

*Atelier virtuel avril 2020,
CDG 35*



Le Bilan Social 2019

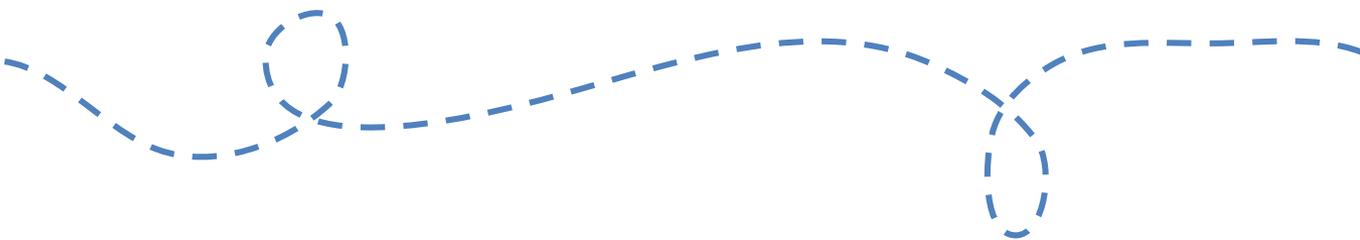


Les points abordés

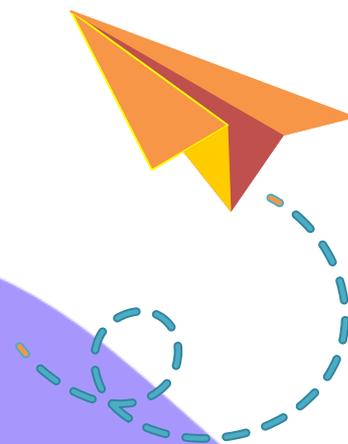
- Introduction
- Vidéo de présentation et calendrier de campagne
- Les éléments de saisie
- Démonstration de l'application
- Conseil pratique et exemple de synthèses
- Questions/ Réponses



BILAN SOCIAL
2019



Introduction



Enjeux du Bilan Social

Au-delà d'une obligation légale...

- Réaliser un état des lieux des données RH de votre collectivité
 - Mettre en avant la fonction RH
 - Adapter les méthodes, l'organisation, les process...
-
- Connaître ses caractéristiques et les comparer à des collectivités équivalentes

L'avenir

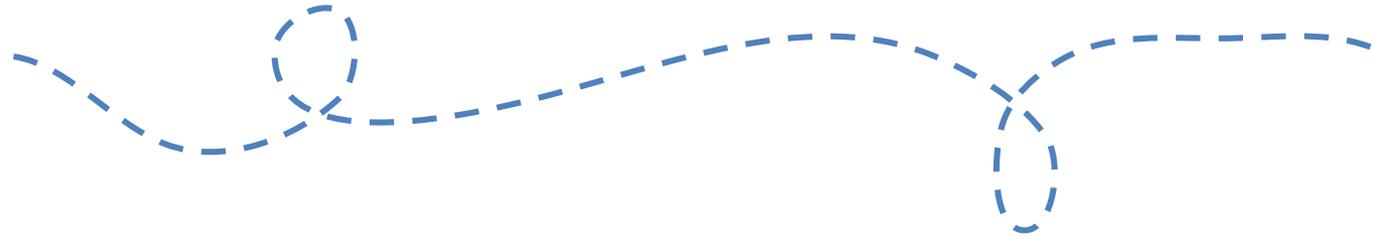
RSU

Lignes
directrices

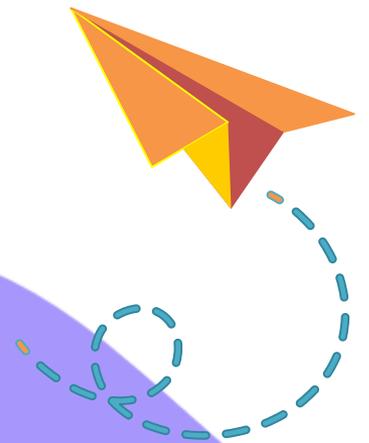
Le bilan social en image



BILAN SOCIAL
2019

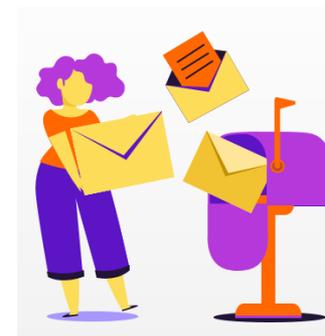


Calendrier prévisionnel



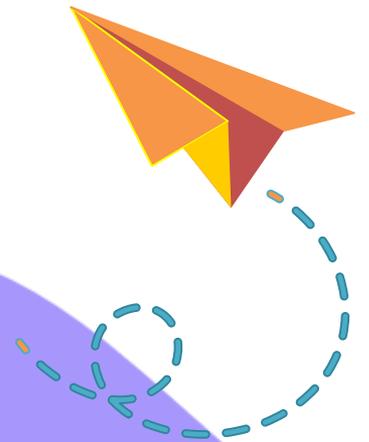
Étapes et échéances à venir

- **A partir du 21 avril:** Envoi des identifiants aux collectivités par courriel
- **Jusqu'à fin juin:** Période de saisie des données
- **Présentation des BS au CT**



BILAN SOCIAL
2019

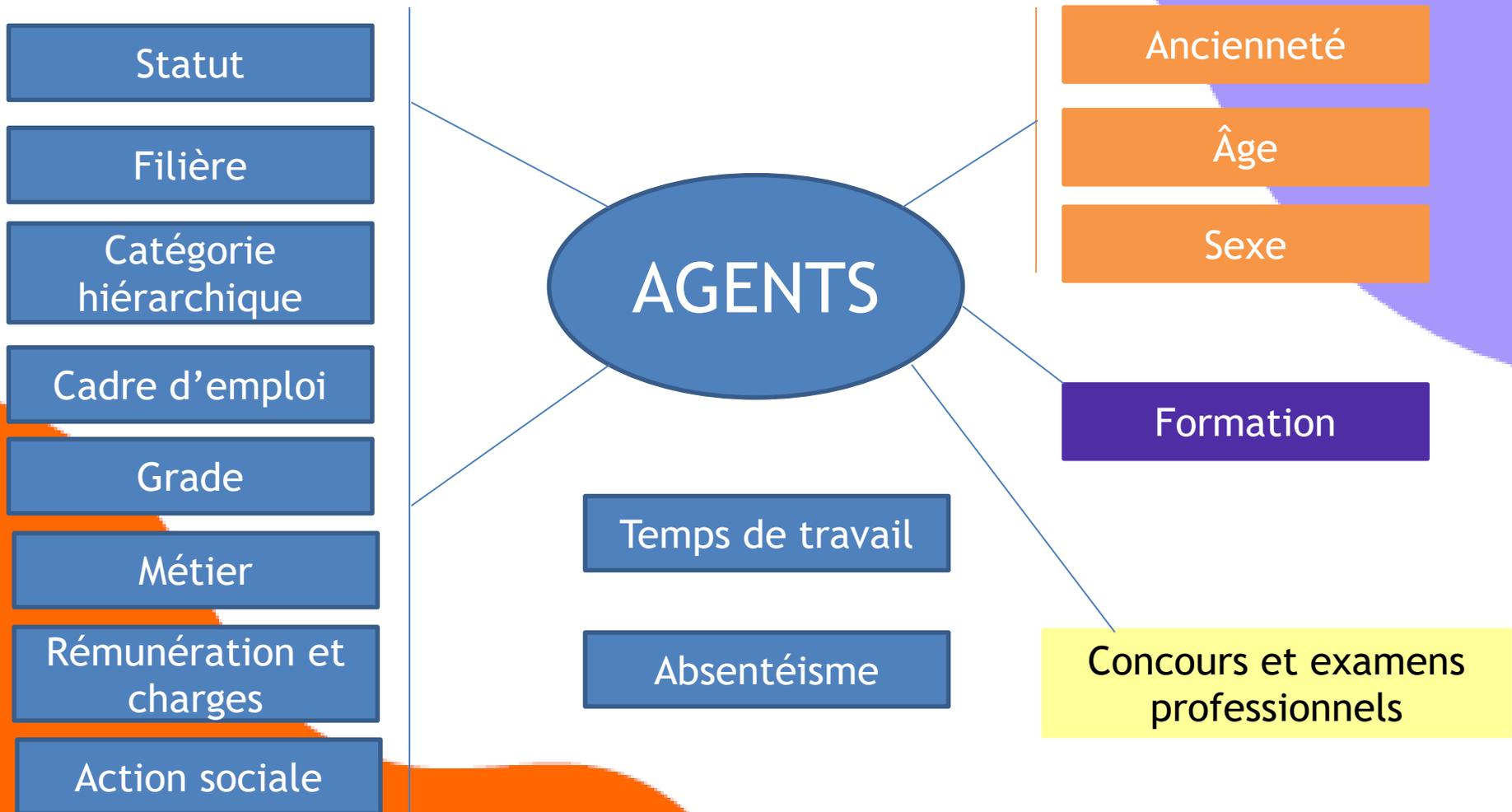
Éléments de saisie



Les principales informations collectives

- Structure de l'effectif
- Analyse des flux : entrées et sorties
- Temps de travail
- Positions statutaires particulières
- Absentéisme
- Prévention des risques
- Formation
- Emploi des travailleurs handicapés
- Relations sociales
- Etc...

Les principaux indicateurs individuels



Nouveautés du bilan social 2019



- **Suppression des indicateurs :**

- Titularisations dans le cadre de la loi Sauvadet par cadres d'emploi

- **Ajouts d'indicateurs :**

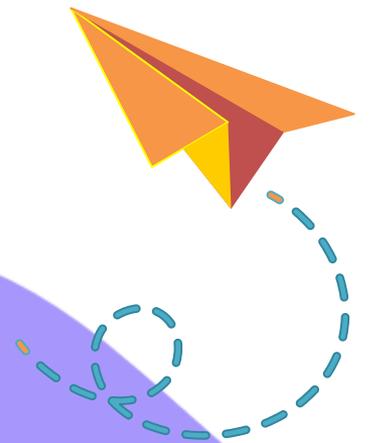
- Nombre de jours de carence
- Modalité de contrôle des arrêts maladie
- Maintien des primes en cas de congés maladie
- Nombre d'agents permanents ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- **Modifications d'indicateurs :**

- Des modifications ont été effectuées dans les champs effectifs, temps de travail, rémunération, conditions de travail, formation et droits sociaux.

BILAN SOCIAL
2019

Démonstration de l'application



L'application Données sociales

→ 2 modes de saisie :

Agent par agent

(jusqu'à 50 agents environ)



Consolidé



→ 2 Modes de pré-remplissage

La DADS-U / N4DS



Si collectivité
→
Affiliée



Format DGCL



→ Fusion de l'enquête BS avec d'autres enquêtes menées par le CDG :

HANDITORIAL

RASSCT

GPEEC

Pré-remplissage

Pré-remplissage avec la N4DS de la collectivité

- Nom, Prénom, Genre, Date de naissance (mois/année)
- Statut (à compléter pour les contractuels)
- Catégorie, Cadre d'emploi et Grade
- Position statutaire
- Promotion et avancement de grade
- Mouvements (départs, arrivées et changement de statut)
- Rémunération selon le statut
- Temps de travail
- Nombre et type d'absence au cours de l'année (reprise uniquement des absences qui sont dans la N4DS)



Pré-remplissage SOFAXIS

- Accident du travail
- Accident de trajet
- Maladies professionnelles

Éléments nécessaires pour le RASSCT



L'import SOFAXIS est réalisable que si le fichier N4DS a été importé



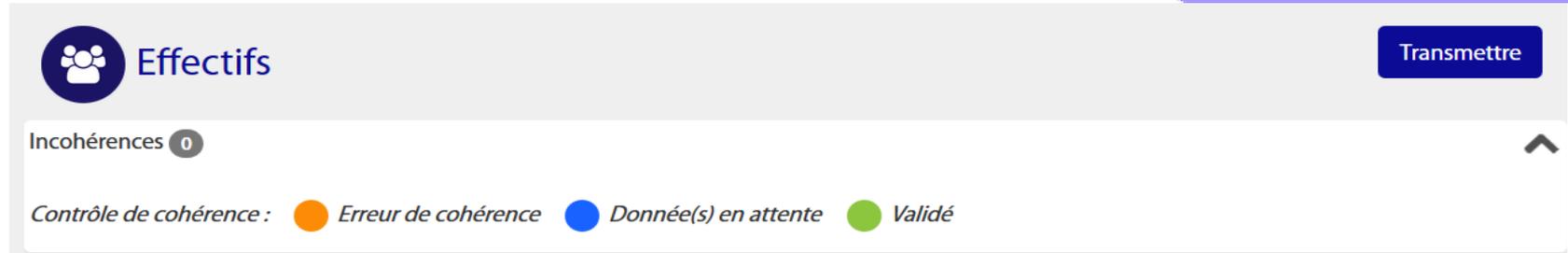
NÉCESSITÉ DE



Vérifier les informations importées
Compléter les autres indicateurs



Contrôle de cohérence : en mode consolidé



Effectifs Transmettre

Incohérences 0 ^

Contrôle de cohérence : ● Erreur de cohérence ● Donnée(s) en attente ● Validé

● Erreur de cohérence

- incohérence dans la saisie entre deux champs. *Exemple : Je saisis dans le tableau des effectifs consacré aux fonctionnaires (1.1.1) 10 fonctionnaires et dans le tableau sur les ETPR 1.1.4, je saisis 0 ETPR fonctionnaire.*

● Donnée(s) en attente

- Cela correspond à une donnée attendue dans un tableau. *Exemple : Je saisis un fonctionnaire administrateur à temps complet dans le 1.1.1 et j'ouvre le tableau 1.1.2 et laisse à vide la filière administrative.*

● Validé

- Aucune incohérence n'a été repérée par l'application



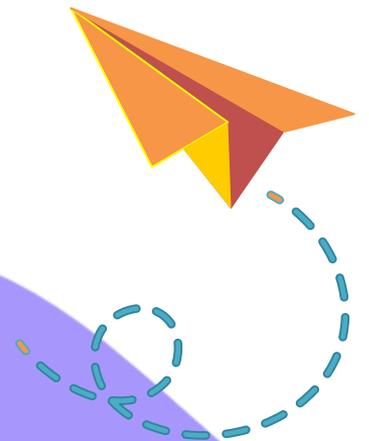
Comment ça marche ?

<https://bs.donnees-sociales.fr/>



BILAN SOCIAL
2019

Conseils pratiques



Conseils pour la saisie

- Un BS par établissement identifié auprès de l'INSEE
- Nécessité de renvoyer un BS vide si pas d'agents rémunérés
- Choisir sa source de données : format DGCL, pré-remplissage ou saisie manuelle
- Utiliser exclusivement les navigateurs internet : Mozilla ou Chrome
- Possibilité de travailler à plusieurs sur le même compte mais pas en simultané
- Transmettre votre Bilan Social au CDG et attendre sa validation
- Génération d'une synthèse graphique des principales données



Vous n'êtes pas seul !



-  **Guide utilisateur** BS 2019
-  **Notes d'informations** (éléments nécessaires à la réalisation du BS, focus...)
-  **Une FAQ** répertoriant les questions les plus fréquentes pour vous guider
-  **Un interlocuteur dédié et privilégié** : le CDG

Votre contact : Vanessa COQUET

bilan.social@cdg35.fr (à privilégier) / 02.99.23.41.33

Le CDG 35 vous accompagne



Centralise tous les
Bilans Sociaux

Vérifie vos
données

CDG 35

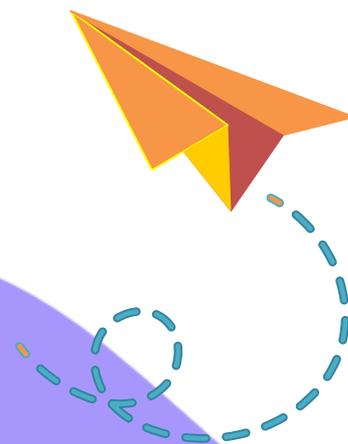
Vous adresse un
accusé de
réception

Transmet vos
données à la DGCL

Vous adresse vos
synthèses
personnalisées sur
demande

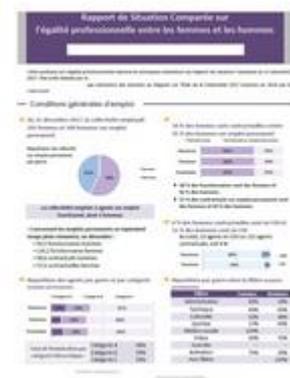
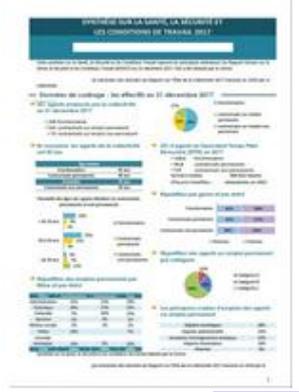
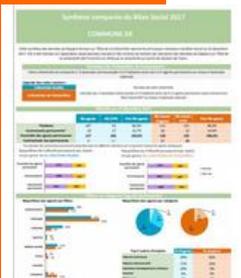
BILAN SOCIAL
2019

Quelques exemples de synthèses



Le bilan social en synthèse

➔ Réaliser le Bilan Social permet d'alimenter d'autres enquêtes et diagnostics essentiels pour une gestion optimale des ressources humaines et la mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs.



5 Synthèse sur l'absentéisme
 Premier bilan de l'absentéisme.
 > Outil de GRH permettant des comparaisons objectives entre collectivités.
 > Base de travail en vue d'un plan d'actions.

4 Rapport et synthèse sur les Risques Psychosociaux (RPS)
 Premier bilan quantitatif.
 Base de travail dans le cadre de lutte contre les RPS.

Puis comparez-vous à des collectivités similaires grâce aux fiches "repères" ou au bilan social précédent avec une synthèse comparative 2015-2017.

3 Synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT)
 > Bilan des accidents du travail et maladies professionnelles.
 > Base de travail pour la mise en place de politiques de prévention.

1 Synthèse individuelle du Bilan Social
 > Photographie à l'instant T.
 > Outil de gestion et de suivi RH.
 > Outil de dialogue social et de communication.

2 Rapport de Situation Comparée et synthèse sur l'égalité professionnelle
 > Diagnostic précis sur l'égalité professionnelle (hommes/femmes).
 > Base de travail pour la mise en place de plans d'actions.



SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2017

COMMUNE DE [REDACTED]

Cette synthèse des données du Rapport Annuel sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2017. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par la collectivité au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

Effectifs

44 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

- > 32 fonctionnaires
- > 8 contractuels sur emploi permanent
- > 4 contractuels sur emploi non permanent

Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- Aucun agent contractuel permanent en CDI
- 1 agent contractuel sur emploi non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun agent contractuel sur emploi non permanent recruté en tant que saisonnier ou occasionnel



34,6 agents en Equivalents Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2017

- > 28,5 fonctionnaires
- > 2,8 contractuels permanent
- > 3,3 contractuels non permanent

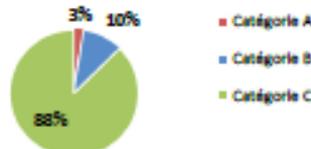
Nombre total d'heures travaillées : 62 972 heures rémunérées en 2017

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	18%	18%
Technique	66%	73%	73%
Culturelle	3%	3%	3%
Sportive			
Médico-sociale	3%	3%	3%
Police			
Incendie			
Animation	6%	5%	5%
AOTM			
Total	100%	100%	100%

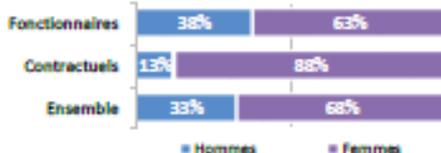
Répartition des agents par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	60%
Adjointes administratifs	13%
Agents de maîtrise	10%
Attachés	3%
Rédacteurs	3%

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	Âge
Fonctionnaires	44,69
Contractuels permanents	29,38
Ensemble des permanents	41,63
Contractuels non permanents	31,25

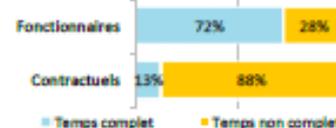
de + de 50 ans
de 30 à 50 ans
de - de 30 ans



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Temps de travail des agents sur emploi permanent

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Mouvements

En 2017, 26 arrivées d'agents sur emploi permanent, et 19 départs

Aucun contractuel nommé stagiaire

Emplois permanents	
Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
33 agents	40 agents

* cf. page 5

Variation des effectifs*	
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017	
Fonctionnaires	↗ 14,3%
Contractuels	↗ 60,0%
Ensemble	↗ 21,2%

* Variation des effectifs : (Effectif physique rémunéré au 31/12/2017 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016)

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats	89%
Mutation	5%
Licenciement	5%

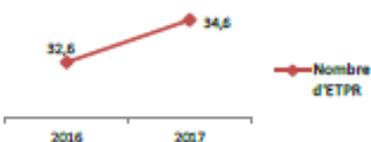
Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	77%
Intégration directe	19%
Voie de mutation	4%

Évolution des moyens humains en Equivalents Temps Plein Rémunéré permanents et non permanents

La variation du nombre d'ETPR permet d'appréhender plus précisément l'évolution des moyens humains dont dispose la collectivité

Hausse de 6% des ETPR entre 2016 et 2017



SYNTHÈSE SUR L'ABSENTÉISME - BILAN SOCIAL 2017

COMMUNE DE []

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2017. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2017

➔ 86 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

- > 62 fonctionnaires
- > 20 contractuels sur emploi permanent
- > 4 contractuels sur emploi non permanent



➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	46 ans
Contractuels permanents	33 ans
Ensemble	43 ans
Contractuels non permanents	24 ans

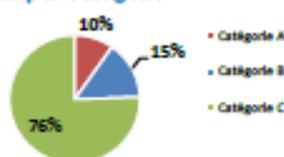
➔ 60,2 agents en Equivalents Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2017

- > 56,2 fonctionnaire
- > 0,0 contractuels permanents
- > 4,0 contractuels non permanents

➔ Répartition des agents par genre et par statut



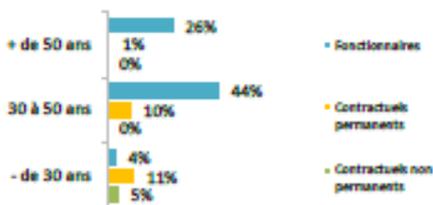
➔ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



➔ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs	9%
Attachés	6%
Rédacteurs	6%
Adjoints territoriaux d'animation	6%

Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



➔ Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	24%	10%	21%
Technique	45%	75%	52%
Culturelle	5%		4%
Sportive			
México-sociale	13%	15%	13%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	10%		7%
Total	100%	100%	100%

Données globales sur l'absentéisme

➔ Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,75%	1,95%	4,07%	5,07%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	5,35%	1,95%	4,52%	5,07%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,65%	5,52%	5,62%	5,27%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2017



*Maladie chronique, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents de travail, maladie professionnelle

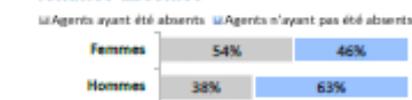
**Tous absences pour "autres raisons" correspondant aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Zoom sur la maladie ordinaire

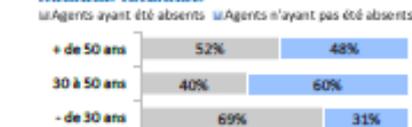
➔ 47,67 % des agents absents pour maladie ordinaire



➔ 38 % d'hommes absents et 54 % de femmes absentes



➔ 69 % des agents de - de 30 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



Note : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ➔ Taux d'absentéisme* : 3,89 %
- ➔ Taux d'exposition** : 47,67 %
- ➔ Taux de fréquence*** : 102,33 %
- ➔ Gravité**** : en moyenne, 14 jours par arrêt
- ➔ 41 agents absents pour maladie ordinaire (28 fonctionnaires, 11 contractuels permanents et 2 contractuels non permanents)
- ➔ 1 222 jours d'absence pour maladie ordinaire

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	4,47%	1,88%	5,07%
Taux d'exposition**	45,16%	55,00%	50,00%
Taux de fréquence***	83,87%	125,00%	275,00%
Gravité****	19,4	5,5	6,7

➔ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 6,93 %

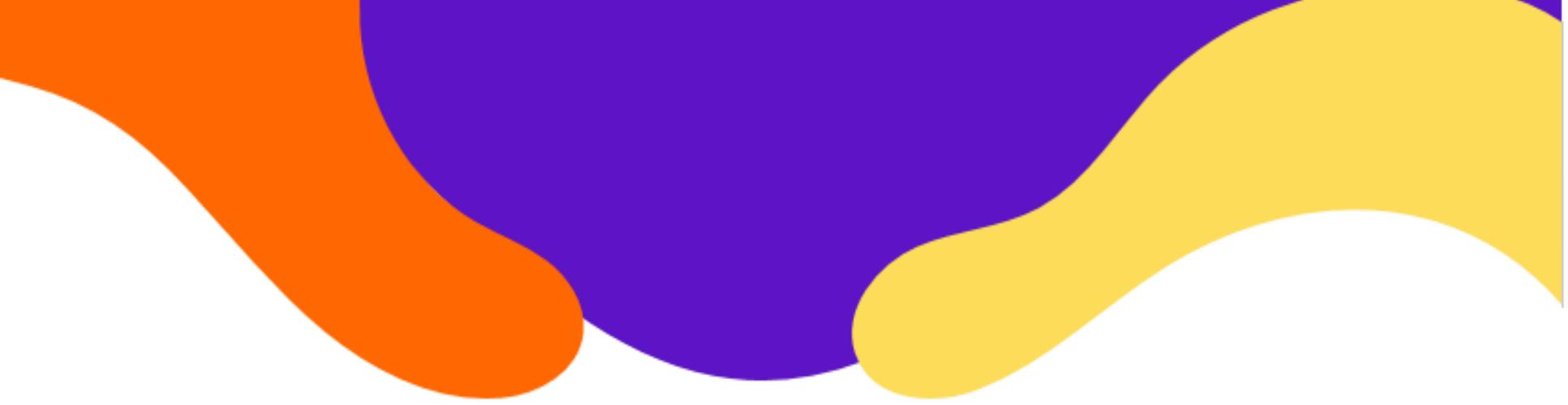
➔ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 100 agents absents pour 100 agents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2017 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2017

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2017

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts



**Merci de votre attention,
à vos questions!**



???