

Synthèse des résultats de la collecte 2009 des indicateurs RH

• Hauts-de-Seine • Seine-Saint-Denis • Val-de-Marne

Dans le cadre de la démarche « Observer pour agir », le CIG a poursuivi en 2009 une nouvelle collecte des indicateurs RH en petite couronne. La mise en place de ces indicateurs RH fait suite à l'attente des collectivités de disposer d'outils d'évaluation interne de gestion en ressources humaines et de se comparer entre elles. En 2009, 59 collectivités et établissements publics ont participé à ce second recueil. Ce document présente la synthèse des données obtenues qui sont, dans la mesure du possible, comparées à celles collectées en 2008.

Fruit d'un partenariat avec les collectivités de la petite couronne, cette démarche réaffirme le rôle du CIG dans l'observation et l'analyse de l'emploi public territorial et dans la mise en œuvre d'outils de GRH pertinents et pragmatiques adaptés aux réalités locales.



157 avenue Jean Lolive
93698 Pantin Cedex

Un taux de retour modeste

- L'état des lieux de 2008 porte sur 56 737 agents, soit 40 % des effectifs recueillis dans le cadre du Bilan social 2007. 59 collectivités ont participé à cette campagne, contre 64 collectivités en 2007. Cette baisse de participants peut s'expliquer en partie par l'absence du pré-remplissage des indicateurs relatifs à la situation des effectifs (REC non établi sur cette période).
- Les collectivités répondantes se répartissent de la façon suivante :
 - 13 OPH (28 %)*
 - 2 Conseils Généraux sur 3
 - 28 communes (23 %)
 - 5 CCAS (5 %)
 - 11 EPCI, dont 2 communautés d'agglomération (15 %)

* Taux calculé sur le nombre de collectivités de la petite couronne.

L'analyse des données

► Des résultats semblables à ceux de 2007

	Fiches Profil 2008	Fiches Profil 2007
Effectif physique moyen payé / collectivité	962	1 004
Agent de catégorie A	13 %	13,4 %
Agent de catégorie B	16,5 %	17,6 %
Agent de catégorie C	70,5 %	69 %
Part des non-titulaires	17,7 %	17,8 %
Parts des agents sur emploi non permanent	19,3 %	22 %
Age moyen	43 ans	42 ans
Part des agents de moins de 30 ans	9,4 %	12,1 %
Part des agents de plus de 50 ans	33,5 %	30 %
Taux de départ en formation	43 %	51 %
Nombre moyen de jours de formation	2,3	3,1
Nombre moyen de jours d'arrêt par agent en MO	12,5	10,7
Nombre moyen de jours d'arrêt par agent en MO (titulaires)	12,8	11,5
Nombre moyen de jours d'arrêt par agent en MO (non-titulaires)	7,4	8,3

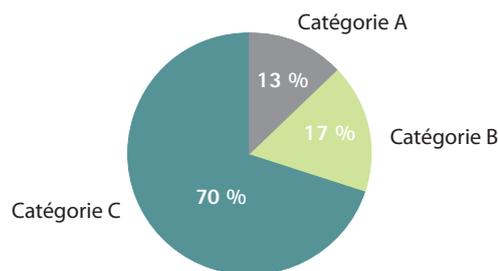
► Stabilité structurelle des effectifs

- **Les statuts** : les non titulaires représentent près de 18 % du personnel (taux identique en 2007). Comme l'année précédente, ce sont les EPCI qui recourent le plus volontiers à des agents non titulaires (22 %).

La répartition des effectifs par catégorie hiérarchique reste stable, à savoir : 13 % de catégorie A, 17 % catégorie B et 70 % de C.

- **Les dépenses de personnels** qui représentent 48 % du budget de fonctionnement des collectivités de la petite couronne sont en légère hausse par rapport à 2007 (43 %).

Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique



► Le vieillissement du personnel se poursuit

L'âge moyen des agents des collectivités et établissements publics de la petite couronne est de 43 ans (42 ans en 2007). A l'image de la première collecte, les communes possèdent la part d'agents de moins de 30 ans la plus élevée (12,3 %) tandis que les OPH restent les structures les

plus vieillissantes avec un âge moyen de leurs agents publics de 46 ans et 10 mois.

Quant à l'âge moyen du départ à la retraite, il reste stable entre 2007 et 2008 (respectivement 59,6 et 59,7 ans).

► Une forte mobilité interne

- **L'ancienneté moyenne** au sein des collectivités et établissements publics de la petite couronne est de 13 ans.

De manière globale, la **mobilité interne** concerne environ 31 % des postes pourvus en 2008 (26 % en 2007).

40 % des postes dans les conseils généraux sont pourvus par

la mobilité interne, 35 % le sont dans les communes et les EPCI, et 20 % au sein des OPH.

- **Le taux de turn-over** des collectivités de la petite couronne est de 7,7 %. Ce sont les conseils généraux qui enregistrent le taux le plus élevé (9,8 %).

► Maladie ordinaire : principal motif d'absence

- **Le taux d'absentéisme médical**, qui permet de mesurer la part du temps de travail « perdu » en raison des absences pour raisons médicales, s'élève à 6,1 % dans les collectivités répondantes.

La maladie ordinaire demeure le principal motif d'arrêts pour raisons médicales (51 %).

Près de 55 % des agents ont été arrêtés au moins un fois en 2008 pour maladie ordinaire (51,4 % en 2007).

Le taux d'absentéisme « compressible » s'élève à 4,1 %. Il était de 3,5 % en 2007. Les absences dites « compressibles »

sont constituées à 83 % de la maladie ordinaire et 17 % d'accidents de service.

- L'indice de fréquence des accidents du travail est de 64 % agents. Le nombre moyen de jours d'arrêt par agent en accident de travail est de 2,1.

- 3,7 % des absences relèvent de la maladie professionnelle. La maladie professionnelle concerne peu de fonctionnaires (moins de 1 %) mais la durée des arrêts est importante (73 jours en moyenne).

Conclusion

La collecte annuelle sur les indicateurs RH menée par le CIG permet aux collectivités répondantes de disposer d'une analyse personnalisée de leur gestion interne et de connaître les tendances par type de collectivité. Le CIG souhaite poursuivre cette démarche en 2010 avec le lancement d'une nou-

velle collecte en juin prochain. Bien entendu, la mobilisation des collectivités de la petite couronne est essentielle car du taux de retour dépend la qualité de l'analyse obtenue.