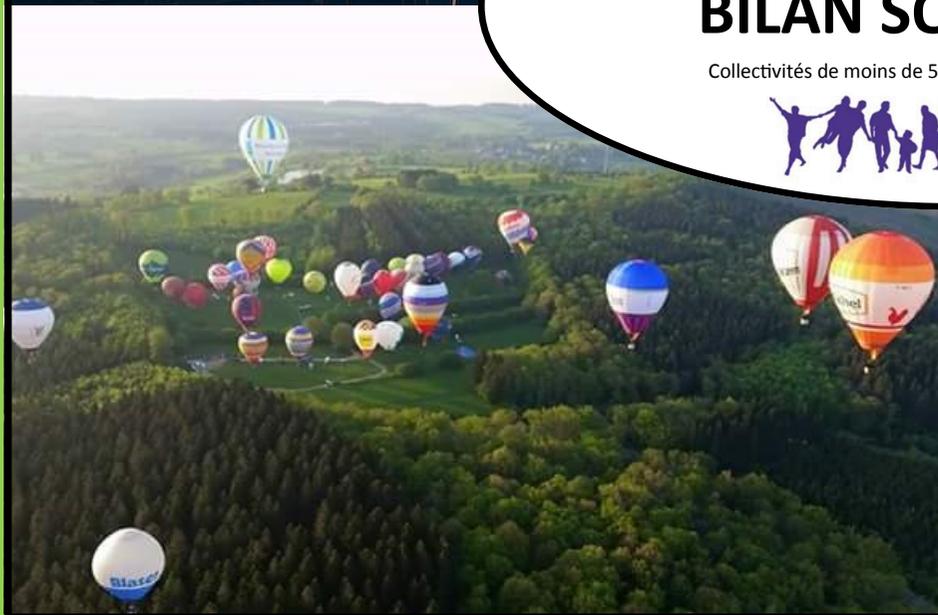




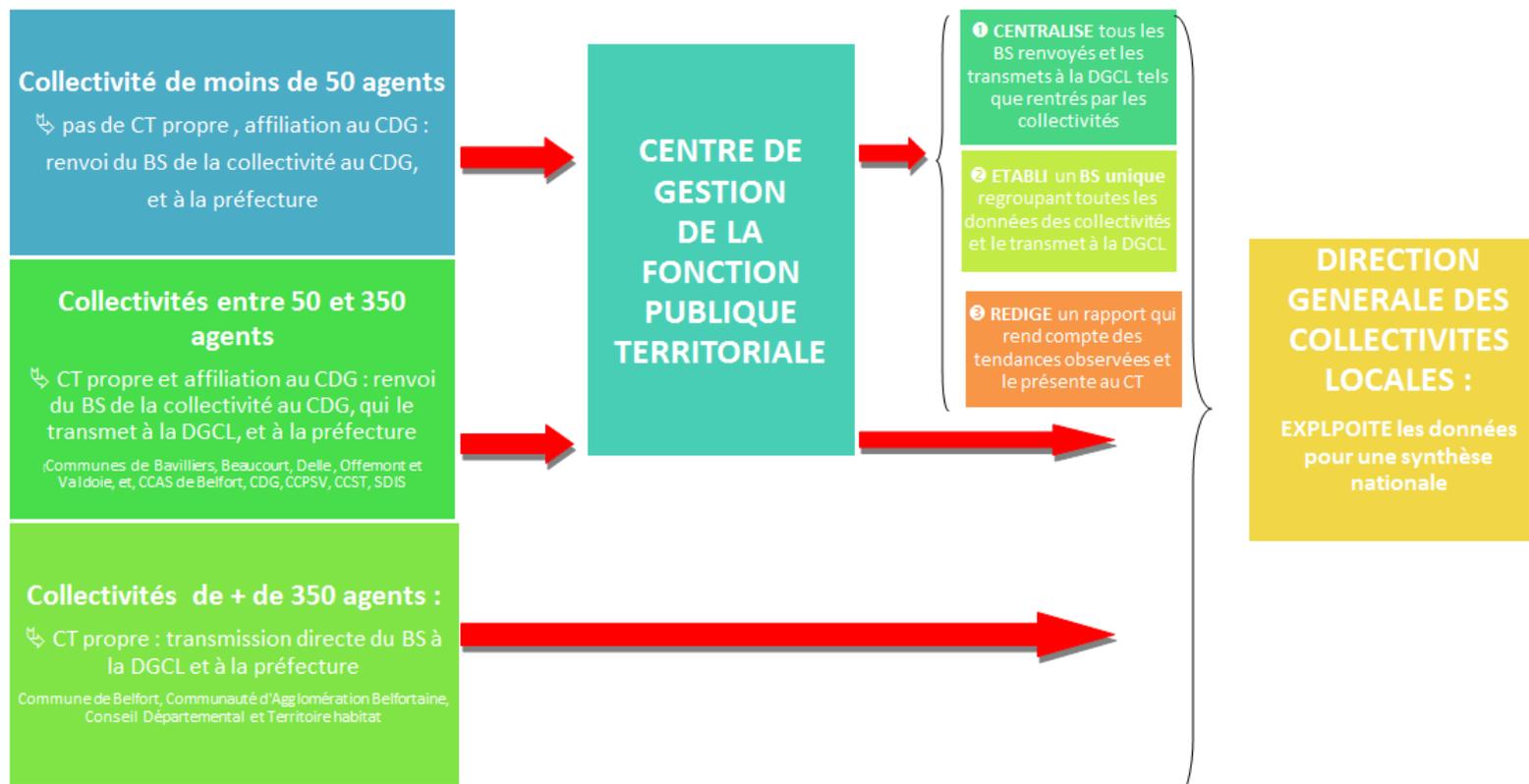
RAPPORT SUR LE BILAN SOCIAL 2015

Collectivités de moins de 50 agents du Territoire de Belfort



Avant-propos

- **Le Bilan Social permet de faire un rapport sur l'état des collectivités.** 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 (D.G.C.L.), il est un outil d'information, de planification, de gestion.
- **Les collectivités doivent établir leur Bilan Social tous les deux ans. Celles de moins de 50 agents doivent le transmettre au Centre De Gestion, qui centralise les bilans sociaux afin de les transmettre à la D.G.C.L. Le Centre de Gestion établit ensuite un Bilan Social unique pour l'ensemble de ces collectivités, puis rédige ce présent rapport, qu'il présente au Comité Technique (C.T.) pour avis (*).**



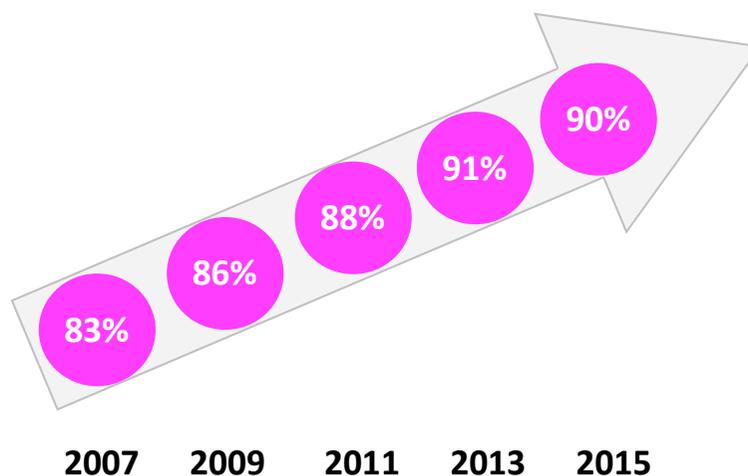
(*) Conformément à la [loi n° 84-53](#) du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment en son article 23, et au [décret 97-443](#) du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale fixent les obligations des collectivités en matière de bilan social

SOMMAIRE :

➤ Taux de réponses.....	p.4
➤ Effectifs globaux 2015.....	p.5
➤ Evolution des effectifs et Parité.....	p.6
➤ Effectifs des fonctionnaires par commune.....	p.8
➤ Pyramides des âges.....	p.9
➤ Temps de travail.....	p.10
➤ Part représentative des différentes filières.....	p.11
➤ Heures supplémentaires et complémentaires & Journées d'absences par motif.....	p.12
➤ Accidents de travail & Formation.....	p.13
➤ Conflits du travail : grèves & Travailleurs en situation de handicap.....	p.14

Taux de réponse

- **94 communes** et **37 établissements publics** sont concernés au 31 décembre 2015 par le Bilan Social, puisqu'ils comptent entre 1 et 50 agents, et sont rattachés au Comité Technique départemental du CDG. La baisse du nombre d'établissement public s'explique notamment par la mise en œuvre de la loi NOTRe du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, qui a vocation à réduire le nombre de syndicats.
- **90 % des collectivités concernées nous ont cette année renvoyé leur Bilan Social 2015.** Le taux de réponse, satisfaisant, est stable par rapport à celui qui avait été obtenu en 2013. Le service informatique du SIAGEP est venu en renfort pour apporter son aide aux collectivités qui rencontraient des difficultés à remplir leur bilan social, et il a fortement contribué à ce succès. 😊
- Nous regrettons néanmoins que plusieurs collectivités ne se soumettent pas à l'obligation légale consistant à renvoyer leur Bilan Social, et ce depuis plusieurs années.



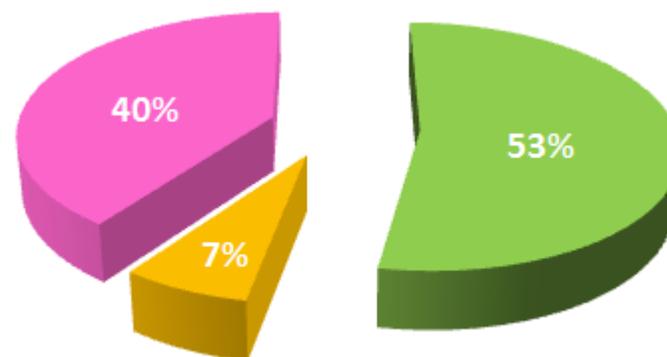
- Notons que les tableaux du bilan social évoluent, traduisant des préoccupations nouvelles, tout en s'adaptant aux évolutions de la fonction publique territoriale : un nouvel indicateur concernant le nombre d'actes de violence physique envers le personnel a par exemple été créé, et les tableaux proposent aujourd'hui presque tous de recenser la part agents non titulaires sur emploi non permanent dans les différentes rubriques.

Effectifs globaux 2015

- Au 31 décembre 2015, sur les **654 agents fonctionnaires**, **66 %** sont des **femmes** et **33 %** sont des **hommes**.
- On dénombre **5% de fonctionnaires de catégorie A**, **10% de fonctionnaires de catégorie B**, et **85% de fonctionnaires de catégorie C**.
- On distingue ici les effectifs des **fonctionnaires** (titulaires et stagiaires), des **non titulaires sur emplois permanents**, et des **non titulaires sur emplois non permanents**. Le total des agents de l'ensemble des Bilans sociaux qui nous ont été retournés est de 1 227.

Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	654
Non titulaires sur emploi permanents • <i>dont</i> : agents remplaçants : 26	85
Non titulaires sur emplois non permanents • <i>dont</i> : agents mis à disposition par le CDG : 354 • <i>dont</i> : emplois saisonniers ou occasionnels : 82 • <i>dont</i> : CUI-CAE, emplois d'avenir, autres emplois aidés : 35 • <i>dont</i> : apprentis : 4 • <i>dont</i> : agents non classables : 8	488
Total des agents	1 227

NB : Ce tableau fait état des effectifs rémunérés au 31.12.15.



- Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)
- Non titulaires sur emplois permanents
- Non titulaires sur emplois non permanents



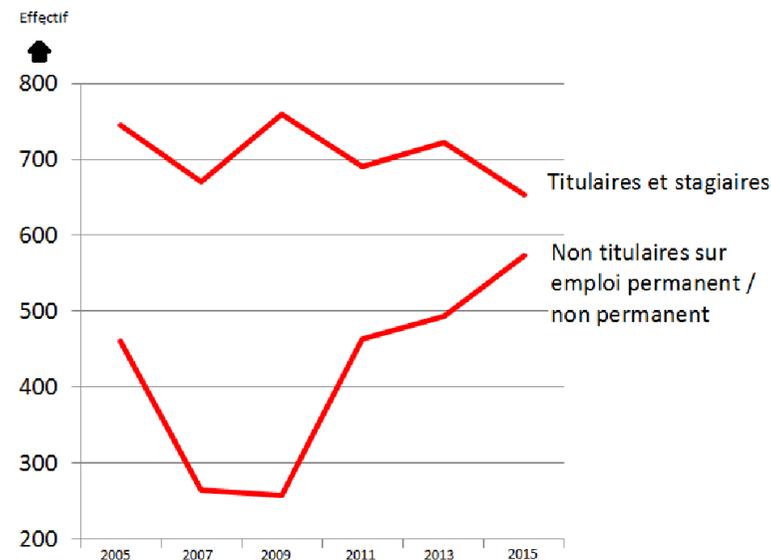
Evolution des effectifs

➤ Ce tableau retrace les grandes tendances en matière d'effectifs par rapport aux Bilans sociaux des années précédentes. Il permet d'avoir une vue d'ensemble de l'évolution des effectifs des titulaires et des non titulaires au fil du temps.

	au 31/12/2005	au 31/12/2007	au 31/12/2009	au 31/12/2011	au 31/12/2013	au 31/12/2015
Nombre de titulaires / stagiaires	745	671	759	691	722	654
Nombre de non titulaires :	461	265	258	464	493	573
• dont : agents sur emplois permanents	61	56	140	90	95	85
• dont : agents sur emplois non permanents	400	209	118	374	398	488
Tous agents confondus	1206	936	1017	1155	1215	1227

➤ Depuis 2013, **l'effectif des fonctionnaires a chuté de 9,5% au profit des agents non titulaires**. En effet, en 2015, le nombre d'arrivées (64 agents) ne permet pas de compenser le nombre de départs (108 agents), qui ont principalement pour raison les mutations et les départs à la retraite.

➤ **L'effectif des fonctionnaires tend à se rapprocher de celui des non-titulaires sur emploi permanents et emplois non permanents**, qui augmente quant à lui de manière considérable depuis 2009. En effet, les collectivités semblent préférer embaucher des non-titulaires aux fonctionnaires, notamment sur des emplois non permanents (73% des non-titulaires sur emploi non permanent sont ainsi des agents mis à disposition par le service de remplacement du CDG).



➤ Cependant, la comparaison de l'évolution des effectifs est difficile, et peut s'avérer erronée entre les années :

Quelques collectivités de taille importante ne nous renvoient pas leur Bilan social, ce qui nous empêche d'analyser avec finesse les évolutions des effectifs. Nous déplorons cette année de n'avoir reçu les Bilans sociaux des communes de Cravanche, Etueffont, Morvillars, Trevenans, et des collectivités telles que la Communauté de Communes du Tilleul et de la Bourbeuse ou le CCAS Valdoie.

D'autre part, d'importants changements sont intervenus :

- 2007 : le SERTRID a son propre Comité Technique.
- 2009 : la commune de Valdoie et la Communauté de Communes du Pays Sous Vosgien ont leurs Comités Techniques propres (ce qui a provoqué une baisse des effectifs de titulaires en 2011).
- 2014 : les communes de Bavilliers, Offemont et la Communauté de Communes du Sud Territoire ont leur propre Comité Technique, et le SERTRID (qui compte moins de 50 agents) est rattaché au Comité Technique du Centre de Gestion.

Aussi, ces fluctuations sont perceptibles dans les différents indicateurs du bilan social.

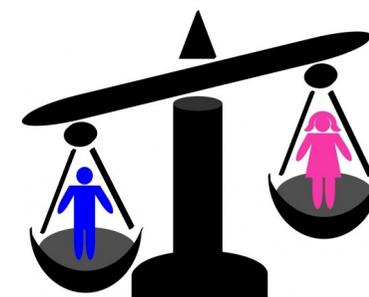
Parité

➤ En catégorie A, le pourcentage de femmes est de 62,5% de l'effectif. Elles ne parviennent donc pas au taux de 66% qu'elles atteignent pourtant dans l'effectif global.

➤ En catégorie B, les femmes représentent 78% de l'effectif, et sont donc davantage représentées que leurs homologues masculins par rapport à leur effectif global.

➤ Enfin, en catégorie C, le taux de féminisation est de 65%, ce qui correspond presque à la part de 66% que les femmes occupent dans l'effectif global.

➤ D'après ces chiffres, la répartition des hommes et femmes semble donc plutôt équilibrée, même si l'on peut déplorer que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à occuper des postes de catégorie A, et sont donc sous-représentée dans les fonctions de conceptions et de direction.

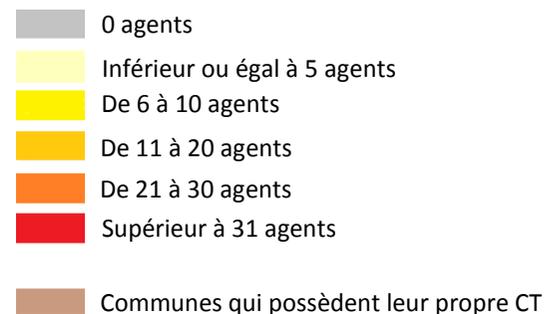


Effectifs des fonctionnaires par communes



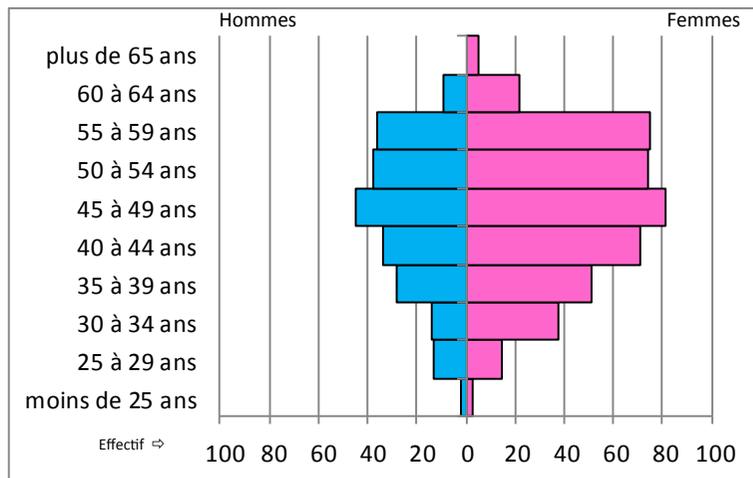
➤ Les collectivités dont l'effectif est supérieur à 50 agents disposent de leur propre Comité Technique, leurs données ne sont donc pas comptabilisées dans le Bilan Social établi par le Centre de Gestion.

➤ Au 31 décembre 2015, quatorze collectivités ont leur propre Comité Technique : Bavilliers, Beaucourt, Belfort, Delle, Offemont, Valdoie, la Communauté d'Agglomération Belfortaine, le CCAS de Belfort, le Centre de Gestion, le Conseil Départemental, la Communauté de Communes du Pays sous Vosgien, la Communauté de communes du Sud Territoire, le SDIS, Territoire Habitat.



Pyramides des âges

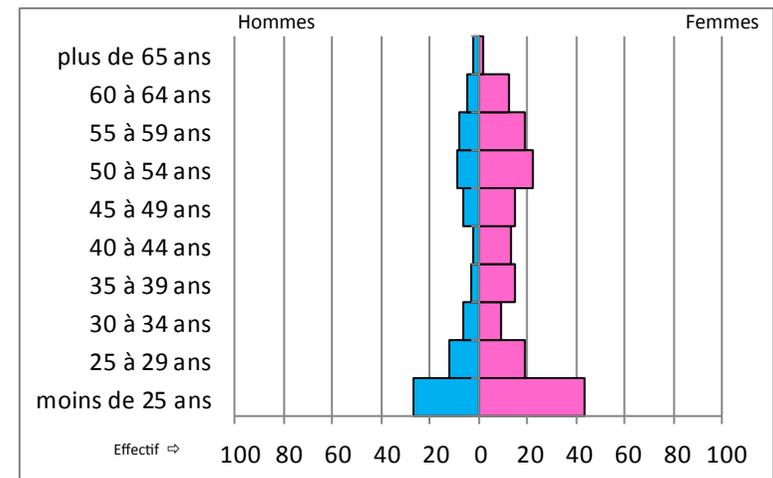
TITULAIRES ET STAGIAIRES



➤ Pour les **titulaires et stagiaires** (654 agents), la pyramide des âges a une forme de « ballon de rugby », ce qui signifie que la **répartition des classes d'âge** est **bien équilibrée**, et que **tous les âges sont combinés de façon harmonieuse**. D'autre part, cette structure pyramidale assure une **régularité dans les entrées et les sorties**.



NON TITULAIRES OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT / NON PERMANENT



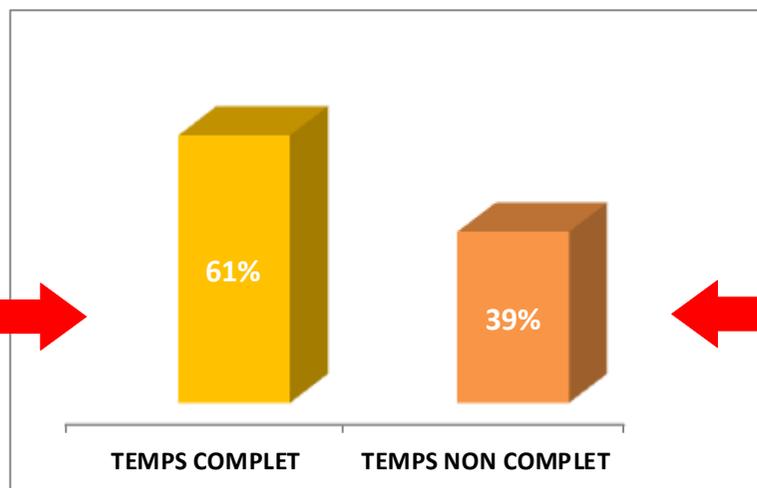
➤ Pour les **non titulaires occupant un emploi permanent** et les **non permanents** (573 agents), la pyramide des âges est **plus régulière** que les années précédentes, en partie car le bilan social recense aujourd'hui l'âge des non titulaires occupant un emploi non permanent. La forme est à la fois celle d'une « pelote de laine » et d'une « poire écrasée » : **peu nombreux dans les classes d'âges intermédiaires, les agents de moins de 30 ans jeunes prédominent**. En conséquence, les opportunités de carrière sont plutôt faible, le risque de non renouvellement de contrat en cas de conjoncture défavorable et les charges de formation sont importantes, et contrebalancent un dynamisme a priori fort et une masse salariale allégée.

Temps de travail



Dont :

- 87% occupés à temps complet
- 23% occupés à temps partiel, parmi lesquels 93% de femmes



Dont :

- 28% à 28h ou plus
- 26% de 17h30 à moins de 28h
- 46% à moins de 17h30

➤ Au 31 décembre 2015, **on compte 61% de postes créés à temps complet, et 39% de postes créés à temps non complet**. Cette proportion est stable depuis les précédents Bilans sociaux.

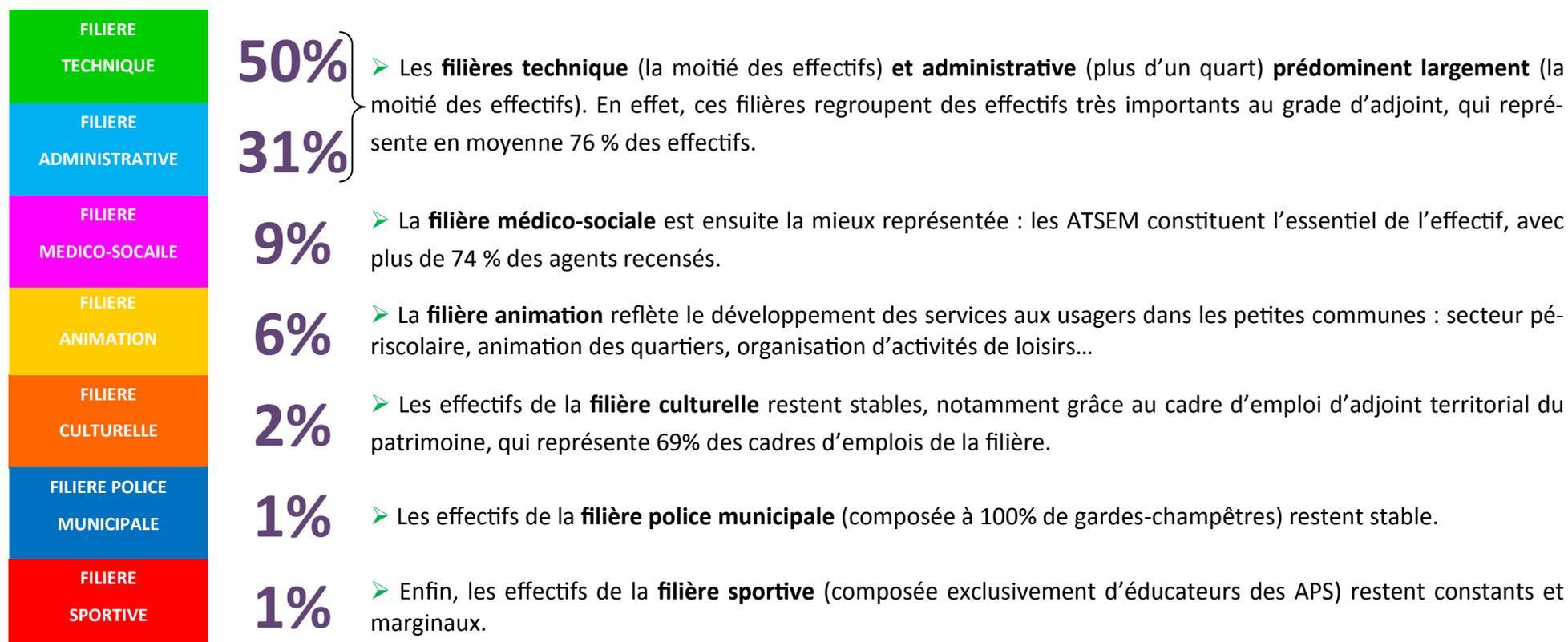
➤ **Sur les postes créés à temps complet : 87 % sont occupés à temps complet, et 23 % sont occupés à temps partiel.**

En ce qui concerne les **temps partiels** : 93% des femmes et 7% des hommes sont à temps partiel. En 2015, **32 demandes de temps partiel ont été présentées, et 30 acceptées.**

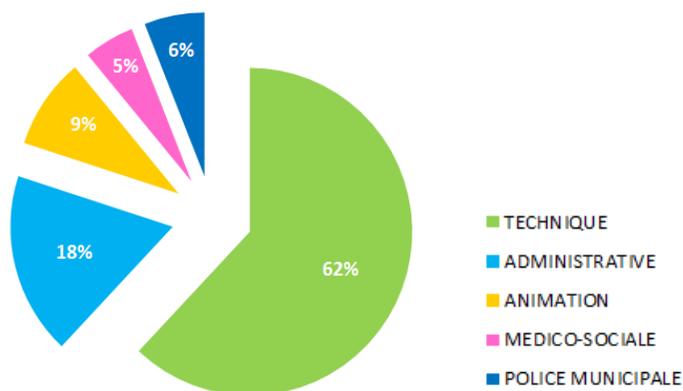
➤ **Sur les postes créés à temps non complet : 28% sont créés à 28h ou plus, 26% de 17h30 à moins de 28h, et 46% à moins de 17h30.**

Part représentative des différentes filières

- La fonction publique territoriale est composée de **8 filières**. Ici n'apparaît cependant pas la filière « incendie secours », composée exclusivement d'agents du Service Départemental d'Incendie et de Secours (S.D.I.S), qui dispose de son propre Comité Technique.
- Les équilibres de fonctionnaires par filière se retrouvent dans des proportions comparables à celles mises en évidence dans les Bilans sociaux précédents.



Heures supplémentaires et complémentaires



Pourcentages des heures supplémentaires et complémentaires par filières

➤ Les heures supplémentaires et complémentaires, ci-contre représentées par filière, sont en grande partie effectuées par les agents des services techniques (62%) : les travaux sont essentiellement afférents au déneigement en hiver et à l'arrosage des fleurs en été.

➤ Les cadres d'emplois des filières culturelle et de la filière sportive n'effectuent quasiment pas d'heures supplémentaires ou complémentaires.



Journées d'absences par motif

Jour(s) moyen(s) par agent d'absence en 2015 selon le type d'absence (hors formation, journées de grève et absence syndicale)	Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	Agents non-titulaires sur emploi permanent
Maladie ordinaire	7,8	3,7
Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	8,1	0
Accident du travail, maladie professionnelle	1,9	0,2
Adoption, maternité ou paternité	2,7	0
Autres raisons, hors motif syndical ou de représentation**	0,1	0
Total	20,6 jours	3,9 jours

85% des absences



- Les absences pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie représentent 85 % des absences totales.
- Notons que les jours d'absence des agents non-titulaires sur emplois non permanents ne sont pas renseignés dans le bilan social.

Accidents de travail (titulaires, stagiaires et non titulaires, y compris sur emploi non permanent)

Nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles survenus en 2015	Accident de service	Accident de trajet	Maladie professionnelle
Filière technique uniquement	26	0	2
Autres filières	5	0	0
Total	31	0	2
Journées d'absences pour ces motifs	685	0	0



- La filière technique est surexposée aux risques d'accident du travail.
- 50 agents au total sont affectés à la prévention : assistants-conseillers de prévention (auparavant ACMO), Agent Chargé des Fonction d'Inspection en hygiène et sécurité (ACFI), médecin de prévention...
- 109 510 € ont été dépensés en 2015 pour les interventions en prévention, sécurité et pour améliorer les conditions de travail.
- Sur le site du Centre de Gestion, la rubrique [Santé et Sécurité](#) permet aux collectivités de trouver rapidement des fiches techniques et informations sur les conditions de travail (notamment hygiène et sécurité) de leurs agents.

Formation

EN 2015...

308 agents
ont participé à au
moins une action
de formation

820 jours
de formations
ont été dispensés

211 739 €
ont été dépensés en
actions de formation

- Le C.N.F.P.T (qui assure 58% des formations), le Centre de Gestion (séances mensuelles d'actualisation des connaissances destinées aux directeurs généraux et secrétaires de mairie, formations des agents-conseillers de prévention), et le S.I.A.G.E.P (via ses formations informatiques « classiques » qui s'adressent aux agents des collectivités adhérentes et aux élus) sont les **organismes de formation privilégiés des collectivités**.

Conflits du travail : grèves

- Les cessations collectives d'activités du travail sont des données qui fluctuent beaucoup. L'actuel Bilan Social ne fait état **d'aucune journée de grève en 2014, et 151 journées de grève en 2015.**
- Contrairement aux années précédentes, la grande majorité des grèves ont pour origine un mot d'ordre local.



Travailleurs en situation de handicap

- La [Loi du 11 février 2005](#) a instauré pour la première fois une contribution financière pour les établissements de la fonction publique assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicapés. Désormais, les collectivités doivent toutes faire une déclaration annuelle au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique ([FIPHFP](#)) qui gère les contributions financières.
- La **cellule Handicap – Maintien dans l'emploi du Centre de Gestion** a signé une convention avec le FIPHFP pour la période 2015-2017, qui s'articule autour de quatre axes : informer et sensibiliser les collectivités locales du Territoire de Belfort, favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap, favoriser l'apprentissage, et maintenir dans l'emploi et reclasser les agents territoriaux présentant des restrictions d'aptitude ou un risque d'inaptitude à leur poste de travail. Vous pouvez retrouver toutes les informations nécessaires sur le site du Centre de Gestion, rubrique [Santé et Sécurité](#).
- **Au 31 décembre 2015, selon les Bilans Sociaux retournés par les collectivités, on dénombre 16 agents en situation de handicap.** Cependant, **les données dont dispose le Centre de Gestion permettent de penser que ce nombre est supérieur.** Cette différence entre les données renseignées par les collectivités et les données du Centre de Gestion s'explique à la fois par la mauvaise structure des tableaux du bilan social (les agents en CAE ne peuvent par exemple pas être comptabilisés également parmi les agents handicapés), et l'absence de réponse de certaines collectivités, qui pourtant emploient des agents en situation de handicap.



Merci à toutes les collectivités qui ont collaboré avec implication, diligence et sympathie au Bilan Social 2015.

Ce rapport sera présenté pour avis au Comité Technique du **4 octobre 2016**.

Vous pouvez retrouver toutes les informations sur le Bilan Social sur le site www.cdg90.fr, rubrique « Le CDG », « Instances statutaires », puis « Bilans Sociaux ».

