



# BILAN SOCIAL 2009

Données sur les collectivités  
de la petite couronne







Ce document présente le bilan social des collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne, établi à partir des données des rapports sur l'état des collectivités (REC) au 31 décembre 2009 transmis en 2010 au Centre Interdépartemental de Gestion (CIG).

La participation active des collectivités en petite couronne permet de disposer d'une représentation fiable des données sociales, dont le CIG publie régulièrement la synthèse depuis 1997. De plus un travail de proximité avec les collectivités répondantes et des échanges sur leurs données ont permis d'améliorer la qualité des informations recueillies.

Tous les champs de la gestion des ressources humaines sont balayés par les indicateurs définis au plan national. La synthèse est enrichie de déclinaisons par type de collectivité et établissement public, et pour les communes par strate d'agents, et complétée par le bilan social des collectivités de moins de 50 agents. Il est ainsi possible de repérer les spécificités et pour chaque collectivité territoriale ou établissement public, d'établir des éléments de comparaison pertinents.

Avec ces données statistiques de référence, le Centre Interdépartemental de Gestion contribue à la gestion des ressources humaines et au dialogue social dans les collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne.

Le président du CIG petite couronne

Jacques Alain Bénisti,  
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

## Sommaire

→ Introduction	P 5
→ Cartographie	P 6
→ Synthèse petite couronne	P 8
▶ Cadrage	P 8
▶ Des effectifs en hausse avec des évolutions contrastées	P 8
▶ Structure des effectifs	P 9
▶ Absences	P 11
▶ Formation	P 12
▶ Handicap	P 13
▶ Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail	P 14
→ Déclinaisons par type de collectivité	P 15
▶ Les communes, CCAS et CDE	P 15
▶ Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)	P 21
▶ Les conseils généraux	P 26
▶ Les offices publics de l'habitat (OPH)	P 30
▶ Les collectivités de moins de 50 agents	P 34

## Chronologie

### > 15, 16 et 18 février 2010 :

jours d'information organisés par le CIG pour les collectivités et les établissements publics (EP) de petite couronne sur le « rapport sur l'état des collectivités » (REC).

### > Début mai 2010 :

mise en ligne de l'application « Bilan Social » via l'Infocentre GPEEC du CIG. La saisie s'effectue de manière totalement dématérialisée, sur Internet.

> Mai – septembre 2010 : aide téléphonique du CIG aux collectivités pour la saisie des données.

### > Juin – septembre 2010 :

relances, recueil, vérification des données et compilation.

### > 14 septembre et 23 novembre

2010 : présentation des données relatives aux collectivités de moins de 50 agents au CTP commun du CIG.

### > Novembre 2010 :

- Clôture de la collecte,
- Traitement des données et conception de la synthèse du bilan social,
- Transmission aux préfetures de la petite couronne des REC des collectivités et EP de la petite couronne,
- Transmission à la Direction Générale des Collectivités Locales de l'ensemble des REC recueillis.

## 1 RAPPORT SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS

**La loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 modifiée par l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, inscrit l'obligation de présenter un rapport :

*« L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique paritaire un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation et*

*des demandes de travail à temps partiel. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat ».*

**Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997** précise que le rapport doit être soumis au CTP au plus tard le 30 juin de chaque année paire, sur les éléments recensés au titre de l'année entière et arrêtés au 31 décembre de l'année impaire précédente. Il apporte des précisions quant aux éléments devant figurer dans le rapport, tels que l'état des emplois, leur répartition, la rémunération, les conditions d'hygiène et de sécurité, le temps de travail et les relations sociales.

La liste des indicateurs est fixée par **l'arrêté du 29 janvier 2010**.

## REC ET BILAN SOCIAL

Par glissement et de manière abusive, on parle souvent de bilan social pour désigner le REC, qui correspond à la seule obligation légale. Le bilan social est la synthèse et l'analyse des données issues du REC.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à vous reporter à la plaquette du CIG Bilan social et tableaux de bord, Collection « Les diagnostics de l'emploi territorial » – (hors série n°9), disponible sur le site du CIG ([www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr) / rubrique « Publications »).

Le CIG peut vous aider à disposer d'une photographie annuelle fiable des agents de votre collectivité à travers l'élaboration d'un bilan social (issu du REC uniquement ou établi en fonction de vos besoins) ou de la réalisation d'études sur mesure vous permettant de disposer d'outils de pilotage et d'aide à la décision. (contact : service GPEEC : 01 56 96 81 90/82 70)



# Introduction

Cette synthèse présente les principaux résultats issus des rapports sur l'état des collectivités (REC) de la petite couronne au 31 décembre 2009.

“  
**Le taux de retour global des rapports sur l'état des collectivités s'élève à 82 %.**”

Le taux de retour global des REC s'élève à 82 %, soit 317 collectivités et établissements publics (EP) sur les 385 que compte la petite couronne. 6 établissements n'ont pas retourné de REC puisqu'ils nous ont signalé ne plus avoir d'agent dans leur structure. L'étude porte donc sur 311 collectivités et EP.

Cette année encore, la répartition par type de collectivité est identique à celle observée pour l'ensemble des collectivités et EP de la petite couronne, permettant d'avoir une vision fiable et précise de leur situation.

Le CIG poursuit, pour cette édition, la déclinaison des principaux indicateurs par type de collectivité ainsi que par strate d'agents pour les communes. Ces déclinaisons permettent aux collectivités d'affiner leurs comparaisons et de se situer par rapport à des établissements aux caractéristiques semblables. Pour plus de pertinence, ces affinements sont complétés par la distinction des intercommunalités de projet par rapport à l'ensemble des EPCI.

## Précisions méthodologiques

Les résultats présentés dans cette plaquette sont issus de données au 31 décembre 2009, et portent, pour l'essentiel, sur les emplois permanents (sauf mention contraire).

Les commentaires se centrent sur les comparaisons et les évolutions dans le temps.

Le questionnaire a connu quelques modifications depuis la collecte précédente (principalement des évolutions statutaires), mais sans commune mesure avec les évolutions qui ont eu lieu entre 2003 et 2005.

Concernant la déclinaison des principaux indicateurs par type de collectivité, l'analyse s'effectue par comparaison dans le temps et avec la situation moyenne générale observée.

*A noter que les spécificités par type sont liées principalement aux compétences des collectivités et EP concernés.*

## Glossaire

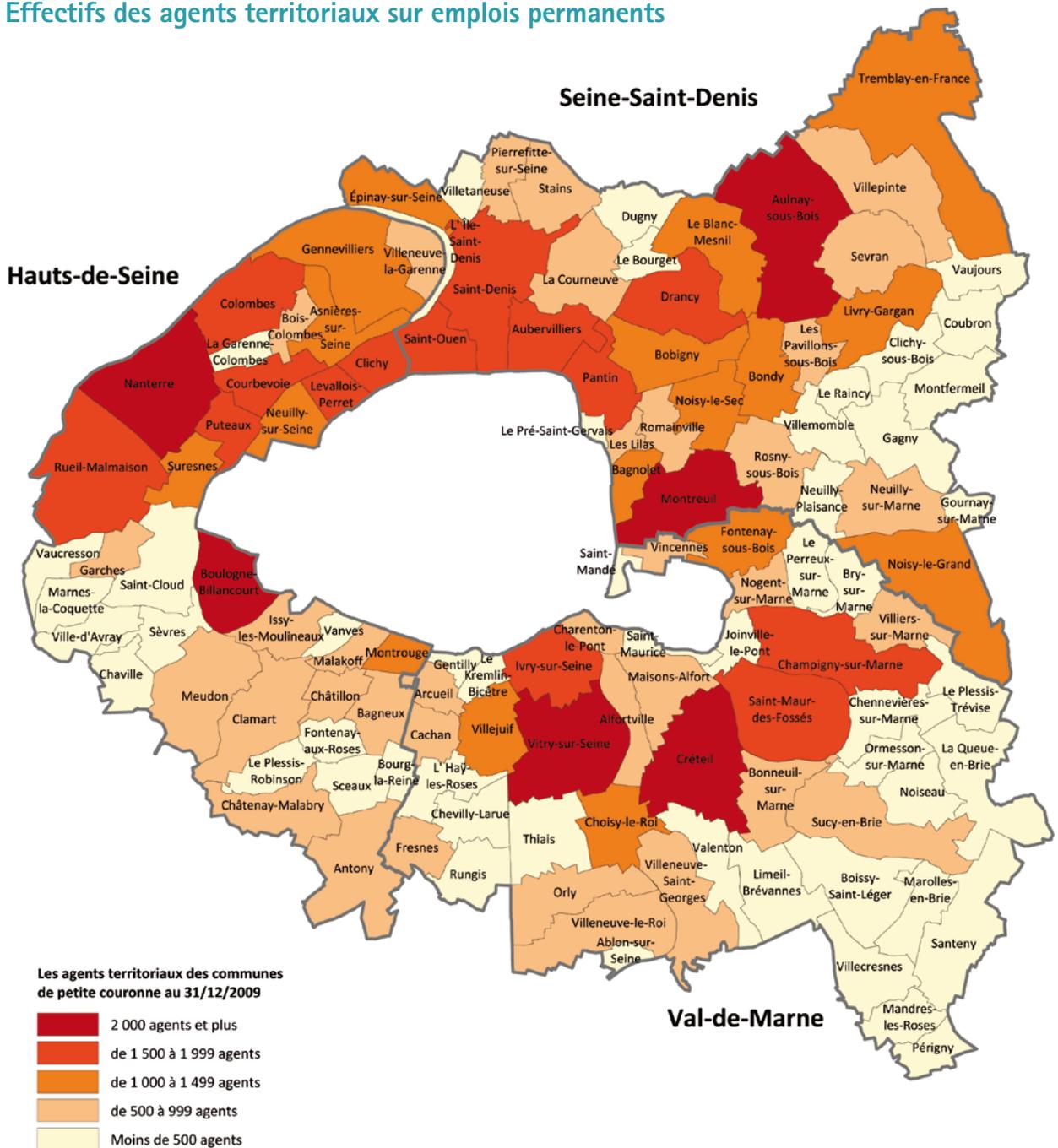
Taux d'arrivée (ou de départ) :	Ratio de remplacement :	Taux de départ en formation :	Recrutement direct :
<ul style="list-style-type: none"><li>Il s'agit du nombre d'agents arrivés (ou partis) sur l'effectif moyen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Il s'agit du nombre d'arrivées sur le nombre de départs.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Il s'agit du nombre d'agents partis au moins une fois en formation au cours de l'année sur le nombre total d'agents.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Sans concours.</li></ul>

Vous pouvez retrouver ces définitions et d'autres encore, dans la publication du CIG « Des familles d'indicateurs en Ressources Humaines », téléchargeable sur le site internet du CIG ([www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)) dans la rubrique « publications / les diagnostics de l'emploi territorial ».

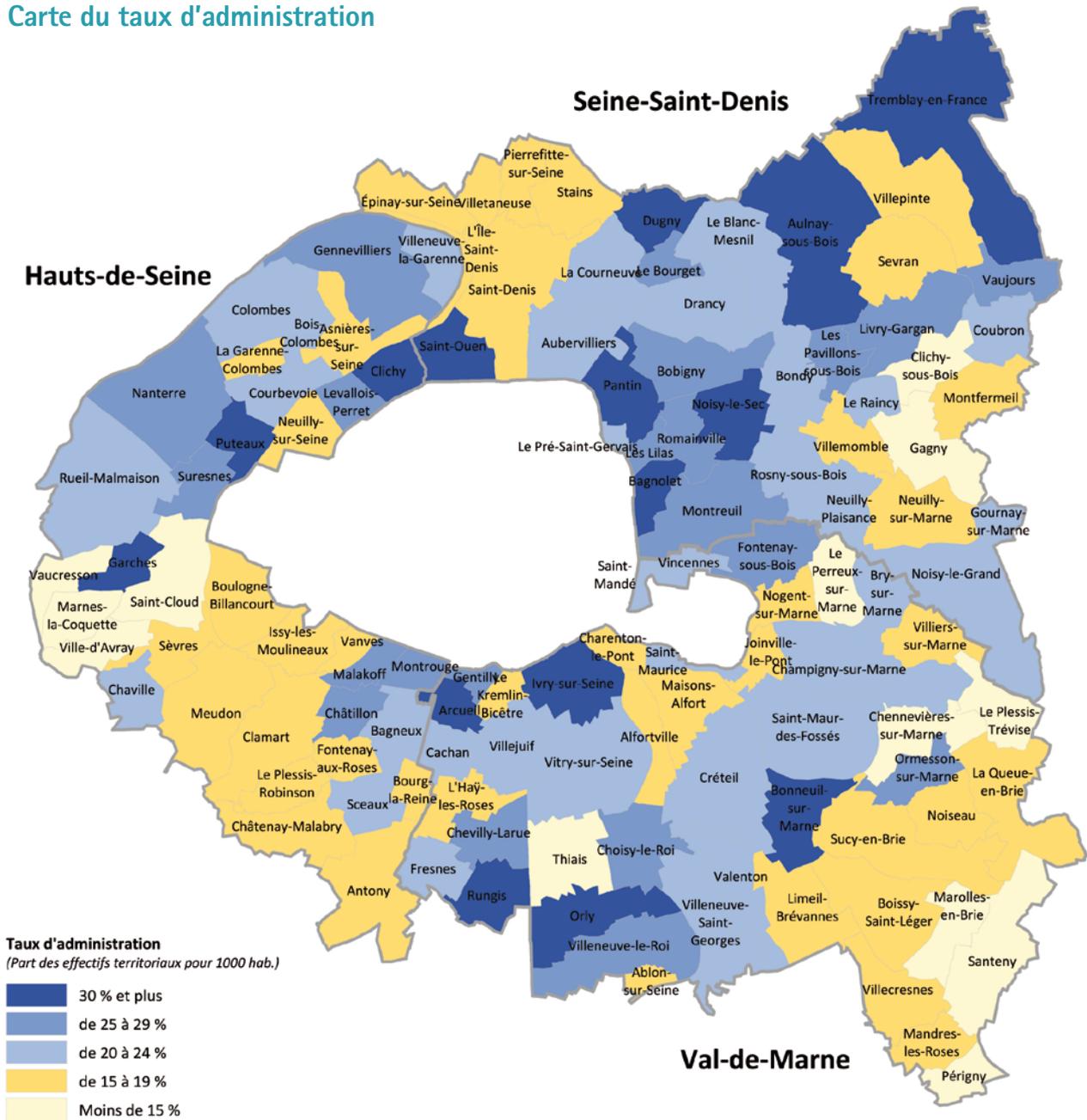


# Cartographie

## Effectifs des agents territoriaux sur emplois permanents



► Carte du taux d'administration





## Synthèse petite couronne

### ► Cadrage

La petite couronne compte 386 collectivités et établissements publics.

Après une forte augmentation entre 1999 et 2003 suite au développement de l'intercommunalité et une légère baisse entre 2003 et 2005, une faible remontée du nombre de collectivités et EP est amorcée depuis 2005.

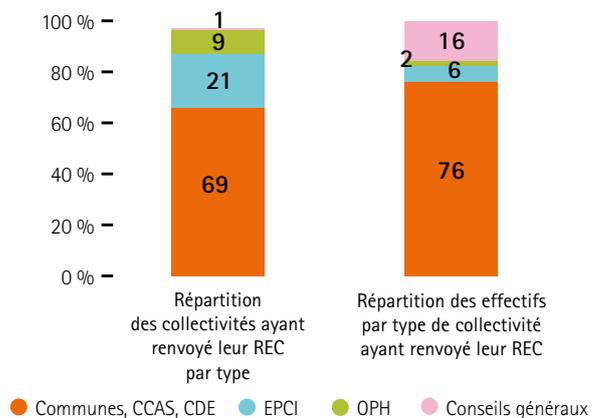


Ont répondu :

- 3 conseils généraux (100 %),
- 214 communes, CCAS et CDE (83 %),
- 70 EPCI (97 %),
- 29 OPH (85 %),
- 1 EPA (CIG).

La typologie des collectivités et EP ayant répondu au REC en 2009 a quelque peu évolué depuis 2007 : le taux de retour des communes, des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles (CDE) est stable, alors que les EPCI et surtout les OPH<sup>1</sup> ont moins massivement participé cette année.

Les effectifs des communes, CCAS et CDE et des conseils généraux sont surreprésentés par rapport à leur place parmi les collectivités répondantes (cf. graphique suivant). Par exemple, les conseils généraux représentent 1 % des collectivités répondantes, alors qu'ils regroupent à eux seuls 16 % de l'ensemble des effectifs concernés.



<sup>1</sup> Depuis l'ordonnance n°2007-137 du 1<sup>er</sup> février 2007 relative aux Offices publics de l'habitat, ceux-ci ne remplissent le REC que pour leurs agents de droit public.

## ► Structure des effectifs

### DES EFFECTIFS STABLES AVEC DES ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES

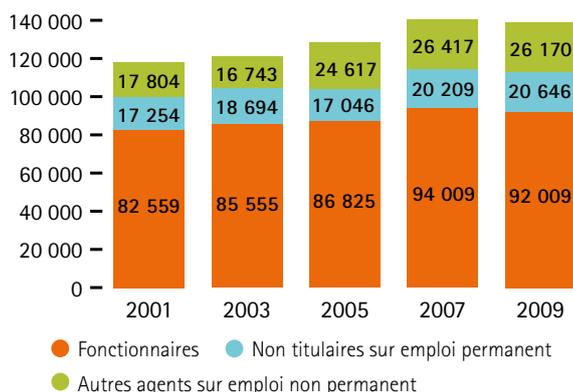
Grâce au REC, 138 825 agents territoriaux (y compris ceux occupant un emploi non permanent) ont été recensés au 31 décembre 2009. Si les effectifs ont progressé de 18 % depuis 2001, une très légère diminution s'est amorcée entre 2007 et 2009 (- 1.29 %).

Cependant, entre les deux dernières collectes, les effectifs ont varié de manière différente en fonction de leur statut :

- - 2,1 % d'agents titulaires,
- + 2,2 % d'agents non-titulaires,
- - 0,9 % d'agents sur emploi non permanent.

Ces évolutions sont différentes de celles observées entre 2005 et 2007, puisqu'une très forte hausse des agents non titulaires, ainsi qu'une hausse modérée des agents titulaires et des agents sur emploi non permanent, s'esquissait.

#### Evolution des effectifs des agents territoriaux



Malgré cette progression différenciée des effectifs en fonction de leur statut, leur répartition reste similaire à celle observée en 2005 et 2007 : **66 % d'agents titulaires, 15 % de non titulaires et 19 % d'agents sur emploi non permanent.**

► La gestion sur le long terme des personnels non titulaires soulève de nouveaux enjeux en matière de gestion des ressources humaines, notamment en termes d'organisation des parcours professionnels.

C'est au sein de la filière culturelle que l'on rencontre la proportion la plus importante d'agents ayant une ancienneté élevée au sein de la collectivité. En effet, 36 % des agents de cette filière travaillent dans leur collectivité depuis au moins 6 ans, contre 16 % des agents des filières administrative ou technique par exemple. Cependant, en volume, ce sont les agents de la filière technique qui sont les plus nombreux dans ce cas.

## UNE STABILITÉ DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ...

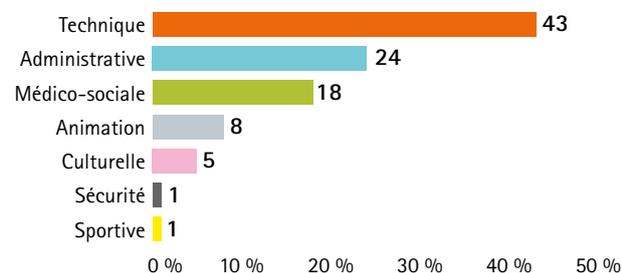
► Le poids de la filière technique est prépondérant.

Comme les années précédentes, un peu plus de quatre agents sur dix relèvent de cette filière.

Un agent sur quatre occupe un poste dans la filière administrative et un peu moins d'un sur cinq dans la filière médico-sociale<sup>2</sup>.

Les autres filières représentent chacune moins de 10 % de l'ensemble des agents.

#### Répartition des agents sur emploi permanent par filière



## ... ET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

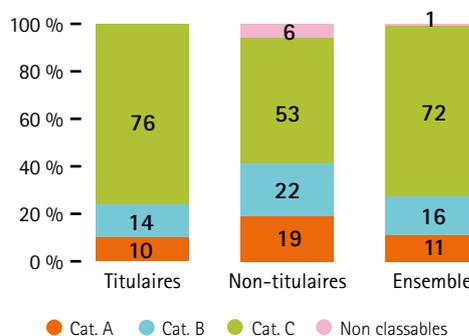
► Plus de 70 % des agents relèvent de la catégorie C.

Les agents de catégorie C sont, de loin, les plus nombreux : ils représentent près de trois agents sur quatre. Les agents de catégorie B représentent 16% des effectifs, et les agents de catégorie A, 11 %.

Tout comme la distribution des agents par filière, la répartition par catégorie hiérarchique est stable dans le temps.

*A noter : 41 % des agents non titulaires occupent un poste de catégorie A ou B, ce qui n'est le cas que pour 24 % des agents titulaires.*

#### Répartition des catégories hiérarchiques par statut



<sup>2</sup> La filière médico-sociale regroupe, dans cette publication, les filières sociales, médico-sociales et médico-techniques.

## RALENTISSEMENT DU VIEILLISSEMENT DES EFFECTIFS

► 30 % des agents territoriaux ont 50 ans ou plus.

Le vieillissement des effectifs se poursuit entre 2007 et 2009, suivant ainsi la tendance générale du vieillissement de la population française, mais de manière moins importante qu'entre les deux dernières collectes.

Bien que les agents non titulaires soient toujours plus jeunes que les fonctionnaires, leur poids ne ralentit pas ce phénomène.

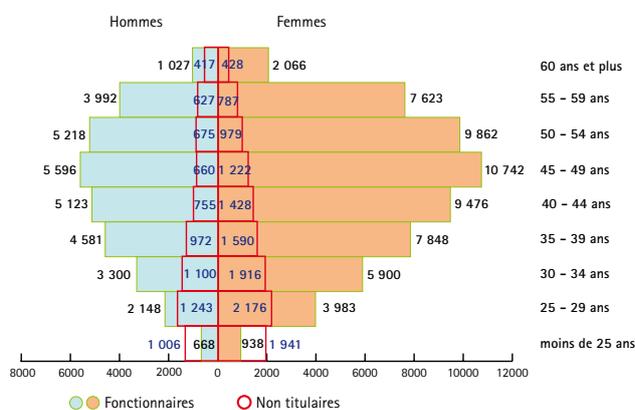
	Agents titulaires	Agents non titulaires
Age moyen	44,6 ans	38,4 ans
Part des - 30 ans	8,6 %	32 %
Part des + de 50 ans	33 %	19,6 %

L'analyse des REC démontre également que :

- les femmes sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes,
- l'âge moyen a augmenté de 3 mois (contre + 8 mois entre 2005 et 2007),
- la part des agents de moins de 30 ans est stable, tandis que celle des plus de 50 ans progresse de 1,7 points.

	2003	2005	2007	2009
Age moyen	41 ans 6 mois	42 ans 6 mois	43 ans 2 mois	43 ans 5 mois
Part des - 30 ans	15,3 %	13,8 %	12,8 %	12,8 %
Part des + de 50 ans	23,4 %	26,6 %	28,9 %	30,6 %

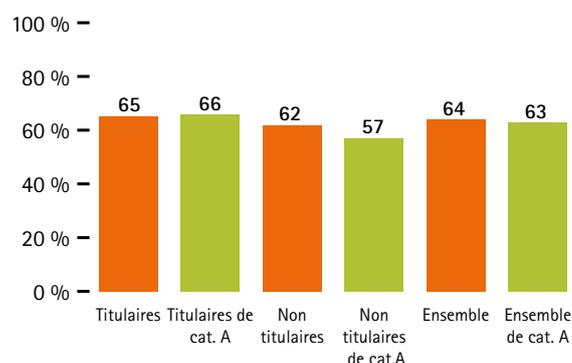
### Pyramide des âges (effectifs)



► 6 agents sur 10 sont des femmes.

Le taux de féminisation varie selon le statut. Il s'élève à 65 % chez les titulaires et à 62 % chez les non titulaires.

### Part des femmes dans les effectifs et dans les effectifs de catégorie A (en %)



Il y a, en proportion, autant de femmes dans les effectifs globaux, que parmi les catégories A. Seul le statut semble avoir une influence sur cet équilibre. En effet, les femmes sont sous représentées parmi les catégories A non titulaires.

## PLUS DE DÉPARTS QUE D'ARRIVÉES



► Plus de 5 agents sur 10 recrutés en 2009 ne sont pas titulaires de la fonction publique.

En 2009, et pour la première fois, les départs d'agents sont supérieurs aux arrivées (ratio de remplacement égal à 0,93).

Tout comme en 2005 et en 2007, la typologie des agents entrant et sortant n'est pas la même : plus de fonctionnaires quittent les collectivités et EP qu'il n'en arrive. A l'inverse, davantage d'agents non titulaires arrivent dans les collectivités et EP qu'il n'en part.

Les taux d'arrivée et de départ ont légèrement diminué entre 2007 et 2009, conduisant à une relative stabilité des effectifs au cours de l'année 2009.

Flux	2003	2005	2007	2009
Taux de départ	11,8 %	8,9 %	9,2 %	8,61 %
Taux d'arrivée	11,2 %	9,2 %	9,2 %	8,01 %
Ratio de remplacement	0,95	1,04	1	0,93

### Les départs :

Dans un tiers des cas, les fonctionnaires quittent leur collectivité pour cause de mutation, détachement, fin de détachement, puis pour partir en retraite (30 %), et enfin pour disponibilité/congés parentaux (25 %). Les départs à la retraite sont en léger recul puisqu'ils représentaient, en 2007, 32 % des départs de titulaires.

Chez les agents non titulaires, 9 départs sur 10 sont liés à des fins de contrat et/ou à des démissions. Le départ en retraite ne concerne que 5 % des effectifs.

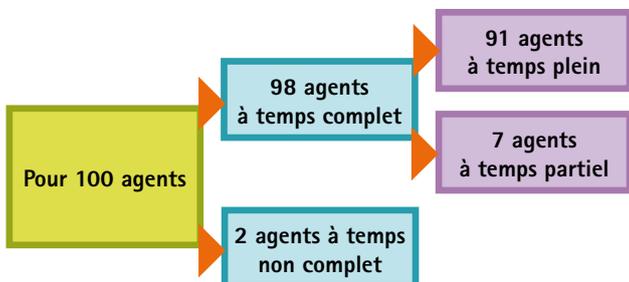
### Les arrivées :

Les arrivées de fonctionnaires par recrutement direct et mutation représentent respectivement 35 % et 26 % des recrutements.

30 % des embauches de non titulaires ont eu lieu dans la filière technique puis, à part égale, au sein des filières administrative et médico-sociale (20 %).

Au cours de l'année 2009, 6 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade (contre 10,5 % en 2007) et 38 % d'un avancement d'échelon (contre 40 % en 2007). De plus, 3 323 agents non titulaires ont été nommés stagiaires.

### DAVANTAGE D'AGENTS À TEMPS COMPLET ET STABILITÉ DU TEMPS PARTIEL



Comme les années précédentes, les quotités de travail autres que le temps plein sont peu usitées. Seuls 2 % des agents travaillent à temps non complet<sup>3</sup>, ce qui est une spécificité liée à la taille des collectivités territoriales de la petite couronne (16 % au niveau national).

► Le temps partiel concerne plus largement les femmes.

7 % des agents occupant un poste à temps complet sont concernés par le travail à temps partiel. Ce taux est stable depuis 2001.

7 % des femmes travaillant à temps complet ont recours au temps partiel, contre 1 % des hommes.

Les agents à temps partiel, travaillent le plus souvent entre 80 % et 90 % et cette part ne cesse d'augmenter (64 % des cas de temps partiel contre 61 % en 2007 et 56 % en 2005).

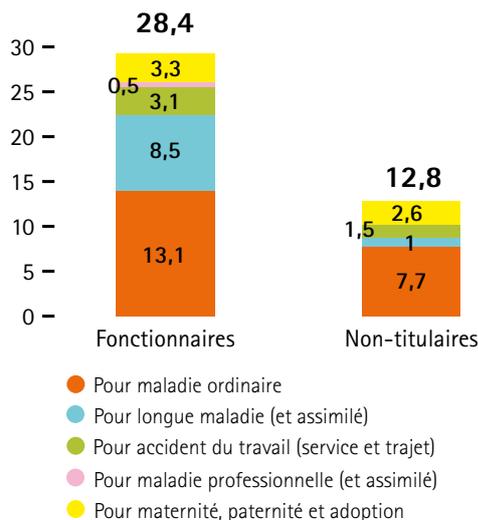
<sup>3</sup> Ce qui correspond à des emplois créés pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence.

## Absences

### UN TAUX D'ABSENCE EN AUGMENTATION

De manière générale, le taux d'absence continue d'augmenter entre 2007 et 2009, chez les titulaires comme chez les non titulaires pour atteindre 7,2 %.

Nombre moyen de jours d'absence par motif selon le statut de l'agent



Le taux d'absentéisme dit compressible<sup>4</sup> est de 4 %. Il est stable par rapport à 2007 et reste supérieur chez les titulaires (4,4 % contre 2,5 % chez les non titulaires).

► Les principaux motifs d'absence sont toujours la maladie ordinaire et la longue maladie.

	Nb jours d'absence	Taux d'absence	Taux d'absence	Taux d'absence	Taux d'absence
	2009	2007	2005	2003	
Titulaires et stagiaires	2 694 844,1	8,02 %	7,90 %	7,30 %	6,60 %
Non titulaires	276 705,5	3,67 %	3,50 %	3,20 %	3,20 %

Entre 2003 et 2005 une baisse significative du nombre moyen de jours d'absence pour maladie ordinaire pour l'ensemble des agents avait été constatée, puis, entre 2005 et 2007, une stabilisation chez les titulaires et la poursuite de la baisse chez les non titulaires (- 1,5 jours). On assiste maintenant à une faible augmentation chez les fonctionnaires comme chez les non titulaires (+ 0,2 jours).

<sup>4</sup> C'est-à-dire celui sur lequel des actions en ressources humaines peuvent être mises en place avec des résultats à court ou moyen terme. Il s'agit des absences pour maladie ordinaire et accidents du travail. Les absences pour maladies professionnelles sont exclues car considérées comme non compressibles à court terme.

En revanche, le nombre moyen de jours d'absence pour longue maladie est stable depuis 2007, chez les titulaires comme chez les non titulaires, après une progression chez les fonctionnaires et une baisse chez les non-titulaires entre 2003 et 2005.

Les autres motifs d'absence demeurent stables.

Les disparités entre fonctionnaires et non titulaires s'expliquent par le profil des agents (âge, ancienneté et catégorie hiérarchique) : il n'est donc pas possible d'effectuer de comparaisons entre ces populations très différentes.

*Important : les calculs sont effectués sur des durées exprimées en jours calendaires : samedi et dimanche compris.*

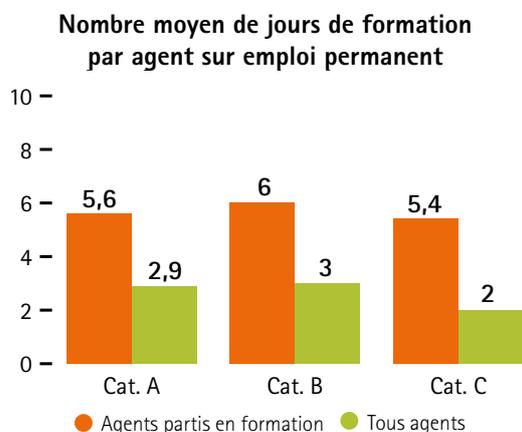
## Formation

### LES EFFETS VISIBLES DE LA LOI DE 2007

Les contours de la formation dans la fonction publique territoriale ont été profondément modifiés par la loi du 19 février 2007. L'économie générale de la réforme de formation obligatoire consiste à opérer un rééquilibrage des temps de formation en faveur de l'ensemble des fonctionnaires territoriaux. Il est ainsi précisé dans les statuts particuliers les durées des temps de formation d'intégration et de professionnalisation. D'une manière générale, le choix a été fait de retenir des durées de formation et une périodicité pour la professionnalisation tout au long de la carrière identiques pour tous les cadres d'emplois, quelle que soit la catégorie dont ils relèvent. Les effets de cette réforme sont visibles en 2009.

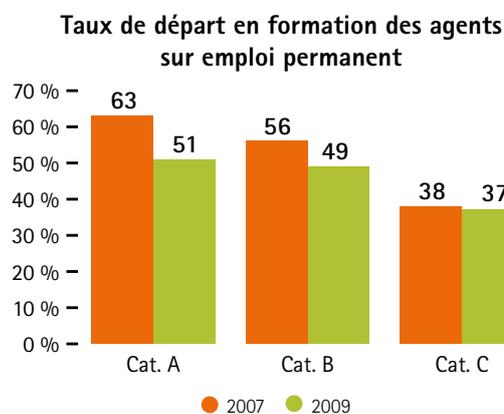
En 2009, le nombre moyen de jours de formation par agent s'élève à 2,2 jours (tous agents et toutes catégories confondus), soit une diminution de 0,8 jour par rapport à 2007.

L'écart entre le nombre moyen de jours de formation par agent, tous agents confondus, et par agent parti en formation, souligne la concentration des formations sur une partie seulement des effectifs, même si ces écarts sont moins importants qu'en 2007.



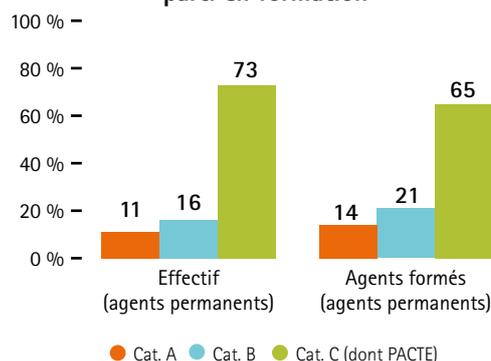
► Les départs en formation et leur durée diminuent.

41,4 % des agents sont partis en formation au cours de l'année 2009 (43,7 % en 2007) pour une durée totale de 5,9 jours par agent (6,3 jours en 2007).



Les disparités persistantes entre catégories hiérarchiques (les agents de catégories A et B partaient plus souvent et plus longtemps en formation que les agents de catégorie C) sont atténuées par la réforme des formations prévues par les statuts particuliers. En effet, pour la première fois, les agents de catégorie C partent presque aussi longtemps en formation que les catégories A (5,6 jours contre 5,4 jours). Cependant, ils continuent à être un peu moins formés que les autres catégories, puisqu'ils représentent 73 % de l'effectif total mais ne sont que 65 % à avoir suivi au moins une action de formation au cours de l'année 2009.

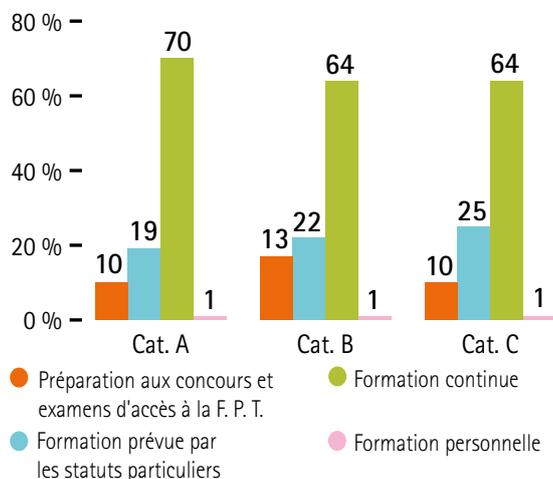
### Structure de l'effectif et structure de l'effectif parti en formation



La nature des formations suivies a évolué entre 2007 et 2009 compte tenu de la réforme, applicable dès 2007, des formations prévues par les statuts particuliers. En effet, globalement, la part de ces dernières a diminué pour les catégories A et B (respectivement de 23 points et 18 points) et a crû pour les catégories C passant de 4 % à 25 %.

Pour les agents de catégorie A et B, les formations prévues par les statuts particuliers ne sont plus le premier motif de formation, alors qu'elles l'étaient en 2007. Pour les agents de catégorie C, la formation continue reste en tête des types de formation suivis.

### Répartition des types de formation suivie par les agents sur emploi permanent

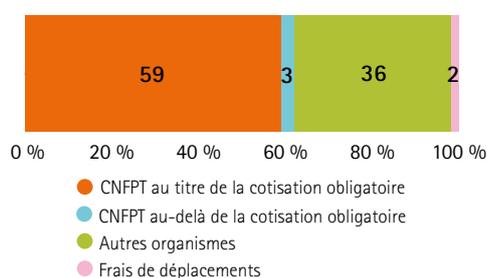


Nb : 1195 actions de formation ont été suivies dans les collectivités et EP de petite couronne en 2009, dont 2 % dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF). Quelle que soit la catégorie hiérarchique des agents, le DIF est essentiellement utilisé pour suivre des préparations aux concours et examens professionnels et dans le cadre de la formation personnelle, à l'exception, pour cette dernière, des agents de catégorie C.

Le CNFPT reste le principal organisme dispensateur de formations. Le coût moyen d'une journée de formation a augmenté en 2 ans, puisqu'il est passé de 120 € à 136 €.

Le montant dépensé par agent, qu'il occupe ou non un emploi permanent, a diminué puisqu'il passe de 285 € en 2007 à 268 € en 2009.

### Répartition des dépenses de formation



## Handicap

### UN TAUX LÉGAL DIFFICILE À ATTEINDRE

5 066 bénéficiaires de l'obligation d'emploi<sup>5</sup> (BOE) ont été recensés dans les collectivités et EP de petite couronne au 31 décembre 2009.

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés qui s'élève à 4,76 % en petite couronne est en légère augmentation par rapport à 2007 (+ 0,28 points). L'effort consenti est surtout venu des collectivités

de 50 à 350 agents (+ 0,8 points) et de celles de 350 à 1000 agents (+ 0,4 points). Sur la base de leurs effectifs au 31 décembre 2009, les collectivités de petite couronne devraient recruter 1 528 bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour atteindre le taux d'obligation légal de 6 %.

A noter : 22 % des collectivités répondantes ont moins de 20 agents et ne sont donc pas soumises à cette obligation d'emploi.

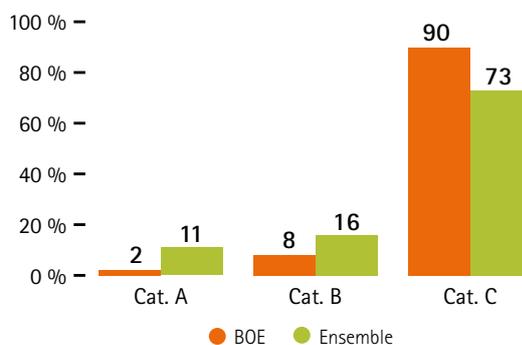
► Les caractéristiques des BOE sont un peu différentes de celles observées pour l'ensemble des agents.

En effet, 93 % des BOE sont titulaires, tandis que 82 % des agents de la petite couronne le sont.

Les travailleurs handicapés sont également sous représentés parmi les cadres (cf. graphe ci-dessous). De plus, si la répartition par catégorie hiérarchique est sensiblement la même quel que soit le type de bénéficiaires, les agents reclassés font exception (sous représentation parmi les catégories A et B (0,4% et 6,2 %)).

Enfin, 62 % des travailleurs handicapés sont des femmes. Cette répartition correspond à la tendance observée en petite couronne sur l'ensemble des agents (64% de femmes). En revanche, depuis 2007, le taux de féminisation des travailleurs handicapés a augmenté passant de 56 % à 62 %, alors que la proportion de femmes au sein des collectivités de petite couronne n'a pas évolué (64 %).

### Répartition par catégorie hiérarchique



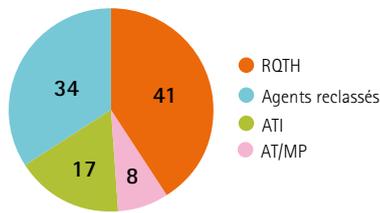
Entre 2007 et 2009 :

- la part des agents reclassés s'est stabilisée,
- la part des agents bénéficiaires de la RQTH a augmenté. En effet leur poids dans les effectifs a crû de 4 points en deux ans. Cette hausse, même faible, s'explique en partie par les premières actions de sensibilisation sur le handicap mises en place par les collectivités, et le travail d'information des acteurs de la prévention et de la GRH.

<sup>5</sup> Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (B.O.E.) concernés sont :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (RQTH)
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP)
- les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité
- les agents reclassés

## Répartition par typologie de bénéficiaires



Les recrutements<sup>6</sup> ayant eu lieu en 2009 :

- 1 343 BOE ont été recrutés par les collectivités et EP de la petite couronne ; c'est 693 agents de plus qu'en 2007,
- aucun recrutement n'a été effectué au motif de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26/01/1984. C'était également le cas en 2007,
- 22 % des recrutements concernent des agents reclassés.

Finalement, parmi les BOE employés par les collectivités de la petite couronne, on peut supposer que plus de la moitié (57,3 %) travaillaient déjà dans leur collectivité, puisqu'il ne s'agit pas de recrutements externes à la collectivité.

La prévalence des problèmes de santé et des accidents du travail ou des maladies professionnelles pouvant conduire à la demande d'une reconnaissance administrative du handicap augmente avec l'âge. Ainsi les bénéficiaires sont plus âgés que la moyenne : les agents recrutés (tout type de BOE) ont une moyenne d'âge de 46,5 ans (2007 : 45,4 ans) alors que l'âge moyen des agents territoriaux de la petite couronne est de 42,8 ans.

## ► Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

### UN ACCROISSEMENT DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

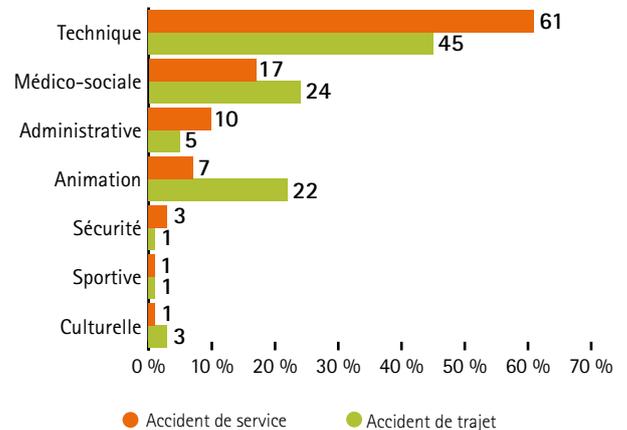
En 2009, 20 544 accidents du travail imputables au service ou au trajet ont été recensés, soit un taux d'occurrence<sup>7</sup> de 15 % ; c'est 5,5 points de plus qu'il y a deux ans. Parmi ceux-ci, 80,8 % sont des accidents de service.

Ces accidents de service touchent surtout les agents de la filière :

- technique : 61 %
- médico-sociale : 17 %
- animation : 10 %
- administrative : 7 %

Les autres filières représentent moins de 5 % des accidents de service.

### Types d'accidents par filière



► L'accroissement général s'explique en partie par l'augmentation des accidents bénins.

Si le nombre d'accidents du travail est en hausse, le nombre de jours d'arrêts consécutifs à ces accidents a légèrement diminué entre 2007 et 2009, ce qui indique une augmentation des accidents dits bénins (non suivis d'arrêts).

Le nombre plus important d'acteurs de la prévention (ACMO, ACFI, médecins de prévention...) intervenants au sein des collectivités a contribué à favoriser une meilleure gestion des déclarations d'accidents du travail, entraînant un accroissement de celles-ci, même dans le cas d'accidents bénins et peut expliquer en partie la hausse du nombre d'accidents du travail (service + trajet) constatée en deux ans.

Personnels affectés à la prévention	2005	2007	2009
ACMO	348	357	387
ACFI	83	96	101
Médecins de prévention	180	188	185
Autres personnels	397	1 140	425

Dans le cadre de la prévention des risques, les collectivités et EP ont dépensé en moyenne 134 € par agent en matière d'hygiène et de sécurité en 2009.

<sup>6</sup> Par recrutement, on entend les recrutements externes (concours, mutation, détachement etc.) et les reclassements (c'est-à-dire des agents qui travaillaient déjà dans la collectivité et qui ont été reclassés sur un autre poste au cours de l'année 2009).

<sup>7</sup> Il s'agit du nombre d'accidents pour 100 agents.



## Déclinaisons par type de collectivité

### ► LES COMMUNES, CCAS ET CDE<sup>1</sup>

#### STRUCTURE DES EFFECTIFS

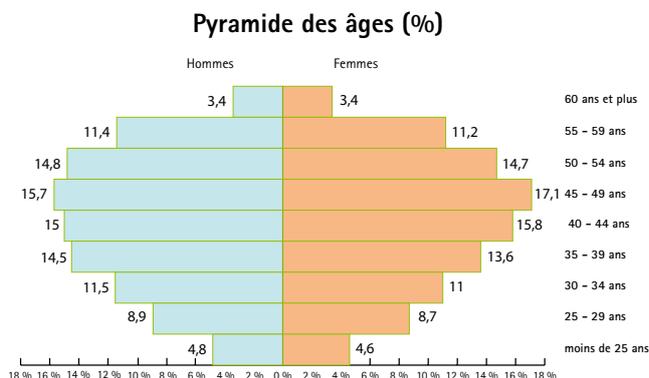
	< 350 agents		De 350 à 499 agents		De 500 à 1 000 agents		Plus de 1 000 agents		Ensemble communes	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Fonctionnaires	5 849	53 %	7 404	61 %	16 548	65 %	35 691	62 %	65 492	61,8 %
Non titulaires sur emploi permanent	1 508	14 %	1 744	14 %	3 847	15 %	9 566	17 %	16 665	15,7 %
<i>Sous-total permanent</i>	7 357	67 %	9 148	75 %	20 395	80 %	45 257	79 %	82 157	77,5 %
Agents sur emploi non-permanent	3 651	33 %	2 988	25 %	5 019	20 %	12 130	21 %	23 809	22,5 %
<b>Ensemble</b>	<b>11 008</b>	<b>100 %</b>	<b>12 136</b>	<b>100 %</b>	<b>25 414</b>	<b>100 %</b>	<b>57 387</b>	<b>100 %</b>	<b>105 966</b>	<b>100 %</b>
	<b>2009</b>	<i>2007</i>	<b>2009</b>	<i>2007</i>	<b>2009</b>	<i>2007</i>	<b>2009</b>	<i>2007</i>	<b>2009</b>	<i>2007</i>
Part des effectifs totaux	<b>8 %</b>	5 %	<b>9 %</b>	9 %	<b>18 %</b>	19 %	<b>41 %</b>	45 %	<b>76 %</b>	78 %
Part des femmes	<b>72 %</b>	66 %	<b>65 %</b>	67 %	<b>64 %</b>	66 %	<b>63 %</b>	62 %	<b>64 %</b>	64 %
Age moyen	<b>43 ans et 8 mois</b>	<i>43 ans</i>	<b>43 ans et 1 mois</b>	<i>43 ans et 1 mois</i>	<b>43 ans et 6 mois</b>	<i>43 ans</i>	<b>42 ans et 9 mois</b>	<i>42 ans et 9 mois</i>	<b>43 ans</b>	<i>43 ans</i>
Part des moins de 30 ans	<b>8,40 %</b>	3,4 %	<b>11,7 %</b>	12,7 %	<b>12,1 %</b>	13,1 %	<b>14,7 %</b>	13,6 %	<b>13,5 %</b>	13,4 %
Part des plus de 50 ans	<b>33,4 %</b>	27,7 %	<b>26 %</b>	28,7 %	<b>30,6 %</b>	27,7 %	<b>27,6 %</b>	27,6 %	<b>29,4 %</b>	27,8 %

► L'âge moyen des agents est resté stable, malgré :

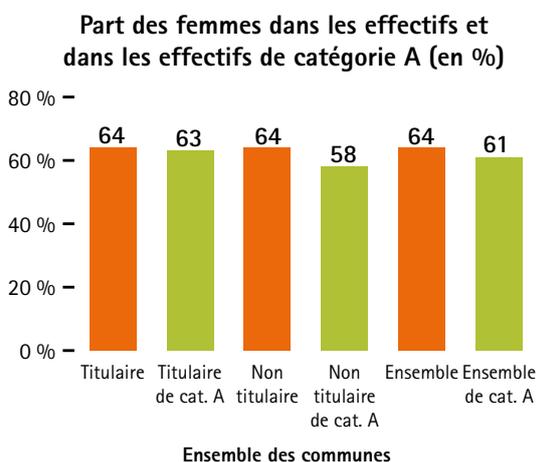
- des évolutions légèrement différenciées selon la taille de la commune,
- une répartition modifiée des agents au sein des différentes

classes d'âge, la part des agents de 50 ans ou plus ayant crû dans l'ensemble des communes de 1,6 points (et jusqu'à 5,7 points dans les communes de moins de 350 agents).

<sup>1</sup> Le terme de « communes » est utilisé pour désigner les communes, CCAS et CDE, les communes constituant la grande majorité des effectifs de ce groupe.

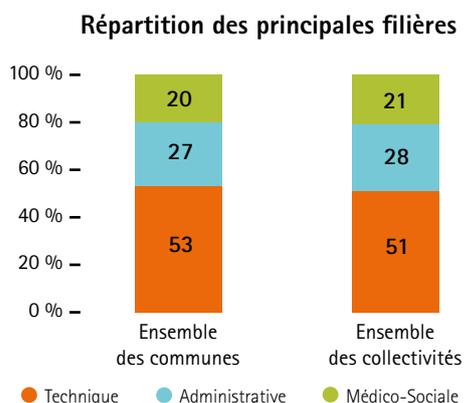


Les femmes sont sous-représentées au sein des emplois de cadres, quel que soit leur statut, même si cela reste, ici encore, plus vrai chez les agents non titulaires.



► Peu de variations de la structure des effectifs par filière, catégorie hiérarchique, statut et temps de travail selon la taille de la commune.

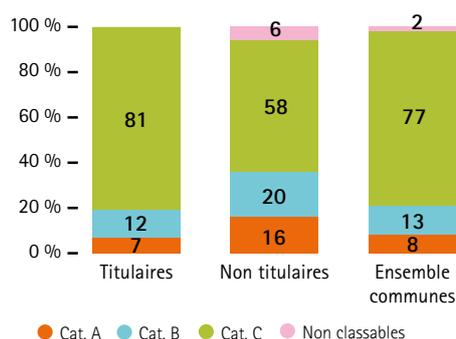
La répartition des agents au sein des différentes filières tend à se rapprocher de celle observée dans l'ensemble des collectivités, même si la filière technique reste plus présente que dans l'ensemble des collectivités.



► Stabilité de la répartition par filière et par catégorie hiérarchique.

Si la répartition par filière est stable dans le temps, elle reste marquée par une surreprésentation des agents de catégorie C, quel que soit le statut de l'agent et la taille de la commune, par rapport à l'ensemble des collectivités où ils représentent 72 % des agents contre 77 % au sein des communes.

### Répartition par catégorie hiérarchique par statut



### Répartition des catégories hiérarchiques en fonction de la taille de la commune

	Moins de 350	De 350 à 499	De 500 à 1 000	Plus de 1 000
Cat. A	7 %	7 %	8 %	9 %
Cat. B	12 %	15 %	14 %	13 %
Cat. C	81 %	78 %	78 %	77 %

Les quotités de travail sont comparables à celles observées au niveau global. 94 % des agents occupent un poste à temps complet. Parmi eux, 6 % travaillent à temps partiel.

## FLUX DE PERSONNELS

► Plus de départs que d'arrivées pour toutes les strates de communes.

6 904 arrivées (dont 41 % de fonctionnaires) →

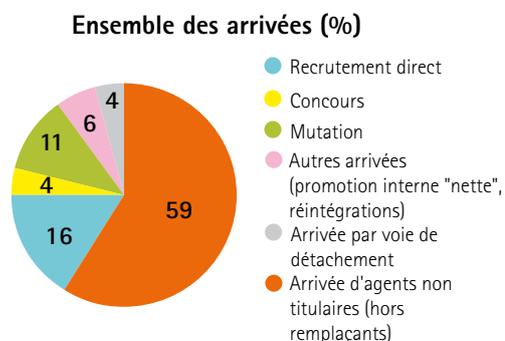
Communes → 7 939 départs (dont 59 % de fonctionnaires)

	Moins de 350 agents	De 350 à 499 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble des communes
Taux d'arrivée	8 %	8,8 %	10,4 %	7,4 %	8 %
Taux de départ	9 %	10,2 %	10,9 %	8,9 %	10 %
Ratio de remplacement	0,83	0,86	0,96	0,83	0,87

Les arrivées :

- Les fonctionnaires : 38 % des arrivées sont le fait de recrutements directs et 28 % de mutations. Seules 9 % des arrivées résultent de l'embauche de lauréats de concours. Plus la commune est grande, plus la part des recrutements par mutation est faible (cela va de 24 % dans les communes de plus de 1000 agents à 49 % dans les communes de moins de 350 agents).

- L'ensemble des agents : le graphique illustre les différents motifs d'arrivée, quel que soit le statut de l'agent.



Les départs :

- Les fonctionnaires : de manière générale, si l'ensemble des détachements, mutations ou fin de détachement restent le premier motif de départ des fonctionnaires, sa part diminue par rapport à 2007 (moins 2 points). Les départs en retraite représentent 28 % des motifs de départs (contre 31 % en 2007). La part des congés parentaux a, quant à elle, augmenté (plus 3 points). Enfin, les transferts de compétences ont davantage touché les communes de taille moyenne (500 à 1000 agents).

Départs de fonctionnaires	Ensemble des communes	Plus de 1000 agents	De 500 à 1000 agents	De 350 à 499 agents	Moins de 350 agents
Détachement dans une autre structure, mutation, fin de détachement	33 %	32 %	28 %	41 %	39 %
Retraite	28 %	29 %	27 %	23 %	33 %
Congé parental, disponibilité	28 %	28 %	30 %	26 %	22 %
Démission, licenciement	4 %	4 %	4 %	5 %	3 %
Autres départs définitifs (décès, prise en charge, révocation...)	4 %	5 %	4 %	3 %	3 %
Transfert de compétence	1 %	0 %	4 %	2 %	0 %
Mise à disposition d'une autre structure	1 %	2 %	1 %	0 %	0 %
Congé formation	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %

Départs d'agents non titulaires sur emploi permanent	Ensemble des communes	Plus de 1000 agents	De 500 à 1000 agents	De 350 à 499 agents	Moins de 350 agents
Démission, licenciement, fin de contrat	91 %	92 %	90 %	93 %	87 %
Retraite	5 %	5 %	4 %	4 %	7 %
Autres départs définitifs (décès, prise en charge, révocation...)	2 %	2 %	1 %	0 %	3 %
Congé parental, disponibilité	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %
Transfert de compétence	1 %	0 %	4 %	1 %	0 %

## ABSENCES

► Le taux d'absence est de 7,4 % et le taux d'absentéisme « compressible » est de 4,2 %.

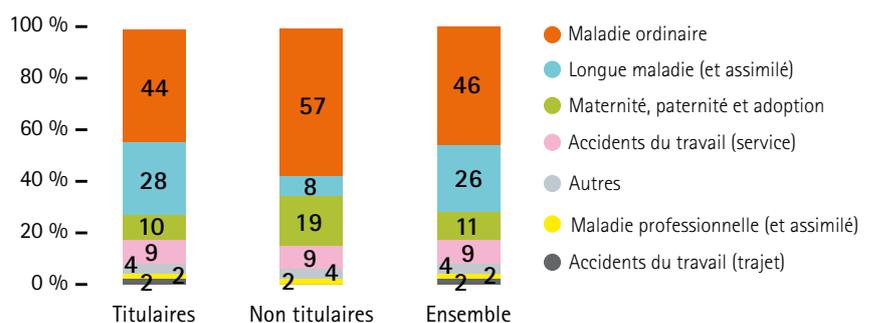
La structure des absences varie peu avec la taille de la commune. Cependant, un léger accroissement du nombre moyen de jours d'absence par agent est visible quels que soient la taille de la commune et le statut de l'agent.

### Nombre moyen de jours d'absence par type d'absence

	Moins de 350 agents		De 350 à 499 agents		De 500 à 1000 agents		Plus de 1000 agents		Ensemble des communes	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	12,9	8,2	11,9	9,8	12,7	7,7	14,2	7,6	13,4	7,9
Longue maladie	9,4	1,4	8,0	0,7	7,7	1,1	8,7	1,1	8,4	1,1
Accidents du travail	3,5	1,0	3,1	2,2	3,3	1,6	3,7	1,5	3,5	1,6
Ensemble des absences	29,7	13,5	27,7	16,9	28,2	13,7	31,8	13,3	30,2	13,8

► La maladie ordinaire demeure le principal motif d'absence des agents. Les disparités existantes en fonction du statut de l'agent s'expliquent par le profil des non titulaires (plus jeunes, relevant davantage de la catégorie A...).

### Répartition des journées d'absence par motif en fonction du statut



## FORMATION

► L'effort de formation constaté entre 2005 et 2007 ne s'est pas poursuivi.

Les contours de la formation, modifiés par la loi du 19 février 2007 dans le sens d'un rééquilibrage des temps de formation pour l'ensemble des agents quelle que soit leur catégorie hié-

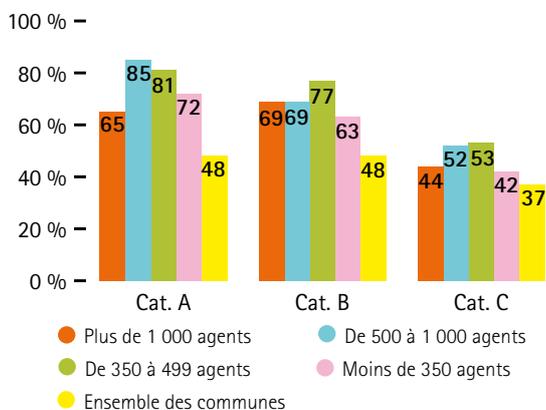
rarchique, ont eu pour effet de faire diminuer le nombre moyen de jours de formation par agent de 0,8 jours en deux ans. De plus, seuls 31 % des effectifs des communes ont été formés en 2009 contre 41 % en 2007.

	Moins de 350 agents	De 350 à 499 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble des communes
Nombre de jours de formation par agent	1,9	2,6	2,3	2	2,1
% des effectifs d'agents partis en formation	36 %	46 %	45 %	38 %	31 %
Dépenses de formation par agent	233 €	237 €	240 €	242 €	239 €

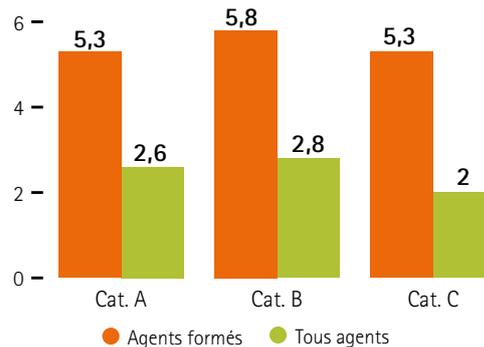
Plus la commune possède des effectifs importants, plus elle fait appel à des organismes « autres » que le CNFPT pour ses formations expliquant que les dépenses de formation par agent y soient plus élevées.

► Les différences entre catégories hiérarchiques s'atténuent.

Taux de départ en formation par catégorie et taille de la commune



Nombre moyen de jours de formation par agent (toutes communes)



Le nombre moyen de jours de formation par agent a beaucoup diminué pour les catégories A et B (moins 4 jours pour les agents titulaires et moins 3 jours pour les agents non titulaires de ces deux catégories hiérarchiques). Il se stabilise pour les catégories C, atténuant ainsi les disparités observées les années précédentes selon la catégorie d'appartenance.

## PRÉVENTION, HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

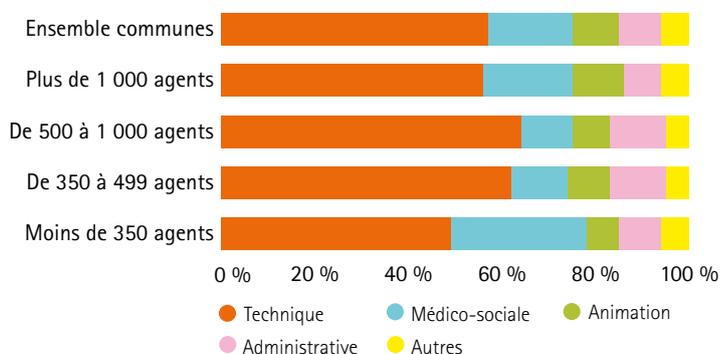
► Des actions variées en matière de santé au travail selon la taille de la commune.

Plus la commune est grande, plus le taux d'occurrence<sup>8</sup> des accidents du travail est important.

	Moins de 350 agents	De 350 à 499 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble des communes
Dépenses d'hygiène et sécurité par agent	129 €	132 €	119 €	182 €	156 €
Taux d'occurrence d'accidents du travail (nombre d'accidents/effectif)	7 %	7 %	10 %	24 %	17 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail	85 %	78 %	82 %	80 %	81 %

Ici encore, les accidents du travail sont prépondérants au sein de la filière technique, quelle que soit la taille de la commune.

### Ventilation des accidents du travail par filière

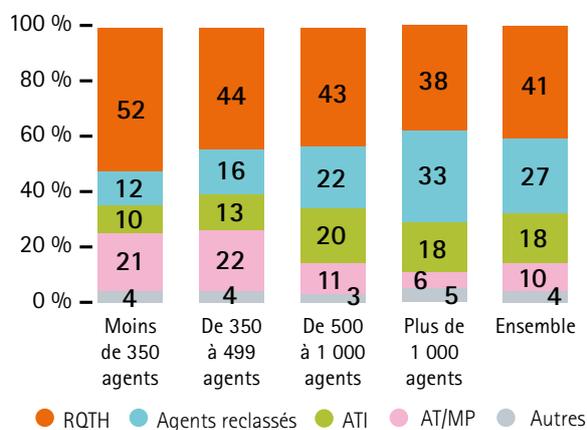


## HANDICAP

3 574 bénéficiaires de l'obligation d'emploi travaillent au sein des communes de la petite couronne.

	Moins de 350 agents	De 350 à 499 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble des communes
Taux légal de travailleurs handicapés	4 %	5 %	4 %	5 %	5 %

### Répartition par typologie de bénéficiaires



Ce sont les collectivités de moins de 350 agents qui ont vu le taux de travailleurs handicapés croître le plus (+ 0,8 points) entre 2007 et 2009.

Si la répartition est sensiblement la même quelle que soit la strate de la commune, le graphique illustre la plus grande difficulté des petites collectivités confrontées aux problématiques du reclassement.

<sup>8</sup> Il s'agit du nombre d'accidents pour 100 agents.

## LES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPERATION INTERCOMMUNALE (EPCI)<sup>9</sup>

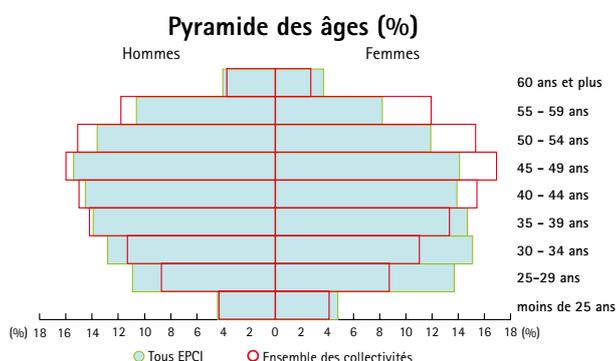
### STRUCTURE DES EFFECTIFS

- ▶ 60 % des agents des EPCI travaillent au sein d'une intercommunalité de projet.
- ▶ Des effectifs toujours plus jeunes que ceux de l'ensemble des collectivités.
- ▶ La part des agents non titulaires et des agents sur emploi non permanent est en progression.

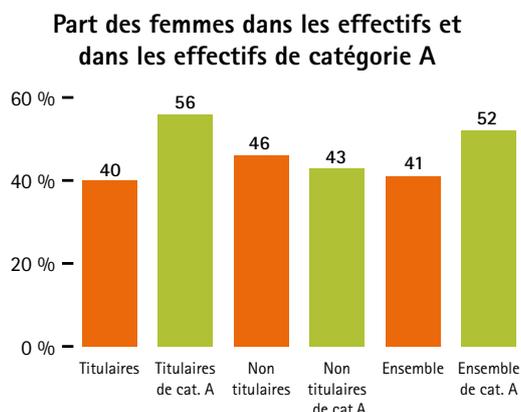
	Ensemble des EPCI		Dont intercommunalités de projet	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	5 880	72,4 %	3 466	70,6 %
Non titulaires sur emploi permanent	1 699	20,9 %	1 051	21,5 %
<i>Sous-total Permanent</i>	7 579	93,3 %	4 497	92,1 %
Autres agents sur emploi non-permanent	541	6,7 %	383	7,9 %
<b>Ensemble</b>	<b>8 120</b>	<b>100 %</b>	<b>4 880</b>	<b>100 %</b>

Les 64 EPCI ayant répondu représentent 6 % des effectifs totaux.

- 41 % des agents sont des femmes.
- L'âge moyen des agents est, comme en 2007, de 42 ans.
- 16,6 % des agents ont moins de 30 ans, 26,3 % ont 50 ans ou plus.

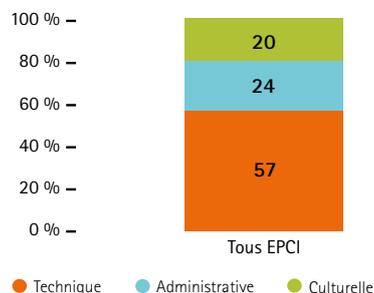


A l'inverse de ce qui est observé au sein d'autres types de collectivités, les femmes sont, dans l'ensemble, surreprésentées parmi les cadres.

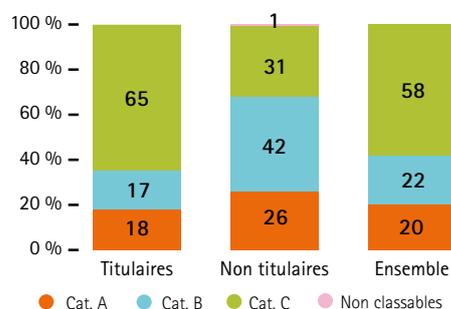


- ▶ Hausse de la part des agents de catégorie A chez les non titulaires.
- ▶ Les intercommunalités de projet comptent une part équivalente d'agents de catégorie A, davantage de catégorie B et moins de catégorie C que parmi l'ensemble des EPCI.

### Répartition des effectifs au sein des principales filières



### Répartition des catégories hiérarchiques par statut



La répartition par catégorie hiérarchique est sensiblement identique à 2007, à l'exception des agents non titulaires qui voient la part de la catégorie C diminuer (- 4 points) au profit de la catégorie B (+ 6 points)

95 % des agents travaillent à temps complet. Parmi eux, 4 % exercent leur fonction à temps partiel.

<sup>9</sup> Son intégrés ici l'ensemble des EPCI et les intercommunalités de projet (c'est-à-dire les communautés d'agglomération et les communautés de communes).

## FLUX DE PERSONNELS

- Une hausse des effectifs, moins soutenue cependant qu'en 2007.
- L'augmentation des effectifs est moins importante dans les intercommunalités de projet (arrêt de l'expansion des transferts de compétences).

<b>958 arrivées</b> 484 fonctionnaires (50 %) 474 non titulaires	<b>536 départs</b> 294 fonctionnaires (55 %) 242 non titulaires
--	---

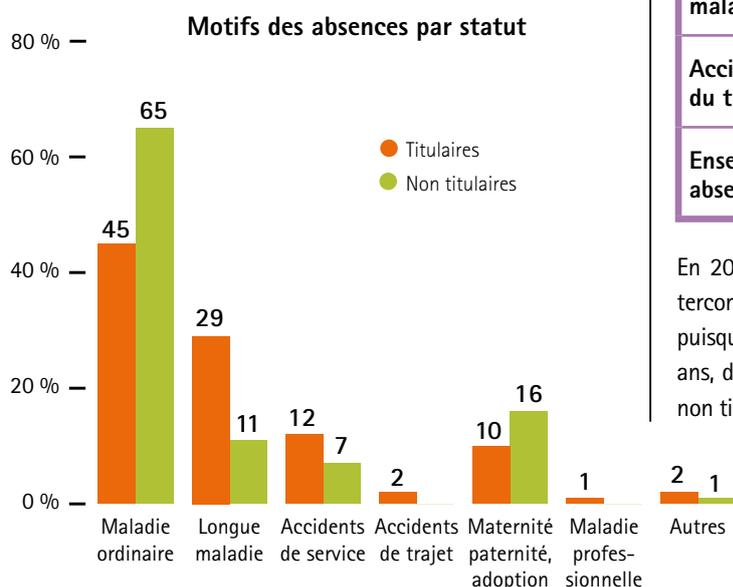
En 2009, il y a eu davantage d'arrivées que de départs (ratio de remplacement égal à 1,8).

Tout comme en 2007, la typologie des agents entrant et sortant n'est pas la même. Plus de fonctionnaires quittent les EPCI qu'il n'en arrive. A l'inverse, plus d'agents non titulaires arrivent dans les EPCI qu'il n'en part.

## ABSENCES

- Le taux d'absence est de 5,7 % (5,8 % dans les intercommunalités de projet) et le taux d'absentéisme « compressible » est de 3,4 % (3,6 % dans les intercommunalités de projet).
- Poursuite de la hausse du nombre moyen de jours d'absence par agent chez les titulaires (+ 6,2 jours depuis 2007), et de la faible baisse chez les non titulaires (- 0,3 jours).

La hausse constatée chez les fonctionnaires est due à la maladie ordinaire (+ 2,2 jours) ainsi qu'à la longue maladie (+ 3,1 jours). Chez les agents non titulaires, c'est la longue maladie qui fait diminuer le nombre moyen de jours d'absence.



Flux	2007	2009
Taux de départ	8,4 %	7,3 %
Taux d'arrivée	15,1 %	13 %
Ratio de remplacement	1,8	1,8

**Recrutements de fonctionnaires :** les recrutements directs constituent le premier motif d'arrivée (42 %), suivi par les mutations (19 %), puis les transferts de compétence (15 %) et enfin les détachements (14 %).

**Départs de fonctionnaires :** les détachements, mutations ou fin de détachement réunis constituent le premier motif de départ (42 %). La retraite est le second motif (21 %) suivi par les congés parentaux ou la disponibilité (18 %).

- Des absences moins importantes dans les intercommunalités de projet, contrairement à 2007.

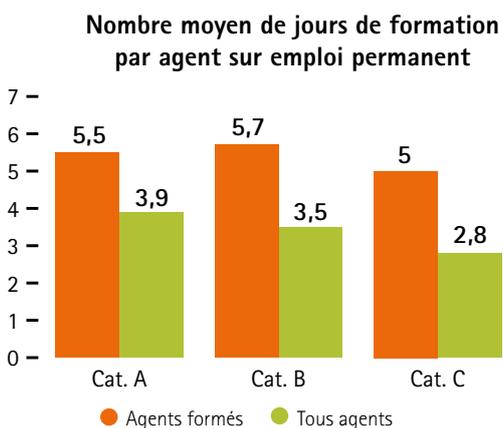
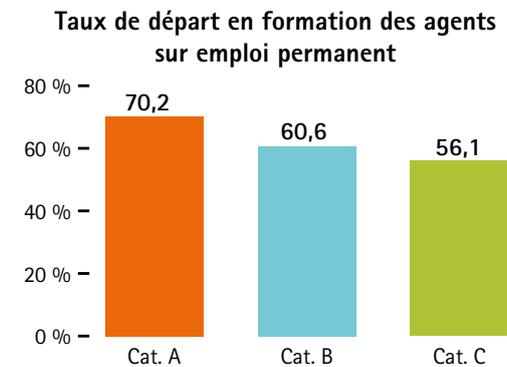
## Nombre moyen de jours d'absences par type d'absence

	Ensemble des EPCI		Dont interco de projet	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	10,9	6,1	6,7	2,6
Longue maladie	7,1	1,0	4,3	1,0
Accidents du travail	3,4	0,6	2,5	0,3
Ensemble absences	24,3	9,3	14,9	4,8

En 2007, les absences étaient plus importantes au sein des intercommunalités de projet. Cette tendance subit un renversement puisque le nombre moyen de jours d'absence a diminué, en deux ans, de 8,8 jours pour les titulaires et de 3 jours pour les agents non titulaires.

## FORMATION

► Une forte hausse du taux de départ pour l'ensemble des agents, mais une baisse de la durée des formations des agents titulaires.



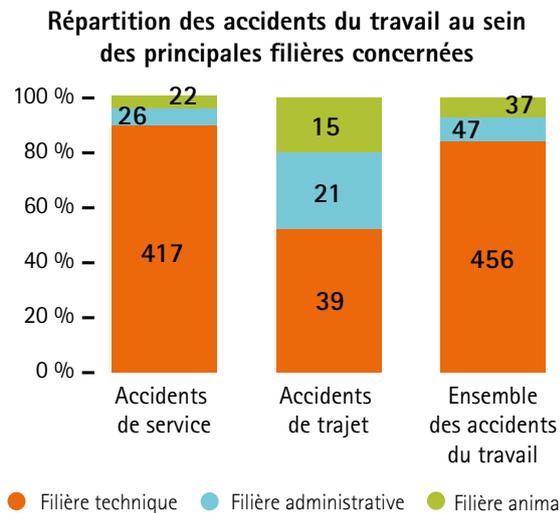
3,2 jours de formation en moyenne par agent, soit 1 jour de plus qu'en 2007 (intercommunalités de projet : 2,5 jours).

60 % des agents ont participé à une action de formation, contre seulement 33 % en 2007 (intercommunalités de projet : 41 %).

465 € de dépense moyenne de formation par agent (intercommunalités de projet : 308 €). Ces dépenses ont fortement augmenté en deux ans (+ 173 € par agent).

## PRÉVENTION, HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► Les accidents de service ne se concentrent plus uniquement sur la filière technique, y compris au sein des intercommunalités de projet, ce qui n'était pas le cas en 2007.



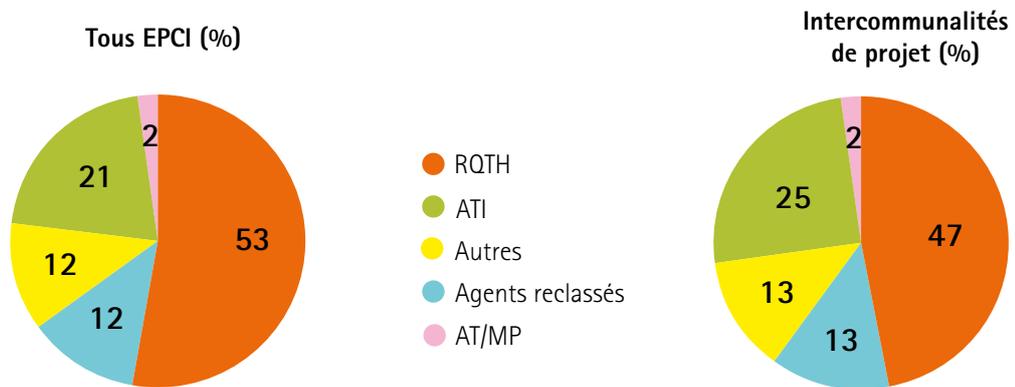
	Ensemble des EPCI	Dont intercommunalités de projet
<b>Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent</b>	195 €	198 €
<b>Nombre d'accidents du travail</b>	565	366
<b>Dont accidents de service (en %)</b>	85 %	85,5 %
<b>Taux d'occurrence des accidents du travail (nb d'accidents/effectif)</b>	7 %	8 %

## HANDICAP

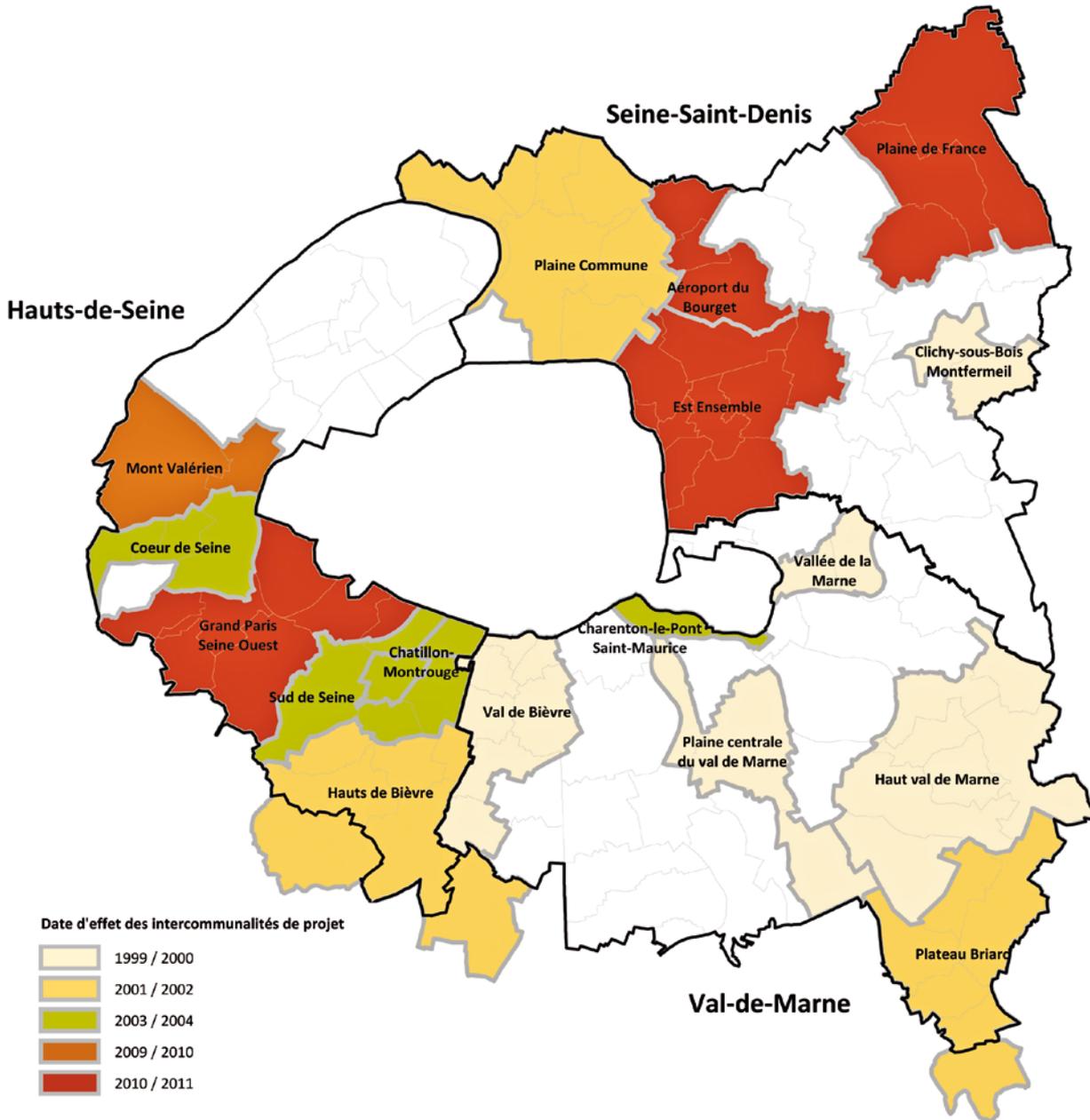
► Toujours peu de travailleurs handicapés, mais les intercommunalités de projet progressent en ce domaine (2 % de BOE en 2007).

	Ensemble des EPCI	Dont intercommunalités de projet
Taux de travailleurs handicapés	2 %	3 %

154 BOE travaillent au sein d'un EPCI, dont 83 % au sein d'une communauté d'agglomération ou de communes.



► Date d'effet des intercommunalités de projet en petite couronne



## LES CONSEILS GENERAUX

### STRUCTURE DES EFFECTIFS

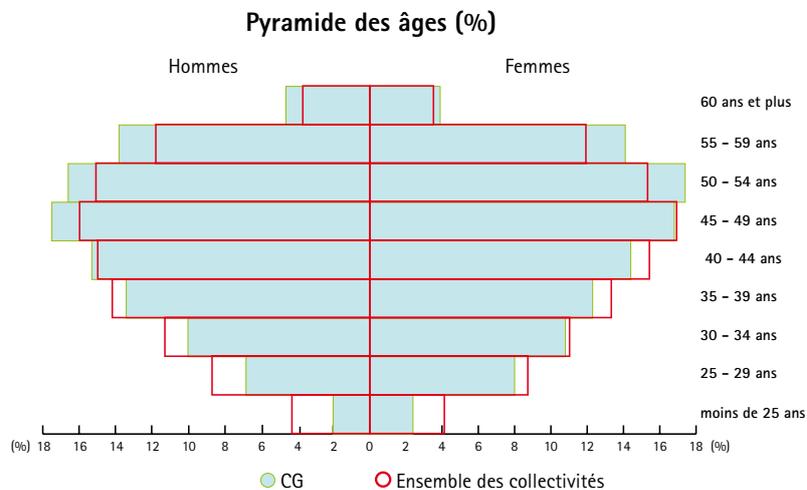
► Une part plus importante d'agents occupant un emploi permanent.

► Des effectifs vieillissants et plus âgés que l'ensemble des agents de la petite couronne.

	Effectifs	%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	18 495	82 %
Non titulaires sur emploi permanent	2 226	9,9 %
<i>Sous-total Permanent</i>	20 721	91,9 %
Autres agents sur emploi non-permanent	1 823	8,1 %
Ensemble	22 544	100 %

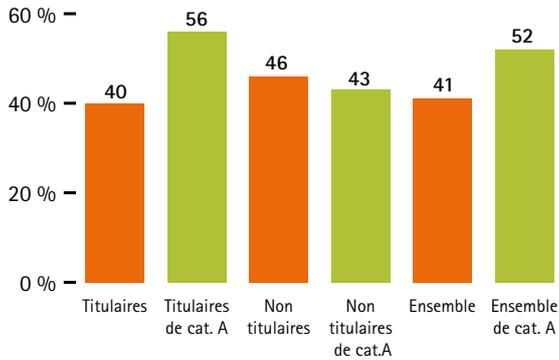
Les trois conseils généraux (CG) représentent **16 %** des effectifs totaux.  
**75 %** des agents sont des femmes.  
 L'âge moyen est de **44,7 ans**, soit 7 mois de plus qu'en 2007.

**9,9 %** des agents ont moins de 30 ans, (- 1,6 points par rapport à 2007), **35,3 %** ont 50 ans ou plus (+ 3,3 points par rapport à 2007).



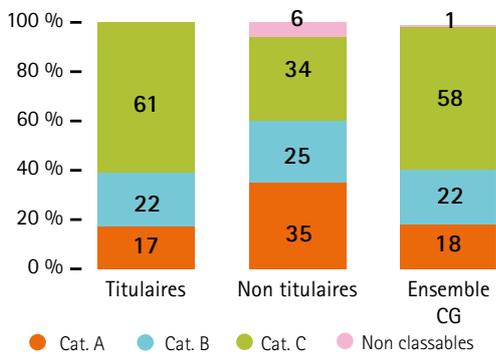
A l'inverse de ce qui est observé au sein d'autres types de collectivités, les femmes sont, dans l'ensemble, surreprésentées parmi les cadres.

Part des femmes dans les effectifs et dans les effectifs de catégorie A

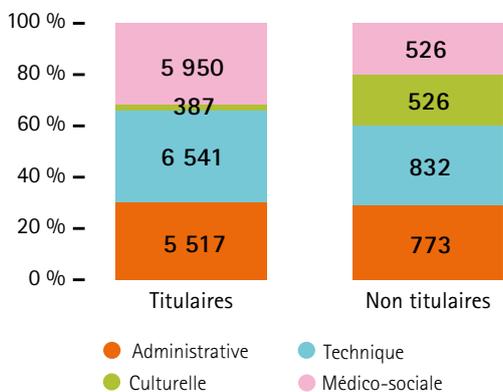


- Des emplois concentrés sur quelques filières et un recours au temps partiel plus fréquent.
- Une part plus importante d'agents de catégories A et B que dans l'ensemble des collectivités.

Répartition des catégories hiérarchiques par statut



Répartition des agents sur les principales filières (en nombre)



Une très faible part des agents travaille à temps non complet.

10 % des agents occupant un emploi à temps complet travaillent à temps partiel.

## FLUX DE PERSONNELS

► Stabilisation des effectifs des conseils généraux après une forte hausse due aux transferts de compétences.

**1 157 arrivées** (dont 71 % de fonctionnaires contre 76 % en 2007)

**1 092 départs** (dont 84 % de fonctionnaires contre 80 % en 2007)

Taux d'arrivée : **5,6 %**

Taux de départ : **5,3 %**

Ratio de remplacement : **1,06**

► La retraite : premier motif de départ des fonctionnaires.

**Arrivées de fonctionnaires** : les recrutements directs ont drastiquement diminué, passant de 32 % des recrutements en 2007 à 18 % en 2009. Les transferts de compétences constituent le principal motif d'arrivée de fonctionnaires (38,5 %). 20,5 % des arrivées sont le fait de mutations.

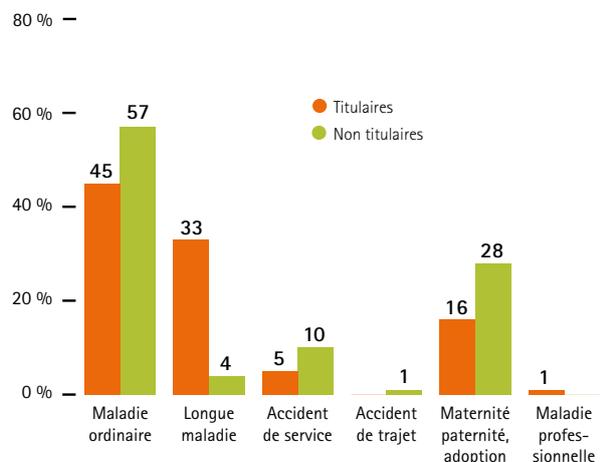
**Départs de fonctionnaires** : la retraite reste le principal motif de départ en 2009 (39,5 %), suivi par les détachements, mutations ou fin de détachement (34 %), puis par les congés parentaux ou mise en disponibilité (17 %).

## ABSENCES

► Le taux d'absence est de 7,1 % et le taux d'absentéisme « compressible » est de 3,7 %.

► La hausse des absences des agents non titulaires et la baisse des absences des agents titulaires sont à relier à la maladie ordinaire et aux accidents du travail.

Motifs des absences par statut



La structure des absences est sensiblement identique à celle constatée lors de la précédente collecte. La maladie ordinaire reste le principal motif d'absence des agents des conseils généraux.

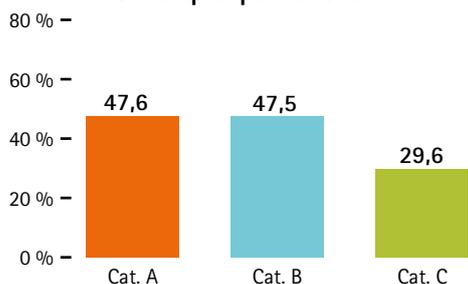
### Nombre moyen de jours d'absences par type d'absence

	Titulaires		Non titulaires	
	2009	2007	2009	2007
Maladie ordinaire	12,4	13,1	7,4	6,6
Longue maladie	9,1	8,8	0,5	0,8
Accidents du travail	1,5	1,7	1,5	1,1
Ensemble des absences	27,6	28,3	13,2	11,4

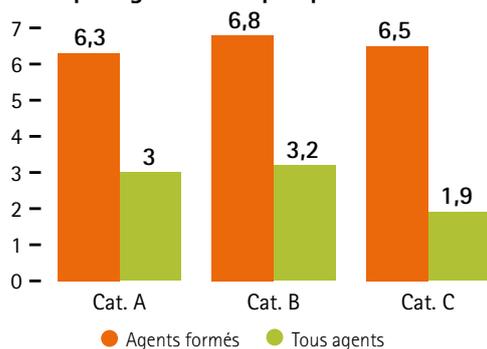
### FORMATION

► Diminution des formations, qui restent malgré tout plus fréquentes que dans l'ensemble des collectivités.

#### Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent



#### Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent



**2,4 jours** de formation en moyenne par agent. C'est 1,7 jours de moins qu'en 2007.

**38 %** des effectifs ont participé à une action de formation, contre 55 % en 2007.

**297 €** de dépense moyenne de formation par agent.

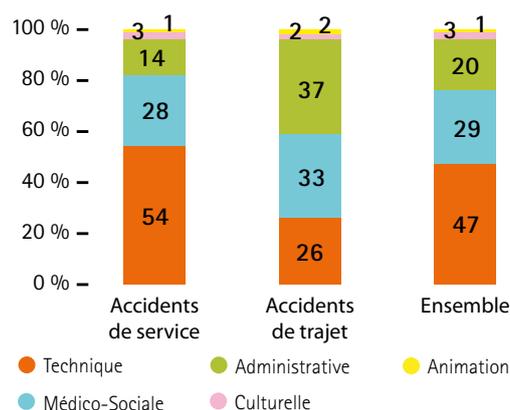
Le CNFPT n'est pas le principal organisme dispensateur de formations des agents des conseils généraux puisqu'il se partage à part égale (47 %) avec les « autres organismes ».

### PRÉVENTION, HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► La hausse des accidents du travail ne s'observe plus, comme en 2007, dans la filière technique mais essentiellement dans la filière administrative (+ 6 points).

	2007	2009
Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent	11 €	20 €
Taux d'occurrence d'accidents du travail (nombre d'accidents/effectif)	6 %	7 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail (en %)	74 %	74 %

#### Répartition des accidents du travail par filière



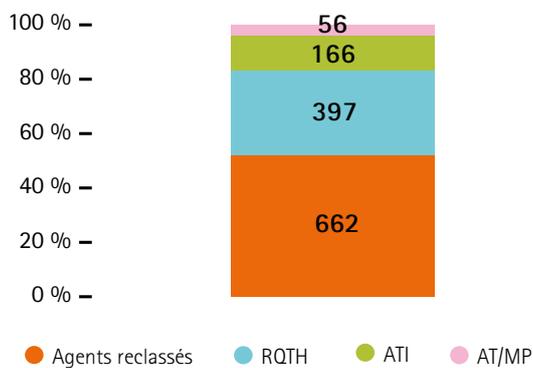
## HANDICAP

► Le taux légal d'emploi des personnes handicapées est atteint.  
L'accroissement du nombre de BOE peut s'expliquer en partie par le transfert des ATTEE<sup>10</sup>.

	2007	2009
Taux de travailleurs handicapés	5,7 %	6,27 %

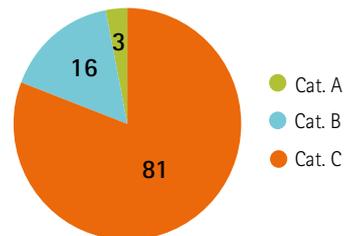
La part des agents reclassés est beaucoup plus importante que dans les autres types de collectivités (52 % au sein des conseils généraux contre 34 % dans l'ensemble des collectivités).

### Répartition des BOE par typologie de bénéficiaire (en nombre)



Alors même que les conseils généraux comptent une proportion d'agents de catégorie C moindre que les autres types de collectivité, les BOE de catégorie C sont prépondérants.

### Répartition des BOE par catégorie hiérarchique



<sup>10</sup> La loi du 13 août 2004 a transféré aux départements et aux régions la gestion des personnels techniciens, ouvriers et de services (TOS) des collèges et des lycées maintenant dénommés agents techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE).

## ► LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT (OPH)<sup>11</sup>

### STRUCTURE DES EFFECTIFS

- Un vieillissement plus accentué, qui s'accélère.
- Des effectifs davantage masculins.

	Effectifs	%
<b>Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)</b>	2 142	95,5 %
<b>Non titulaires sur emploi permanent</b>	94	4,2 %
<i>Sous-total Permanent</i>	2 236	99,6 %
<b>Autres agents sur emploi non permanent</b>	8	0,4 %
<b>Ensemble</b>	2 244	100 %

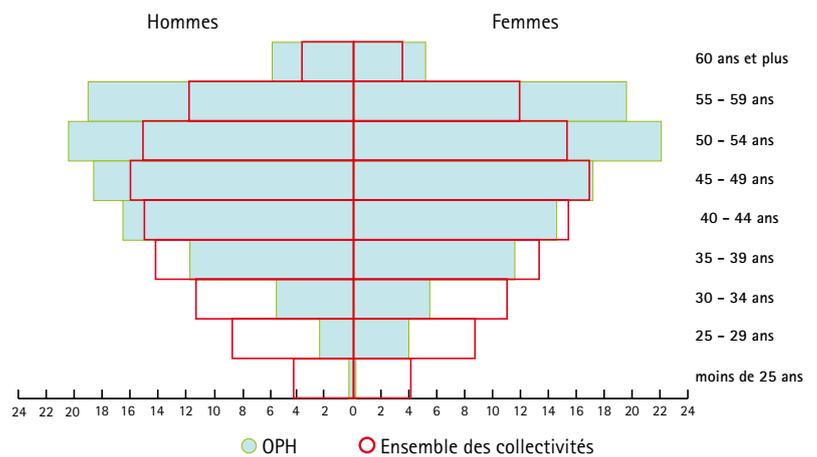
Les 29 OPH ayant répondu représentent 1,6 % des effectifs totaux.

- 50 % des agents sont des femmes.
- L'âge moyen est de 47 ans et 8 mois.

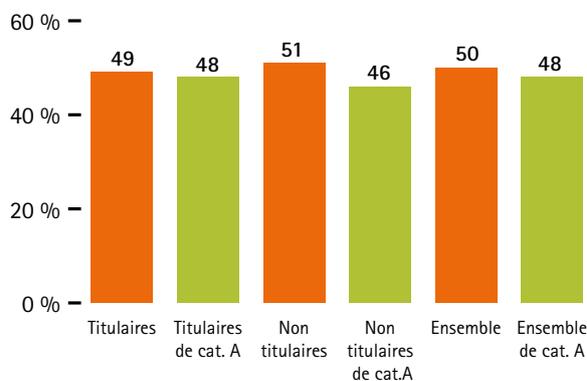
C'est 1 an et 6 mois de plus qu'en 2007 et 4 ans et 3 mois de plus que dans l'ensemble des collectivités de petite couronne.

- 3,4 % des agents ont moins de 30 ans, contre 6,1 % en 2007.
- 46,1 % ont 50 ans ou plus, contre 39,9 % en 2007.

### Pyramide des âges (%)



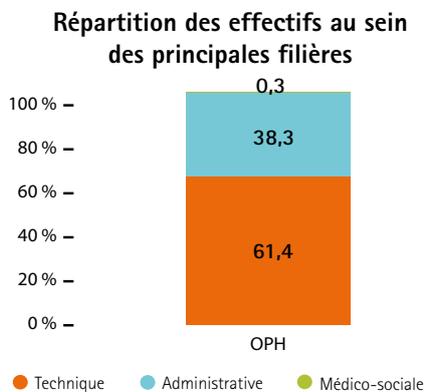
### Part des femmes dans les effectifs et dans les effectifs de catégorie A



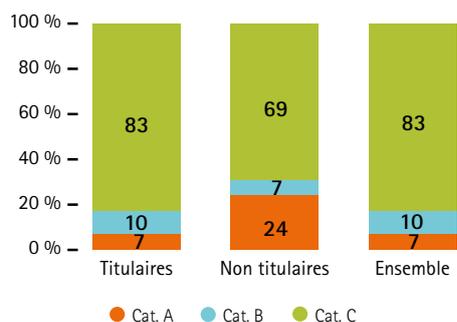
A l'inverse de ce qui est observé au sein d'autres types de collectivités, les femmes sont, dans l'ensemble, surreprésentées parmi les cadres.

<sup>10</sup> Les données présentées ici concernent les effectifs de fonctionnaires et non titulaires de droit public des OPH. Les agents relevant du droit privé ne sont pas concernés par le champ du REC.

► Deux filières représentées et une large majorité d'agents de catégorie C.



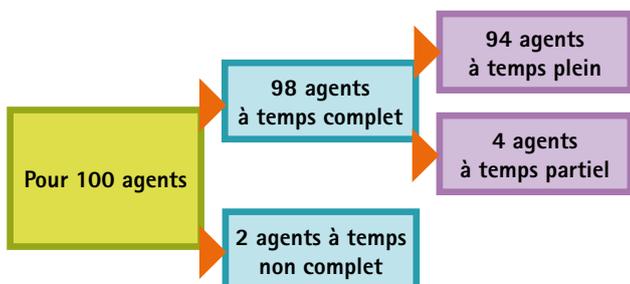
**Répartition des catégories hiérarchiques par statut**



La structuration des effectifs par filière est identique à 2007.

La répartition par catégorie hiérarchique est, dans l'ensemble, semblable à 2007, sauf chez les non titulaires qui voient la part des catégories A et C croître (respectivement + 5 points et + 4 points).

Le temps partiel est en baisse puisqu'il ne concerne plus que 4 % des agents à temps complet contre 7 % en 2007.



## FLUX DE PERSONNELS

► Nette baisse des effectifs relevant du droit public.



Plus de 9 départs sur 10 sont le fait de fonctionnaires, contre seulement 6,5 en 2007.

► La retraite : premier motif de départ

Flux	2007	2009
Taux de départ	8,2 %	5,8 %
Taux d'arrivée	4,3 %	0,3 %
Ratio de remplacement	0,52	0,05

**Recrutements de fonctionnaires :** 5 agents sont arrivés dans le cadre d'une réintégration ou d'une promotion interne « nette » et 1 par voie de détachement.

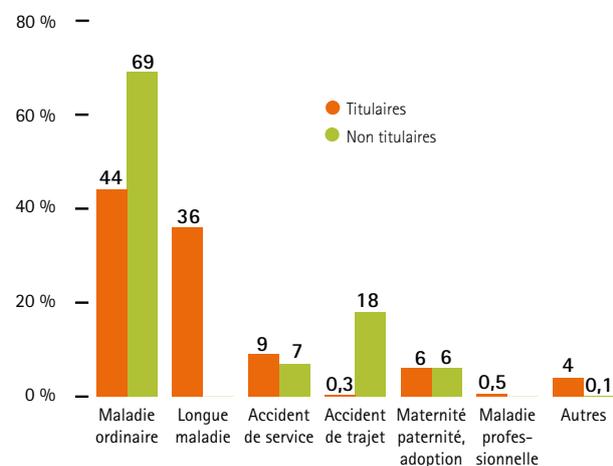
**Départs de fonctionnaires :** pour la première fois, les départs en retraite en constituent le premier motif (46 % des départs contre 36 % en 2007). Ils sont suivis par les détachements, mutations ou fin de détachement (20 % contre 38 % en 2007), puis par les congés parentaux ou disponibilité à 14 %.

## ABSENCES

► Le taux d'absence est de 7,7 % et le taux d'absentéisme « compressible » est de 4,2 %.

► La maladie ordinaire et les accidents du travail : une variation différenciée en fonction du statut des agents.

**Répartition des absences par motif et statut (%)**



Le nombre moyen de jours d'absence, tous motifs confondus, diminue de 3,3 jours en deux ans chez les titulaires, compte tenu notamment de la baisse de la maladie ordinaire (- 3 points) et des accidents du travail (- 1 point). La longue maladie, quant à elle, croît de 3 points.

Les non titulaires de droit public voient leur nombre moyen de jours d'absence augmenter (+ 6,5 jours par rapport à 2007) du fait de la maladie ordinaire (+ 14 points) et des accidents du travail (+ 6 points) essentiellement.

#### Nombre de jours moyen d'absences par type d'absence

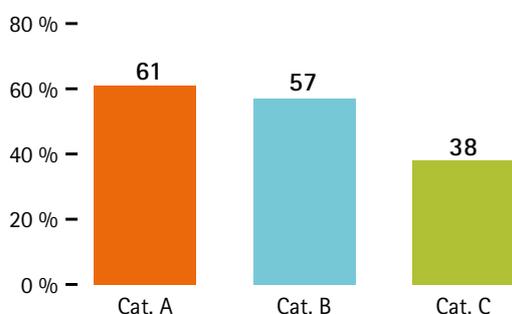
	Titulaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	12,6	14,7
Longue maladie	10,4	0
Accidents du travail	2,6	5,4
Ensemble des absences	28,7	21,4

#### FORMATION

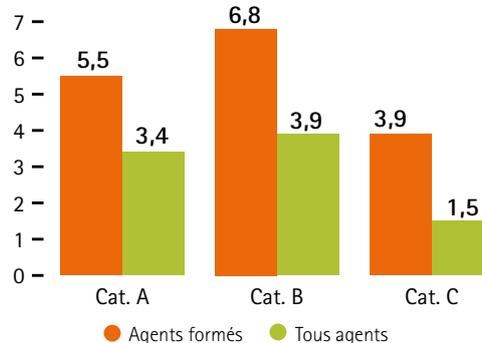
► Recul des départs en formation pour les agents de catégories A et C.

- 2 jours de formation en moyenne par agent.
- 45 % des effectifs ont participé à une action de formation.
- 340 € de dépense moyenne de formation par agent, contre 454 € il y a deux ans.

#### Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent



#### Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent



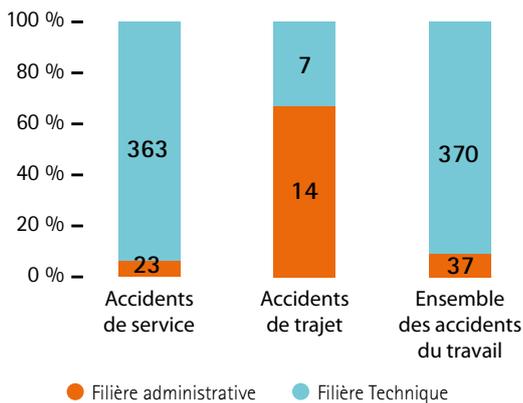
La part des agents de catégories A et C formés est moins importante qu'en 2007 (respectivement - 5,8 points et - 3,1 points). D'autre part, les agents de catégorie C formés ont suivi des formations aussi longues qu'en 2007, à l'inverse des catégories A et B formées qui voient le nombre moyen de jours de formation diminuer (passage de 7 jours à 5,5 pour les catégories A et de 11 jours à 6,8 pour les catégories B). Notons enfin que le CNFPT n'est plus le principal pourvoyeur de formation puisqu'il dispense, que cela soit ou non au titre de la cotisation obligatoire, seulement 38 % des formations contre 54 % en 2007.

## PRÉVENTION, HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► Accroissement du nombre d'accidents du travail.

	2007	2009
Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent	99 €	182 €
Nombre d'accidents du travail	284	407
<i>dont accidents de service (en %)</i>	87 %	95 %
Taux d'occurrence des accidents du travail (nombre d'accidents/effectif)	9 %	18 %
% d'agents handicapés	3 %	3 %

Répartition des accidents du travail par filière (en nombre)



La filière administrative est en net recul dans les accidents de service, puisqu'elle n'est plus concernée que par 6 % de ces accidents, contre 11 % en 2007.

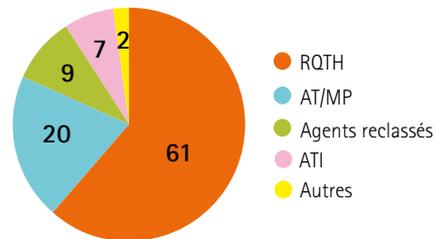
## HANDICAP

54 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de droit public travaillent au sein des OPH.

Les agents reclassés sont sous représentés (9 % contre 34 % dans l'ensemble des collectivités).

De plus, la spécificité des métiers des OPH ainsi que l'âge des agents (plus élevé que la moyenne) explique la part plus importante des accidentés du travail ou des victimes de maladies professionnelles (20 % contre 8 % dans l'ensemble des collectivités) parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Répartition par typologie de bénéficiaires



## ▶ LES COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS<sup>11</sup>

### CHRONOLOGIE

- > **18 février 2010** : journée d'information organisée par le CIG pour les communes et les établissements publics (EP) de moins de 50 agents sur le « Rapport sur l'Etat des Collectivités » (REC).
- > **Début mai 2010** : mise en ligne de l'application « Bilan Social » via l'Infocentre GPEEC du CIG. La saisie s'effectue de manière totalement dématérialisée, sur Internet.
- > **Mai – septembre 2010** : appui téléphonique du CIG aux communes et EP pour la saisie des données.
- > **Juin – octobre 2010** : relances, recueil, vérification des données et compilation.
- > **14 septembre et 23 novembre 2010** : présentation des données au CTP commun du CIG.
- > **Novembre 2010** :
  - Clôture de la collecte,
  - Traitement des données et préparation de la synthèse du bilan social,
  - Transmission aux préfetures de la petite couronne des REC des communes et EP de la petite couronne,
  - Transmission à la DGCL de l'ensemble des REC recueillis.

### CADRAGE METHODOLOGIQUE

Parmi les 82 communes et établissements publics (EP) de moins de 50 agents, 67 ont renvoyé leur rapport sur l'état des collectivités (REC), soit un taux de retour important : 81,7 %.

	Collectivités de – de 50 agents ayant rempli le REC au 31 12 2009		Ensemble des Collectivités de – de 50 agents au 31 12 2009	
<b>Communes</b>	3	4 %	3	4 %
<b>CCAS/CDE</b>	6	9 %	6	7 %
<b>EPCI</b>	45	67 %	54	66 %
<b>OPH</b>	13	20 %	19	23 %
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>	<b>82</b>	<b>100 %</b>

Sur les 67 REC retournés au CIG, 64 ont pu être exploités ; les trois REC non analysés ont bien été réalisés mais groupés avec leur commune de rattachement (il s'agit de deux EPCI et d'un CCAS).

Cette année encore, la répartition par type de collectivités et EP de moins de 50 agents ayant rempli le REC est très proche de

celle observée pour l'ensemble des collectivités et EP de moins de 50 agents. Cela permet d'avoir une vision fiable et précise de leur situation.

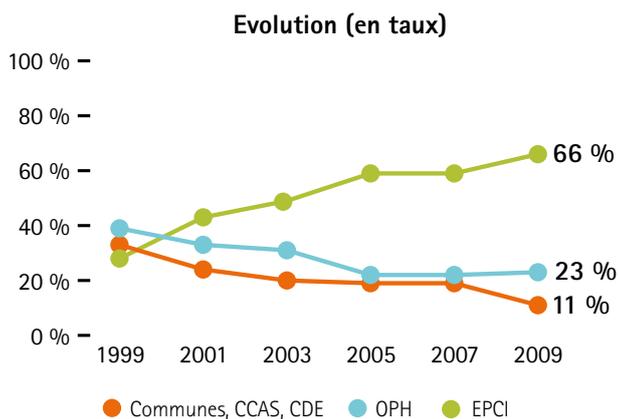
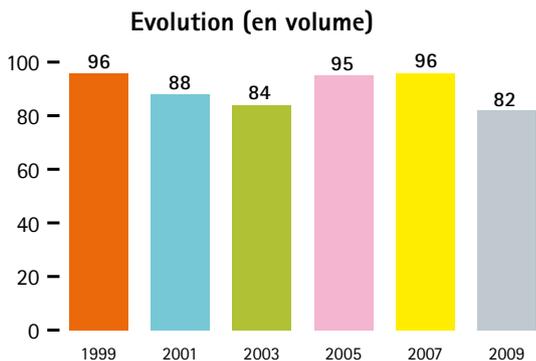
L'essentiel de l'étude porte sur les effectifs sur emplois permanents. Ce document est une synthèse retraçant les évolutions significatives et pertinentes entre les deux dernières collectes. Le questionnaire a connu quelques modifications depuis la collecte précédente (principalement des évolutions statutaires), mais sans commune mesure avec les évolutions qui ont eu lieu entre 2003 et 2005.

L'attention du lecteur est attirée sur l'hétérogénéité des missions des EPCI (informatique, sociale, funéraire, restauration, etc.), et plus généralement sur la diversité des types d'établissements publics dont les données sont traitées dans ce document. De plus, notons que les REC des OPH ne portent que sur les agents de droit public.

<sup>11</sup> Synthèse des données des collectivités de moins de 50 agents relevant du CTP placé auprès du CIG de la petite couronne

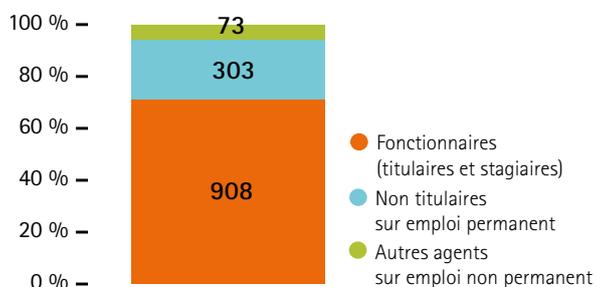
### LES EMPLOYEURS PUBLICS LOCAUX

Après avoir augmenté de plus de 10 % entre 2003 et 2005, grâce au développement de l'intercommunalité, le nombre de collectivités de moins de 50 agents dont le CTP est rattaché au CIG s'est stabilisé entre 2005 et 2007 pour diminuer finalement entre 2007 et 2009. 82 collectivités et établissements publics ont été recensés en 2009.



### LES EFFECTIFS RECENSÉS

Répartition des effectifs par statut (en nombre)

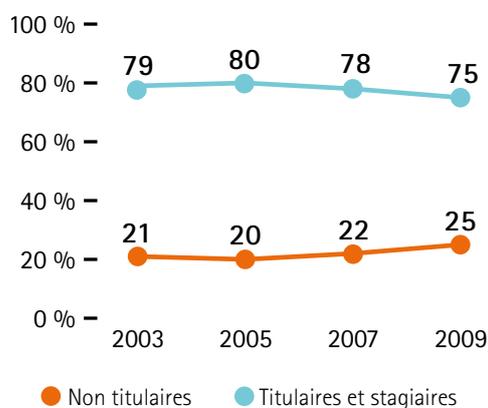


1 284 agents ont été dénombrés au sein des 67 collectivités ayant retourné le REC, tous statuts confondus. Parmi elles, 73 agents occupent des emplois non permanents.

### AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT : LA DIMINUTION DE LA PART DES FONCTIONNAIRES AU PROFIT DES AGENTS NON TITULAIRES SE POURSUIT

1 211 agents sur emploi permanent travaillaient en 2009 au sein de ces collectivités, répartis comme suit : 908 agents titulaires et 303 agents non titulaires.

La tendance d'accroissement de la part des agents non titulaires parmi les effectifs sur emploi permanent, perceptible depuis 2003, se confirme : de 17 % de non titulaires en 2007 à 25 % en 2009.

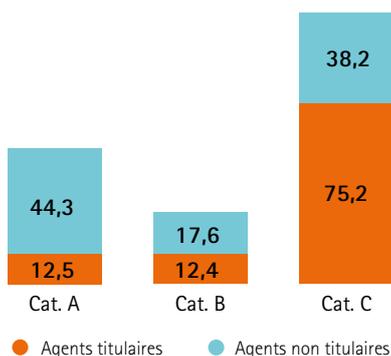


## CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE : FORTE DISPARITÉ ENTRE FONCTIONNAIRES ET NON TITULAIRES

Répartition des agents par catégorie hiérarchique



Statut par catégorie hiérarchique



La structure des effectifs par catégorie hiérarchique en fonction du statut a évolué entre deux collectes compte tenu de la modification de la structure des non-titulaires.

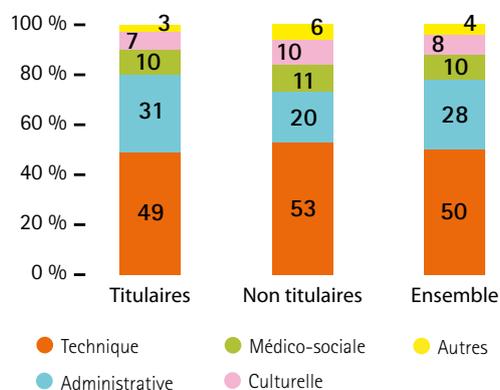
On assiste en effet à un accroissement de la part des catégories A. Si, comme en 2007, le poids de la catégorie A chez les agents non titulaires est 3,5 fois plus élevé que chez les fonctionnaires, c'est au sein des non titulaires que s'observe la différence : on constatait 38 % d'agents non titulaires de catégorie A en 2007 ; ils sont aujourd'hui plus de 44 %. Pour les catégories B non titulaires, la tendance s'inverse : on comptait, en 2007, 22 % de catégorie B non titulaires contre 17 % en 2009.

Enfin, alors que la catégorie C représente 66 % de l'ensemble des agents, cette proportion tombe à moins de 40 % chez les non titulaires.

En volume, pour la catégorie A, les agents non-titulaires sont pratiquement aussi nombreux que les fonctionnaires (respectivement 131 agents et 112 agents). Ce phénomène résulte des compétences des différents syndicats intercommunaux qui font appel à des profils qualifiés et spécialisés (informatique notamment).

## LE POIDS DE LA FILIÈRE TECHNIQUE RESTE PRÉPONDÉRANT

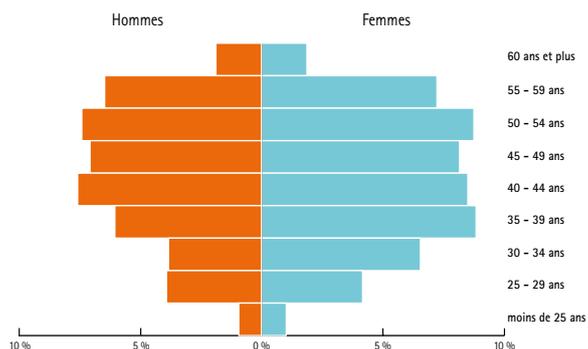
Répartition des filières par statut



La structure des effectifs par filière est stable depuis 2007. La filière technique reste prépondérante (50 % des effectifs), et gagne même 2 points par rapport à 2007. La filière administrative demeure également stable. La filière médico-sociale perd quant à elle 2 points en deux ans. Ici encore, c'est chez les non titulaires que les variations sont les plus importantes. En effet, les filières administrative et technique perdent respectivement 3 points et 2 points par rapport à 2007.

## ARRÊT DU VIEILLISSEMENT DES EFFECTIFS

Comme en 2007, l'âge moyen des agents est de 44,3 ans, mais la structure des effectifs tend à se modifier légèrement.



En effet, entre 2007 et 2009, on constate une **stabilité de la proportion des agents de 50 ans ou plus** (33,5 % des effectifs) alors que leur part avait crû de 1,5 points entre 2003 et 2007. En revanche, si **la proportion des agents de moins de 30 ans a diminué** entre 2003 et 2007, elle **est en hausse** depuis 2007 (+ 0,9 points). En 2007, les moins de 30 ans ne représentaient que 9,1 % des effectifs ; ils sont 10 % en 2009.

**Les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes** mais leur part dans les effectifs tend à diminuer (55 % en 2009 contre 57 % depuis 2005).

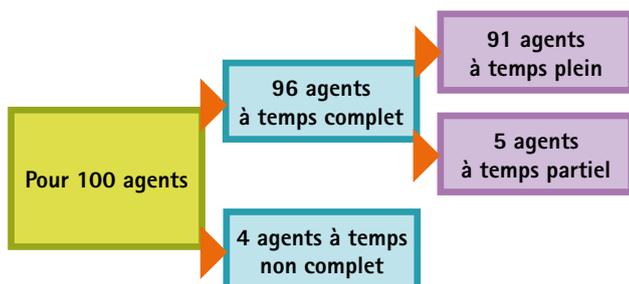
## POURSUITE DE L'AUGMENTATION DES ARRIVÉES D'AGENTS

Les effectifs des communes et établissements publics de moins de 50 agents s'accroissent grâce aux arrivées, nettement supérieures aux départs, soit **un ratio de remplacement de 2,07** contre 1,6 en 2007 (226 arrivées et 139 départs).

	247 Arrivées		119 Départs	
<b>Fonctionnaires</b>	111 agents	45 %	47 agents	39,5 %
<b>Non titulaires</b>	136 agents	55 %	72 agents	60,5 %

Les **transferts de compétences** (des communes vers les EPCI essentiellement) continuent d'augmenter et **restent, en 2009, le principal motif d'arrivée de fonctionnaires** (responsables de 67 % des arrivées contre 53 % en 2007). Si la structure des motifs de départs reste stable, les départs en retraite diminuent légèrement passant de 26 % des causes de départs en 2007 à un peu plus de 23 % en 2009. Plus d'un départ sur deux (51 %) résulte des détachements et mutations.

## STABILITÉ DES QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL



Les quotités de temps de travail restent stables ; le temps non complet est toujours peu utilisé.

Le temps partiel continue à concerner principalement les femmes puisque les hommes représentent 13 % des agents à temps partiel (12 % en 2007 et 2005). Cette tendance semble donc se stabiliser et sera à confirmer lors du prochain bilan social.

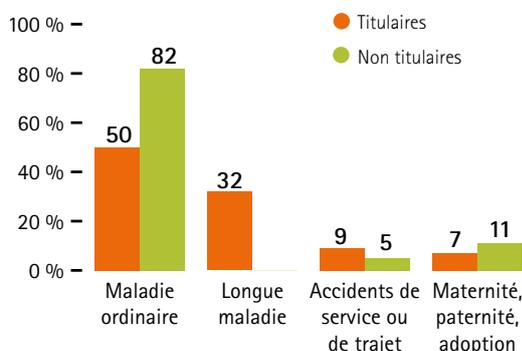
## DES TAUX D'ABSENCE EN BAISSÉ

Le **taux d'absence diminue depuis 2005** (tous motifs confondus), tant chez les titulaires que chez les non titulaires.

- Fonctionnaires : 4,7 % en 2009 contre 6,7 % en 2007
- Non titulaires : 2,2 % en 2009 contre 2,9 % en 2007

Les **principaux motifs d'absence au travail restent la maladie ordinaire** (responsable de 55 % des absences en 2009 contre 45 % en 2007) **et la longue maladie** (26 %), avec des disparités importantes selon le statut de l'agent, qui s'expliquent par le profil même des agents (âge et catégorie hiérarchique essentiellement).

Principaux motifs d'absence par statut



## FORMATION : LES EFFETS DE LA LOI DE 2007

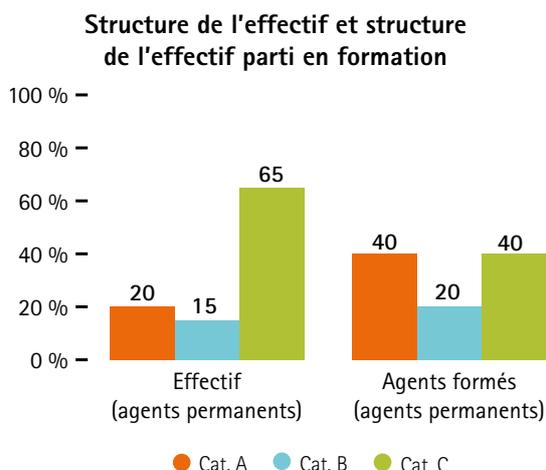
On constate une **diminution du nombre moyen de jours de formation par agent** sur emploi permanent entre 2007 (2,1 jours) et 2009 (1,9 jours).

La durée moyenne d'une formation baisse également, passant de 6,3 jours en moyenne en 2007 à 5,4 jours en 2009. Cependant, le coût moyen d'une journée de formation a progressé : en moyenne 275 € par jour de formation contre 236 € il y a deux ans.

De plus, les disparités persistent entre catégories hiérarchiques ; en effet, **les agents des catégories A et B partent toujours plus longtemps en formation que les catégories C.**

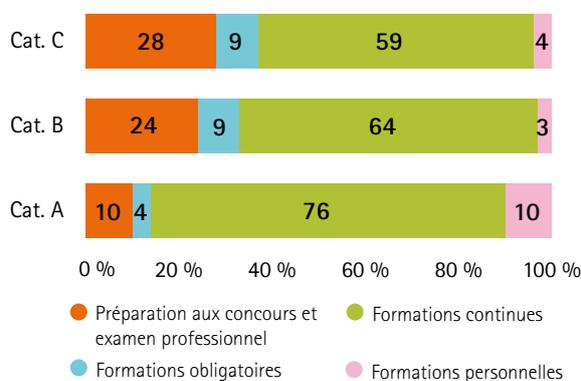
Les actions de formation ont touché 40 % des agents de catégorie A alors qu'ils ne représentent que 20 % des effectifs.

En revanche, on note une **augmentation du taux de départ en formation des agents de catégories C**, puisqu'ils sont 40 % à avoir été formés contre 31 % en 2007.



La répartition des journées par type de formation est sensiblement la même depuis 2007 avec une exception pour la « formation obligatoire » qui représentait 19 % du total des jours de formation en 2007 mais ne représente plus que 9 % en 2009 (à noter que pour les catégories C, seules 2 % des formations relevaient de ce motif en 2007). En effet, avec la réforme sur la formation issue de la loi de 2007, les agents des catégories A et B doivent effectuer moins de jours de formation obligatoire.

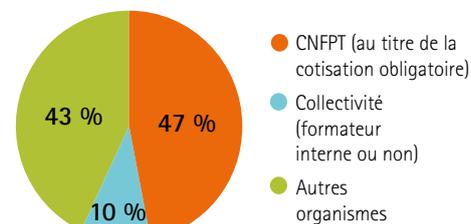
#### Répartition des types de formation suivie par les agents



Comme en 2007, le principal organisme de formation des collectivités de moins de 50 agents est le CNFPT, même s'il tend à perdre du terrain par rapport aux autres organismes qui eux passent de 34 % des jours de formation à 43 %.

Les collectivités ont plus souvent recours, pour les catégories A, à des organismes « autres » (65 %) plutôt qu'au CNFPT (27 %). Pour les catégories B et C, les formations sont dispensées à parts à peu près égales entre le CNFPT et les « autres organismes ».

#### Répartition des jours de formation par organisme



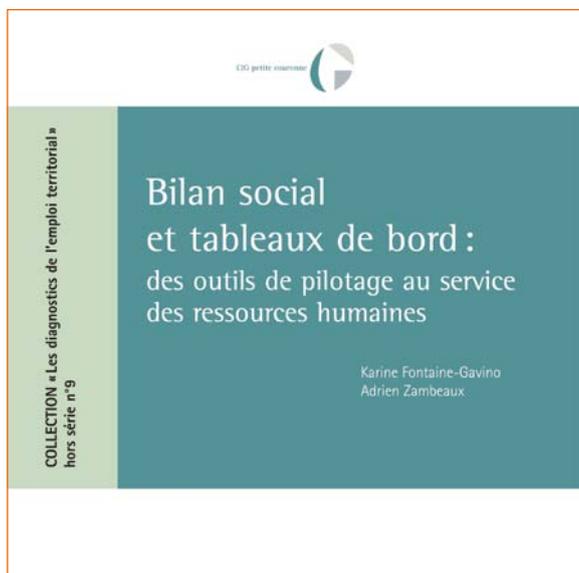
#### HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

En 2009, 71 accidents du travail imputables au service ou au trajet ont été recensés dans les collectivités de moins de 50 agents. Parmi ceux-ci, 72 % sont des accidents de service (contre 89 % en 2007). Ces accidents touchent principalement les agents de la filière médico-sociale, puis ceux de la filière technique (les autres accidents concernent les agents de la filière administrative).

On assiste à un accroissement des accidents de trajets dans les collectivités de moins de 50 agents. Cette tendance est constatée également dans le reste des collectivités. Ceux-ci concernent principalement les filières médico-sociale puis administrative.

Personnels affectés à la prévention	2007	2009
ACMO (nommés dans la collectivité)	21	35
ACFI (intervenues dans la collectivité)	19	16
Médecins de prévention (intervenues dans la collectivité)	33	29

## ► Pour aller plus loin

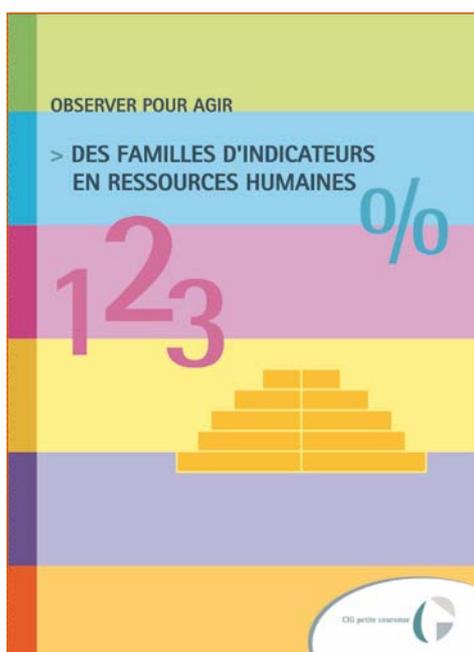


### **Bilan social et tableaux de bord : des outils de pilotage au service des ressources humaines**

COLLECTION « Les diagnostics de l'emploi territorial »  
hors série n°9

Téléchargeable sur Accès collectivités [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)  
rubrique publications ainsi que sur l'Extranet « Ressources »

## ► Observer pour agir



### **Des familles d'indicateurs en ressources humaines**

- Effectifs
- Age et ancienneté
- Mouvements de personnel
- Formation
- Budget
- Absences
- Santé et sécurité au travail

Téléchargeable sur Accès collectivités [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)  
rubrique publications ainsi que sur l'Extranet « Ressources »

CIG petite couronne  
Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la région d'Ile-de-France  
157, avenue Jean Lolive 93698 Pantin Cedex  
Tél. : 01 56 96 80 80 - Fax : 01 56 96 80 81  
[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

Janvier 2011 – Rédaction : Anthonie Petit [gpeec@cig929394.fr](mailto:gpeec@cig929394.fr) – service GPEEC – Direction de l'emploi – Conception graphique : Atelier Maupoux – Mise en pages : E. Gourdin-Juin – Direction de la communication – © CIG petite couronne « En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans mention expresse de l'éditeur : le CIG petite couronne ».  
Source des graphiques : Bilan social 2009 – Service GPEEC, CIG petite couronne.