trouver une place véritable s’est finalement développée. Alors que le rapport du bilan social de 2003 déplorait qu’il n’y ait aucun agent recensé au grade d’adjoint d’animation, les adjoints d’animation représentent 91% des agents de la filière en 2009. On peut penser que des titres et diplômes tels que le BAFA, le BEATEP ou le DEFA sont aujourd’hui mieux reconnus et permettent d’accéder à des cadres d’emplois correspondant à l’exercice des compétences auxquelles ils renvoient.

Mais surtout les petites communes développent de plus en plus les services aux usagers dans ce domaine : secteur périscolaire, animation des quartiers, mise en place de mesures d'insertion, structures d'accueil ou d'hébergements, organisation d'activités de loisirs... Ces nouveaux services sont mis en place après le développement de nouvelles zones d'habitations.

On observe que les effectifs de la filière sociale et de la filière animation augmentent leur effectif de 3% chacune de 2007 à 2009.

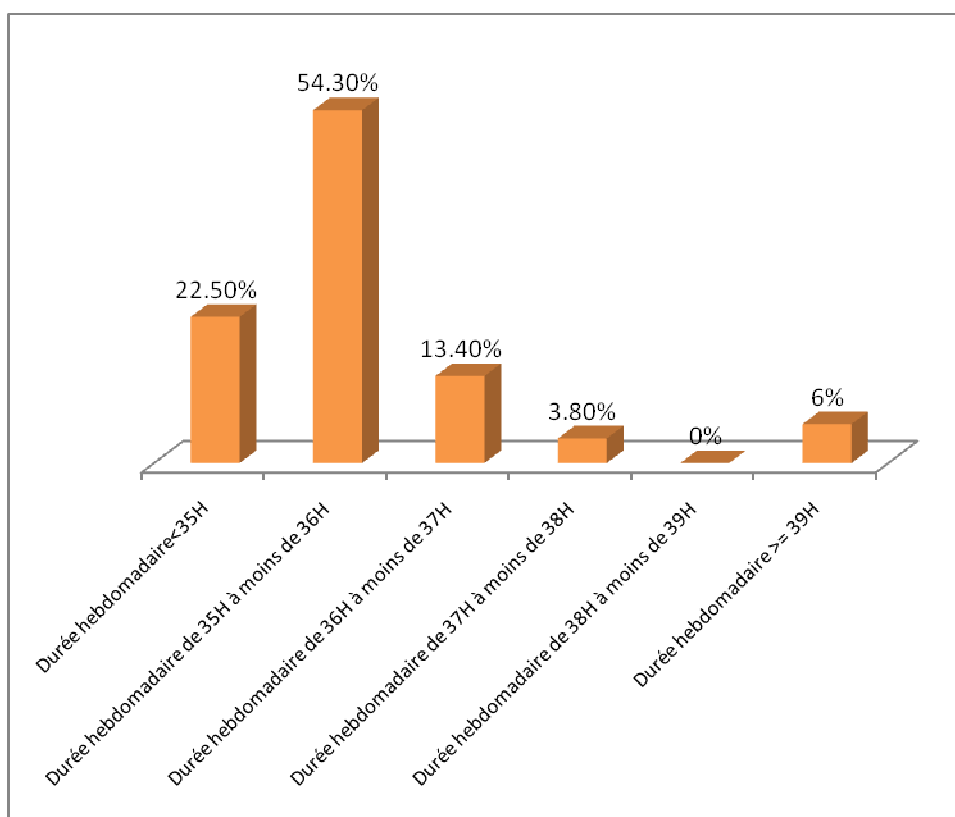
- Les effectifs de la filière culturelle augmentent également. Le cadre d'emploi d'adjoint territorial du patrimoine semble de plus en plus choisi, et représente 90% des cadres d'emplois de la filière. Beaucoup de médiathèques ont été créées dans les communes ou les communautés de communes, et se sont de plus en plus développées.
- Enfin, la filière sportive (composée presque exclusivement d'éducateurs des APS) et la filière sécurité (composée à 90% de gardes-champêtres) restent stables, et leurs effectifs marginaux (1%).

Répartition des agents sur emploi permanent par filière



➤ Temps de travail

Nombre de fonctionnaires et de non titulaires à temps complet et temps plein

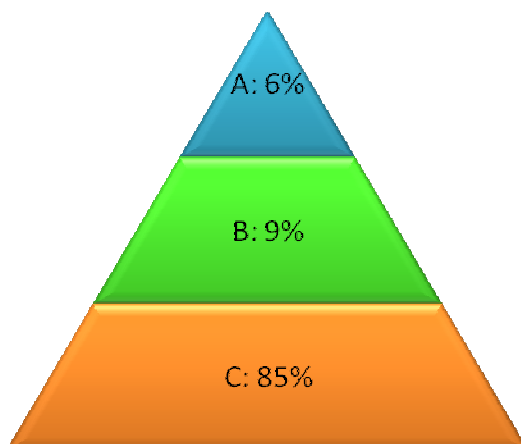


En 2009, toutes les demandes de temps partiel présentées ont été acceptées (40 demandes).

90% de ces demandes ont été faites par des femmes.

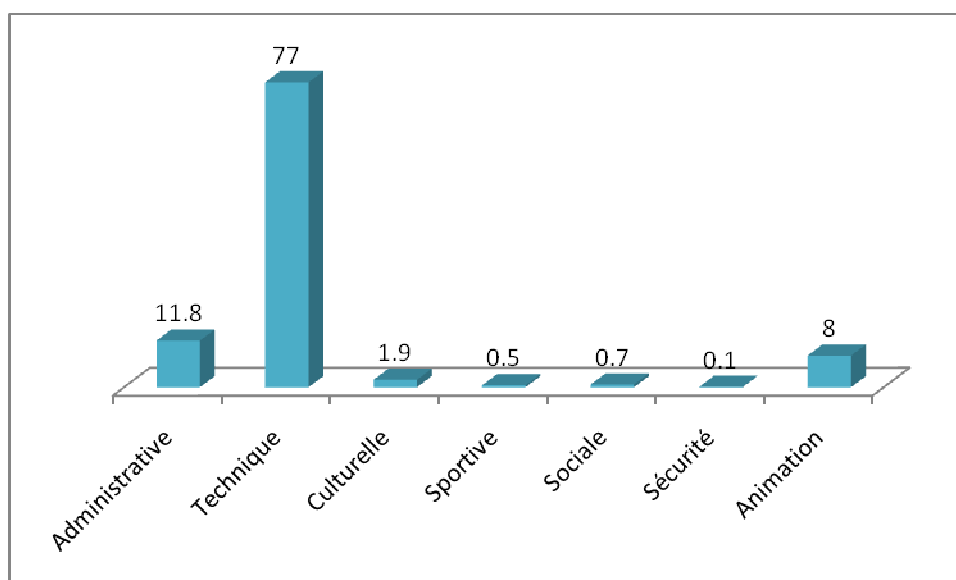
On compte 5 retours au temps plein.

➤ Répartition par catégories



➤ Heures supplémentaires

Pourcentages des heures supplémentaires réalisées par filières



Les heures au-delà des bornes horaires (IHTS) sont effectuées à près de 90% par les agents des services techniques : les travaux sont essentiellement afférents au déneigement et à l'arrosage des fleurs en été.

➤ Accidents de travail

	Accident de service	Accident de trajet	Maladie professionnelle
Filière technique uniquement	22	3	2
Autres filières	2	1	1
Total	24	4	3

Journées d'absences pour ces motifs	1329	831	78
--	------	-----	----

- La filière technique est surexposée aux risques d'accident du travail. Par ailleurs, les collectivités signalent 40 postes exposés à des risques professionnels particuliers (manutention, chutes...).
- Afin de diminuer ces risques, il convient de développer la diffusion de documents relatifs à la prévention : programme annuel d'actions de prévention (art. 44 du décret n°85-603), rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels (art.40 du décret n°85-603), rapport d'activité du service de médecine préventive (art.26 du décret n°85-603), fiches des risques professionnels établies par l'ACFI du Centre De Gestion, document unique de l'Evaluation des Risques Professionnels (EVRP) (décret n°2001-1016).
- Le Centre De Gestion a créé sur son site une rubrique « conseiller-hygiène et sécurité » qui est une ressource fondamentale, qui permet aux collectivités de trouver rapidement des fiches techniques et formulaires questions/réponses.
- 111 agents sont affectés à la prévention : Agents Chargés de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO), Agent Chargé des Fonction d'Inspection en hygiène et sécurité (ACFI), médecin de prévention...
- 12 897 € ont été dépensés en 2009 pour les interventions en matière de prévention et de sécurité et pour des mesures chargées d'améliorer les conditions de travail.

➤ Journées d'absences par motif

Répartition des journées d'absences par motif (hors formation, journées de grève et absence syndicale)

	Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	Agents non-titulaires sur emploi permanent
Maladie ordinaire	3506*	397
Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie (en jours calendaires)	4373	0
Maternité et adoption	1850	39
Paternité et adoption	44	11
Autres raisons, hors motif syndical ou de représentation**	398,5	0
Total	10171,5	447

*Les données sont indiquées en jours

** Essentiellement autorisations d'absences (maladie d'enfants...)

Les absences pour maladie ordinaire et longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie représentent 77.5% des absences totales.

➤ Conflits du travail : grèves

Les cessations collectives d'activités du travail sont peu suivies : 13 journées en 2008, 37 en 2009.

➤ Travailleurs handicapés

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les collectivités qui emploient plus de 20 agents doivent se soumettre à la loi pour l'égalité des droits et des chances, et employer un quota de 6% de travailleurs handicapés. A défaut, elles versent une contribution au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction Publique (FIPHP).

Le nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de 54 agents.

Au 31 décembre 2009, on dénombre seulement 6 agents handicapés dans les collectivités concernées par cette loi.

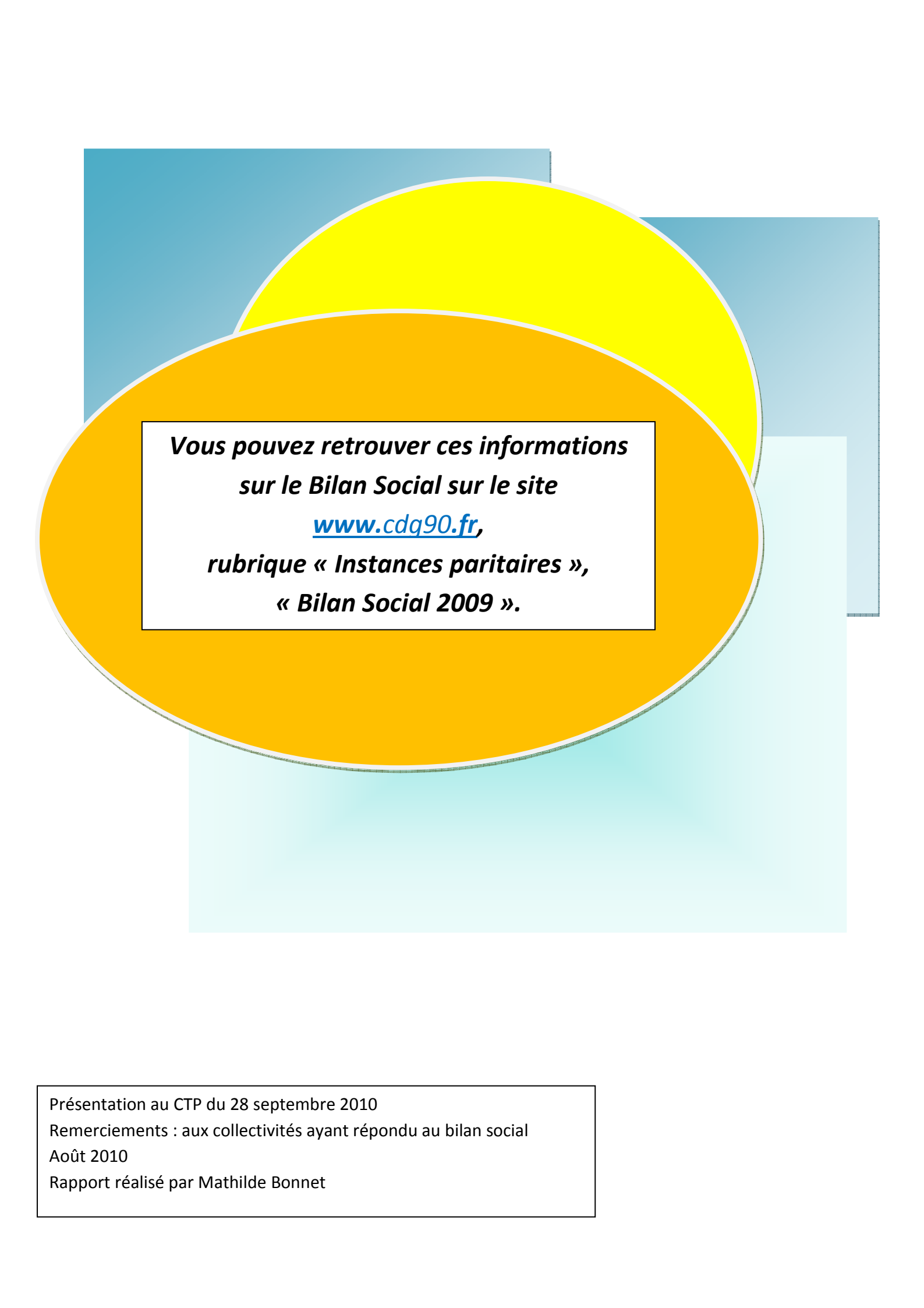
Le taux d'emploi des travailleurs handicapé est donc insuffisant : 0.87% des agents.

➤ Formation

En 2009, **244** agents occupant un emploi permanent **ont participé à au moins une action de formation**, et **395 actions de formations ont été suivies**.

Le coût des actions de formation s'élève à 196 378 €.

- Le **C.N.F.P.T** reste le partenaire institutionnel privilégié des collectivités : il assure 70% des formations. Les communes ne font appel que de manière restreinte à des organismes extérieurs, pour des actions très spécifiques (formation en finances-prêts, ressources humaines...).
- Le **Centre de Gestion** apparaît lui aussi, puisqu'il est recensé au titre d'une part de séances mensuelles d'actualisation des connaissances destinées aux directeurs généraux et secrétaires de mairie, et d'autre part au titre des formations des ACMO.
A compter du 1er janvier 2010, l'organisation de la quasi-totalité des concours et examens (sauf pour les A+), assurée jusque là par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), a été transférée aux centres de gestion.
- Le **S.I.A.G.E.P** est également cité, par le biais des formations informatiques « classiques » qui s'adressent aux agents des collectivités adhérentes et aux élus. Compte tenu du développement de l'informatique, une majorité des effectifs se trouve concernée. Ces formations d'initiation ou de perfectionnement ont lieu dans nos locaux, et se font à la demande.
Récemment des formations spécifiques en matière de Système d'Information Géographique ont été mises en place, pour l'utilisation du logiciel de consultations du plan cadastral numérisé, des réseaux électriques, de gaz, des périmètres du plan de prévention des espaces d'inondation, et du périmètre de Natura 2000.



***Vous pouvez retrouver ces informations
sur le Bilan Social sur le site
www.cdg90.fr,
rubrique « Instances paritaires »,
« Bilan Social 2009 ».***

Présentation au CTP du 28 septembre 2010

Remerciements : aux collectivités ayant répondu au bilan social

Août 2010

Rapport réalisé par Mathilde Bonnet