



BILAN SOCIAL DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES
DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE
SYNTHÈSE DES DONNÉES 2007

Les centres de gestion franciliens poursuivent leurs travaux d'observation et d'analyse de l'emploi public territorial et vous présentent le bilan social des collectivités territoriales et établissements publics de leur ressort, établi à partir de l'exploitation des données issues du REC (rapport sur l'état de la collectivité) au 31 décembre 2007.

Cette publication couvre tous les champs de la gestion des ressources humaines en reprenant les indicateurs définis au plan national ; une analyse des données par type de collectivité et établissement public complète ces résultats. Réalisée grâce au travail partenarial des trois centres de gestion franciliens, cette synthèse offre des éléments de comparaison régionale et enrichit notre connaissance de l'emploi territorial en Ile-de-France.


Votre centre de gestion, en collaboration avec les deux autres centres de gestion franciliens, réaffirme ainsi sa mission générale d'information sur l'emploi public territorial et contribue à la gestion des ressources humaines et au dialogue social dans les collectivités et établissements publics de son territoire.

Le Président du Centre Interdépartemental
de Gestion de la Petite Couronne



Jacques Alain BENISTI
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

Le Président du Centre Départemental
de Gestion de la Seine-et-Marne



Daniel LEROY
1^{er} maire-adjoint de Moussy-le-Neuf

Le Président du Centre Interdépartemental
de Gestion de la Grande Couronne



Jean-François PEUMERY
Maire de Rocquencourt

“
Cette publication
couvre tous les
champs de la ges-
tion des ressources
humaines en
repreant
les indicateurs
définis au plan
national.”

SOMMAIRE

■ Introduction	P 4
■ Les caractéristiques des agents territoriaux en Ile-de-France	P 7
A - Le type de collectivité caractérise le statut des agents	P 7
B - Des effectifs territoriaux davantage féminins	P 8
C - Un nombre prépondérant d'agents de la filière technique et d'agents de catégorie C	P 9
D - Le taux légal de travailleurs handicapés non atteint	P 12
■ Les mouvements de personnel	P 13
A - La mutation et la retraite : principaux motifs de départ chez les fonctionnaires	P 14
B - Près de 6 agents sur 10 recrutés en 2007 ne sont pas titulaires	P 14
■ Indicateurs en gestion des Ressources Humaines	P 15
A - Près de 9 agents sur 10 travaillent à temps plein	P 15
B - La maladie ordinaire demeure le principal motif d'absence	P 15
C - Le personnel de la filière technique est fortement exposé aux risques professionnels	P 16
D - Les agents de catégorie C ont moins accès à la formation	P 17

INTRODUCTION

Conformément à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et au décret n° 97-443 du 25 avril 1997, les autorités territoriales présentent au comité technique paritaire, avant le 30 juin de chaque année paire, le rapport sur l'état de la collectivité (REC).

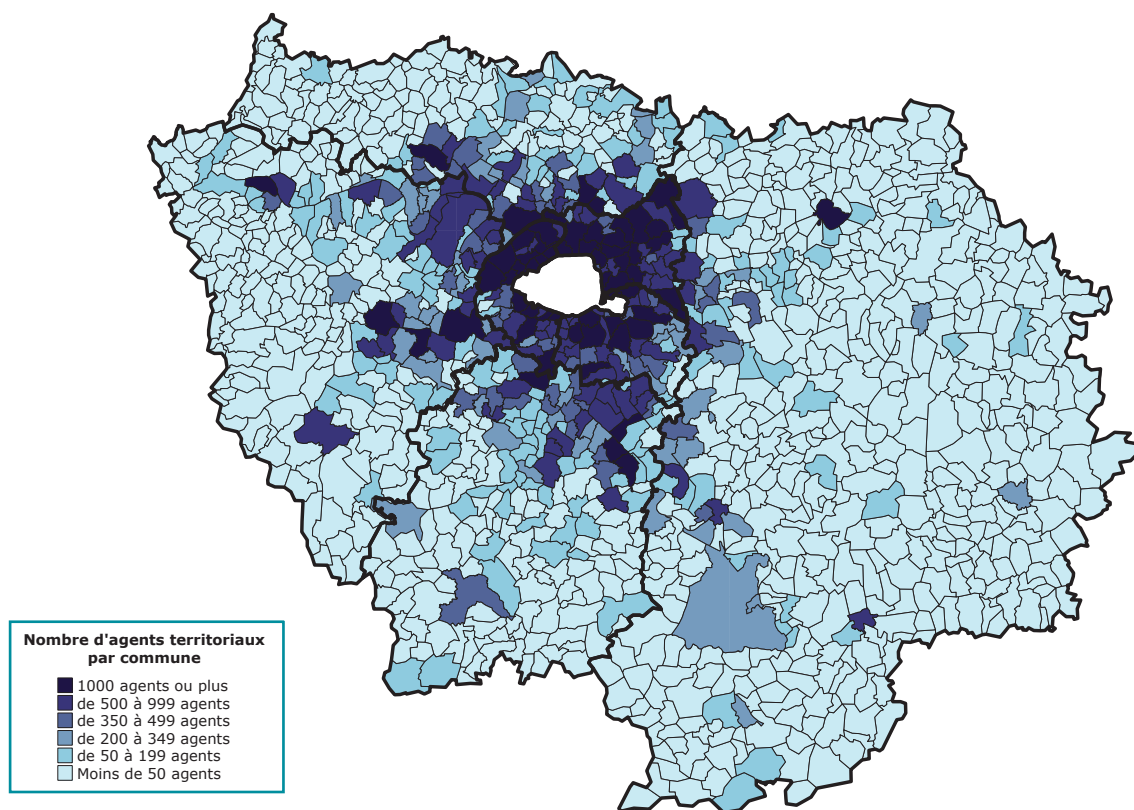
Cette obligation légale, communément appelée « bilan social », permet d'obtenir, tous les deux ans, une photographie détaillée de la situation de l'emploi public territorial par la collecte d'indicateurs statistiques très variés (caractéristiques statutaires des effectifs, temps de travail des agents, types de formation, conditions de travail du personnel...).

Ce rapport vise à la fois à améliorer la gestion des ressources humaines et à instaurer le dialogue social au sein des collectivités territoriales et des établissements publics.

En 2009, les centres de gestion franciliens ont décidé d'agrèger l'ensemble des informations collectées dans le cadre du REC 2007 (état au 31 décembre 2007) afin de renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial à l'échelle régionale. Cette première contribution a pour ambition de dresser les principales tendances de l'emploi public territorial en Ile-de-France (hors Paris) en tenant compte des spécificités départementales ou interdépartementales.

Les résultats observés sont, dans la mesure du possible, comparés à ceux de 2005 (exploitation statistique des bilans sociaux au 31/12/2005 des collectivités France entière et région Ile-de-France).

Répartition des agents territoriaux (titulaires/stagiaires et non titulaires) sur emploi permanent des communes d'Ile-de-France au 31 décembre 2007



1 - CNFPT et DGCL, 5^e Synthèse nationale des rapports au Comité technique paritaire sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2005, juillet 2008
2 - CNFPT et DGCL, Bilans sociaux 2005 : région Ile-de-France, avril 2009

Note méthodologique

Les centres de gestion franciliens ont collecté 1 432 REC. L'essentiel de l'étude porte sur 205 661 agents territoriaux (agents titulaires, stagiaires ou non-titulaires) occupant un emploi permanent au 31 décembre 2007, soit près de 70 %³ des agents territoriaux rémunérés au 31 décembre 2007 en Ile-de-France (hors Paris). Le taux de couverture du bilan social 2007 étant satisfaisant, il n'apparaît pas nécessaire de procéder à un redressement statistique.

A l'image de la collecte de 2005, plus des **deux tiers des REC**

2007 collectés proviennent des communes et des établissements publics communaux (CCAS et CDE). 23 % des retours sont issus des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), environ 3 % relèvent des offices publics de l'habitat (OPH) et un peu moins de 1 % concernent les structures départementales (conseils généraux et services départementaux d'incendie et de secours). Le faible nombre de REC issus des conseils généraux (3 sur 7) ne permet pas de prendre en compte ce type de collectivité dans l'analyse présentée ici.

PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE

Cette étude porte sur le territoire francilien avec une analyse plus fine de chaque territoire des centres de gestion lorsque cela est pertinent. Le périmètre d'intervention des trois centres de gestion franciliens se répartit de la façon suivante :

- Le **Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne** : les Hauts-de-Seine (92), la Seine-Saint-Denis (93) et le Val-de-Marne (94).
- Le **Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne** : les Yvelines (78), l'Essonne (91) et le Val d'Oise (95).
- Le **Centre Départemental de Gestion de la Seine-et-Marne** : la Seine-et-Marne (77).

Du fait de son statut particulier, la Ville de Paris et les collectivités qui lui sont rattachées (le conseil général, 21 établissements publics communaux ainsi que 8 syndicats de communes à vocation unique ou multiple (SIVOM et SIVU)) ne relèvent pas de la compétence des centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale.

Répartition des collectivités territoriales et établissements publics franciliens

	Ile-de-France	Petite couronne	Grande couronne	Seine-et-Marne
Communes	1 281	123	644	514
CCAS/CDE	620	132	406	82
EPCI	1 015	74	512	429
dont intercommunalités de projet	103	13	51	39
Conseils généraux	7	3	3	1
Conseil régional	1	-	-	-
SDIS	4	0	3	1
OPH	62	48	7	7
TOTAL	2 990	380	1 575	1 034

Glossaire

- Les EPCI (établissements publics de coopération intercommunale) regroupent les communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes, syndicats d'agglomération nouvelle, syndicats de communes et syndicats mixtes.
- Les intercommunalités de projet sont des EPCI à fiscalité propre, c'est-à-dire les communautés d'agglomération, les communautés de communes et les syndicats d'agglomération nouvelle.
- Les offices publics de l'habitat (OPH) se substituent, depuis 2007, aux deux catégories existantes des offices publics d'HLM (OPHLM) et offices publics d'aménagement et de construction (OPAC) sous un nouveau statut unique d'établissement public industriel et commercial. A ce titre, ils ne sont plus en mesure de recruter du personnel public (sauf pour les fonctionnaires territoriaux déjà en poste qui peuvent prétendre à un détachement au sein d'un autre office public). Les données du REC ne concernent donc qu'une partie des agents des OPH, à savoir les agents de droit public.
- Les personnels des SDIS de la petite couronne ne sont pas des fonctionnaires territoriaux. Ils bénéficient d'un statut militaire.
- Communes, CCAS, CDE : les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles (CDE) sont des établissements publics communaux. Dans cette étude, leurs effectifs seront systématiquement rattachés aux effectifs de la commune pour une analyse plus pertinente de l'échelon communal.
- Les emplois non classables regroupent les agents non titulaires qui occupent un emploi rattaché à une filière mais qui ne peut être classé dans un cadre d'emplois.

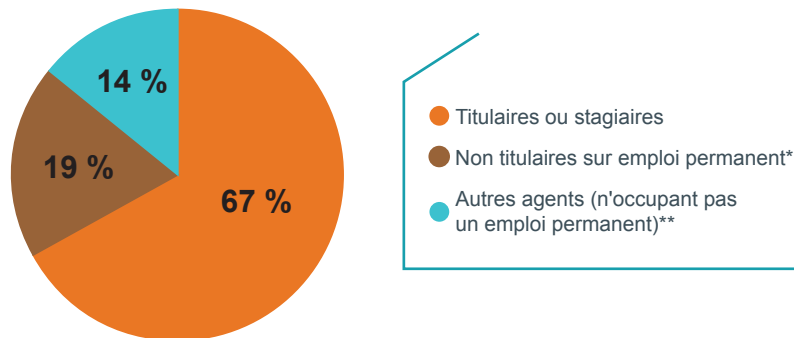
LES CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS TERRITORIAUX EN ILE-DE-FRANCE

A - LE TYPE DE COLLECTIVITÉ CARACTÉRISE LE STATUT DES AGENTS

La répartition des agents titulaires ou stagiaires et des agents non titulaires (sur emploi permanent ou non permanent) parmi l'effectif global reste conforme à celle de 2005, tant au niveau

régional que national. En effet, **près de 7 agents sur 10 sont fonctionnaires (titulaires ou stagiaires)**. Cette proportion est sensiblement la même d'un département francilien à l'autre.

RÉPARTITION DES AGENTS TERRITORIAUX PAR STATUT EN ILE-DE-FRANCE AU 31 DÉCEMBRE 2007



* Dont remplaçants (20 % des agents non-titulaires, soit 3 % des agents territoriaux).

** Autres agents n'occupant pas un emploi permanent : collaborateurs de cabinet, assistants maternels, apprentis, bénéficiaires d'un contrat emploi solidarité, contrat emploi consolidé...

Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France.

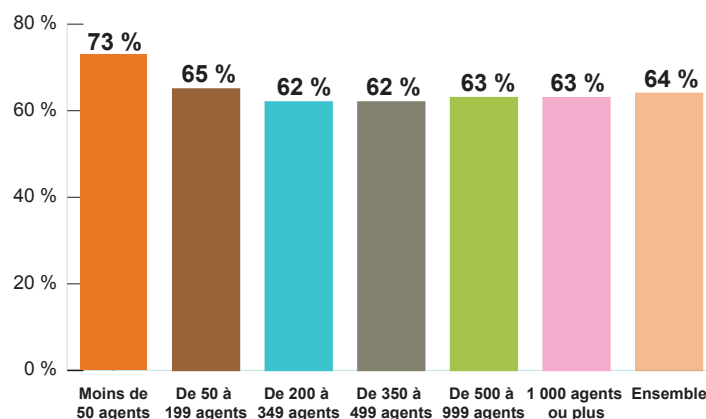
En revanche, des disparités sont visibles suivant le type de collectivité : le taux d'agents titulaires ou stagiaires est plus élevé au sein des OPH (88 % des agents) et des EPCI (71 % des agents) que dans les communes (64 % des agents).

Ce sont les communes de petite taille (moins de 50 agents) qui détiennent la part la plus importante d'agents titulaires ou

stagiaires (73 %) parmi leurs effectifs. On retrouve chez ces dernières une part élevée d'agents de catégorie C, ces mêmes agents étant très majoritairement fonctionnaires.

Pour les autres strates, la répartition des agents est sensiblement la même que la moyenne régionale avec une part d'agents titulaires ou stagiaires oscillant entre 62 % et 65 %.

PART DES AGENTS TITULAIRES OU STAGIAIRES DES COMMUNES D'ILE-DE-FRANCE (PAR STRATE D'AGENTS)



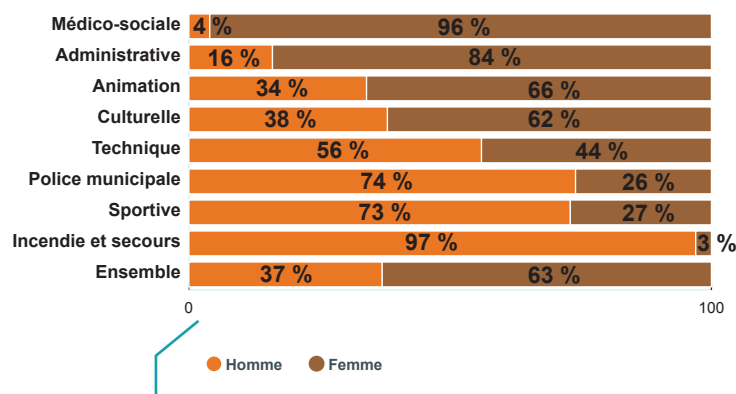
Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

B - DES EFFECTIFS TERRITORIAUX DAVANTAGE FÉMININS

Les données révèlent que **63 % des agents territoriaux sont des femmes**. Le taux de féminisation est quasi-identique pour les titulaires (63 %) et les non titulaires (62 %). A l'échelle régionale, cette proportion varie peu depuis 2005 (- 1 point).

En revanche, la part des femmes dans les collectivités d'Ile-de-France est plus élevée qu'à l'échelle nationale (59 % des agents titulaires, stagiaires et non titulaires sur emploi permanent en 2005 sont des femmes).

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR FILIÈRE



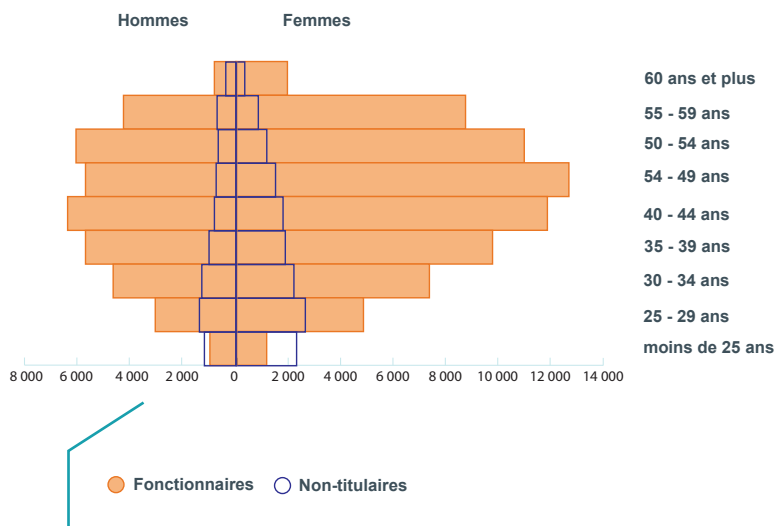
Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

La filière médico-sociale présente un taux de féminisation particulièrement élevé (96 %). Les femmes sont d'ailleurs très largement surreprésentées dans les cadres d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et des auxiliaires de puériculture (taux de féminisation respectifs de 99 % et 98 %). La part des femmes dans la filière administrative est également importante (84 %). A l'inverse, les filières incendie et secours, sportive et police municipale sont les moins féminisées (respectivement 3 %, 26 % et 27 %).

PYRAMIDE DES ÂGES

La pyramide des âges des agents territoriaux sur emploi permanent en Ile-de-France présente les mêmes caractéristiques, quel que soit le territoire du centre de gestion étudié.

L'âge moyen des agents territoriaux est de 43 ans (aussi bien pour les femmes que pour les hommes). Les agents non titulaires sont plus jeunes que les titulaires (moyenne de 38 ans contre 44 ans). Ils sont près de 33 % à être âgés de moins de 30 ans contre à peine 10 % pour les agents titulaires/stagiaires.



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Âges des agents territoriaux sur emploi permanent en Ile-de-France

	Petite couronne			Grande couronne			Seine-et-Marne			Ile-de-France		
	Fonctionnaires	Non titulaires	Total	Fonctionnaires	Non titulaires	Total	Fonctionnaires	Non titulaires	Total	Fonctionnaires	Non titulaires	Total
Agents de moins de 30 ans	9 %	32 %	12,8%	10,2 %	34,2 %	15 %	10,2 %	39,2 %	13,7 %	9,4 %	32,9 %	13,5%
Agents entre 30 ans et 49 ans	60,1 %	49,3 %	58,3%	60,3 %	48,9 %	58 %	60,8 %	48,5 %	59,3 %	60,2 %	49,2 %	58,2%
Agents de 50 ans ou plus	30,9 %	18,7 %	28,9%	29,5 %	16,9 %	27 %	29 %	12,3 %	27 %	30,4 %	17,9 %	28,3 %
Age moyen	44 ans et 2 mois	38 ans et 2 mois	43 ans et 3 mois	43 ans et 6 mois	37 ans et 7 mois	42 ans et 6 mois	43 ans et 7 mois	36 ans et 4 mois	42 ans et 8 mois	44 ans	38 ans	43 ans

Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Près de 30 % des agents territoriaux ont 50 ans ou plus, dont la moitié a 55 ans ou plus (avec parmi eux une très forte proportion de fonctionnaires). Ces données éclairent sur

les prochains départs en retraite à court et moyen termes et précisent ainsi la nécessité pour les services des ressources humaines des collectivités de s'y préparer.

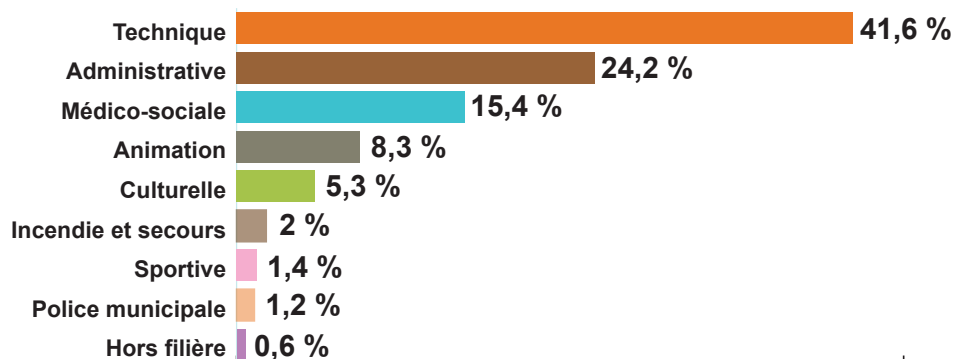
C - UN NOMBRE PRÉPONDÉRANT D'AGENTS DE LA FILIÈRE TECHNIQUE ET D'AGENTS DE CATÉGORIE C

La répartition des effectifs par filière et catégorie hiérarchique reste stable par rapport à 2005.

Les filières qui recensent la majorité des effectifs territoriaux en Ile-de-France sont **les filières technique (près de 42 % du personnel)**, administrative (environ 24 % des effectifs) et

médico-sociale (plus de 15 % des agents). Le poids des autres filières reste relativement faible avec des taux inférieurs à 9 %. Ces éléments se justifient par les compétences dévolues aux collectivités territoriales.

RÉPARTITION DES AGENTS TERRITORIAUX PAR FILIÈRE EN ILE-DE-FRANCE



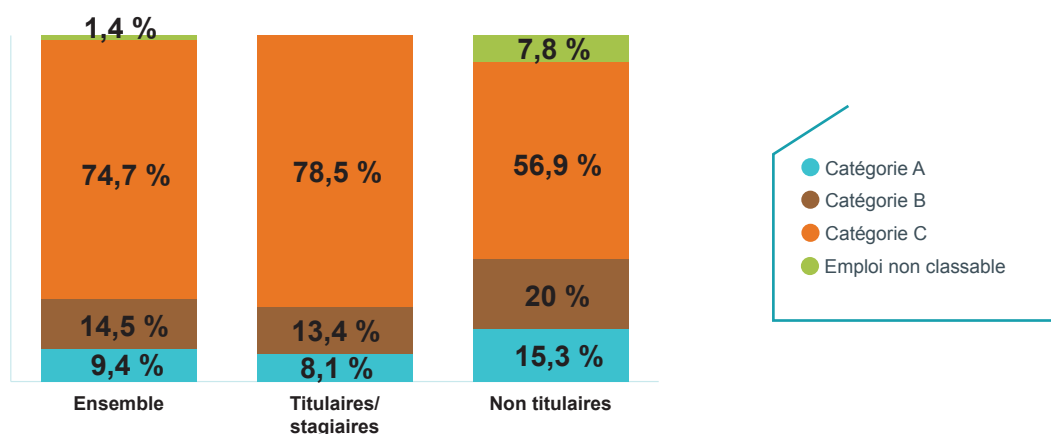
Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Plus de 7 agents sur 10 relèvent de la catégorie C dans les collectivités territoriales d'Ile-de-France. Les agents de catégorie B représentent environ 15 % des effectifs et les agents de catégorie A 9 %.

Les parts des agents de catégories A et B sont plus élevées chez les agents non titulaires (respectivement 20 % et 15 %) que

chez les agents titulaires ou stagiaires (respectivement 13 % et 8 %). Ces agents non titulaires sont en majorité recrutés sur des postes d'encadrement ou d'expertise.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR STATUT



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Pour l'ensemble des collectivités, la part des agents de catégorie A (titulaires ou stagiaires et non titulaires) est plus élevée dans les collectivités de la petite couronne que dans celles de la

grande couronne. Elle est de plus de 10 % en petite couronne, d'environ 7 % pour les collectivités de la grande couronne et d'un peu moins de 6 % pour celles de la Seine-et-Marne.

Répartition des agents par catégorie hiérarchique

	Petite couronne	Grande couronne	Seine-et-Marne
Catégorie A	10,6 %	6,9 %	5,8 %
Catégorie B	15,2 %	13,5 %	11 %
Catégorie C	73,2 %	77 %	82,9 %
Emploi non classable	1 %	2,6 %	0,4 %

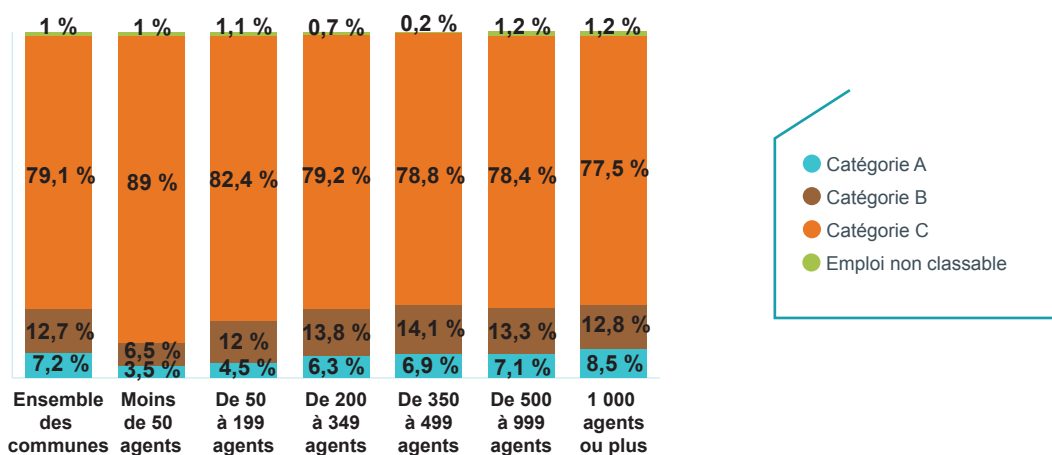
Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Ces écarts peuvent s'expliquer en partie par l'hétérogénéité des communes de la région Ile-de-France (cf. carte p 4). Leur taille diminue à mesure que l'on s'éloigne de la capitale. Les communes employant un plus grand nombre d'agents (situées principalement en petite couronne et aux marges internes des départements de la grande couronne parisienne) ont un besoin

d'encadrement supérieur à celles qui ont peu d'effectifs (en majorité situées dans les zones rurales).

Ainsi, les communes de 1 000 agents ou plus enregistrent le plus fort taux d'agents de catégorie A au sein de leurs effectifs (8,5 % contre 3,5 % pour les communes de moins de 50 agents).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS COMMUNAUX PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR STRATE

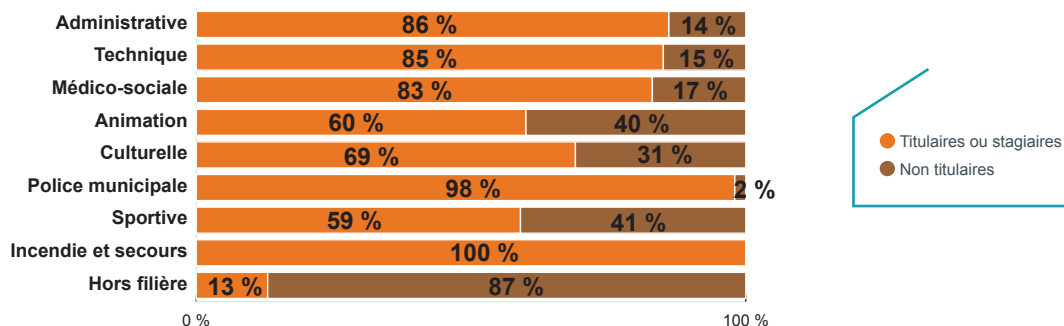


Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

D'un point de vue statutaire, la présence d'agents non titulaires fluctue selon les filières. Leur nombre est plus important dans les filières sportive (41 %), animation (40 %) et culturelle (30 %), que dans les autres filières.

Ces données peuvent indiquer une plus grande précarité de l'emploi dans ces trois filières. Ce constat peut être relié à la nature d'une partie des emplois de ces filières (emplois à temps non complet pour des postes d'animateurs et certains postes de la filière culturelle).

RÉPARTITION DU STATUT PAR FILIÈRE



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

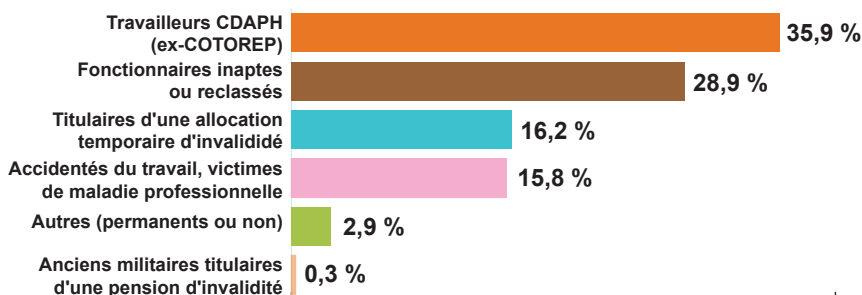
D - LE TAUX LÉGAL DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS NON ATTEINT

Au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, 6 817 travailleurs handicapés sont employés dans les collectivités et établissements publics de la région Ile-de-France, soit **un taux global de 4 %**⁴. Cette proportion est pratiquement équivalente à celle de 2005 (France entière).

Le profil des travailleurs handicapés est sensiblement identique au recensement précédent (2005) :

- 92 % sont des agents titulaires.
- 90 % sont de catégorie C, 7 % de catégorie B et 3 % en catégorie A.
- 36 % sont reconnus par la CDAPH (ex-COTOREP).

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR TYPE DE HANDICAP



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Le taux de travailleurs handicapés parmi l'ensemble des agents territoriaux croît à mesure que la taille des communes et des établissements communaux augmente. Il est à noter que les EPCI et les OPH emploient peu de travailleurs handicapés.

Taux de travailleurs handicapés par type de collectivité

	Taux de travailleurs handicapés
Communes de 20 à 49 agents	1 %
Communes de 50 à 199 agents	3 %
Communes de 200 à 349 agents	4 %
Communes de 350 à 499 agents	4 %
Communes de 500 à 999 agents	5 %
Communes de 1000 agents ou plus	5 %
Ensemble des communes et établissements publics (CCAS, CDE)	4 %
EPCI	2 %
OPH	2 %
Ensemble des collectivités	4 %

⁴ Le taux légal d'emploi de travailleurs handicapés en vigueur pour les collectivités de plus de 20 agents est de 6 %.

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Les effectifs des collectivités d'Ile-de-France restent quasiment stables au cours de l'année 2007. En effet, tandis que les collectivités de la petite couronne connaissent une stagnation du nombre de leurs agents au cours de l'année 2007, celles de la grande couronne (département de la Seine-et-Marne compris) enregistrent une baisse de 1 %. Cette apparente stabilité cache néanmoins des mouvements de personnel variables sur le territoire francilien.

Au cours de l'année 2007, la variation des effectifs évolue différemment selon le type de collectivité. On constate une croissance de près de 6 % des effectifs au sein des EPCI.

En revanche, les communes et établissements communaux enregistrent une baisse de 1,2 % que l'on peut expliquer en partie par les transferts de compétences des communes vers les intercommunalités de projet. Des disparités sont toutefois visibles entre communes : celles comptant moins de 50 agents enregistrent la plus forte augmentation de personnel (+ 3 %).

Les OPH enregistrent également une forte baisse de leurs effectifs (- 6 %), essentiellement due à la modification du statut de ces établissements qui ne peuvent plus recruter d'agents de droit public.

Variation des effectifs occupant un emploi permanent au cours de l'année 2007

Ile-de-France		
Titulaires/stagiaires	- 2 652 agents	soit : - 1,9 %
Non titulaires	+ 2 089 agents	soit : + 7,3 %
Total	- 563 agents	soit : - 0,3 %
Petite couronne (92, 93, 94)		
Titulaires/stagiaires	- 1 650 agents	soit : -1,7 %
Non titulaires	+ 1 645 agents	soit : + 8,9 %
Total	- 5 agents	soit : 0 %
Grande couronne (78, 91, 95, 77)		
Titulaires/stagiaires	- 1 002 agents	soit : - 2,2 %
Non titulaires	+ 444 agents	soit : + 4,1 %
Total	- 558 agents	soit : -1 %

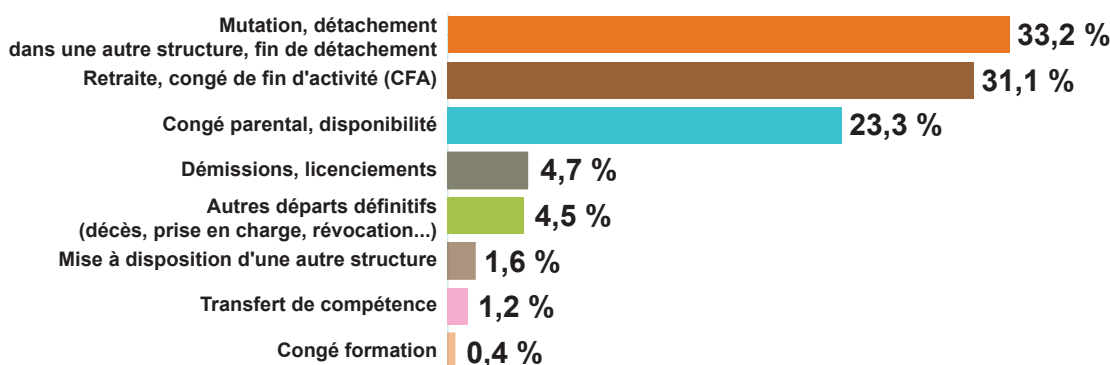
Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

A - LA MUTATION ET LA RETRAITE : PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉPART CHEZ LES FONCTIONNAIRES

Les causes de départ les plus fréquentes pour les fonctionnaires sont le détachement ou la mutation (33 %) et les départs à la retraite (3 000 en 2007, soit 31 % des départs). Les principaux motifs des départs des agents non titulaires sont les fins de contrat, les démissions ou les licenciements (90 % des cas). Le bilan social 2005 de la région Ile-de-France faisait apparaître le même constat.

Si l'on compare aux synthèses des données régionales et nationales de 2005, la part des mutations est plus élevée en Ile-de-France qu'à l'échelle nationale : 29,2 % des départs des fonctionnaires pour l'Ile-de-France contre 22,3 % pour l'ensemble du territoire français.

LES MOTIFS DE DÉPART DES AGENTS TITULAIRES EN 2007



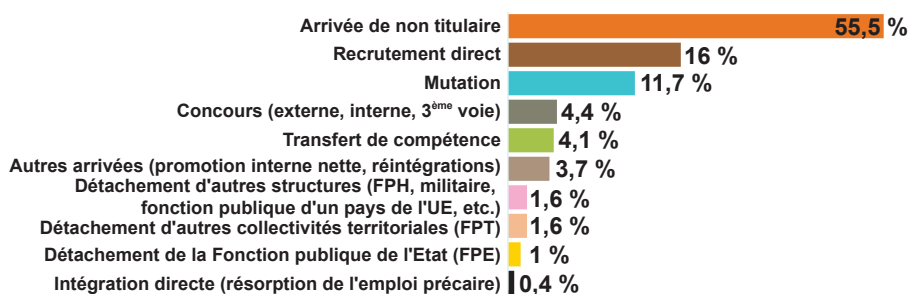
Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

B - PRÈS DE 6 AGENTS SUR 10 RECRUTÉS EN 2007 NE SONT PAS TITULAIRES

On observe qu'en 2007 les collectivités franciliennes ont recruté plus d'une fois sur deux un agent non titulaire. Rapportés à l'ensemble des arrivées, les recrutements directs

et les recrutements de lauréats de concours sont relativement faibles (respectivement 16 % et 4,4 %).

LES MOTIFS D'ARRIVÉE DES AGENTS EN 2007 (HORS REMPLAÇANTS)



On constate ainsi une baisse de 1,9 % du nombre d'agents titulaires/stagiaires au cours de l'année 2007, alors que le nombre d'agents non titulaires augmente de 7,3 %.

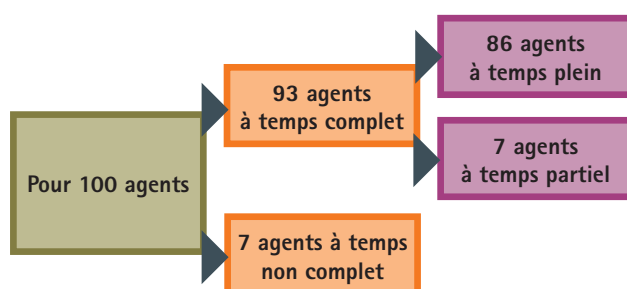
A titre de comparaison, en 2005, le taux d'arrivée d'agents non titulaires était de 53 % pour le bilan social régional, et de 42 % pour le bilan social national.

Ainsi, deux principales tendances ressortent en 2007 sur le territoire francilien : une stabilisation des effectifs en Ile-de-France et une progression des recrutements de non titulaires.

Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

INDICATEURS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

A - PRÈS DE 9 AGENTS SUR 10 TRAVAILLENT À TEMPS PLEIN



Dans les collectivités franciliennes, les quotités de travail autres que le temps plein sont peu utilisées. Seuls 7 % des agents territoriaux franciliens travaillent à temps non complet, ce qui est une spécificité liée à la taille des collectivités territoriales franciliennes en moyenne plus grande qu'en province. 7 % des agents occupant un poste à temps complet travaillent à temps partiel. Cela concerne surtout les femmes : seuls 10 % des agents à temps partiel sont des hommes.

Les filières médico-sociale et administrative présentent les plus forts taux d'agents à temps partiel (respectivement 13 % et 11 %). Ces mêmes filières présentent les plus forts taux de féminisation. En revanche, au sein des filières incendie et secours et police municipale, le nombre d'agents travaillant à temps partiel est très faible (filiales les plus masculines).

B - LA MALADIE ORDINAIRE DEMEURE LE PRINCIPAL MOTIF D'ABSENCE

Tout comme les années précédentes, le premier motif d'absence des agents (tous statuts confondus) est la maladie ordinaire (44 % de la totalité des jours d'absence), suivi de la longue maladie (29 %).

De manière générale, le taux d'absence pour maladie compressible⁵ en 2007 est de 6,8 % chez les fonctionnaires et de 2,9 % chez les non titulaires.

Nombre moyen de jours d'absence par statut

	Titulaires/stagiaires	Non titulaires	Ensemble francilien
Maladie ordinaire	12	8	11
Congés longue maladie ou longue durée	9	1	7
Accidents du travail (trajet et service)	3	1,5	3
Maladie professionnelle	0,4	0,1	0,3
Maternité, paternité ou adoption	3	2,5	2,9
Autres raisons	0,8	0,5	0,7
Ensemble	28	13	25,3

Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Les données régionales révèlent que les agents (tous statuts et tous motifs d'absences confondus) sont absents en moyenne 25 jours par an. En fonction de leur statut, le nombre moyen de jours d'absences est de **28 jours par an pour les agents titulaires/stagiaires et de 13 jours par an pour les agents non titulaires**. Cet écart peut s'expliquer par leur profil distinct. D'une part, les titulaires, plus âgés que les non titulaires, ont potentiellement plus de risque de tomber malades. D'autre part,

en occupant davantage des postes de catégorie A, les agents non titulaires sont moins nombreux que les fonctionnaires à exercer des postes à forte pénibilité pour lesquels les arrêts maladies sont fréquents.

Concernant le nombre moyen de jours d'absence uniquement pour maladie ordinaire, il est de 12 jours pour les agents titulaires/ stagiaires et 8 jours pour les agents non titulaires (ce qui reste similaire aux données régionales de 2005).

⁵ La maladie compressible regroupe la maladie ordinaire et les accidents de service (accidents de service et de trajet pour les fonctionnaires, accidents du travail pour les agents non titulaires).

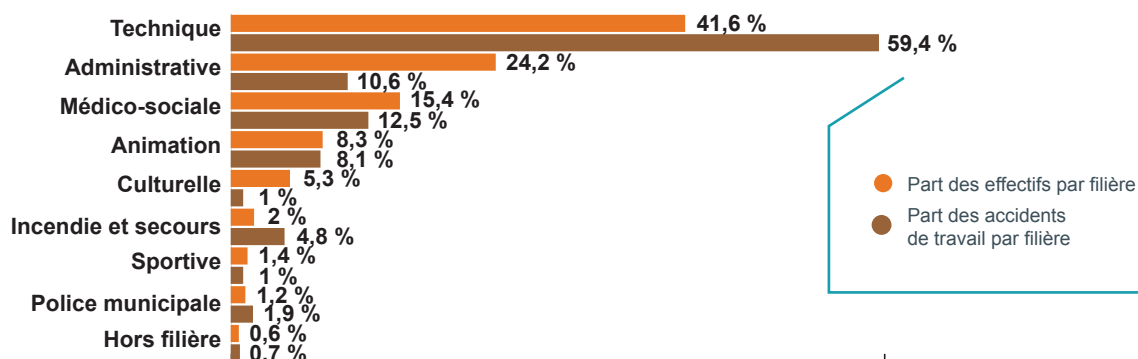
C - LE PERSONNEL DE LA FILIÈRE TECHNIQUE EST FORTEMENT EXPOSÉ AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Un peu plus de 16 000 accidents du travail (service et trajet) ont été comptabilisés dans les collectivités de la région Ile-de-France. Un peu plus de 85 % de ces accidents sont imputables au service.

Les données mettent en évidence la prédominance des accidents du travail au sein de la filière technique (59,4 %), d'autant plus que cette filière ne représente que 41,6 % des effectifs globaux. Rapporté à leurs effectifs respectifs, le nombre d'accidents du travail est également important dans les filières police municipale et incendie et secours.

Ces résultats sont à mettre en relation avec la nature des emplois occupés dans ces trois filières, pour lesquelles l'exposition aux risques professionnels peut être plus élevée. A l'inverse, même si en volume le nombre d'accidents est élevé dans la filière administrative, il n'en demeure pas moins que les agents de cette filière sont moins exposés aux accidents du travail.

PARTS DES EFFECTIFS ET DES ACCIDENTS DU TRAVAIL COMPARÉES PAR FILIÈRE



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 9 pour 100 agents dans les collectivités de la région Ile-de-France. Cette part est similaire à celle de 2005 et légèrement supérieure à la moyenne nationale recensée cette année là (près de 7 pour 100 agents). Le nombre moyen d'accidents du travail s'élève à 11 pour 100 agents parmi les titulaires ou stagiaires contre 6 pour 100 parmi les non titulaires.

Par ailleurs, les dépenses en matière d'hygiène et de sécurité, stables depuis 2005, s'élèvent à 102 € par agent occupant un emploi permanent au cours de l'année 2007. 90 % de ces dépenses sont des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et aux actions de prévention (investissements, équipements et protections individuelles...) et 10 % concernent les habilitations et les formations des ACMO ou des membres du comité d'hygiène et sécurité.

Nombre d'agents affectés à la prévention dans les collectivités d'Ile-de-France

Agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité (ACMO)	1 407
Agents chargés de la fonction d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)	499
Médecins de prévention	467
Autres personnes affectées à la prévention (animateurs, formateurs prévention, conseillers en prévention...)	1 316
Total	3 689

D - LES AGENTS DE CATÉGORIE C ONT MOINS ACCÈS À LA FORMATION

Le nombre moyen de jours de formation est de 2,8 par agent occupant un emploi permanent au cours de l'année 2007 (tous types de formations confondus). Cette moyenne varie selon les catégories hiérarchiques :

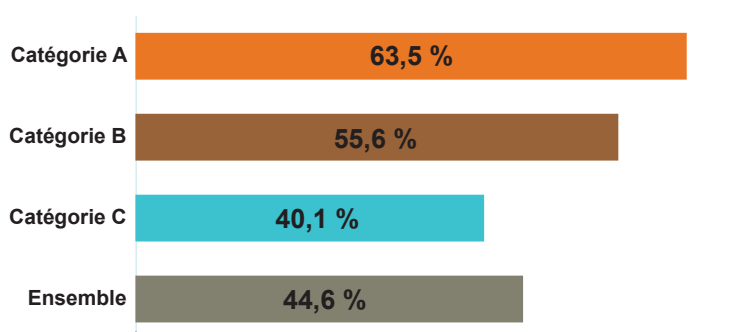
- Les agents de catégorie A ont suivi 5,5 jours de formation.
- Les agents de catégorie B ont suivi 5,2 jours de formation.
- Les agents de catégorie C ont suivi 2 jours de formation.

Le nombre de jours de formation augmente avec la taille de la collectivité. Il est ainsi en moyenne plus élevé pour les agents employés dans des collectivités de la petite couronne que ceux des collectivités de la grande couronne (une demi-journée

supplémentaire). Cette information est à mettre en parallèle avec la surreprésentation des collectivités de plus grande taille en petite couronne, qui ont une part d'agents de catégorie A et B plus importante que les autres.

Ces chiffres sont à relativiser au regard des nouvelles dispositions instaurées par la loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale, la situation des agents de catégorie C ayant vocation à évoluer avec l'aménagement de la formation d'intégration pour l'ensemble des catégories hiérarchiques.

TAUX DE DÉPART EN FORMATION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



On constate que le taux de départ en formation est de 44,6 % dans les collectivités d'Ile-de-France : au vu de leur poids dans l'effectif total (près de 80 % des agents territoriaux franciliens), les agents de catégorie C semblent avoir un accès limité à la formation.

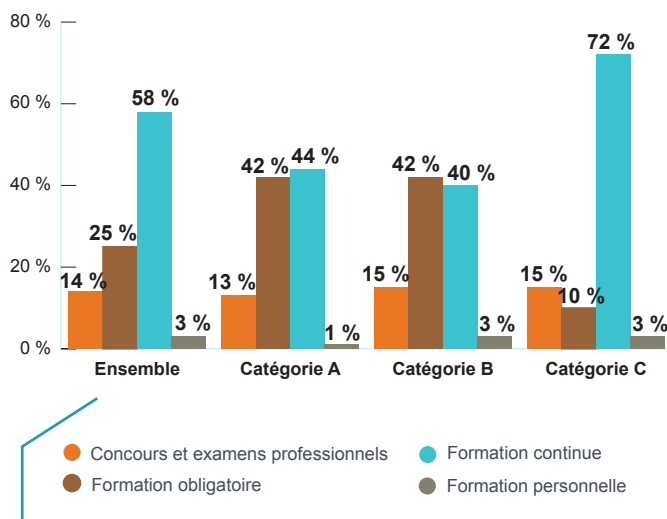
Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

FORMATIONS SUIVIES PAR MOTIF ET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE


58 % des formations s'inscrivent dans le cadre de la formation continue (en cours de carrière) et 25 % concernent la formation prévue par les statuts particuliers (formation initiale).

La formation continue est incontestablement le premier motif de formation des agents de catégorie C. Quant aux agents de catégories A et B, ils suivent de façon quasi équivalente la formation obligatoire (initiale) ou la formation continue.

La dépense moyenne par jour de formation reste stable depuis 2005. Elle s'élève en 2007 à 111 € dans les collectivités de la région Ile-de-France.



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France



En 2007, les effectifs des collectivités territoriales et établissements publics d'Ile-de-France (hors Paris) présentent globalement les mêmes caractéristiques que les années précédentes : prépondérance de la filière technique et des catégories C ainsi qu'un fort taux de féminisation.

L'une des principales tendances qui se dégage de l'exploitation des REC 2007 à l'échelle régionale est la stabilité des effectifs bien que des variations soient visibles à des échelles plus fines. Les recrutements d'agents non titulaires continuent à représenter la majorité des arrivées au sein des collectivités territoriales et des établissements publics d'Ile-de-France. Quant aux recrutements d'agents titulaires/stagiaires, si les principaux motifs de leur arrivée restent les mêmes (recrutements directs ou mutations), les recrutements de lauréats de concours ne représentent qu'une petite part des arrivées.

Concernant les départs, la retraite est l'un des principaux motifs de départs des titulaires, après le détachement ou la mutation. Ce constat n'est pas étonnant au regard de la pyramide des âges : 3 agents titulaires sur 10 ont 50 ans ou plus.

En matière d'absentéisme, la maladie ordinaire demeure le premier motif d'absence. Le nombre moyen de jours d'absence tous statuts confondus pour la maladie ordinaire, est de 11 jours par an. La longue maladie représente plus de 30 % des jours d'absence des agents franciliens.

Les politiques de ressources humaines en matière de formation évoluent peu : les dépenses de formation restent stables entre les deux derniers recensements du « bilan social ». Les agents de catégorie C ont toujours proportionnellement un accès moindre à la formation mais cette situation va évoluer avec les mesures instaurées par la loi du 19 février 2007.

Enfin, les dépenses en matière d'hygiène et de sécurité ou de prévention sont également stables, tout comme l'exposition des agents aux risques professionnels : le nombre d'accidents du travail est toujours légèrement supérieur à la moyenne nationale mais n'a pas augmenté depuis 2005 (près de 9 pour 100 agents dans la région francilienne).

Même si certaines spécificités franciliennes ressortent de cette analyse (taux de féminisation élevé, part importante des mutations parmi les arrivées de fonctionnaires, nombre d'accidents du travail supérieur à la moyenne nationale...), l'emploi territorial en Ile-de-France présente de nombreuses similitudes avec les observations établies à l'échelle nationale.

Centre Départemental de Gestion de la Seine-et-Marne
335, rue du Bois Guyot - 77350 LE MEE-SUR-SEINE
Tél. : 01 64 14 17 00 - Fax : 01 64 14 17 50
Service Emploi territorial - Contact : emploi@cdg77.fr

Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la région Ile-de-France
15, rue Boileau - BP 855 - 78008 VERSAILLES Cedex
Tél. : 01 39 49 63 00 - Fax : 01 39 02 27 26
Service Analyse et prospective sociales - Contact : analyse.prospective@cigversailles.fr

Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la région Ile-de-France
157, avenue Jean Lolive 93698 PANTIN Cedex
Tél. : 01 56 96 80 80 - Fax : 01 56 96 80 81
Direction de l'emploi/Service GPEEC - Contact : gpeec@cig929394.fr