



***Exploiter le REC pour construire une démarche
GPEEC :
Les outils du CIG Petite couronne***



Les atouts des données du REC

Forces

- Rassembler des données objectives sur la situation de la collectivités à un instant « T »,
- Représenter la mémoire de la collectivité,
- Travailler sur la fiabilisation des données,
- Alimenter le dialogue social à travers la présentation des données en CT,
- Permettre des comparaisons avec le niveau départemental et national des données sociales,
- Respecter les obligations légales.

Faiblesses

- Des données brutes
- Pas de véritables indicateurs
- Pas de comparaison dans le temps
- Pas de commentaires, de facteurs explicatifs
- Document complexe, difficilement communicable



Les grands chapitres du REC

1 – Effectifs

2 – Temps de travail

3 – Rémunérations

4 – Conditions de travail – hygiène et sécurité

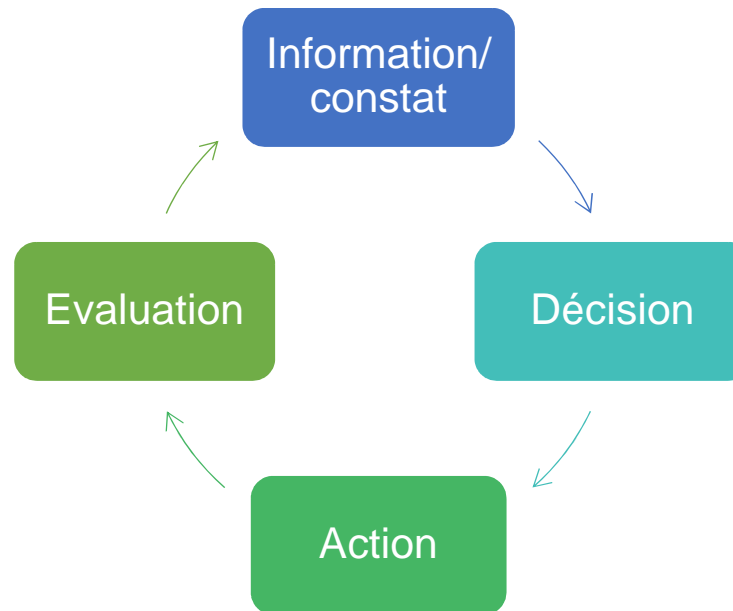
5 – Formation

6-7 – Droits sociaux



Pourquoi exploiter les données du REC ?

- **Connaître** la structure, ses emplois et ses personnels
- **Suivre et mesurer** les effets de la politique de gestion des ressources humaines
- **Construire et ajuster une politique** des ressources humaines efficace et dynamique
- **Aider à la décision** des équipes de direction





Le REC est un outil...

D'information

- Photographique à un instant T ;
- Outil de connaissance sociale de la collectivité ;
- Elaboration d'indicateurs identiques permettant de réaliser des évolutions sur plusieurs années et de se comparer aux autres collectivités.

De management Il permet :

- D'observer, d'étudier le personnel ;
- De suivre les évolutions ;
- De fixer des objectifs et de s'y tenir ;
- De stimuler le dialogue avec les agents.

De planification

- Outil de management à travers les projections et les prévisions qu'il permet d'élaborer.
- Outil d'aide à l'élaboration d'une démarche GPEEC.
- Outil comparatif d'aide à la décision pour les collectivités.

De concertation

- Stimule le dialogue social avec les représentants du personnel sur la base de données claires, objectives et comparables dans le temps.



Les données du REC au 31 décembre 2019

Un taux de retour de
85 % des collectivités

152 378 agents en
petite couronne

Une augmentation des
effectifs contractuels,
alors que le nombre de
fonctionnaires stagne

Toujours près de 80 %
de fonctionnaires
parmi les agents
permanents

Plus des $\frac{3}{4}$ des effectifs
dans les communes, et
41% dans les
communes de plus de 1
000 agents

Un taux de
féminisation de 64,4 %

Plus des $\frac{2}{3}$ des agents
de petite couronne
appartiennent à la
catégorie C

Plus d' $\frac{1}{4}$ des agents
ont plus de 55 ans

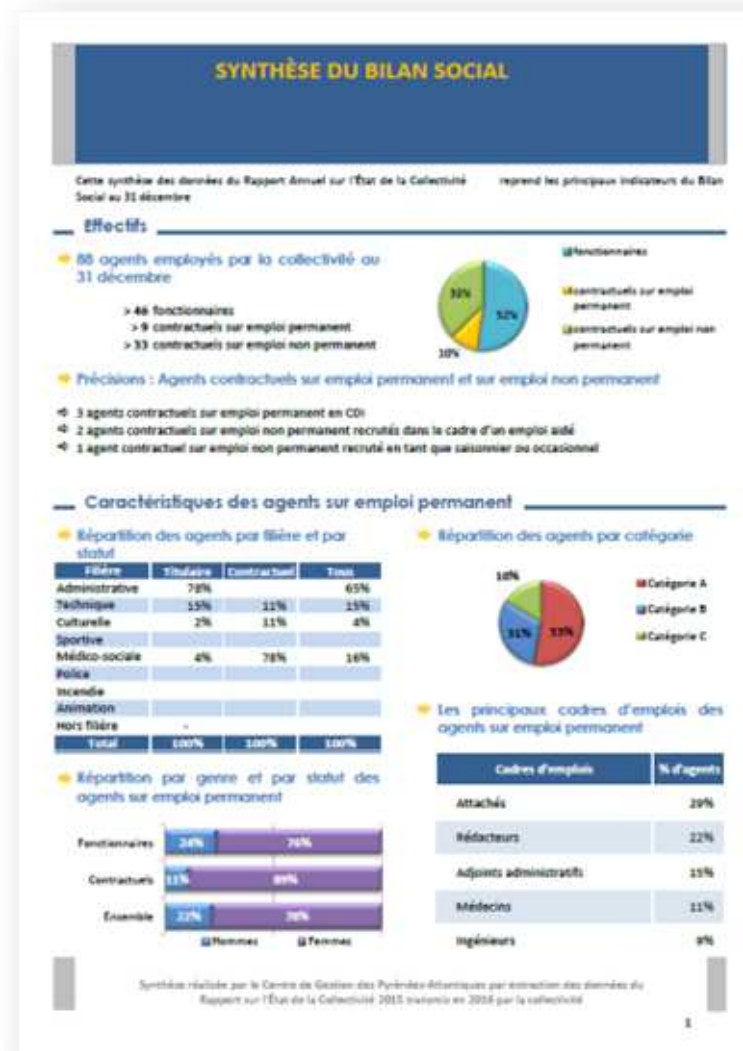
En 2021, le rapport social unique se substitue au REC.



Une synthèse générale des données

- 7 pages synthétiques reprenant les principaux indicateurs du REC pour votre collectivité

- Disponible directement à partir de l'application « données sociales des centres de gestion »



Des synthèses thématiques

➔ 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.





Les indicateurs en ressources humaines

Référentiel CIG petite couronne 8 familles regroupant 55 indicateurs

OBSERVER POUR AGIR

> DES FAMILLES D'INDICATEURS EN RESSOURCES HUMAINES

1 2 3 %

FAMILLE "EFFECTIFS"

... de payes du mois 1
... de payes du mois 2
... de payes du mois N
... nombre N de mois
... sur emploi permanent

FAMILLE "ÂGE ET ANCIENNETÉ"

... tranche de 5 années.
... pyramides des âges
... (exemple : superposer
... agents non-titulaires
... titulaires).

... que les effectifs
... recense.
... le calcul se fait sur
... l'âge physique moyen payé.

... (hommes et 300 femmes)
... pas (en volume)

FAMILLE "BUDGET"

... agents X 100
... des patronales

... ementaire, ni de paye
... lier que le coût

... pour la commune de C...
... 30 = 4,9%

FAMILLE "ABSENCES"

... LE"
... daires
... et AS X 100
... en paye
... période
... au pourcentage
... eur 1 de la

... ratoire

FAMILLE "FORMATION"

... journées de formation
... emploi permanent
... ique moyen payé
... oi permanent

... aussi l'indicateur 1 de la
... E "EFFECTIFS"

... emploi permanent et un total

... 2
... 60 / 40) = 6,5
... 80 / 65) = 5,8
... 710 / 345) = 4,9

EMPLOIS DE PERSONNEL

... si permanent recrutés :
... s sur poste vacant.

... si permanent répartis

CIG petite couronne

www.cig929394.fr Rubrique Observatoire RH /emploi



Les familles d'indicateurs

► GROUPE « FORMATIONS »

Indicateur 1

TAUX DE DÉPART EN FORMATION DES AGENTS PERMANENTS

OBJECTIFS :

- Déterminer la part des agents permanents ayant accédé à au moins une journée de formation
- Contribuer à l'appréciation de la politique de formation de la collectivité

CALCUL :

Nombre d'agents permanents
partis au moins une fois
en formation dans l'année

Effectif permanent
au 31/12

X 100

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

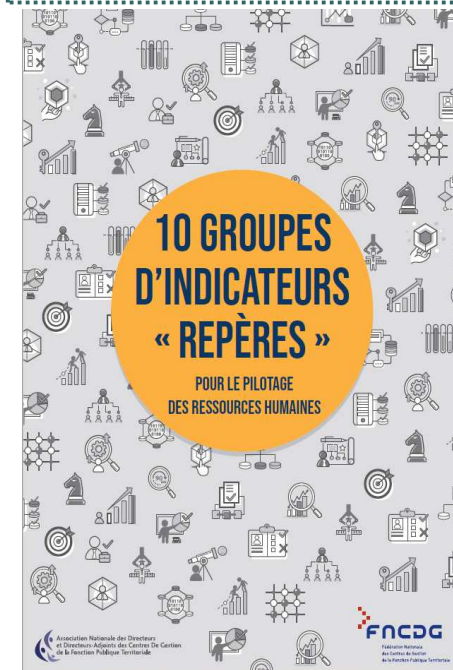
- Par catégorie
- Par genre
- Par filière
- Par service
- Par métier
- Par cadre d'emplois

EXEMPLE :

Pour l'année N, la commune X compte 450 agents permanents dont 248 sont partis au moins une fois en formation.

Taux de départ en formation : $(248/450) * 100 = 55,1 \%$

Retrouvez les 38 indicateurs RH dans la publication réalisée par les CDG :





Base de comparaison : le Bilan social 2019 de la petite couronne

SOMMAIRE

Synthèse de la petite couronne p 4

→ Le rapport sur l'état des collectivités 2017 4

1. Le cadre réglementaire 4
2. Une nouvelle application pour la campagne du bilan social 2017 5
3. Les étapes de la campagne du REC 2017 5
4. Valorisation des données sociales : REC et bilan social 6
5. Les données 2017 de la petite couronne : éléments de cadrage 7

→ La structure des effectifs en petite couronne au 31 décembre 2017 9

1. Une diminution des effectifs depuis 2015 9
2. La répartition par statut des collectivités de la petite couronne 10

Focus sur les emplois fonctionnels 13

3. La répartition par sexe et par catégorie hiérarchique 14
4. Filières et cadres d'emplois 15
5. L'âge moyen des agents de la petite couronne 16

→ Les mouvements de personnels 17

Focus sur le temps de travail 20

→ Budget et rémunérations 21

→ Le handicap 22

→ La formation 23

→ Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme 25

1. Accidents du travail et prévention des risques 25
2. L'absentéisme 26
3. Les sanctions disciplinaires 27

Les tendances des évolutions 2015-2017 à « champ constant » p 28

Déclinaison par type de collectivités p 31

→ Les départements 31

→ Les établissements publics territoriaux - EPT 36

→ Les communes de plus de 1 000 agents 41

→ Les communes de 500 à 1 000 agents 46

→ Les communes de 350 à 499 agents 51

→ Les communes de moins de 350 agents 56

→ Les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles (CDE) 61

→ Les offices publics d'habitat - OPH 66

→ Les EPCI (hors EPT) 70

Les synthèses thématiques du REC 2017 p 75

Lexique des indicateurs de mesure p 77





Tableau de bord

Réalisé par le CIG à partir des données REC

- un recto-verso synthétique
- 6 thématiques
- un comparatif avec les collectivités du même type et appartenant à la même strate d'agents

| EFFECTIFS | | Communes de 500 à 1 000 agents |
|--|-------|--------------------------------|
| | | Moyenne |
| Nombre total d'agents | 513 | 881 |
| Nombre d'agents sur emploi permanent | 464 | 707 |
| Catégorie A | 11,2% | 9,3% |
| Catégorie B | 14,2% | 13,6% |
| Catégorie C | 74,6% | 77,1% |
| Part des femmes sur emploi permanent | 63,4% | 65,8% |
| Catégorie A | 73,1% | 67,0% |
| Catégorie B | 57,6% | 65,0% |
| Catégorie C | 63,0% | 66,0% |
| Part des contractuels sur emploi permanent | 15,1% | 17,9% |
| Nombre d'agents sur emploi non permanent | 49 | 175 |
| Part des agents sur emploi non permanent | 9,6% | 19,8% |

| AGE | Sur emploi permanent | Communes de 500 à 1 000 agents |
|--|----------------------|--------------------------------|
| | | Moyenne |
| Age moyen | 44,2 | 45,4 |
| Part des 55 ans et plus | 20,9% | 23,2% |
| Nombre de départs en retraite au cours de l'année (titulaires) | 7 | 12 |

| MOUVEMENT DE PERSONNEL | Sur emploi permanent | Communes de 500 à 1 000 agents |
|------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | Moyenne |
| Taux de remplacement* | 44,1% | 96,7% |
| Taux de rotation** | 23,6% | 9,3% |

* Nombre d'arrivées sur emploi permanent / nombre de départs sur emploi permanent x 100

** (Somme des arrivées et des départs sur emploi permanent / 2) / Nombre d'agents sur emploi permanent x 100