

De service... en service

G.P.E.E.C.

Une fiche pour commencer à collecter les données pour le bilan social 2011

Afin de préparer au mieux le Bilan Social 2011, la cellule G.P.E.E.C. du centre de gestion vous propose de commencer à collecter les données suivantes par agent de votre collectivité.

BILAN SOCIAL 2011 - FICHE G.P.E.E.C.

NOM, Prénom : Service :

Métier dominant (domaine) * : (.....)

Pour cette rubrique, consulter le [répertoire des métiers du CNFPT](#). Exemples :

Métier (domaine correspondant)	Remarques
Secrétaire de mairie (affaires générales)	Il s'agit bien du métier de secrétaire de mairie (accessible suivant la taille de la collectivité aux agents nommés au grade d'adjoint administratif, rédacteur, secrétaire de mairie ou attaché), et pas uniquement du cadre d'emploi de « secrétaire de mairie ».
Agent d'entretien des locaux (entretien et services généraux)	En l'absence du métier « d'agent polyvalent des services techniques en zone rurale » qui engloberait les tâches d'entretien des locaux, mais aussi d'entretien des espaces verts, d'interventions techniques (électricité, maçonnerie...), de déneigement..., il est proposé de retenir artificiellement ce métier.
Agent d'accompagnement de l'enfance (éducation et animation)	Attention : les A.T.S.E.M. sont désormais identifiées sous ce métier, il faudra donc procéder à un changement pour chaque A.T.S.E.M. déjà recensé lors de la précédente session du bilan social (anciennement : assistant d'éducation).

Niveau de responsabilité :

- Conception et élaboration
- Participation à l'élaboration
- Exécution spécialisée
- Exécution non spécialisée
- Expertise, chargé de mission

Fonctions d'encadrement :

- Aucun agent encadré
- De 1 à 4 agents
- De 5 à 10 agents
- Plus de 10 agents

Degré d'autonomie du poste :

- Conception et élaboration
- Participation à l'élaboration
- Exécution

Hiérarchie directe :

- Maire ou Président
- Adjoint au Maire ou vice-Président
- D.G.S. ou D.G.A.
- Chef de service

Le(s) diplôme(s) détenu(s) par l'agent :

	Diplôme principal	Autre diplôme	Exemple
Niveau de diplôme			V (C.A.P.)
Année d'obtention			1994
Domaine			Service aux personnes

Niveaux de diplôme :

I = 3^{ème} cycle universitaire, II = licence ou maîtrise, III = D.U.T./B.T.S., IV = Baccalauréat/B.T./B.P., V = B.E.P./C.A.P., VI = B.E.P.C., VI = inconnu

L'agent, au cours de sa carrière, a-t-il bénéficié d'une Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) ?

- Oui
- Non

3493 Postes de collectivités affiliées au CDG25 pour lesquels le champ « Métier » a été renseigné au cours du bilan social 2009

Lors de la dernière session du bilan social, un grand nombre de collectivités affiliées rattachées au Comité Technique Paritaire hébergé par le Centre de gestion ont renseigné les champs facultatifs propres à chaque agent. Ceux-ci concernent le métier exercé, le niveau de responsabilité et la formation avant l'accès à la Fonction Publique Territoriale.

Dans le cadre d'une gestion des ressources humaines plus proactive et donc plus efficace, l'approche « métier » se généralise en complément du statut. La présente étude propose à titre d'exemple trois axes d'observation réalisés grâce à ces éléments ; elle s'accompagne aussi d'une fiche qui permettra à l'agent en charge du bilan social 2011 dans chaque collectivité de débiter dès à présent la collecte des données pour une saisie plus sereine au printemps 2012.

↘ Certains métiers plus concernés par une part élevée de seniors dans les collectivités de moins de 50 agents

Principaux métiers des femmes titulaires	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Effectif
Agent d'entretien des locaux	4 %	49 %	47 %	381
Secrétaire de mairie	5 %	56 %	39 %	288
Métier non renseigné	4 %	56 %	39 %	256
Assistant d'accueil petite enfance	10 %	59 %	31 %	116
Assistant d'éducation	3 %	65 %	32 %	68
Agent de gestion administrative	6 %	63 %	31 %	65
Agent de restauration	0 %	58 %	42 %	43
Assistant administratif	10 %	66 %	24 %	41
Totalité des postes	6 %	57 %	37 %	1623

L'analyse paraît plus pertinente en distinguant les agents par sexe et par statut.

La part des seniors (agents âgés de 50 ans et plus) est particulièrement élevée pour les femmes titulaires occupant un poste relatif au métier d'agent d'entretien des locaux, dans une moindre mesure pour celui d'agent de restauration (dans ce cas aucun agent identifié de moins de 30 ans). Chez leurs collègues non-titulaires, celles exerçant le métier d'agent d'entretien des locaux sont pour plus du tiers âgées de 50 ans et plus. Pour les hommes titulaires, le métier d'agent d'exploitation de la voirie est exercé par une forte part de seniors.

Concernant ces métiers marqués par une part conséquente d'agents plus âgés, la prise en compte des problématiques liées à l'âge, à la transmission des savoirs et/ou à la prévention des risques professionnels est dès à présent nécessaire.

Principaux métiers des hommes titulaires	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Effectif
Agent d'entretien des esp. verts	10 %	63 %	27 %	144
Agent d'entretien des locaux	3 %	62 %	35 %	129
Métier non renseigné	4 %	63 %	32 %	93
Agent d'exploitation de la voirie	5 %	43 %	50 %	44
Totalité des postes	7 %	59 %	34 %	751

Principaux métiers des femmes non-titulaires	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Effectif
Métier non renseigné	21 %	61 %	18 %	94
Agent d'entretien des locaux	11 %	54 %	35 %	82
Secrétaire de mairie	18 %	68 %	14 %	56
Assistant d'accueil petite enfance	21 %	51 %	28 %	39
Assistant d'éducation	18 %	71 %	11 %	28
Totalité des postes	19 %	58 %	23 %	420

Hommes non-titulaires	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Effectif
Totalité des postes	19 %	50 %	31 %	99



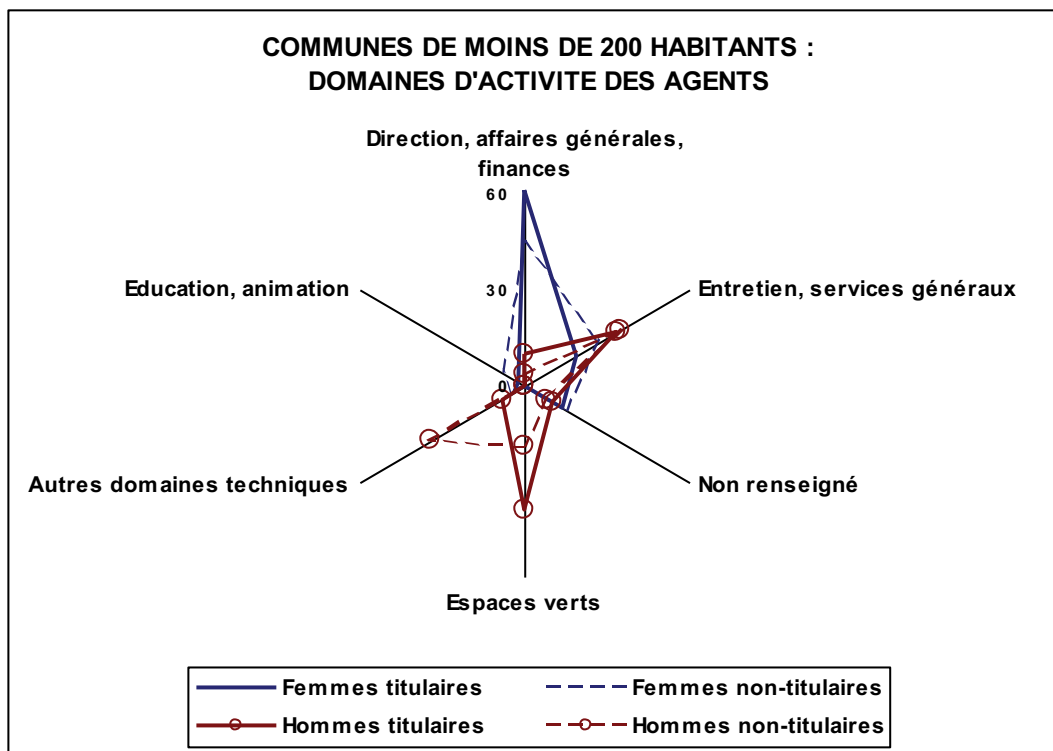
📌 A.C.M.O. : quelques différences entre femmes et hommes

La base permet d'établir le profil sommaire de 271 Agents Chargés de la Mise en Œuvre des règles de sécurité et d'hygiène occupant 336 postes.

Ce sont pour 58 % des hommes. Ces derniers occupent en moyenne un poste, alors que leurs homologues féminines en occupent 1,5. La part des seniors s'élève au tiers de cette population. Les femmes détiennent un niveau d'études élevé, alors que pour près d'un tiers des hommes ce niveau n'est pas renseigné. Les femmes occupent majoritairement le métier de secrétaire de mairie ; les hommes quant à eux sont très largement agents d'entretien (locaux, espaces naturels...).

	Effectif	Postes par agent	50 ans et plus	niveau d'études				
				I à III	IV	V	VI	Inconnu
Femmes	42 %	1,5	32 %	27 %	26 %	26 %	12 %	10 %
Hommes	58 %	1	33 %	9 %	10 %	31 %	20 %	31 %

📌 Cartographie des domaines d'activité pour les agents des communes de moins de 200 habitants



On observe clairement une différence de profil entre hommes et femmes, alors que le statut ne crée que ponctuellement des écarts significatifs.

Les femmes exercent majoritairement dans le secteur administratif (plus de 60 % pour les titulaires) qui englobe les emplois de direction ainsi que ceux relatifs à la gestion des affaires générales et aux finances, puis dans les domaines de l'entretien et des services généraux.

La part non renseignée s'élève à près de 15 %.

Les hommes se répartissent entre trois domaines principaux, très majoritairement dans le secteur technique, en particulier dans le domaine de l'entretien et des services généraux. Il convient de noter par ailleurs une distinction conséquente dans la répartition entre titulaires (espaces verts) et non-titulaires (autres domaines techniques), étant entendu que le métier « d'agent polyvalent des services techniques en zone rurale » n'existe pas encore dans le répertoire des métiers et que cette absence fausse certainement l'observation pour cette strate de collectivité.

Conclusion

Ces données, assez récentes dans les enquêtes de la sphère publique, sont précieuses tant pour la collectivité qui emploie les agents, que pour le centre de gestion ou les organismes nationaux chargés d'observer l'emploi territorial. Elles permettent d'aborder des problématiques transversales et d'envisager à court et moyen termes des actions en matière de recrutement ou de remplacement, de formation, de prévention ou de reclassement.

Dès à présent, l'agent en charge du bilan social (qui sera réalisé au sein de chaque collectivité au printemps 2012) peut débiter la collecte des données individuelles, qu'il s'agisse des formations et des absences (cf. rubrique « observer pour anticiper/outils » sur www.cdg25.org) ou des données qualitatives présentées dans cet article. Concernant ces dernières, les champs à renseigner pour chacun des agents de la collectivité (le cas échéant à modifier pour celles qui auront été conservées depuis la dernière session du bilan social), sont présentés dans la fiche « G.P.E.E.C. » située en page 11.

La cellule G.P.E.E.C. du centre de gestion est dès à présent disponible pour apporter l'aide nécessaire dans le cadre de cette enquête (contact : Vincent COMOR – vcomor.gpeec@cdg25.org – 03 81 99 36 38).

Vincent COMOR