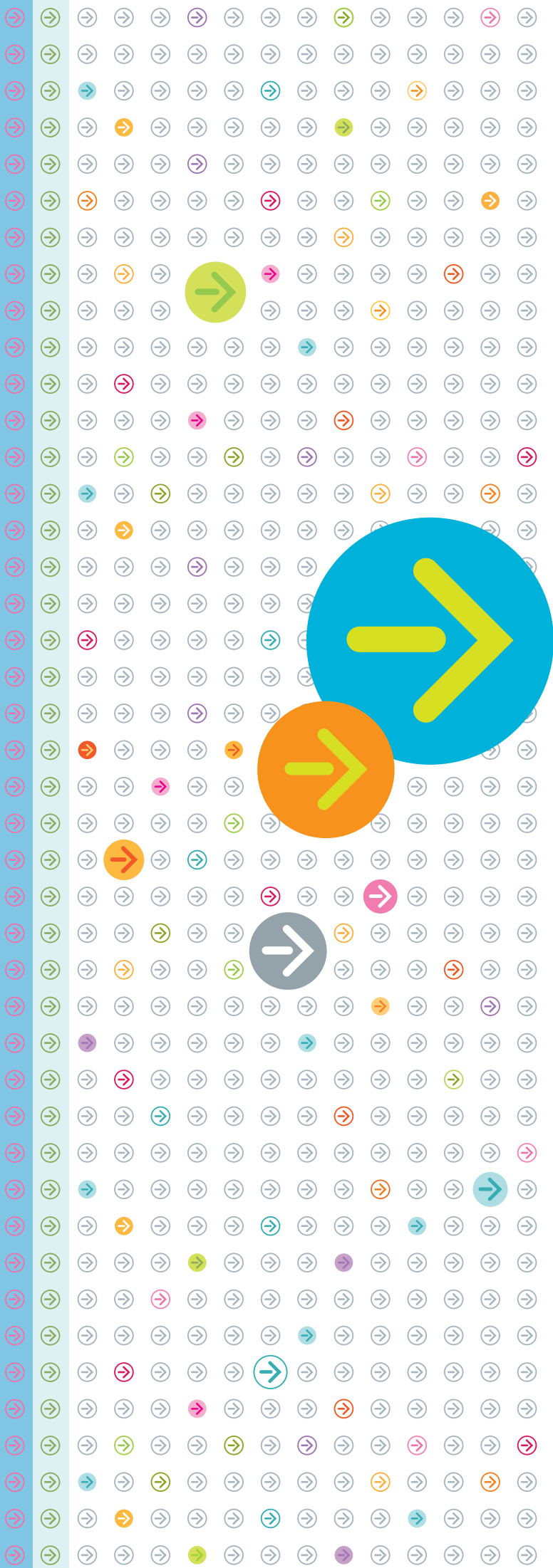




# BILAN SOCIAL 2015

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 2015 transmis en 2016 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 d'établissement public, et pour les communes par strate d'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 CIG 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,  
Maire de Villiers-sur-Marne

## → Le cadre réglementaire

- **La loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 modifie l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et 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, tel 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 à renseigner est fixée par l'arrêté du 28 septembre 2015.**

## Chronologie

### LES 7, 8 ET 9 MARS 2016 :

journées d'information organisées par le CIG pour les collectivités et les établissements publics (EP) de petite couronne sur le "Rapport sur l'Etat des Collectivités" (REC).

### DÉBUT AVRIL 2016 :

mise en ligne de l'application "Bilan Social" via l'Infocentre Bilan Social du CIG et transmission des identifiants personnels aux collectivités. La saisie s'effectue de manière totalement dématérialisée et sécurisée sur Internet.

### MARS-DÉCEMBRE 2016 :

assistance du CIG aux collectivités pour la saisie des données.

### JUIN-SEPTEMBRE 2016 :

relances, recueil, vérification des données et compilation.

### 25 OCTOBRE 2016 :

présentation des données relatives aux collectivités et établissements publics de moins de 50 agents rattachés au CT du CIG.

### OCTOBRE-DÉCEMBRE 2016 :

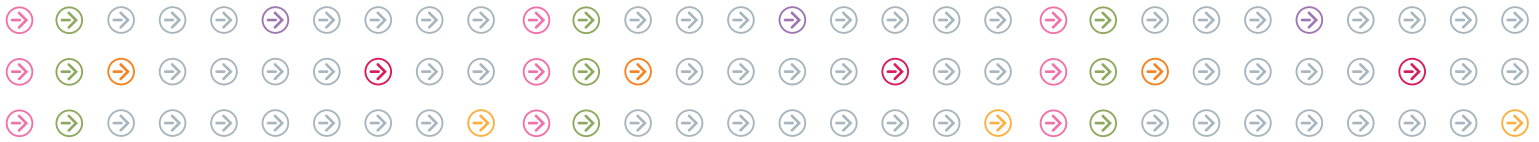
transmission à la Direction Générale des Collectivités Locales de l'ensemble des REC recueillis.

### DÉCEMBRE 2016 :

clôture de la collecte 2015.

### FÉVRIER-MAI 2017 :

traitement des données et conception analytique et graphique de la synthèse en petite couronne.



## → Valorisation des données sociales : REC et bilan social

### Le bilan social est un outil

#### D'INFORMATION

- Photographie un instant « T » : il regroupe en un document unique les principales données chiffrées.
- Outil de connaissance sociale : il appréhende la population et s'interroge sur les données sociales.
- Vecteur d'information du personnel et des élus locaux sur la structure dans laquelle ils travaillent.
- Référence de comparaisons opportunes avec d'autres collectivités sur la base d'indicateurs identiques.

#### DE PLANIFICATION

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

#### DE CONCERTATION

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

Par glissement et de manière abusive, on utilise souvent le terme de bilan social pour désigner le Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC), qui correspond à la seule obligation légale. Alors que le REC est bi annuel (années impaires), les employeurs publics peuvent choisir d'établir un bilan social tous les ans afin d'analyser leurs données internes.

Dans ce document, le bilan social ainsi utilisé représente la synthèse de l'analyse des données issues du REC au 31 décembre 2015. Initialement prévu pour favoriser le dialogue social, le bilan social est un outil d'analyse des données de la collectivité permettant une meilleure connaissance des spécificités de l'emploi et des effectifs. Il récapitule les principales données chiffrées pour apprécier la situation de l'emploi public au 31 décembre de l'année N et mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des 2 années précédentes.

Outre le respect de la réglementation, le bilan social peut être exploité comme un outil de pilotage des ressources humaines permettant de dégager l'information nécessaire à la prise de décision.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à vous reporter à la publication « Bilan social et tableaux de bord », collection « Les diagnostics de l'emploi territorial » ; hors série n° 9-2005, disponible dans les archives sur le site du CIG : [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr) à la rubrique gestion des ressources humaines/Emploi/Observatoire RH/Publications sur l'emploi territorial.

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 sur mesure (issu des données REC uniquement ou établi en fonction de vos besoins internes) ou de la réalisation d'études sur mesure vous permettant de disposer d'outils de pilotage et d'aide à la décision.

**Contact** : Service emploi-études à la direction de l'emploi : 01 56 96 81 90/82 70 ou [bilansocial@cig929394.fr](mailto:bilansocial@cig929394.fr)

# SOMMAIRE

## Cartographie.....p 6

## Synthèse de la petite couronne..p 8

### → Les éléments de cadrage..... p 8

### → La structure des effectifs..... p 9

- Les effectifs globaux ..... p 9
- La répartition par statut..... p 11
- Focus sur les emplois fonctionnels ..... p 13
- La répartition par filière..... p 14
- La répartition par catégorie hiérarchique.. p 14
- La répartition par genre ..... p 15
- La répartition par tranche d'âge..... p 16

### → Les mouvements du personnel..... p 17

- Les arrivées..... p 17
- Les départs définitifs..... p 18

### → Le temps de travail..... p 19

- Les modalités d'organisation du temps de travail..... p 19
- Les heures supplémentaires et complémentaires rémunérées dans l'année p 19

### → Les agents en situation de handicap. p 20

*L'essentiel des caractéristiques des effectifs au 31 décembre 2015..... p 21*

### → Les absences au travail ..... p 22

- La répartition de l'absentéisme par motif . p 22
- Le nombre de jours d'absence pour raison de santé ..... p 23
- Des indicateurs d'absence déclinés par statut ..... p 23
- La gravité des absences pour raison de santé..... p 24

### → La prévention, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail..... p 26

- Les accidents du travail et maladies professionnelles reconnus et survenus dans l'année..... p 26
- Le personnel affecté à la prévention ..... p 27
- Des indicateurs santé et sécurité par type de collectivité..... p 28
- Focus sur les risques psychosociaux (RPS). p 29

### → La formation..... p 30

- La durée de la formation..... p 30
- La typologie de la formation..... p 30
- Le coût de la formation ..... p 31

*L'essentiel du rapport de situation comparée femmes/hommes (RSC)..... p 32*

### → Le budget..... p 33

- Les dépenses globales ..... p 33
- Les rémunérations brutes annuelles..... p 33

*L'essentiel sur les conditions de travail, la formation et le budget ..... p 34*

### Déclinaisons par type de collectivité..... p 35

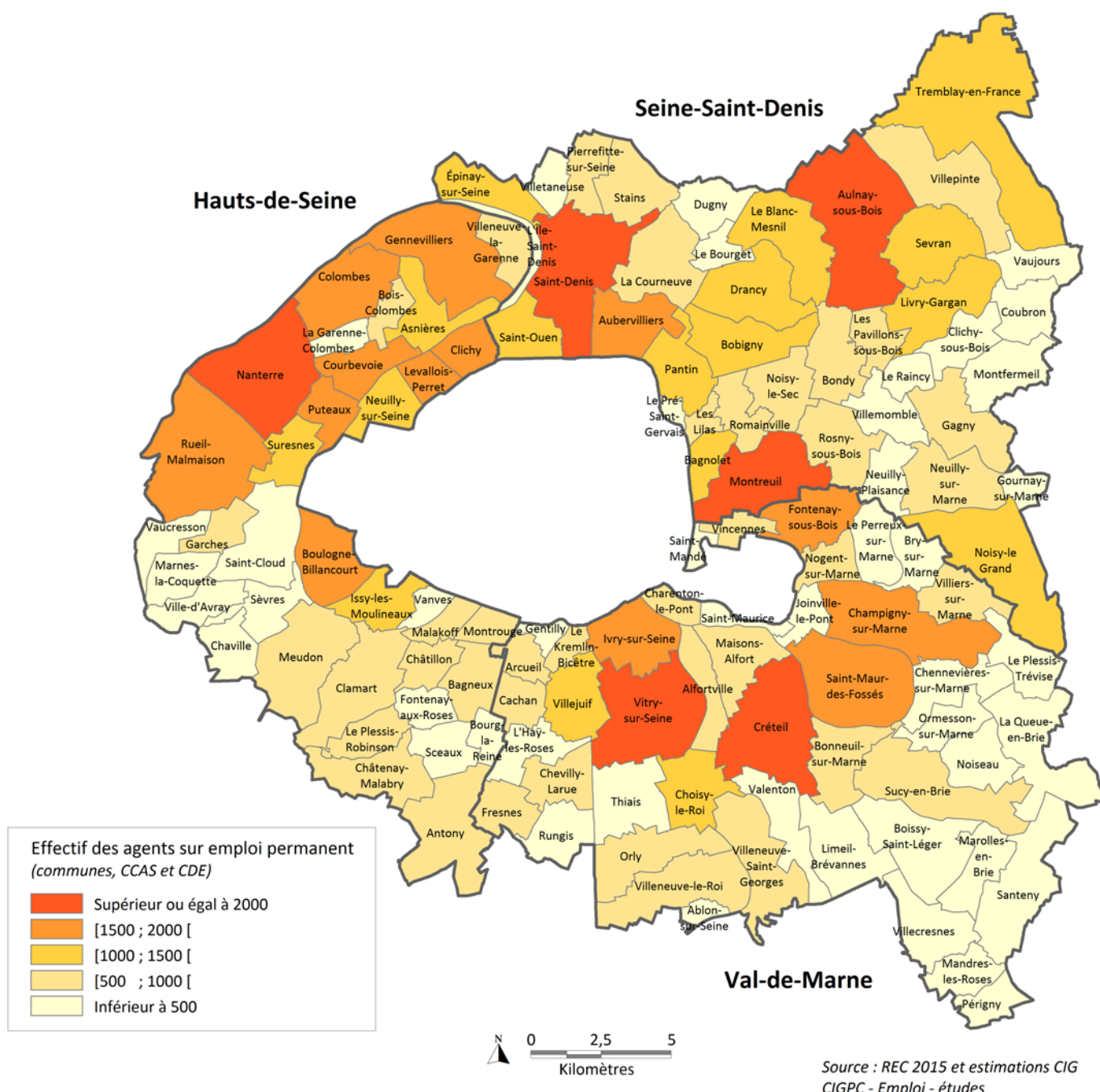
- Les communes, CCAS et CDE..... p 35
- Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)..... p 41
- Les départements..... p 46
- Les offices publics de l'habitat (OPH) ..... p 51

### Lexique des indicateurs de mesure..... p 53

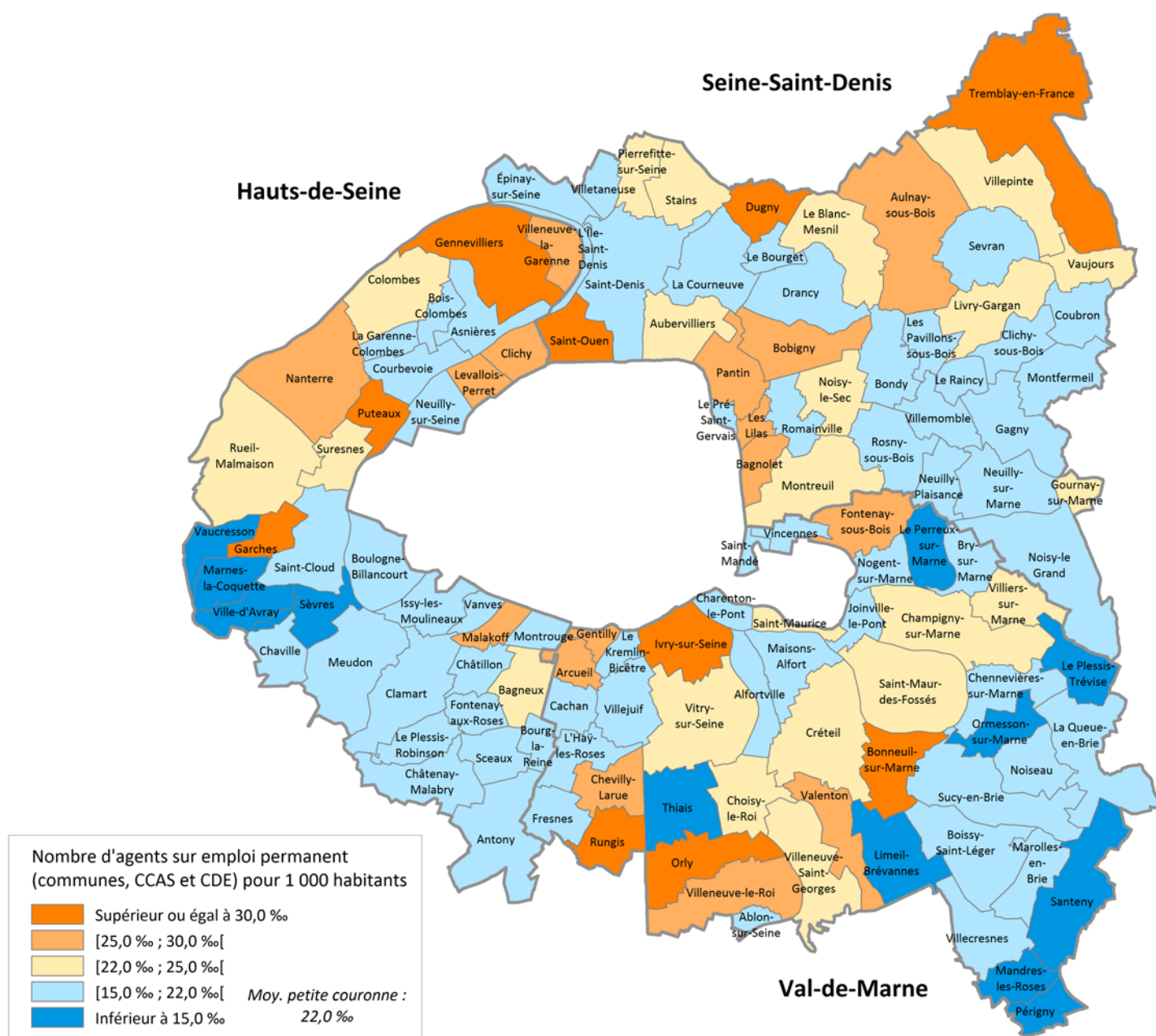


## Cartographie

→ Effectifs sur emploi permanent des communes et établissements communaux au 31 décembre 2015



→ Taux d'administration des communes au 31 décembre 2015



Sources : REC 2015 et estimations CIG INSEE, recensement 2014 CIGPC - Emploi - études



# Synthèse de la petite couronne

## → Les éléments de cadrage

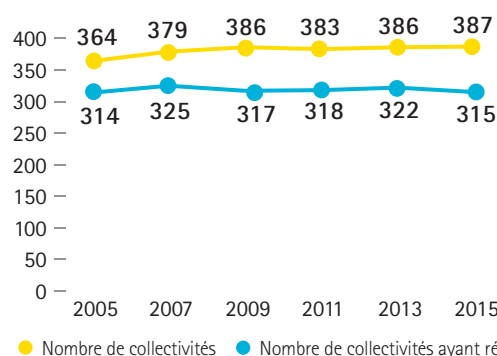
Cette synthèse présente les principaux résultats issus des rapports sur l'état des collectivités (REC) de la petite couronne au 31 décembre 2015. **Le taux de retour global des REC s'élève à 81 %, soit 315 collectivités et établissements publics (EP) sur les 387 que compte la petite couronne au 31 décembre 2015. Cela représente 98 % de l'effectif réel de toutes les collectivités en petite couronne.** Le CIG poursuit, pour l'édition de cette année, 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.

**Le questionnaire REC a connu quelques modifications depuis la collecte de 2013, liées principalement à des évolutions réglementaires et législatives du statut de la FPT, ainsi qu'une ventilation de certains indicateurs par genre, statut et grade.** Cette évolution des indicateurs permet d'enrichir l'analyse en ajoutant de nouveaux éléments de comparaison entre les collectivités ou en supprimant des anciens indicateurs désuets. Il est à préciser que certains indicateurs mal ou peu renseignés ne sont pas exploités dans ce document.

### Précisions méthodologiques

*Les résultats présentés dans cette étude sont une exploitation statistique des données REC au 31 décembre 2015 transmises par les collectivités concernées, elles sont donc purement déclaratives. Ces données n'ont pas été pondérées et portent, pour l'essentiel, sur les emplois permanents (sauf mention contraire). Les évolutions temporelles proposées sont appréhendées sur un champ d'effectif non constant, dans la mesure où les collectivités ayant participé à la campagne REC 2015 ne sont pas à l'identique celles ayant participé en 2013. Il convient par conséquent de rester prudent dans l'analyse des évolutions des effectifs.*

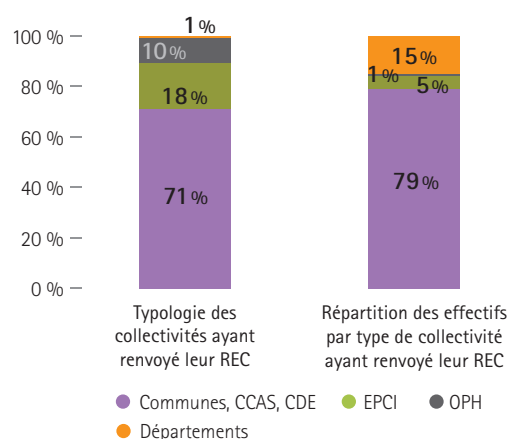
Évolution du taux de retour du REC en petite couronne



Si le nombre d'employeurs publics a augmenté entre 2005 et 2009, il est depuis 2009 relativement stable et s'établit à 387 collectivités et établissements publics en 2015. Les 315 collectivités et EP ayant répondu se répartissent comme suit :

- **225 Communes, CCAS et CDE sur 255 recensés**, soit un taux de retour de 88 %,
- **3 Départements sur 3 recensés**, soit un taux de retour de 100 %,
- **57 EPCI sur 85 recensés**, soit un taux de retour de 67 %,
- **30 OPH sur 45 recensés**, soit un taux de retour de 67 %.

Typologie des collectivités ayant répondu/effectif





	2015		2013	
	% REC	% Effectif	% REC	% Effectif
Communes, CCAS, CDE	71 %	79 %	67 %	77 %
Départements	1 %	15 %	1 %	15 %
EPCI	18 %	5 %	21 %	7%
OPH	10 %	1 %	11 %	1 %
<b>Total en nombre</b>	<b>315 REC</b>	<b>155 049 agents</b>	<b>322 REC</b>	<b>153 494 agents</b>

La typologie des collectivités et établissements publics ayant répondu au REC en 2015 a quelque peu évolué depuis 2013 : la part des EPCI par rapport à l'ensemble a diminué de 3 points, alors que celle du bloc communal, constitué des communes, des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles (CDE) a augmenté de 4 points par rapport à 2013. Les OPH<sup>1</sup> ont participé à hauteur de 10 % en 2015 (contre 11 % en 2013).

L'effectif du bloc communal (communes, CCAS, CDE) et des départements demeure incontestablement le plus important par rapport à sa répartition parmi les collectivités répondantes (cf. graphique typologie). Les départements représentent 1 % des collectivités répondantes, alors qu'ils regroupent à eux seuls 15 % de l'effectif. Le bloc communal est naturellement le plus conséquent à hauteur de 79 % des effectifs (+ 2 points par rapport à 2013). Les OPH et les EPCI représentent respectivement 5 % et 1 % des effectifs en petite couronne.

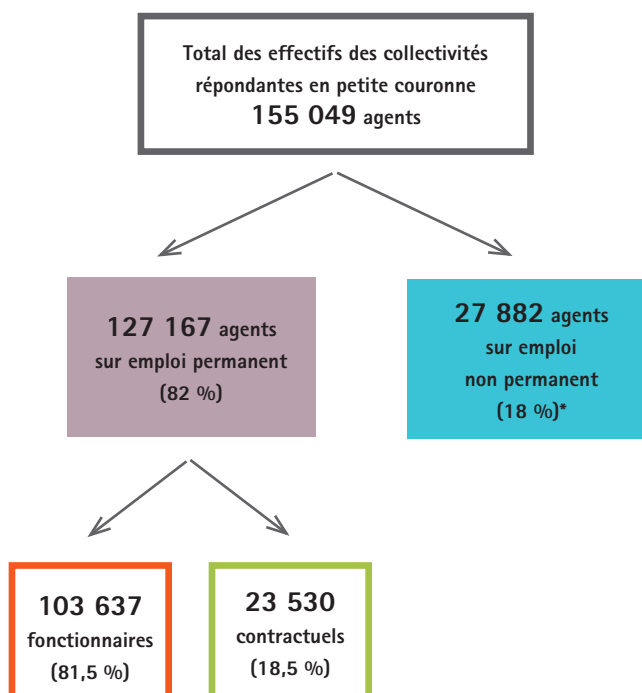
(1) Depuis l'ordonnance n° 2007-137 du 1<sup>er</sup> février 2007 relative aux offices publics de l'habitat, ceux-ci ne remplissent le REC que pour les agents de droit public.

## → La structure des effectifs

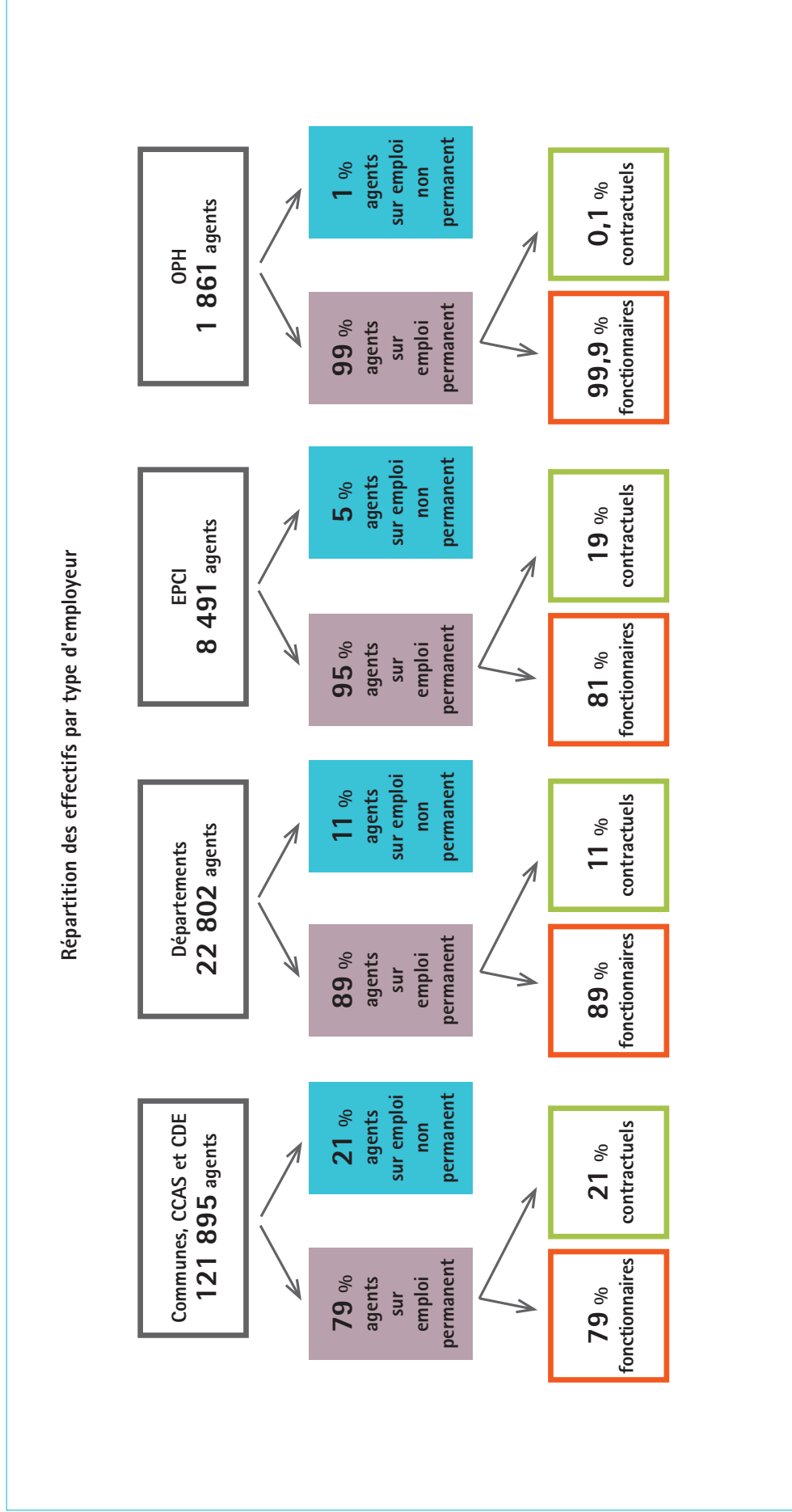
### Les effectifs globaux

*Une relative stabilisation de l'effectif global, en dépit d'une légère augmentation du nombre d'agents sur emploi permanent*

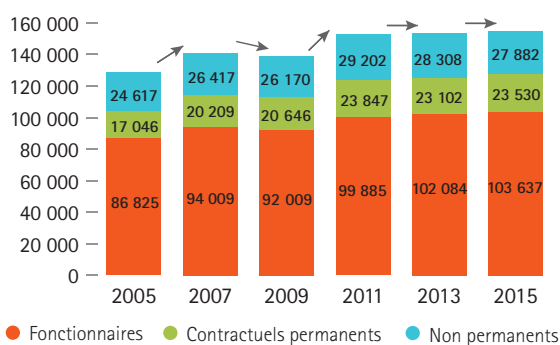
Le REC a permis de recenser 155 049 agents territoriaux au 31 décembre 2015. Parmi eux, 127 167 agents sur emploi permanent (+ 1,6 % par rapport à 2013) travaillent au sein des 315 collectivités et EP de la petite couronne, dont 81 % de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et 64 % de femmes.



\* Les emplois non permanents regroupent : les collaborateurs de cabinet, les assistants maternels et familiaux, les saisonniers ou occasionnels, les emplois aidés, les apprentis, les personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire et les non classables.



### Évolution des effectifs (nombre d'agents)



#### LE CHIFFRE

En 2015, les effectifs fonctionnaires (titulaires et stagiaires) ont augmenté de **+ 1 553 agents** (+ 1,5 %).

En dépit de quelques évolutions conjoncturelles (une importante diminution en 2009 compensée par un accroissement de 10 % en 2011), les effectifs territoriaux enregistrent une augmentation constante jusqu'en 2011, pour se stabiliser dans leur ensemble, avec des variations différenciées par statut et par type de collectivité.

Alors que l'effectif sur emploi permanent (fonctionnaires et contractuels) progresse de 1,6 % entre 2013 et 2015, l'effectif sur emploi non permanent diminue de 1,5 %. **Pour l'ensemble des effectifs, une progression de 1 % est observée entre 2013 et 2015**, soit une légère évolution par statut se déclinant comme suit<sup>2</sup> :

- + 1,52 % d'agents fonctionnaires,
- + 1,85 % d'agents contractuels sur emploi permanent,
- - 1,50 % d'agents sur emploi non permanent.

Entre 2013 et 2015, l'augmentation de l'effectif permanent est partiellement équilibrée par la diminution de l'effectif sur emploi non permanent, en dépit de la progression des emplois d'avenir (+ 33 %). Si le nombre de contractuels sur emploi permanent a diminué entre 2011 et 2013 de près de 3 %, ce qui pouvait être une conséquence des titularisations liées à la loi Sauvadet du 12 mars 2012, la tendance est inversée en 2015, avec l'augmentation de ces effectifs, notamment au sein des départements (+ 6 %) et du bloc communal (+ 4 %).

(2) Hors contrats aidés, l'effectif global a augmenté de 0,84 % entre 2013 et 2015.

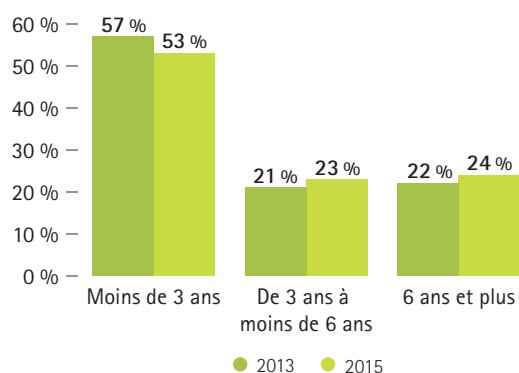
### La répartition par statut

**Le nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent est en légère hausse...**

La tendance à la progression du nombre de fonctionnaires, observée depuis 2011, se poursuit jusqu'en 2015 avec une augmentation de **1 553 agents entre 2013 et 2015**.

Après une diminution de 3 % entre 2011 et 2013, l'effectif contractuel sur emploi permanent enregistre une augmentation de **1,85 %**, soit un **surcroît de 428 agents entre 2013 et 2015**. La répartition par filière de ces effectifs met en évidence une augmentation au sein des deux filières technique (+ 4 %) et animation (+ 3 %).

#### Répartition des contractuels sur emploi permanent par ancienneté



En termes de durée de présence au sein de la collectivité, l'évolution de l'ancienneté révèle une diminution des contractuels présents depuis moins de 3 ans (- 4 points par rapport à 2013), malgré leur importante proportion au sein de l'effectif. En revanche, la part de ceux présents depuis au moins 3 ans augmente de 4 points. Ces données peuvent être appréhendées selon des hypothèses précédemment évoquées :

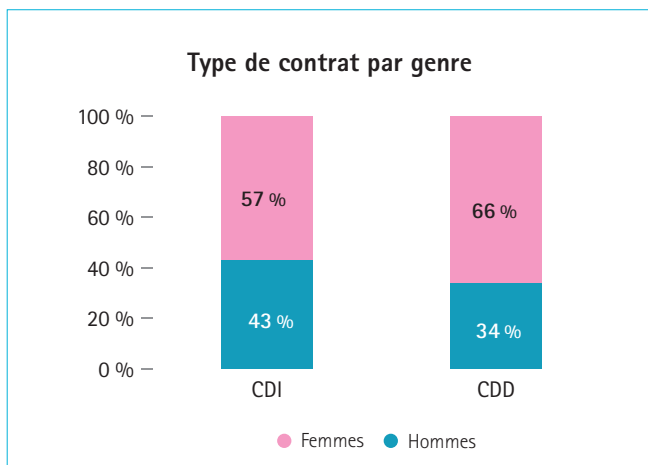
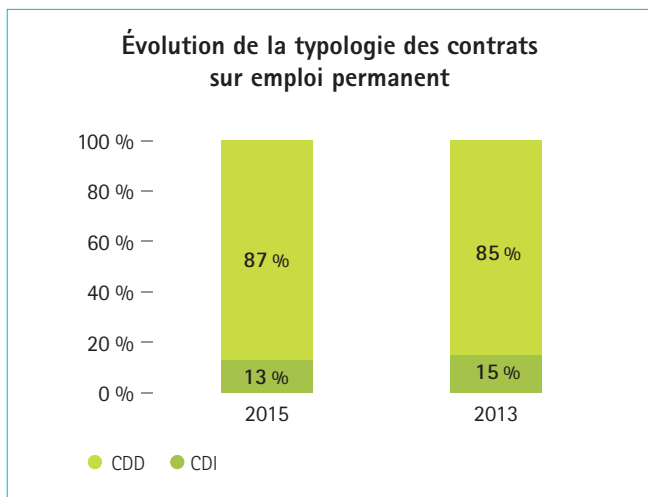
- Certains contrats n'ont pas été reconduits au sein des collectivités et le taux de départ est important<sup>3</sup>,
- Certains contractuels ont été titularisés ou mis en stage selon le dispositif de la loi Sauvadet du 12 mars 2012, d'où l'augmentation du nombre des fonctionnaires (+ 1,5 % en 2015).

La déclinaison de l'ancienneté par filière permet d'observer une importante proportion d'agents relevant de la filière technique parmi les agents les plus anciens. En effet, 29 % de ces agents travaillent dans leur collectivité depuis au moins 6 ans (27 % en 2013), contre 18 % de ceux relevant de la filière médico-sociale (20 % en 2013) et 14 % de la filière administrative (18 % en 2013).

(3) Le taux de départ des agents contractuels s'élève à 21 % (contre 19 % en 2013).

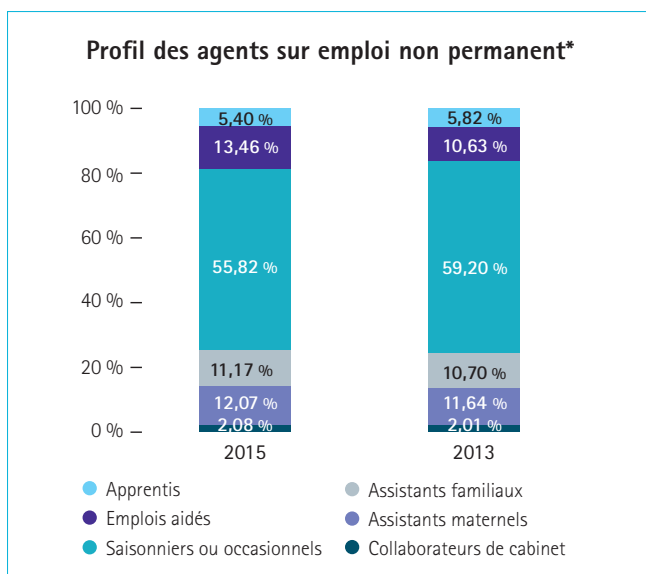
En 2015, on dénombre 10 908 contractuels sur emploi permanent ayant une ancienneté de 3 ans à plus de 6 ans au sein des collectivités et EP de la petite couronne (contre 9 901 en 2013). Parmi ces agents, certains sont potentiellement éligibles à terme, au dispositif du décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés, permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la FPT.

### Évolution de la part des contractuels occupant un emploi en CDI



La proportion des agents contractuels occupant un emploi en CDI a diminué de 2 points en deux ans et le taux de féminisation demeure relativement stable à hauteur de 57 % (contre 58 % en 2013). En outre, la proportion des femmes recrutées en contrat à durée déterminée est plus importante (66 % contre 57 % en CDI).

*...alors que le personnel sur emploi non permanent est toujours en diminution*



\*Hors agents non classables et personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire

#### LE CHIFFRE

**1 584 emplois aidés** en 2015 (dont 1 018 emplois d'avenir, soit + 33 %) contre 1 314 en 2013.

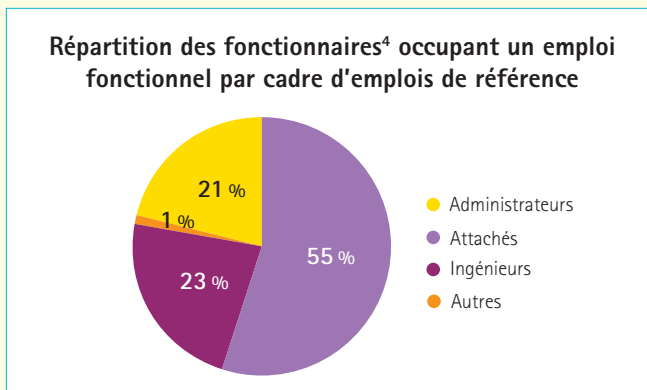
**636 apprentis** recensés en 2015 contre 720 en 2013 (- 12 %).

Au 31 décembre 2015, les agents sur emploi non permanent sont majoritairement saisonniers ou occasionnels à hauteur de 56 % des effectifs. Les autres agents se répartissent comme suit : 12 % pour les assistants maternels, 11 % pour les assistants familiaux, 13 % pour les emplois aidés, 5 % pour les apprentis et 2 % pour les collaborateurs de cabinet.

La réduction des effectifs sur emploi non permanent entre 2013 et 2015 est principalement due à la baisse du recrutement des saisonniers (- 10 %) et des apprentis (- 12 %). Ceci est à mettre en relation avec le renforcement des emplois aidés (+ 20 %) et plus particulièrement les contrats d'avenir qui ont augmenté de 33 % en 2015.

Les emplois aidés sont majoritairement présents au sein des communes de plus de 1 000 agents à hauteur de 37 %. En outre, le taux de féminisation des agents sur emploi non permanent demeure aussi important que les années précédentes, soit 69 % de femmes (+ 4 points).

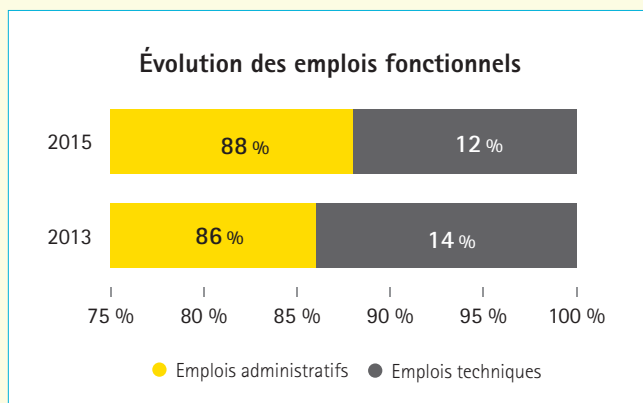
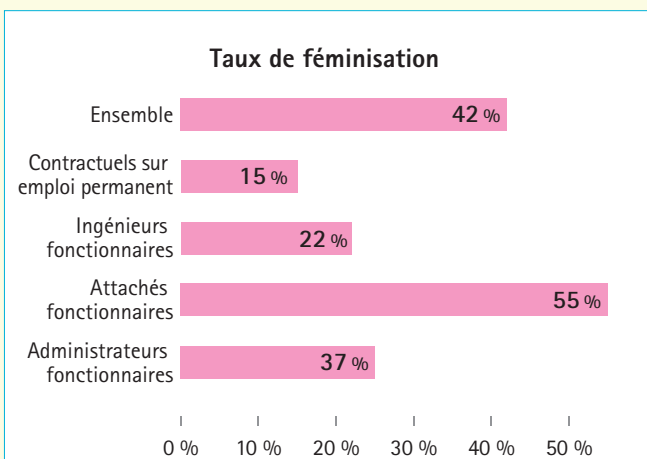
**Des emplois fonctionnels qui demeurent majoritairement administratifs et masculins**



(4) Il s'agit à la fois des fonctionnaires de la fonction publique territoriale et ceux issus d'une autre administration (FPE, FPH).

Les emplois fonctionnels, qui représentent 0,37 % de l'effectif permanent sont majoritairement administratifs (88 %) et masculins (58 %). On estime à 480 le nombre d'emplois fonctionnels recensés en 2015, qui est en recul de 5,5 % par rapport à 2013. En 2015, la plupart des agents sur emploi fonctionnel sont issus de la FPT contre 4 % issus d'une autre administration. Les contractuels recrutés en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 représentent 7 % des emplois fonctionnels.

Les emplois de directeur général adjoint des services, de directeur adjoint ou directeur des services techniques représentent 66 % des emplois fonctionnels au 31 décembre 2015. On observe par ailleurs que le cadre d'emplois de référence des attachés est le plus significatif à hauteur de 55 % de l'effectif concerné, au sein duquel on recense le taux de féminisation le plus élevé, soit 55 % de femmes (+ 3 points par rapport à 2013). Les ingénieurs et administrateurs arrivent en deuxième position à hauteur respectivement de 23 % et 21 %.



Au-delà de l'inégal accès aux emplois fonctionnels, le taux de féminisation décliné par statut d'origine démontre une inégale répartition par grade. **Alors que le taux de féminisation est de 42 % sur l'ensemble des emplois fonctionnels, celui des ingénieurs est de 22 % et celui des administrateurs est de 37 %** (les ingénieurs et les administrateurs détachés sur emploi fonctionnel sont majoritairement masculins).

La part des femmes est par ailleurs plus faible dans les emplois fonctionnels techniques et s'établit à 2 % (contre 40 % dans les emplois fonctionnels administratifs). En outre, les femmes contractuelles accèdent plus difficilement que les fonctionnaires aux emplois fonctionnels (respectivement 15 % et 42 %).

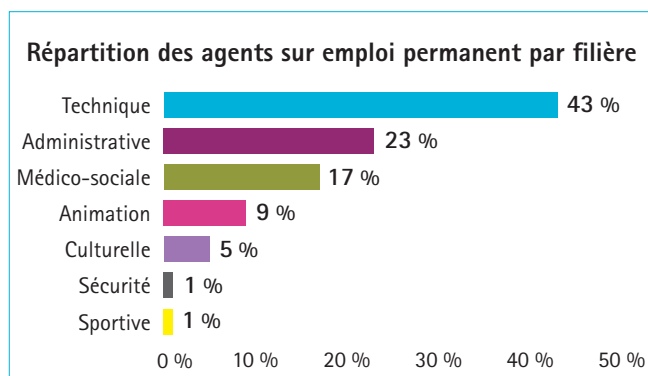
**Répartition des emplois fonctionnels par type de collectivité**

Type de collectivité	Rappel % Global	% Emplois fonction- nels	% Féminisa- tion	% Emploi adminis- tratif	% Emploi technique
Communes, CCAS et CDE	79 %	85 %	42 %	87 %	13 %
Départements	15 %	6 %	43 %	100 %	-
EPCI	5 %	8 %	42 %	84 %	16 %
OPH	1 %	1 %	71 %	86 %	14 %
Ensemble des collectivités	100 %	100 %	42 %	88 %	12 %

Plus de 4 emplois fonctionnels sur 5 en petite couronne sont occupés par les agents du bloc communal, au sein duquel le taux de féminisation est identique à celui de l'ensemble des collectivités (42 %). Cette surreprésentation est à l'image du poids des effectifs du bloc communal. Les emplois fonctionnels techniques sont minoritaires quel que soit le type d'employeur, et sont inexistants au sein des départements (exclusivement des emplois fonctionnels administratifs conformément aux dispositifs statutaires). Proportionnellement à leur effectif, les EPCI emploient davantage d'agents sur emploi fonctionnel que les départements.

## La répartition par filière

**Forte concentration des effectifs au sein des filières technique et administrative**



Comme les années précédentes, le poids de la filière technique est prépondérant avec un peu plus de 4 agents sur 10. 1 agent sur 4 occupe un poste dans la filière administrative et un peu moins d'1 agent sur 5 dans la filière médico-sociale<sup>5</sup>. Les autres filières représentent chacune moins de 10 % de l'ensemble des agents.

Toutefois, des disparités existent suivant le type d'employeur, du fait des compétences attribuées à chaque collectivité. A ce titre, la filière culturelle qui ne représente que 5 % de l'effectif sur l'ensemble des collectivités en petite couronne concentre 18 % des agents au sein des EPCI. Le département, chef de file de l'action sociale et médico-sociale, présente sans surprise une importante part des effectifs au sein de la filière médico-sociale (29 % contre 17 % pour l'ensemble des collectivités). De la même manière, le bloc communal regroupe ainsi 11 % de ses effectifs au sein de la filière animation.

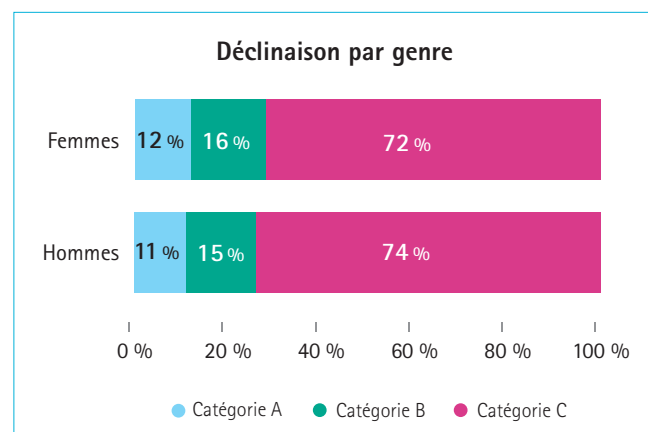
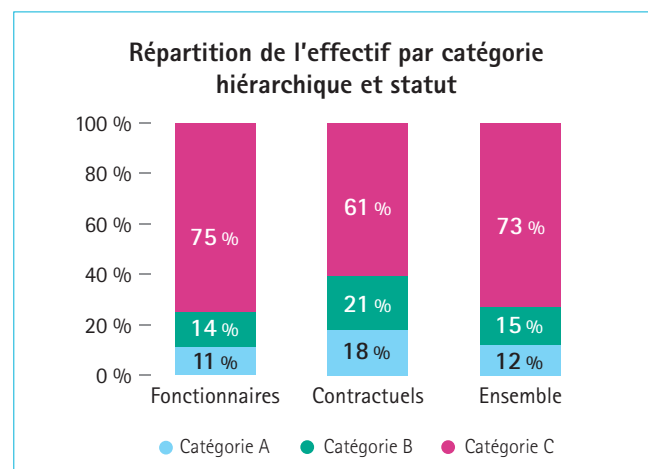
(5) La filière médico-sociale regroupe dans cette analyse les filières sociale, médico-sociale et médico-technique.

### Le poids des filières par type de collectivité

	Communes, CCAS et CDE	Départements	EPCI	OPH	Ensemble
Sportive	1 %	-	2 %	-	1 %
Sécurité	2 %	-	-	-	1 %
Culturelle	5 %	2 %	18 %	-	5 %
Animation	11 %	1 %	6 %	-	9 %
Médico-sociale	16 %	29 %	1 %	-	17 %
Administrative	22 %	31 %	21 %	36 %	23 %
Technique	43 %	37 %	52 %	63 %	43 %
Hors filière	1 %	-	-	-	1 %

## La répartition par catégorie hiérarchique

**Près de trois quarts des effectifs territoriaux relèvent de la catégorie C**



A l'instar de la ventilation des agents par filière, la répartition par catégorie hiérarchique est stable avec une prédominance du nombre d'agents relevant de la catégorie C qui représentent 73 % des effectifs, soit près de trois agents sur quatre. Les agents de catégorie B représentent 15 % des effectifs et les agents de catégorie A sont les moins nombreux à hauteur de 12 %.

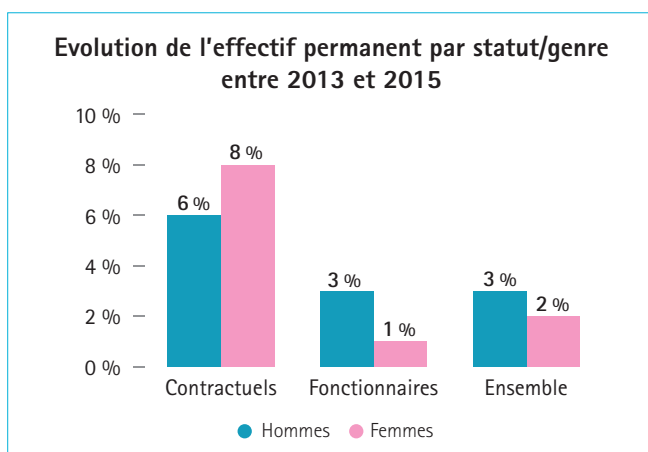
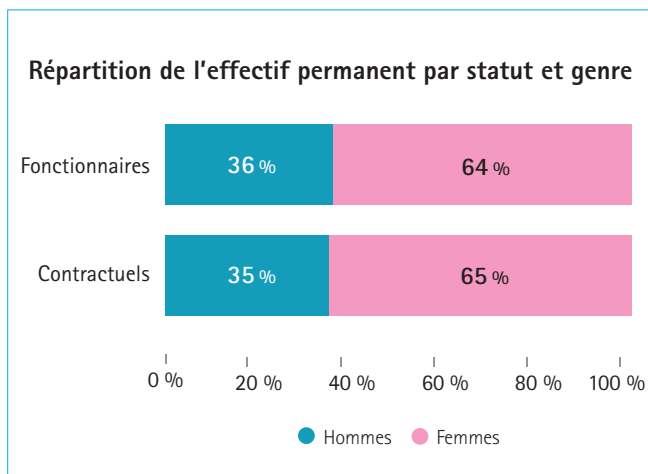
La répartition par catégorie hiérarchique varie peu en fonction du genre, en revanche elle varie nettement en fonction du statut et de l'employeur. En effet, 18 % des contractuels occupent un poste de catégorie A (- 2 points par rapport à 2013), contre 11 % pour les fonctionnaires. En outre, la part des agents de catégorie A est considérablement plus importante, au sein des EPCI (22 %) et des départements (21 %), comparativement à celle de l'ensemble des collectivités.

## La répartition par catégorie hiérarchique et par type de collectivité

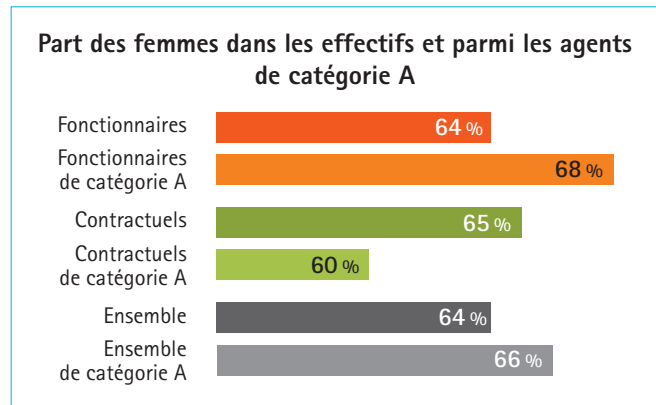
	Communes, CCAS et CDE	Départements	EPCI	OPH	Ensemble
Cat. A	9 %	21 %	22 %	7 %	12 %
Cat. B	14 %	22 %	22 %	9 %	15 %
Cat. C	77 %	57 %	56 %	84 %	73 %

## La répartition par genre

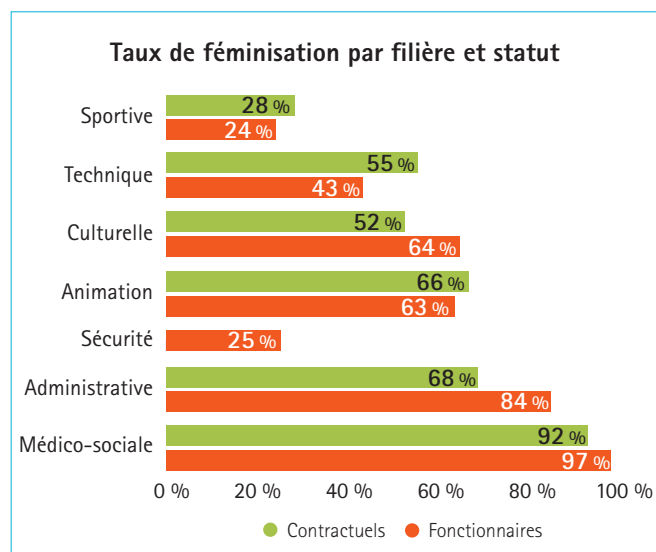
La prédominance des femmes au sein des effectifs territoriaux demeure constante à plus de 3 agents sur 5



Pour l'ensemble des collectivités de la petite couronne, la progression du nombre de femmes est plus importante chez les contractuels (+ 8 %). Cette disparité du taux de féminisation est nettement plus visible au sein des EPCI (49 % chez les contractuels contre 37 % chez les fonctionnaires) et dans une moindre mesure au sein du bloc communal (66 % chez les contractuels contre 62 % chez les fonctionnaires).

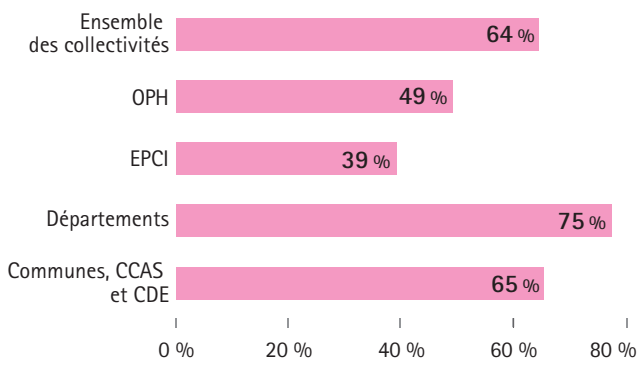


Le taux de féminisation est relativement stable indépendamment du statut, il s'élève à 64 % chez les fonctionnaires et 65 % chez les contractuels. Comme les années précédentes, il y a, en proportion, autant de femmes dans les effectifs globaux que parmi les agents de catégorie A.



Les femmes sont largement représentées au sein des filières médico-sociale et administrative, notamment chez les fonctionnaires. Le taux de féminisation des fonctionnaires est en revanche moins important que celui des contractuels au sein des filières sportive, technique et animation. Entre 2013 et 2015, le taux de féminisation des contractuels a progressé de 12 points au sein de la filière culturelle et de 8 points au sein de la filière animation.

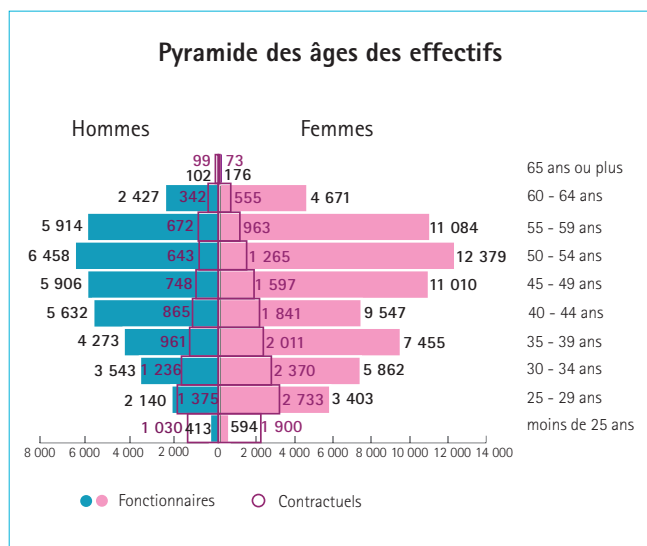
### Taux de féminisation par type d'employeur



Les départements présentent un taux de féminisation supérieur à la moyenne des collectivités, ce qui s'explique par l'effectif important des femmes au sein de la filière médico-sociale. En outre, le taux de féminisation le plus faible en petite couronne est observé au sein des EPCI (39 %), qui est par ailleurs en diminution de 6 points par rapport à 2013. Cette faible mixité peut s'expliquer par la spécificité des missions au sein des EPCI constitués majoritairement de syndicats spécialisés (informatique, énergétique, restauration...).

### La répartition par tranche d'âge

**Près d'un emploi sur 3 est occupé par un agent de plus de 50 ans**



La pyramide des âges des fonctionnaires présente une base moins large que son sommet, avec au centre une importante part d'agents de plus de 50 ans, ce qui caractérise une typologie d'effectif vieillissant, présageant un important flux de départ en retraite à moyen et long terme. Les agents contractuels nettement plus jeunes présentent à l'inverse une pyramide avec une base plus large que son sommet.

### Le vieillissement des effectifs sur emploi permanent se poursuit...

Le vieillissement des agents territoriaux se poursuit entre 2013 et 2015, suivant ainsi la tendance générale du vieillissement de la population française. En effet, **38 % des effectifs de la petite couronne ont plus de 50 ans, ce qui représente une augmentation de 3 points par rapport à 2013**. En outre, à l'image de la représentativité de l'effectif féminin, **les agents de plus de 50 ans sont à 66 % des femmes**.

	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble	Part des femmes
Age moyen	46 ans et 6 mois	38 ans et 6 mois	45 ans et 1 mois	44 ans
Part des - de 30 ans	6 %	30 %	11 %	61 %
Part des + de 50 ans	42 %	20 %	38 %	66 %

En dépit de la jeunesse de la population des contractuels, leur poids ne ralentit pas le phénomène du vieillissement au vu de leur faible proportion dans l'effectif global (18,5 %). D'autant que la part des plus de 50 ans progresse de plus de 3 points en 2015, exclusivement chez les fonctionnaires qui représentent plus de 81 % des effectifs territoriaux.

### ...avec une diminution de la part des moins de 30 ans

	2009	2011	2013	2015
Âge moyen	43 ans et 5 mois	43 ans et 10 mois	44 ans et 6 mois	45 ans et 1 mois
Part des - de 30 ans	12,8 %	12 %	11,6 %	11 %
Part des + de 50 ans	30,6 %	33 %	35 %	38 %

L'évolution de la population des agents territoriaux depuis 2009 met en évidence :

- Un âge moyen en augmentation (+ d'un an et 8 mois),
- Une part des agents de moins de 30 ans en constante diminution, tandis que celle des plus de 50 ans est en progression (+ 3 points en 2015).



## → Les mouvements du personnel

### Des flux différenciés selon le statut

Flux du personnel au cours de l'année 2015 : davantage de départs que d'arrivées



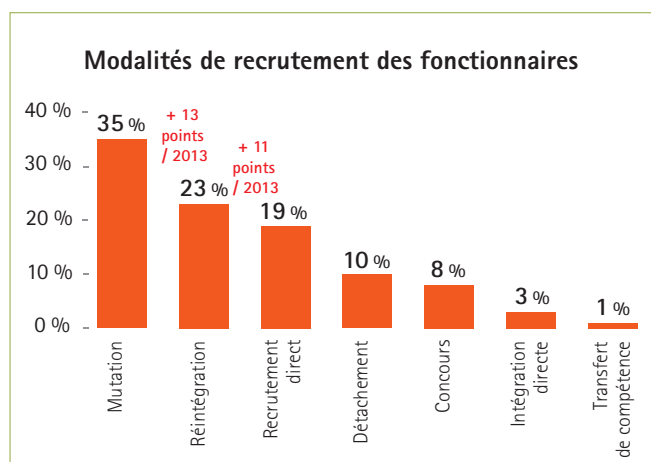
### Évolution des flux sur emploi permanent

Flux	2009	2011	2013	2015
Taux de départ	8,6 %	9,3 %	8,7 %	8,9 %
Taux d'arrivée	8 %	10,4 %	10,4 %	6 %
Taux de remplacement*	93 %	110 %	93 %	68 %

\* Le taux de remplacement des effectifs est le rapport entre le nombre d'arrivées et le nombre de départs durant l'année.

Par rapport à 2013, on enregistre moins d'arrivées et davantage de départs sur l'ensemble de l'effectif permanent en 2015, d'où la diminution du taux de remplacement des agents de 25 points en deux ans. Par ailleurs, la typologie des agents entrants et sortants est légèrement modifiée entre 2013 et 2015 : plus de fonctionnaires quittent les collectivités et EP qu'il n'en arrive et, contrairement à 2013, on recense plus d'agents contractuels en départ qu'en arrivée.

### Les arrivées



Les principaux modes d'arrivées des fonctionnaires en 2015 sont la mutation (35 %), la réintégration après congé parental, le détachement ou la disponibilité (23 %) et le recrutement direct (19 %)<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Les voies des sélections professionnelles et des recrutements réservés sans concours pour les agents de catégorie C (art 18-I-3° de la loi du 12 mars 2012) n'apparaissent plus sur l'indicateur relatif aux mouvements d'arrivées comme en 2013 (1.5.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année). Le recensement de cette population d'agents faisant l'objet d'un autre indicateur (1.5.7 - Nombre d'agents titularisés dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012) n'a pu être exploité dans le REC 2015.

Le transfert de compétences qui constituait 16 % du volume global des arrivées en 2013 ne représente que 1 % des voies de recrutement en 2015.

Les arrivées par voie des concours augmentent de 2 points en 2015.

Les principaux flux d'arrivées par filière des fonctionnaires sur l'année se répartissent de la manière suivante :

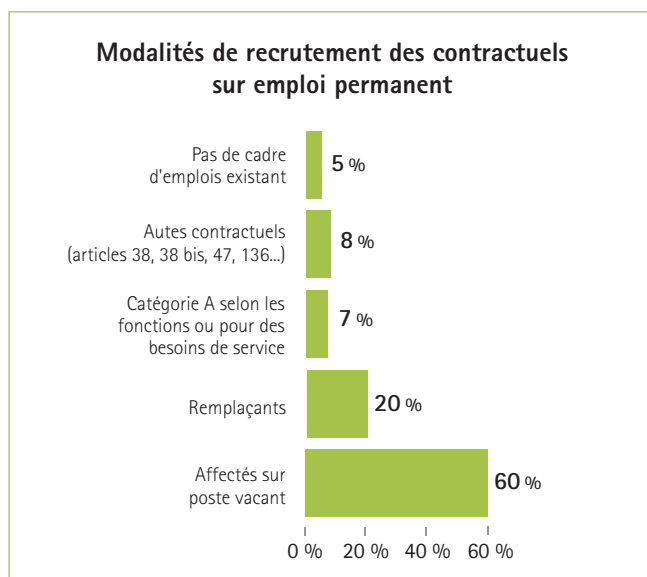
- **29 % relèvent de la filière technique** avec près d'un fonctionnaire sur 2 en recrutement direct,
- **26 % relèvent de la filière administrative**, dont 36 % qui arrivent par voie de mutation,
- **24 % relèvent de la filière médico-sociale**, dont 32 % recrutés par voie de concours.

### Ventilation des principales modalités de recrutement des fonctionnaires par filière

Poids des recrutements selon les filières	Mutation	Réintégration	Recrutement direct
Administrative	35,7 %	23,1 %	16 %
Technique	18,2 %	30,8 %	58,7 %
Culturelle	4 %	3 %	1 %
Médico-sociale	16,5 %	31,8 %	5,2 %
Sportive	1,6 %	0,3 %	-
Animation	4,8 %	9,6 %	19,1 %
Sécurité	19,3 %	1,5 %	-

#### LE CHIFFRE

**2 424** agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2015, dont **67 %** de femmes (contre 4 217 en 2013)

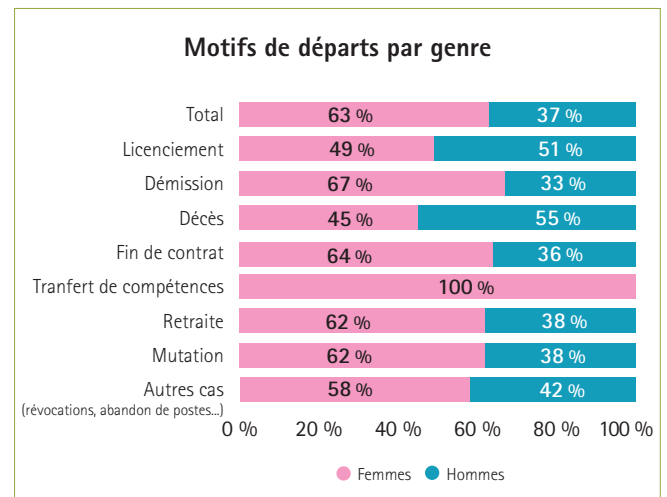
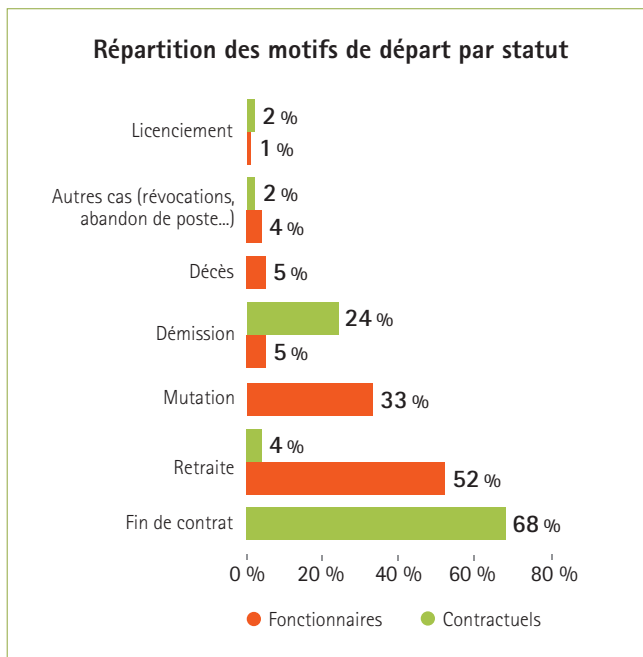


En 2015 et comme en 2013, **plus d'1 contractuel sur 2 est recruté pour faire face à la vacance d'1 emploi non pourvu par un fonctionnaire et 1 agent sur 5 est recruté pour remplacer un fonctionnaire momentanément absent.** En outre, 32 % des recrutements relèvent de la filière technique (+ 5 points par rapport à 2013) contre 19 % pour la filière médico-sociale et 17 % pour la filière animation (- 4 points par rapport à 2013).

Néanmoins en 2015, les collectivités et établissements publics de la petite couronne recrutent moins de contractuels sur poste vacant (- 2 points) et en catégorie A pour les besoins des services (- 1 point), mais davantage de contractuels sur la base des articles 38, 38 bis, 47, 136 (+ 2 points) et pour remplacer des fonctionnaires (+ 1 point) par rapport à 2013.

### Les départs définitifs

*Des départs en retraite des fonctionnaires en hausse de 7 points en 2015*



Les mouvements de départs pris en compte dans cette partie concernent uniquement ceux identifiés comme **départs définitifs, qui représentent 65 % des mouvements de départs des fonctionnaires et 98 % des contractuels.** Les mouvements temporaires regroupant la mise à disposition, le congé formation, le congé parental, la disponibilité et le détachement seront donc dissociés.

**Les départs en retraite sont toujours aussi importants chez les fonctionnaires et demeurent leur principal motif de départ à hauteur de 52 % des départs définitifs** (contre 45 % en 2013, soit 7 points de plus en 2015). Les mutations considérées parmi les motifs les plus récurrents ont en revanche diminué de 12 points en 2015 (33 % contre 45 % en 2013).

**Concernant les contractuels, plus d'un départ sur 2 est lié à une fin de contrat (68 % contre 62 % en 2013) et près d'un départ sur 5 est une démission.** Eu égard à la jeunesse de la population concernée, le départ en retraite ne concerne que très peu d'agents contractuels, soit 4 % en 2015 (contre 3 % en 2013).

**LE CHIFFRE**  
**En 2015, 2 183 fonctionnaires sont partis à la retraite, dont 63 % de femmes (contre 1933 en 2013)**

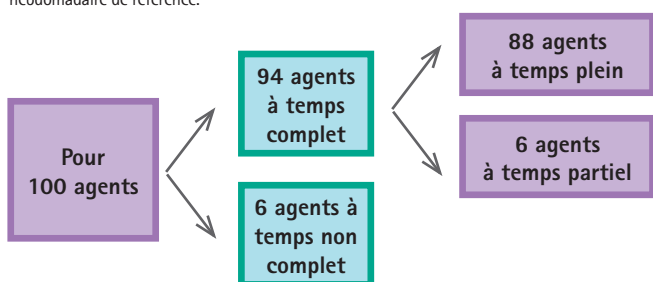
## → Le temps de travail

### Les modalités d'organisation du temps de travail

Comme les années précédentes, les quotités de temps de travail autres que le temps complet sont peu fréquentes, seulement 6,4 % des agents travaillent à temps non complet<sup>7</sup>. En outre, 6 % des agents occupant un poste à temps complet sont concernés par le travail à temps partiel (contre 7 % en 2013). Le temps partiel concerne majoritairement les femmes à plus de 92 % (dont 56 % à temps partiel sur autorisation).

Les agents à temps partiel travaillent le plus souvent à un taux se situant entre 80 % et 90 %, cette part du temps partiel est en diminution de 4 points (64 % contre 68 % en 2013).

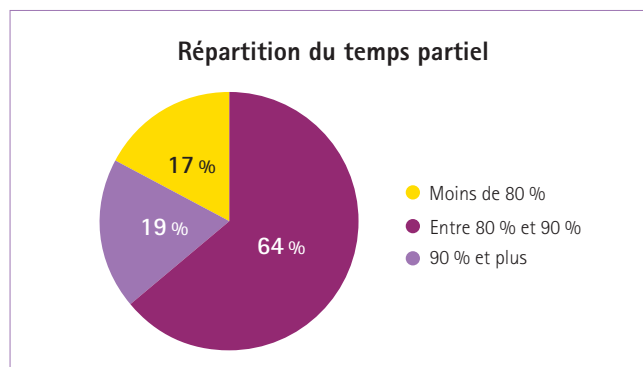
7) Ce qui correspond à des emplois créés pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence.



57 % des agents sur emploi permanent bénéficiaires d'un temps partiel travaillent à temps partiel sur autorisation. Seulement 11 % des effectifs sur emploi permanent sont concernés par au moins une des contraintes d'organisation du temps de travail (travail de nuit, horaires décalés et travail le week-end). 60 % des agents concernés par les horaires décalés sont des femmes.

### Les heures supplémentaires et complémentaires rémunérées dans l'année

En 2015, 4 507 032 heures supplémentaires et complémentaires<sup>9</sup> réalisées et rémunérées ont été recensées sur l'ensemble des collectivités, dont 61 % sont réalisées au sein de la filière technique (en augmentation de 35 % par rapport à 2013).



#### ACTUALITÉ

La circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique<sup>8</sup>.

Elle rappelle les grands principes de la réglementation applicable aux obligations annuelles de travail, aux autorisations spéciales d'absence, aux modalités d'attribution des jours de réduction du temps de travail, aux heures supplémentaires et aux astreintes. Le suivi du temps de travail dans la fonction publique sera renforcé avec le lancement d'un groupe de travail statistique pour définir les indicateurs pertinents et une évaluation prévue dans les deux ans.

8) Cf. NOR:RDF1710891C

Entre 2013 et 2015, une importante augmentation des heures supplémentaires et complémentaires est constatée au sein de la filière animation (+ 69 % en 2015), en conséquence notamment de la réforme des rythmes scolaires.

Répartition par filière	Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires en 2015 (%)	Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires en moyenne par agent en 2015*	Évolution entre 2013 et 2015
Technique	61 %	51	+ 35 %
Administrative	14 %	22	+ 32%
Animation	12 %	47	+ 69 %
Sécurité	8 %	227	+ 18 %
Médico-sociale	3 %	8	- 6 %
Culturelle	1 %	9	+ 10 %
Sportive	1%	26	+ 14 %
Ensemble des filières	100 %	36	+ 34 %

Les dépassements d'heures en 2015, dénombrés en heures supplémentaires et complémentaires au sein de la filière sécurité, surpassent largement la moyenne de l'ensemble des filières en atteignant 227 heures en moyenne par agent (contre 36 heures sur l'ensemble des filières).

\* Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires en moyenne par agent = Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires/l'effectif

9) Tandis que les heures supplémentaires sont réalisées à la demande du supérieur hiérarchique en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, les heures complémentaires sont, quant à elle, réalisées par un agent à temps non complet jusqu'à la hauteur d'un temps complet.

## → Les agents en situation de handicap

### Le taux de travailleurs handicapés se rapproche du taux légal

L'obligation d'emploi définie par la loi du 11 février 2005<sup>10</sup> et la création du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ont contribué à faire progresser le taux d'emploi des travailleurs handicapés depuis 2007.

En 2015, 7 491 agents sur emploi permanent bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) ont été recensés dans les collectivités de petite couronne (contre 6 553 agents en 2013), soit un taux d'emploi des travailleurs handicapés qui s'établit à 5,89 % (contre 5,23 % en 2013)<sup>11</sup>. Ce taux d'emploi est assez conséquent si l'on tient compte de la taille des collectivités répondantes, qui sont à 26 % constituées de moins de 20 agents et sont donc non soumises à cette obligation d'emploi.

#### LE CHIFFRE

Le taux d'emploi des personnes handicapées est de **5,89 %** en 2015

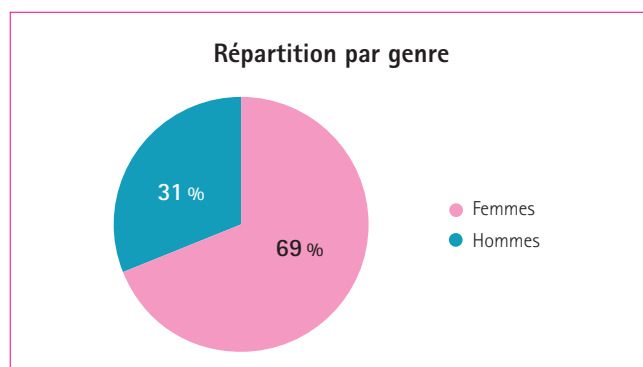
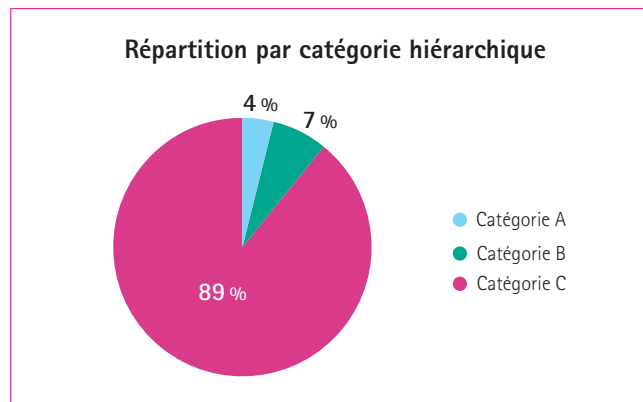
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) concernés selon les articles L. 323-3 et L.323-5 du code du travail sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- Les agents reclassés,
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP),
- Les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ou d'une ATIACL,
- Les anciens militaires et assimilés et titulaires d'une pension d'invalidité,
- Les titulaires d'un emploi réservé.

10) L'obligation d'emploi concerne les collectivités ou établissements publics qui emploient au moins 20 agents en équivalent temps plein (ETP), quel que soit leur statut, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année. Le calcul des ETP ne tient compte ni des contrats aidés par l'État, ni des apprentis et des remplaçants des titulaires déjà comptés. Le taux légal des collectivités de plus de 20 agents est de 6 %.

11) Le taux d'emploi direct est le taux d'emploi de travailleurs handicapés, son mode de calcul est le suivant : bénéficiaires de l'obligation d'emploi/effectif total x 100.

### Répartition des agents BOETH



La répartition des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon la catégorie hiérarchique et le statut varie peu dans le temps. La plus grande majorité des agents BOETH est fonctionnaire à hauteur de 96 % (contre 81 % pour l'ensemble des agents de la petite couronne) et relève de la catégorie C (89 %). Par ailleurs, les travailleurs handicapés sont sous-représentés parmi les agents de catégorie A (4 % contre 12 % sur l'ensemble des agents en petite couronne).

En 2015, 69 % des travailleurs handicapés sont des femmes (contre 66 % en 2013). Ainsi le taux de féminisation des travailleurs handicapés progresse plus vite que celui de la population des effectifs en petite couronne (64 %).

Le recensement des agents handicapés tel que présenté dans le REC 2015 ne permet pas de présenter une déclinaison des profils des agents. A ce titre, les agents reclassés, et les accidentés du travail ou victime de maladie professionnelle ne sont plus distingués de l'ensemble des agents BOETH.

## L'ESSENTIEL DES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2015

### → LA STRUCTURE DES EFFECTIFS EST RELATIVEMENT STABLE

- Alors que l'effectif sur emploi permanent (fonctionnaires et contractuels) progresse de 1,58 % entre 2013 et 2015, l'effectif sur emploi non permanent diminue de 1,5 %. **Pour l'ensemble des effectifs, une progression de 1 % est néanmoins observée entre 2013 et 2015.**
- Les agents territoriaux sont majoritairement fonctionnaires (81 %), relevant de la catégorie C (73 %) et sont de sexe féminin à hauteur de 64 %.
- Le poids de la filière technique demeure prépondérant avec un peu plus de 4 agents sur 10 et les filières médico-sociale et administrative sont quasi exclusivement féminines.
- Les emplois fonctionnels sont à 88 % administratifs et à 58 % masculins.
- Le vieillissement des effectifs sur emploi permanent se poursuit avec une part des agents de plus de 50 ans en progression de 3 points par rapport à 2013.

### → LES FLUX DU PERSONNEL EN COURS D'ANNÉE PRÉSENTENT DAVANTAGE D'ARRIVÉES DE CONTRACTUELS ET PLUS DE DÉPARTS DE FONCTIONNAIRES

- Par rapport à 2013, on enregistre moins d'arrivées et davantage de départs sur l'ensemble de l'effectif permanent en 2015, d'où la diminution du taux de rotation des agents de 25 points en deux ans.
- Les principaux modes de recrutement des agents en 2015 sont : la mutation (35 %), la réintégration (23 %), le recrutement direct (19 %) pour les fonctionnaires et l'affectation sur poste vacant (60 %), ainsi que le remplacement de fonctionnaire (20 %) pour les contractuels.
- Les départs en retraite des fonctionnaires qui représentent 52 % des départs définitifs sont en hausse de 7 points entre 2013 et 2015.

### → LES AGENTS TRAVAILLENT QUASI EXCLUSIVEMENT À TEMPS COMPLET (93,6 %)

- Le temps partiel concerne majoritairement les femmes à plus de 92 %.
- 57 % des agents bénéficiaires du temps partiel travaillent à temps partiel sur autorisation.
- 61 % des heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées dans l'année concernent la filière technique.

### → LE TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SE RAPPROCHE DU TAUX LÉGAL ET S'ÉTABLIT À 5,89 %

- Les agents BOETH sont fonctionnaires à hauteur de 96 % (contre 81 % pour l'ensemble des agents de la petite couronne), relèvent de la catégorie C (89 %) et sont majoritairement des femmes (69 %).
- Les travailleurs handicapés sont sous-représentés parmi les agents de catégorie A (4 % contre 12 % sur l'ensemble des agents en petite couronne).

## → Les absences au travail

### Un nombre de jours d'absence en constante augmentation

Au-delà du chiffrage statistique de l'absentéisme au sein des collectivités de la petite couronne, la compréhension des manifestations de l'absence, notamment pour des raisons de santé, a pour ambition de guider les initiatives en matière de prévention des risques professionnels en faveur de la santé au travail des agents, dans un contexte d'allongement de la durée de vie professionnelle. L'amélioration de la connaissance des phénomènes d'absence est un préalable nécessaire à la mise en place d'une politique de prévention adaptée aux réalités de service.

#### ACTUALITÉ

La circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique<sup>12</sup>. Elle invite les employeurs publics à mettre en place une politique de prévention des absences pour raison de santé dans le but d'améliorer les conditions de travail. Les employeurs doivent définir une politique de contrôle des arrêts de travail et il leur appartient de porter à la connaissance des agents publics les règles de droit et les procédures. Afin de garantir la continuité et l'efficacité du service public, les employeurs publics doivent s'interroger sur les déterminants organisationnels et managériaux de ces absences. Les indicateurs de suivi des bilans sociaux seront harmonisés pour une meilleure comparaison entre la fonction publique et le secteur privé.

12) Cf. NOR: RDFS1710014C

### La répartition de l'absentéisme par motif

Le taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent considéré comme indicateur de mesure du temps de travail perdu en raison des absences (toutes absences y compris maternité, paternité et autres<sup>13</sup>) est en légère augmentation et s'élève à 8,5 % en 2015 (contre 7,7 % en 2013)<sup>14</sup>. Le taux d'absentéisme ainsi présenté n'est qu'un indicateur de premier niveau permettant une vision globale et un comparatif rapide des éventuelles évolutions<sup>15</sup>.

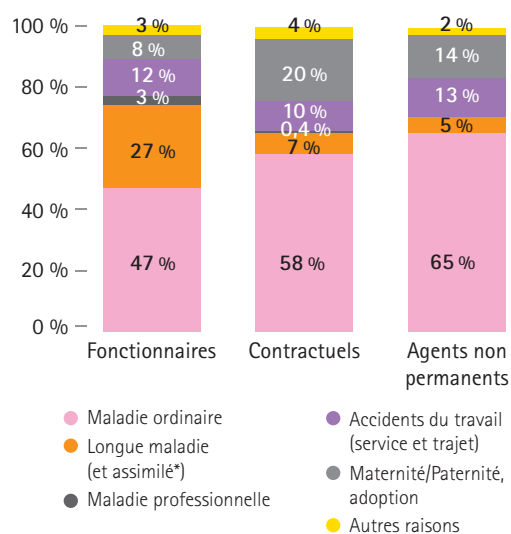
	2009	2011	2013	2015
Fonctionnaires	8 %	8,4 %	8,5 %	9,4 %
Contractuels	3,6 %	3,7 %	3,9 %	4,5 %

13) Les absences pour autres raisons correspondent aux absences pour formation particulière, concours et examens, événements familiaux, fonctions électives, comité des œuvres sociales, hors motifs syndicaux ou de représentation.

14) La comparaison entre 2013 et 2015 concerne uniquement les effectifs sur emploi permanent dans la mesure où la prise en compte de l'absentéisme des agents sur emploi non permanent n'est possible qu'à partir du REC 2015.

15) Le taux d'absentéisme des agents sur emploi non permanent ne représente que 1 % en 2015.

### Typologie de l'absentéisme par statut (Nombre de jours)



\* Maladie de longue durée et grave maladie

#### LE CHIFFRE

Un taux d'absentéisme en augmentation de **0,8** point traduisant un surcroît de **10 %** du nombre de jours d'absence

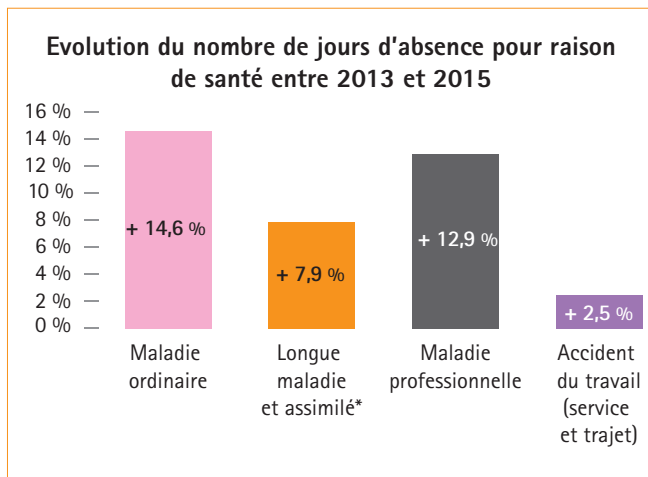
Indépendamment du statut, les absences pour raison de santé (hors congés maternité/paternité) représentent 87 % du volume global des arrêts en 2015, dont 49 % en maladie ordinaire pour l'ensemble des effectifs. La forte proportion des absences en maladie ordinaire chez les contractuels (y compris sur emploi non permanent) n'est pas comparable dans la mesure où les congés pathologiques y sont intégrés<sup>16</sup>.

La longue maladie (et assimilé) qui est le deuxième motif d'absence après la maladie ordinaire pour les fonctionnaires à hauteur de 27 % du nombre de jours, représente 7 % chez les contractuels et 5 % chez les agents sur emploi non permanent. Les accidents du travail (service et trajet) sont légèrement plus importants chez les agents sur emploi non permanent (13 % contre respectivement 12 % et 10 % pour les fonctionnaires et les contractuels). La maladie professionnelle ne concerne que très marginalement les contractuels y compris sur emploi non permanent (moins de 0,5 %). La part des absences en maternité/paternité et adoption est nettement plus importante chez les contractuels (sur emploi permanent ou non permanent) que chez les fonctionnaires.

Les disparités de répartition des absences entre fonctionnaires et contractuels s'expliquent en grande partie par le profil différencié des agents (âge, ancienneté, catégorie hiérarchique et filière), il est donc difficile d'effectuer des comparaisons plus fines avec les données du REC entre ces populations très distinctes.

16) En ce qui concerne les fonctionnaires, les congés pathologiques sont intégrés au congé maternité.

## Le nombre de jours d'absence pour raison de santé



Entre 2013 et 2015, le nombre de jours d'absence pour raison de santé a augmenté de + 11 % (+ 340 171 jours en 2015), avec une importante progression de la maladie ordinaire en volume (+ 14,6 %) et en durée (+ 2 jours).

Une moindre augmentation du nombre de jours est par ailleurs observée, qui est différenciée selon le type d'arrêt avec d'une part, une progression de 7 % des accidents de service, et d'autre part une diminution de 16 % des accidents de trajet.

Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé s'élève à 31 jours pour les fonctionnaires (contre 28 jours en 2013) et 12 jours pour les contractuels (contre 11 jours en 2013). Il représente ainsi 27 jours d'absence en moyenne pour l'ensemble des agents sur emploi permanent (contre 25 jours en 2013).

### Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé

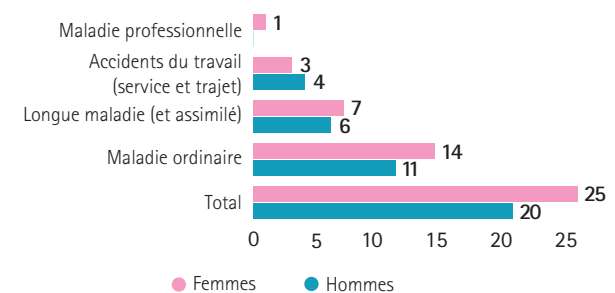
	Fonctionnaires	Contractuels	Emploi non permanent	Ensemble effectif
Maladie ordinaire	16,24	9,62	2,74	12,81
Longue maladie (et assimilé*)	9,47	1,14	0,20	6,54
Accidents du travail (service et trajet)	4,03	1,57	0,57	16,88
Maladie professionnelle	0,97	0,06	0,01	0,66
<b>Total</b>	<b>30,71</b>	<b>12,40</b>	<b>3,52</b>	<b>23,04</b>

\*Maladie de longue durée et grave maladie.

#### LE CHIFFRE

Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé s'élève à **25** jours pour les femmes contre **20** jours pour les hommes

### Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé de l'ensemble des effectifs par genre

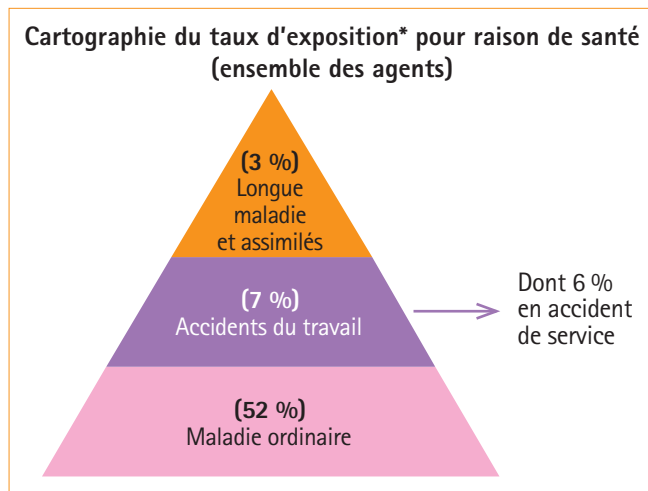


## Des indicateurs d'absence déclinés par statut

	Fonctionnaires	Contractuels	Emploi non permanent	Ensemble effectif
Taux d'absentéisme (raison de santé)	8,4 %	3,4 %	0,9 %	6,3 %
Gravité des absences pour raison de santé**	41 jours	21 jours	19 jours	37 jours
Taux d'exposition*** pour raison de santé	75 %	60 %	18 %	62 %
Taux d'absentéisme compressible (maladie ordinaire et accidents du travail)	5,5 %	3 %	0,9 %	4,3 %
Taux d'absentéisme global (tous motifs)	9,4 %	4,5 %	1,2 %	7,2 %

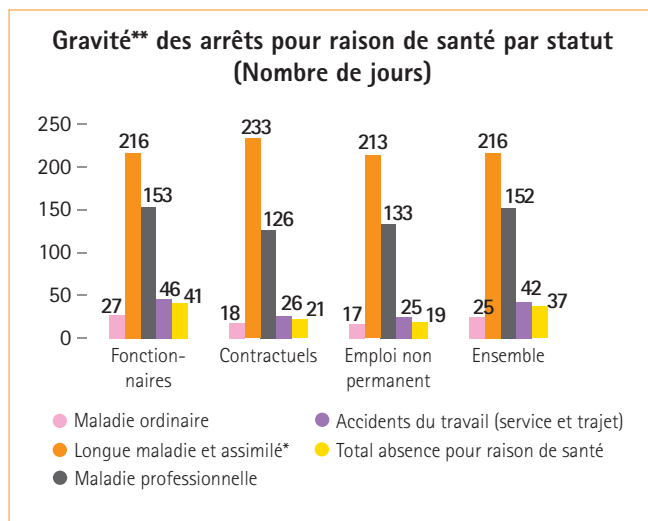
\*\* Durée moyenne par agent ayant été absent au moins une fois dans l'année. \*\*\* Nombre d'agents absents/effectif.

En 2015, le taux d'absentéisme pour raison de santé concernant les agents sur emploi permanent s'établit à 7 % (contre 6,9 % en 2013), il est deux fois plus élevé chez les fonctionnaires que chez les contractuels. La durée d'absence (gravité) pour raisons de santé est également quasi doublée chez les fonctionnaires.



\* Proportion des agents absents au moins une fois dans l'année/effectif.

### La gravité des absences pour raison de santé

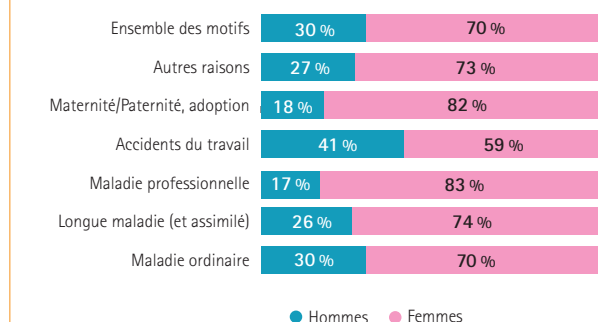


\* Maladie de longue durée et grave maladie

\*\* Durée moyenne par agent ayant été absent au moins une fois dans l'année.

Alors que la maladie ordinaire représente le premier motif d'absence en termes d'exposition, elle est en toute logique le dernier motif en termes de gravité. Concernant la durée d'absence, c'est évidemment la **longue maladie et assimilés qui culmine à hauteur de 216 jours en moyenne par agent absent en 2015, suivie par la maladie professionnelle à raison de 152 jours par agent absent**. Ces durées d'absences sont à mettre en relation avec le nombre d'agents absents. En effet, tandis que la durée d'absence en maladie professionnelle est conséquente pour les agents sur emploi non permanent (133 jours), elle ne concerne que très peu d'agents.

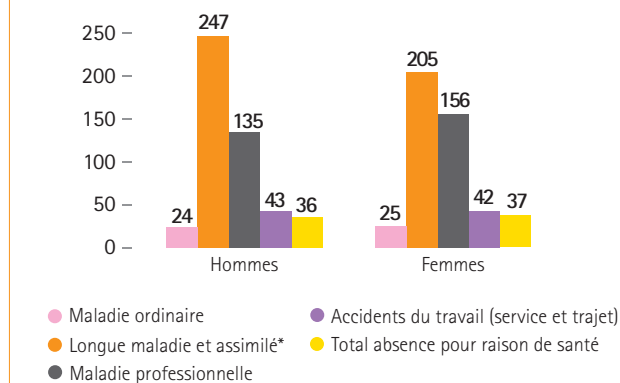
### Répartition des agents absents\* par genre et par motif



\* Ayant été absents au moins un jour dans l'année.

En 2015, presque trois quarts des agents ayant été absents au moins un jour dans l'année sont des femmes. Outre les absences en maternité/adoption, la part des femmes absentes au moins un jour dans l'année est significativement importante en maladie professionnelle (83 %) et en longue maladie (74 %).

### Gravité\*\* des arrêts pour raison de santé par genre (Nombre de jours)



\* Maladie de longue durée et grave maladie

\*\* Durée moyenne par agent ayant été absent au moins une fois dans l'année.

**La durée moyenne d'arrêt par agent absent au moins une fois dans l'année en longue maladie est nettement plus importante chez les hommes que chez les femmes.** En revanche, les femmes s'absentent plus longtemps que les hommes pour maladie professionnelle, dont la pathologie est directement liée à l'activité professionnelle<sup>17</sup>. Ce constat peut orienter la réflexion vers les facteurs âge et caractéristiques des métiers exercés (66 % des femmes ont plus de 50 ans, 72 % d'entre elles relèvent de la catégorie C et 25 % travaillent au sein de la filière médico-sociale).

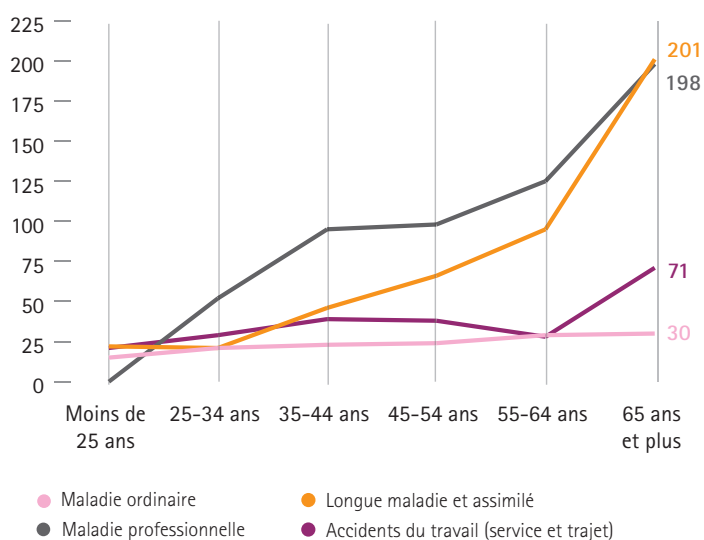
17) Pour que la maladie soit reconnue professionnelle, il doit y avoir un lien entre la maladie et l'activité professionnelle de l'agent et la maladie doit avoir été constatée par une attestation ou un certificat médical. Pour être d'origine professionnelle, la maladie doit être reconnue imputable au service par l'administration ou la commission de réforme.



## Déclinaison des accidents du travail

Gravité des accidents du travail (Nombre moyen de jours d'arrêt par agent absent)	Fonctionnaires	Contractuels	Emploi non permanent	Ensemble
Accident de service	48 jours	27 jours	26 jours	44 jours
Accident de trajet	39 jours	22 jours	21 jours	36 jours
Ensemble des accidents du travail	46 jours	26 jours	25 jours	42 jours

Gravité des arrêts pour raison de santé par tranche d'âge



La répartition par tranche d'âge des durées d'arrêts pour raison de santé met en évidence une augmentation de la gravité de la maladie professionnelle et de la longue maladie, à mesure que les agents avancent dans l'âge. Cette tendance est d'autant plus accentuée pour les agents de plus de 65 ans. Ces derniers sont moins nombreux à s'absenter au vu de leur faible poids dans l'effectif, néanmoins, leurs durées d'absences sont les plus longues (55 jours en moyenne pour raison de santé contre 37 jours pour l'ensemble des agents).

### LE CHIFFRE

Le nombre de jours d'absence pour raison de santé a augmenté de **11 %** (soit + 340 171 jours en 2015), avec une importante progression de la maladie ordinaire en volume (+ 14,6 %) et en durée (+ 2 jours)

Les calculs sont effectués sur des durées exprimées en jours calendaires : samedi et dimanche compris

## → La prévention, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail

### Les accidents du travail et maladies professionnelles reconnus et survenus dans l'année

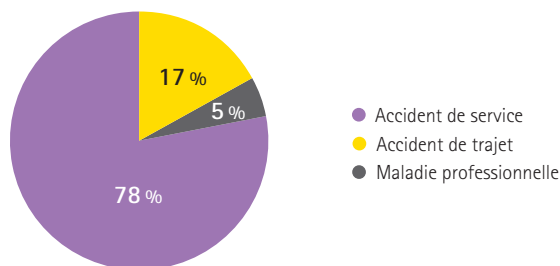
En 2015, on recense 12 055 accidents du travail imputables au service et au trajet et 595 maladies professionnelles reconnus et survenus dans l'année (y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail) pour l'ensemble des agents<sup>18</sup>.

18) Le REC 2015 agrège dans son indicateur relatif aux accidents du travail tous les agents y compris ceux sur emploi non permanent, sans possibilité de distinction par statut, ce qui n'était pas le cas en 2013. De ce fait, il n'est pas possible de comparer les données accidents du travail entre 2013 et 2015.

La part des accidents de service parmi les accidents du travail reconnus s'établit à 82 % et le taux d'occurrence<sup>19</sup> des accidents du travail s'élève à 7,7 %, soit 8 arrêts pour 100 agents employés.

19) Le taux d'occurrence représente l'indice de fréquence des accidents du travail pour 100 agents, il rapporte le nombre d'accidents survenus dans l'année à l'effectif physique.

Répartition des accidents du travail et maladie professionnelle reconnus et survenus en 2015



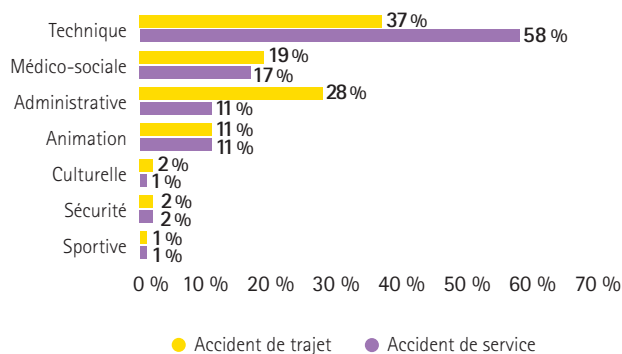
### Déclinaison des accidents du travail et maladie professionnelle reconnus et survenus dans l'année par genre

	Nombre accidents* (%)		Taux d'occurrence		Nombre de jours d'arrêt (%)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Accident de service	40 %	60 %	9 %	7 %	43 %	57 %
Accident de trajet	26 %	74 %	1 %	2 %	29 %	71 %
Total accident du travail	37 %	63 %	10 %	9 %	40 %	60 %
Maladie professionnelle	26 %	74 %	-	1 %	15 %	85 %
Total accident du travail et maladie professionnelle	37 %	63 %	10 %	10 %	37 %	63 %

\* Y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail.

Les accidents de service sont plus fréquents chez les hommes (taux d'occurrence de 9 % contre 7 % chez les femmes), en dépit du nombre d'accidents plus restreint (3 922 accidents contre 5 948 accidents chez les femmes).

Répartition du nombre d'accidents du travail par filière



Comme les années précédentes, en lien avec son poids dans l'effectif, la filière technique est celle qui enregistre le plus grand nombre d'accidents du travail sur l'année (54 %), suivie par les filières médico-sociale (17 %) et administrative (14 %). Le nombre d'accidents de service recensés sur l'année 2015 est plus important au sein des filières technique (58 %) et médico-sociale (17 %), traduisant ainsi des contraintes physiques plus importantes comparativement aux autres filières.

## Taux d'occurrence des accidents du travail reconnus et survenus dans l'année par filière

	Accident de service	Accident de trajet	Ensemble des accidents du travail
Sportive	5,19 %	1,68 %	6,87 %
Sécurité	11,26 %	2,13 %	13,39 %
Culturelle	1,76 %	0,61 %	2,37 %
Animation	9,11 %	1,95 %	11,06 %
Médico-sociale	7,17 %	1,91 %	9,08 %
Administrative	3,42 %	2,03 %	5,45 %
Technique	10,07 %	1,46 %	11,53 %
<b>Total</b>	<b>7,47 %</b>	<b>1,68 %</b>	<b>9,15 %</b>

Le taux d'occurrence qui permet de rapporter le nombre d'accidents du travail à l'effectif physique met en évidence une importante exposition des agents de la filière sécurité (agents de police municipale). En 2015, 13 agents de la police municipale

sur 100 sont impactés par les accidents du travail. Les agents des filières technique et animation sont également concernés par l'importante fréquence des accidents du travail.

## Le personnel affecté à la prévention

### Evolution du personnel affecté à la prévention

	2009	2011	2013	2015
Conseillers/assistants de prévention	401	369	596	904 ↑
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité	101	120	78	77
Médecins de prévention	185	222	139	138
Autres personnels*	425	1045	1063	592 ↓
<b>Total</b>	<b>1 112</b>	<b>1 756</b>	<b>1 876</b>	<b>1 711</b>

\* Animateurs, formateurs en prévention...

Le nombre de conseillers et assistants de prévention a augmenté de 52 % entre 2013 et 2015. Ce nombre plus important du personnel opérationnel affecté à la prévention au sein des collectivités contribue à favoriser une meilleure sensibilisation et une prise en compte globale de la prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels et pour l'ensemble des agents, les collectivités ont dépensé en moyenne 79 € par agent en matière d'hygiène et de sécurité (180 € en 2015 contre 129 € en 2013 par agent sur emploi permanent). Ces dépenses intègrent le coût des formations obligatoires et habilitations.

## Des indicateurs santé et sécurité par type de collectivité

	Communes CCAS et CDE	Départements	EPCI	OPH	Ensemble des collectivités
Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent (ensemble des effectifs)	71 €	119 €	85 €	93 €	79 €
Nombre d'agents affectés à la prévention	1 123 agents	402 agents	126 agents	60 agents	1 711 agents
Taux d'occurrence des accidents du travail (service et trajet)	7,40 %	9,50 %	8,30 %	8,90 %	7,70 %
Taux d'occurrence des maladies professionnelles	0,30 %	0,80 %	0,20 %	-	0,40 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail	82 %	79 %	84 %	92 %	82 %
Nombre de demande de reclassement*	157	8	8	-	173
Nombre de décision de reclassement*	66	5	7	-	78

\* Reclassements au cours de l'année 2015 suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

## LE CHIFFRE

Une augmentation de **34 %** du nombre de décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou du poste de travail et de **18 %** du nombre de mise en disponibilité d'office pour raisons médicales entre 2013 et 2015

Les employeurs publics sont de plus en plus vigilants en ce qui concerne la santé et le bien-être des agents territoriaux et mettent davantage de moyens dans le suivi et l'identification des différents risques professionnels. En effet, outre les risques de perturbation de la qualité de vie au travail et de la santé des agents, ces problématiques constituent un risque économique conséquent pour la collectivité (absentéisme, nécessité de remplacement, perte d'efficacité, bouleversements dans l'organisation du travail, risques psychosociaux). Afin de prévenir des situations de risque, et au-delà du diagnostic, des actions en amont paraissent indispensables<sup>20</sup>.

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques professionnels, dans la mesure où l'employeur a l'obligation légale (art L.4121-1 du Code du travail) de prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des travailleurs. En outre, un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux

(RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant les employeurs publics à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS.

En ce sens, quatre indicateurs suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, doivent être également intégrés dans le diagnostic de chaque collectivité<sup>21</sup>: le taux d'absentéisme pour raison de santé (nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé), le taux de rotation des agents, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre des actes de violences physique envers les agents.

20) Les plans de prévention des risques psychosociaux sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation.

21) Les modalités de mise en œuvre de l'accord cadre du 22 octobre 2013 dans la FPT sont détaillées dans une circulaire du 25 juillet 2014. NOR : RDFB1410419C.

		Ensemble collectivité	Communes, CCAS et CDE	Départements	EPCI	OPH
<b>Indicateur 1</b>	<b>Taux de rotation des agents*</b>	6,2 %	6,2 %	5,9 %	6,8 %	3 %
<b>Indicateur 2</b>	<b>Taux de visite sur demande au médecin de prévention**</b>	5,7%	3,2 %	21 %	1,6 %	0,5 %
<b>Indicateur 3</b>	<b>Nombre d'actes de violence physique envers le personnel</b>					
	Emanant du personnel avec arrêt de travail	56	47	4	4	1
	Emanant du personnel sans arrêt de travail	29	23	2	3	1
	Emanant des usagers avec arrêt de travail	124	76	22	10	16
	Emanant des usagers sans arrêt de travail	113	52	43	8	10
	<b>Total des actes de violence</b>	<b>322</b>	<b>198</b>	<b>71</b>	<b>25</b>	<b>28</b>
<b>Indicateur 4</b>	<b>Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé</b>					
	Maladie ordinaire	12,8	12,2	15,8	12,5	3,5
	Longue maladie (et assimilé)	6,5	6,3	7,7	6,4	2,4
	Accidents du travail (service et trajet)	16,9	3,2	1,9	3,2	0,7
	Maladie professionnelle	0,66	0,7	0,6	0,2	0,1
	<b>Total des jours d'absence</b>	<b>23</b>	<b>25,7</b>	<b>29,6</b>	<b>24,7</b>	<b>7,6</b>

\* Le taux de rotation est la somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année divisé par 2/l'effectif moyen.

\*\* Le taux de visite sur demande au médecin est le nombre de demande de visite spontanée au médecin de prévention pour 100 agents.

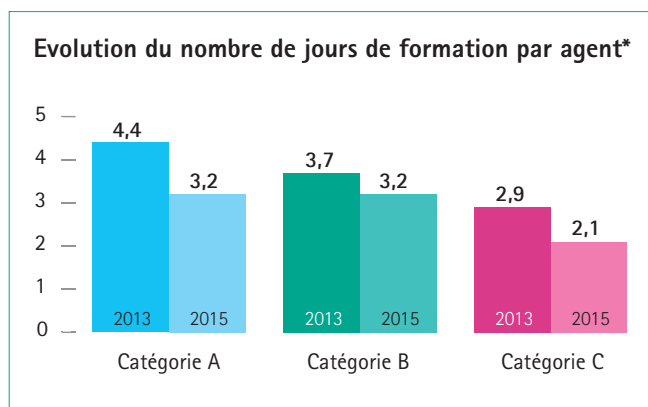
## → La formation

### La durée de la formation

**Un nombre de jours de formation en baisse et des durées différenciées selon la catégorie hiérarchique**

En 2015, **306 608 jours de formation** ont été suivis dans l'année (contre 396 948 jours en 2013), pour une **durée moyenne de 2,5 jours par agent sur emploi permanent**.

Concernant les agents sur emploi non permanent, on recense 26 811 jours (contre 26 206 en 2013), soit l'équivalent d'une journée de formation en moyenne par agent.

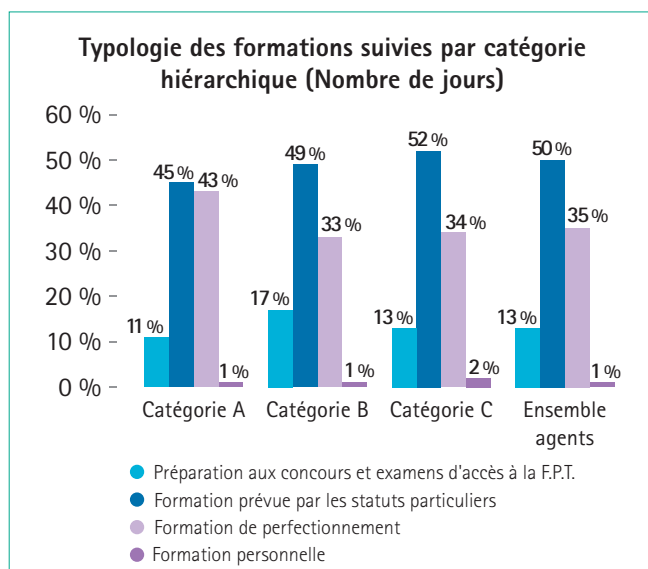


\* Le nombre moyen de jours de formation est la somme des jours de formation rapportés à l'effectif physique.

En 2015, les durées de formation des agents se réduisent pour toutes les catégories hiérarchiques, et de façon plus significative concernant les agents relevant de la catégorie A (1 journée de formation de moins qu'en 2013).

Si les durées de formation s'équilibrent entre les agents relevant de la catégorie A et B (3 jours en moyenne), celles concernant les agents relevant de la catégorie C demeurent les plus courtes (2 jours en moyenne).

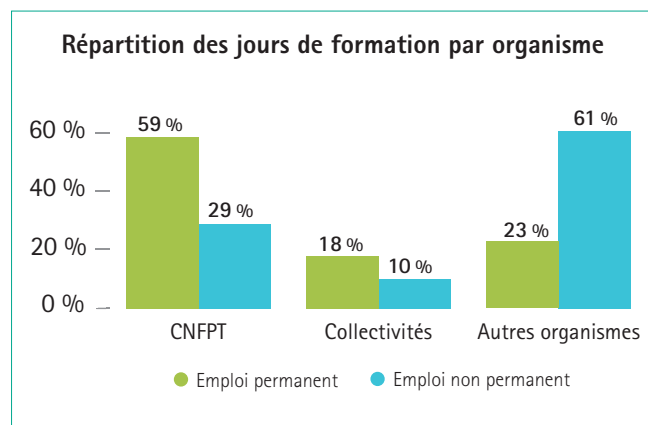
### La typologie de la formation



La formation prévue par les statuts particuliers demeure en tête des formations suivies par les agents territoriaux à près de la moitié des formations organisées dans l'année (50 % contre 61 % en 2013). Arrivent ensuite, la formation de perfectionnement à hauteur de 35 % et la formation de préparation aux concours et examens de la FPT à 13 %. La formation personnelle ne constitue que 1 % du volume global des journées de formation suivies.

Bien que la typologie des formations suivies soit semblable à celle de 2013, avec une majorité des formations statutaires, nous observons tout de même quelques évolutions par type de formation. En 2015, la part de la formation prévue par les statuts particuliers est en recul au profit des autres types de formation : -15 points pour les agents relevant de la catégorie A, - 5 points pour les agents relevant de la catégorie B et - 13 points pour les agents relevant de la catégorie C.

La part de la formation de perfectionnement, qui demeure la plus sollicitée par les agents relevant de la catégorie A est en progression pour l'ensemble des agents : + 9 points pour les agents relevant de la catégorie A, + 3 points pour les agents relevant de la catégorie B et + 9 points pour les agents relevant de la catégorie C. La part de la formation de préparation aux concours et examens de la FPT a également connu une tendance à la hausse par rapport à 2013 : + 5 points pour les agents relevant de la catégorie A, + 3 points pour les agents relevant de la catégorie B et C.



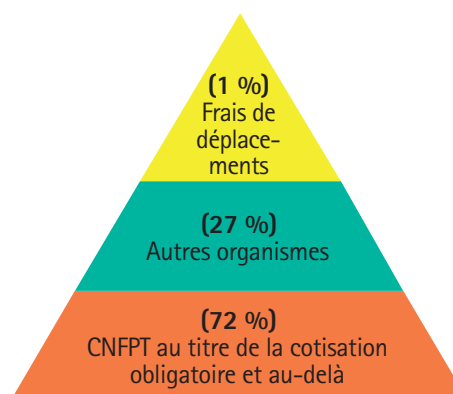
Le CNFPT représente toujours le principal organisme dispensateur de formation à hauteur de 59 % du nombre total de journées de formation des agents sur emploi permanent (contre 45 % en 2013). Les autres organismes de formation contribuent à hauteur de 23 % (contre 40 % en 2013) et les collectivités à 18 % (contre 15 % en 2013).

En 2015, le nombre de jours de formation organisée au sein des organismes extérieurs (autres que le CNFPT et la collectivité) a diminué de presque la moitié, en faveur de l'augmentation de la part des journées de formation en interne (+ 3 points pour les formations dispensées au sein des collectivités) et de celle du CNFPT (+ 14 points).

Par ailleurs, 61 % des journées de formation suivies par les agents sur emploi non permanent sont dispensées par des organismes extérieurs (contre seulement 29 % par le CNFPT et 10 % par les collectivités).

## Le coût de la formation

Répartition des dépenses de formation



La répartition des dépenses de formation est similaire à celle des années antérieures, avec une prédominance des versements au CNFPT. En effet, **72 % du coût total des actions de formation est consacré aux formations organisées par le CNFPT contre 27 % pour les autres organismes et 1 % pour les frais de déplacement.**

## Indicateurs clés par type de collectivité

	Emploi permanent		Emploi non permanent		Coût de la formation par jour pour l'ensemble des agents*
	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation par agent	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation par agent	
Communes, CCAS et CDE	211 673	2,2	21 201	0,8	174,5 €
Départements	66 603	3,3	5 063	2,1	117,2 €
EPCI	24 553	3	429	1	165,7 €
OPH	3 779	2	118	8,4	258,6 €
Ensemble des collectivités	306 608	2,5	26 811	1	162,5 €

\* Il s'agit du coût moyen par agent y compris sur emploi non permanent. Les dépenses de formation incluent les frais de déplacement à la charge de la collectivité.

## L'ESSENTIEL DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE FEMMES/HOMMES (RSC)

- Davantage de femmes que d'hommes au sein des effectifs territoriaux (64 %), avec un taux de féminisation variable en fonction des employeurs : 75 % de femmes au sein des départements, 65 % au sein du bloc communal, 39 % au sein des EPCI et 49 % au sein des OPH.
- Inégal accès aux emplois fonctionnels avec un taux de féminisation de 42 %.
- Une plus grande précarité : 65 % des contractuels sont des femmes et 66 % des CDD sont occupés par des femmes.
- Le temps partiel concerne les femmes à plus de 92 % (le temps partiel est à 57 % sur autorisation).
- Une forte spécialisation : les filières médico-sociales sont quasi exclusivement féminines (92 % pour les contractuels et 97 % pour les fonctionnaires).
- Un vieillissement plus marqué de la population : 66 % des agents de plus de 50 ans sont des femmes.
- Les femmes sont plus longtemps absentes pour raison de santé (25 jours en moyenne contre 20 jours pour les hommes).
- La durée d'arrêts en maladie professionnelle est plus importante (156 jours en moyennes contre 135 jours pour les hommes).

*La comparaison sur les deux aspects rémunération et formation n'est pas possible en 2015 car l'indicateur de rémunération n'est pas sexué et l'indicateur des départs en formation décliné par genre est difficilement exploitable en l'état.*

### A ne pas confondre : le rapport de situation comparée et le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

La confusion est fréquente entre le « rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »\* et le « rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes »\*\*. En effet, les deux rapports se recoupent sans se confondre\*\*\*.

	Rapport de situation comparée (RSC)	Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
Réglementation	Article 51 de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (loi entrée en vigueur le 14 mars 2012).	Article 61 de la loi du 4 août 2014. Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des collectivités territoriales précise que ces dispositions s'appliquent aux budgets présentés par les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2016 et pour les régions issues de regroupements à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017.
Une obligation légale pour...	Toutes les collectivités ou établissements publics dotés d'un comité technique.	Toutes les collectivités et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants.
Le rapport est présenté tous les ans devant...	Le comité technique, dans le cadre du bilan social.	L'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget.
Objet	Renseigner les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein des collectivités.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renseigner les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité et sur le territoire.</li> <li>- Recenser les politiques publiques menées par la collectivité (conception, mise en œuvre et évaluation).</li> <li>- Fixer les orientations à moyen et long terme pour corriger les inégalités.</li> </ul>

\* Prévus par l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

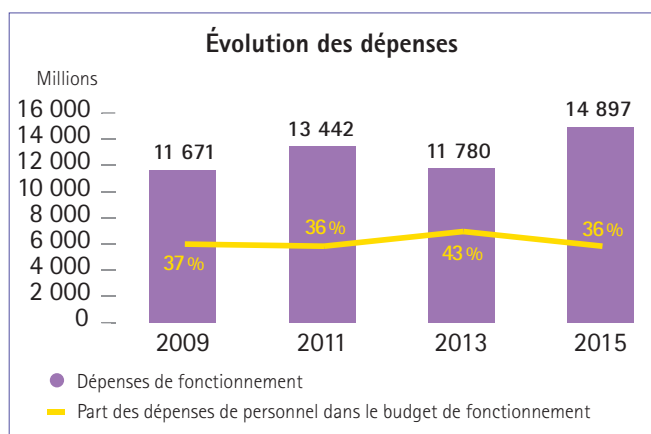
\*\* Prévus par l'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

\*\*\* Cf. Centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes : réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes. Centre Hubertine Auclert, mai 2016.



## → Le budget

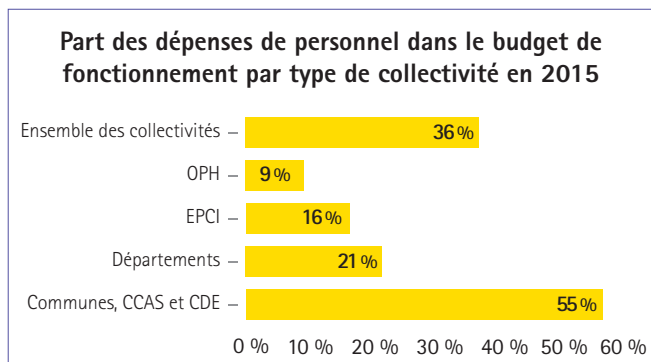
### Les dépenses globales



Les dépenses de fonctionnement des collectivités se composent essentiellement de trois types : les frais de personnel, les dépenses d'intervention (notamment pour les départements), et les achats et charges externes<sup>22</sup>.

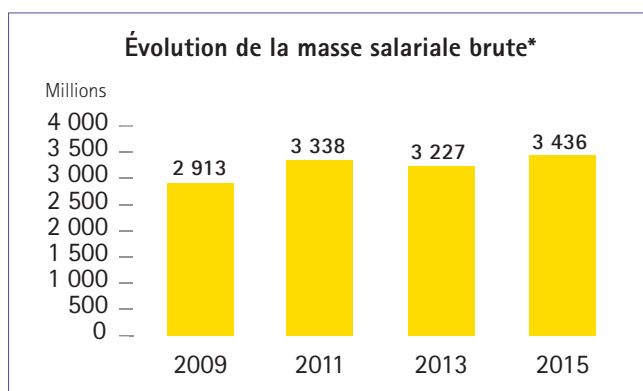
A l'exception de la période située entre 2011 et 2013, durant laquelle on observe une baisse des dépenses de fonctionnement (-12 %), l'évolution des dépenses des collectivités depuis 2009 met en évidence une tendance générale à l'augmentation des coûts de fonctionnement. Néanmoins, si les dépenses globales de fonctionnement ont augmenté de 26 % entre 2013 et 2015, la part des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement est nettement plus maîtrisée, avec une diminution de 7 points sur deux ans. Cette moindre évolution de la part des dépenses du personnel dans le budget global est en partie le résultat d'une plus rapide progression des autres types de dépenses (dépenses d'intervention et charges externes).

Par ailleurs, si les charges du personnel ont augmenté de 6,9 % entre 2013 et 2015, cette augmentation est moins importante que celle des dépenses globales (+ 26 %). D'autant que la part des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement est assez variable selon le type d'employeur et peut atteindre des ratios significativement importants, à l'instar du bloc communal (55 % contre 36 % en moyenne pour l'ensemble des collectivités en petite couronne).



22) À titre indicatif, parmi les dépenses de fonctionnement autres que les frais de personnel, on retrouve les dépenses nécessaires au fonctionnement des services, les prestations de services extérieurs comme les charges d'entretien ou d'intervention, ainsi que le paiement des intérêts des emprunts.

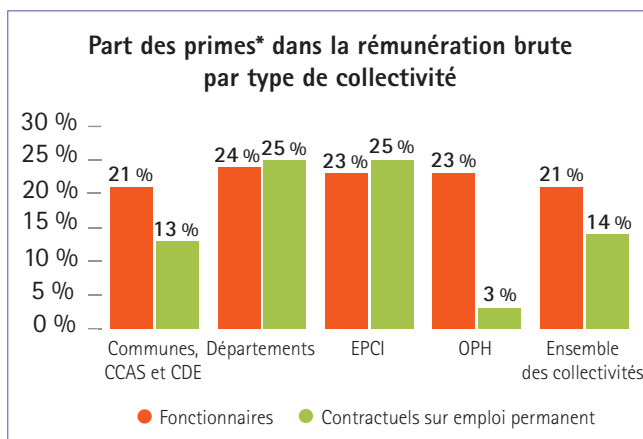
### Les rémunérations brutes annuelles



\* Le salaire brut intègre le traitement de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et le régime indemnitaire.

La masse salariale brute qui représente la somme des rémunérations brutes de tous les effectifs sans les charges patronales a augmenté de 6 % entre 2013 et 2015. Outre l'augmentation des effectifs, plusieurs facteurs peuvent être à l'origine de la hausse de la masse salariale : augmentation indiciaire, revalorisation du smic, heures supplémentaires, revalorisation des carrières des agents des catégories B et C, glissement vieillesse-technicité...

En 2015, la part des primes dans les rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires<sup>23</sup> est de 22 % (contre 21% en 2013) et la part des primes dans les rémunérations annuelles brutes des contractuels sur emploi permanent est de 15 % (contre 19 % en 2013).



\* Primes et indemnités au titre des articles 111 et 88 additionnées aux heures supplémentaires.

Au sein des départements et des EPCI, on observe que la part des primes dans la rémunération brute est la plus élevée comparativement aux autres collectivités, notamment pour les contractuels (25 % contre 14 % pour l'ensemble des collectivités en petite couronne).

23) Les régimes indemnitaires des agents territoriaux sont définis dans deux articles de la loi du 26 janvier 1984 : l'article 88 fixe ces indemnités par référence à celles dont bénéficient les différents services de l'Etat, l'article 111 autorise le maintien des avantages collectivement acquis avant la promulgation de la loi. Une nouvelle bonification indiciaire (NBI) est accordée depuis 1991 en raison de leurs fonctions à certains fonctionnaires exerçant des tâches particulières ou dans des territoires sensibles.

## L'ESSENTIEL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA FORMATION ET LE BUDGET

### → LE NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE EST EN CONSTANTE AUGMENTATION

- Le taux d'absentéisme est en augmentation de 0,8 point, traduisant une augmentation de 10 % du nombre de jours d'absence des agents sur emploi permanent.
- Les absences pour raison de santé représentent 87 % du volume global des arrêts, dont 49 % concernent la maladie ordinaire.
- Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé a augmenté de 2 jours entre 2013 et 2015 pour l'ensemble des agents sur emploi permanent.
- Un différentiel très marqué de l'indice de gravité des absences pour raison de santé entre fonctionnaires et contractuels (41 jours contre 21 jours pour les contractuels).
- Presque trois quarts des agents ayant été absents au moins un jour dans l'année sont des femmes et leurs durées d'arrêts sont plus longues (25 jours d'absence pour raison de santé contre 20 jours pour les hommes).
- Les durées d'absence s'allongent à mesure que les agents avancent dans l'âge (55 jours d'arrêt en moyenne pour raison de santé pour les agents de plus de 65 ans contre 37 jours pour l'ensemble des agents).

### → LE TAUX D'OCCURRENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL S'ÉLÈVE À 7,7 % REPRÉSENTANT 8 ARRÊTS POUR 100 AGENTS EMPLOYÉS

- Des accidents de service plus fréquents chez les hommes, avec un taux d'occurrence de 9 % contre 7 % chez les femmes.
- Alors que la filière technique enregistre le plus grand nombre d'accidents du travail sur l'année (54 %), c'est la filière sécurité qui est la plus impactée en termes d'occurrence (13,39 % contre 11,53 % pour la filière technique).
- Un renforcement des moyens attribués à la prévention entre 2013 et 2015 : augmentation du nombre de conseillers et assistants de prévention et du budget consacré à l'hygiène et la sécurité (+ 51 euros en moyenne par agent sur emploi permanent).

### → UN NOMBRE DE JOURS DE FORMATION EN BAISSÉ ET DES DURÉES MOYENNES PAR AGENT DIFFÉRENCIÉES SELON LA CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

- Le nombre de jours de formations suivies dans l'année est en recul de 22 % entre 2013 et 2015, avec des durées de formation qui se réduisent pour toutes les catégories hiérarchiques (plus particulièrement pour les agents relevant de la catégorie A avec une journée de formation de moins en moyenne par agent).
- La formation prévue par les statuts particuliers demeure en tête des formations suivies par les agents territoriaux à près de la moitié des formations organisées dans l'année (50 % contre 61 % en 2013).

### → LA PART DES DÉPENSES DE PERSONNEL DANS LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT EST MAITRISEE MALGRÉ L'AUGMENTATION DU BUDGET GLOBAL

- Le budget a augmenté de 26 % pour les dépenses de fonctionnement et 6 % pour les charges du personnel entre 2013 et 2015.
- La part des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement a diminué de 7 points entre 2013 et 2015.



## Déclinaisons par type de collectivité

### → Les communes, CCAS et CDE

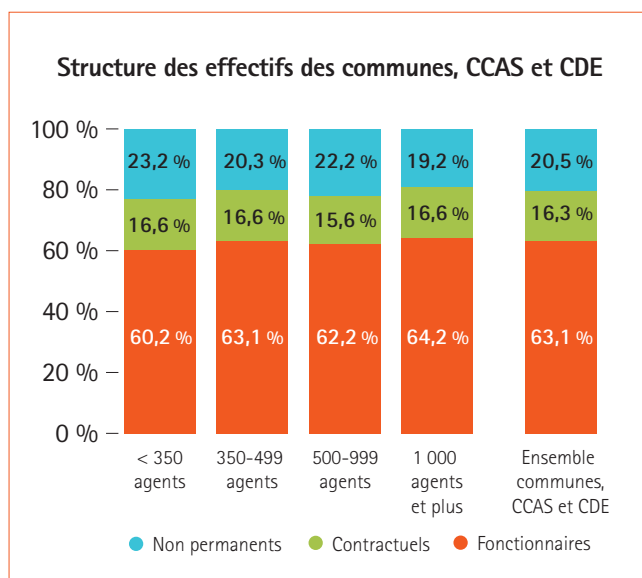
#### Structure des effectifs

Les 118 communes, 86 CCAS et 21 CDE ayant répondu au REC 2015 employaient en 2015, 78,6 % de l'ensemble des agents des collectivités de la petite couronne (76,2 % de ceux occupant un emploi permanent).

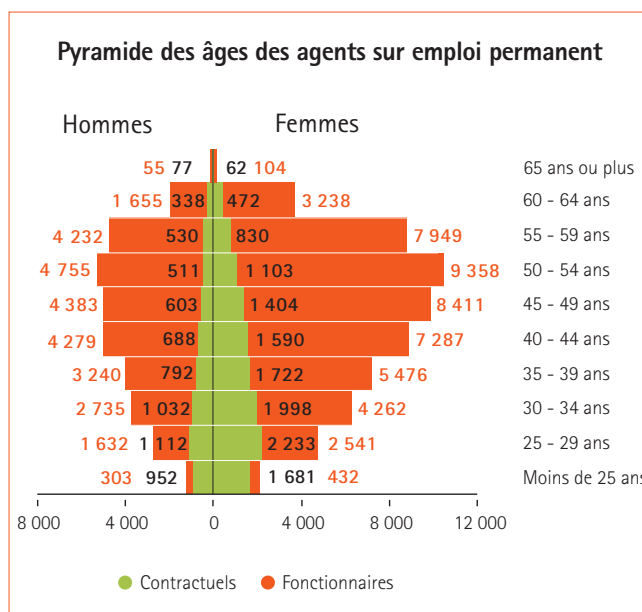
Les fonctionnaires sont nettement majoritaires : 63,1 % des agents communaux sont titulaires ou stagiaires. Ce ratio est toutefois inférieur à celui observé en moyenne pour l'ensemble des collectivités (66,8 %).

Les communes, CCAS et CDE se distinguent des autres collectivités par leur importante proportion d'agents sur emploi non permanent : 20,5 % de l'effectif total (contre 5,2 % au sein des EPCI et 10,5 % dans les Départements).

Communes, CCAS et CDE	31/12/2015	
	Effectif	%
Fonctionnaires	76 974	63,1 %
Contractuels sur emploi permanent	19 890	16,3 %
<b>Sous total emploi permanent</b>	<b>96 864</b>	<b>79,5 %</b>
Contractuels sur emploi non permanent	25 031	20,5 %
<b>Ensemble</b>	<b>121 895</b>	<b>100 %</b>



Le détail par strate fait apparaître une certaine homogénéité dans la structure des effectifs communaux : la part des fonctionnaires oscille entre 60,2 % pour les communes employant moins de 350 agents à 64,2 % pour celles de plus de 1 000 agents.



Les femmes sont nettement sur-représentées au sein des effectifs communaux et ce aussi bien chez les contractuels (66,4 %) que chez les fonctionnaires (64,3 %). La répartition par âge varie en revanche sensiblement selon le statut : 30,3 % des contractuels sont âgés de moins de 30 ans contre seulement 6,4 % des titulaires et stagiaires.

La comparaison entre 2013 et 2015 met en avant le **vieillessement progressif des agents**. Tous statuts confondus, la part des agents âgés de 50 ans ou plus est passée de **33,7 % à 36,7 % en l'espace de 2 ans**. L'âge moyen de l'ensemble des agents sur emploi permanent s'élève désormais à **44 ans et 9 mois**, soit 9 mois de plus qu'en 2013.

Compte tenu de la forte proportion des communes au sein du total des répondants, la structure par sexe et âge est très proche de celle observée en moyenne<sup>24</sup>.

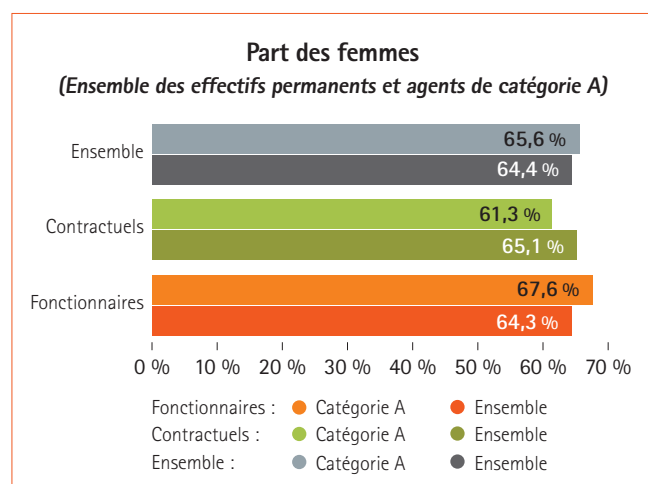
31/12/2015	< 350 agents	350 - 499 agents	500 - 999 agents	> 1000 agents	Total
Part des femmes	73,2%	67,1%	65,1%	62,1%	64,4%
Part des moins de 30 ans	10,9%	11,4%	11,2%	11,5%	11,4%
Part des 50 ans et plus	38,3%	37,3%	37,0%	36,2%	36,7%
Age moyen	45 ans et 3 mois	44 ans et 10 mois	44 ans et 11 mois	44 ans et 8 mois	44 ans et 9 mois

La part des femmes est particulièrement élevée dans les communes et établissements communaux de **moins de 350 agents** (73,2 %). Cette situation est en partie liée à la forte proportion de CCAS au sein de cette strate. La filière médico-sociale est, en effet, très majoritairement féminine.

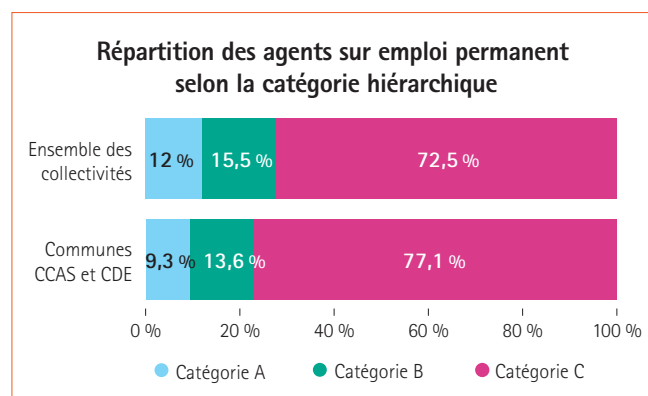
Concernant la répartition par âge, les écarts sont relativement faibles : l'âge moyen varie de 44 ans et 8 mois pour les communes de plus de 1 000 agents à 45 ans et 3 mois pour celles de moins de 350.

Comme évoqué précédemment, la part des femmes est particulièrement élevée au sein des effectifs communaux. Cette sur-représentation est encore un peu plus marquée si l'on s'intéresse uniquement aux fonctionnaires de catégorie A : 67,6 % des titulaires et stagiaires de catégorie A sont des femmes contre 64,3 % toutes catégories confondues. Cette différence ne s'observe en revanche pas chez les contractuels.

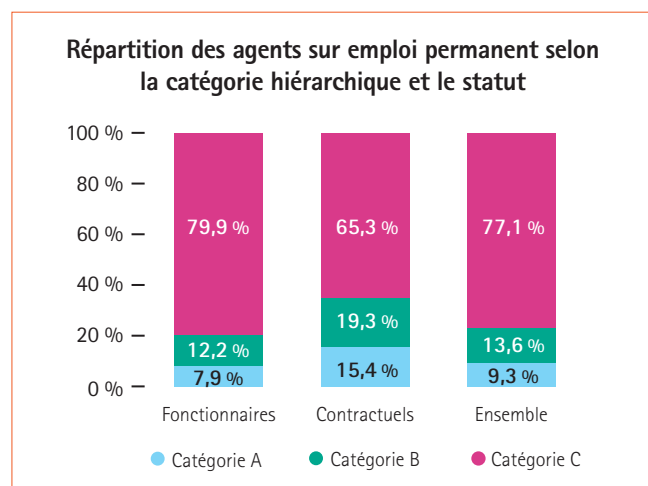
(24) Pour rappel, plus de 3/4 de l'ensemble des agents recensés via le REC sont employés par une commune, un CCAS ou une CDE.



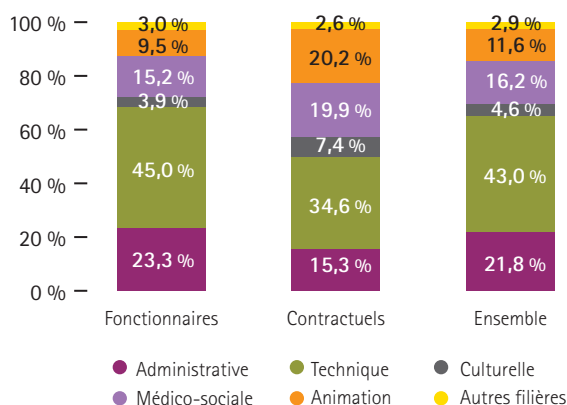
Les agents de catégorie C sont très nettement majoritaires au sein des effectifs communaux (77,1 % contre 72,5 % en moyenne). La répartition par catégorie hiérarchique varie très peu d'une commune à l'autre. Les catégories A et B sont toutefois légèrement plus présentes dans les communes employant plus de 1000 agents (respectivement 9,9 % et 13,7 %).



D'importantes différences s'observent en fonction du statut. Les contractuels occupent plus souvent des postes de catégorie A que les fonctionnaires (15,4 % contre 7,9 %). La situation est inversée pour la catégorie C (65,3 % contre 79,9 %). Entre 2013 et 2015, la part des agents de catégorie C a augmenté chez les contractuels (+ 3,3 points) alors que dans le même temps elle a baissé chez les agents titulaires et stagiaires (- 0,7 point).



**Répartition des agents sur emploi permanent selon la filière**



Les temps non complets concernent principalement les contractuels. Ces derniers sont en effet sur-représentés dans les cadres d'emplois où le recours au temps non complet est particulièrement fréquent (médecin, animation et enseignement artistique).

Parmi les agents occupant un emploi à temps complet, 5,8 % exercent leur activité à temps partiel (contre 6,3 % en moyenne).

Communes, CCAS et CDE*	2015	2013
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	5,6 %	4,9 %

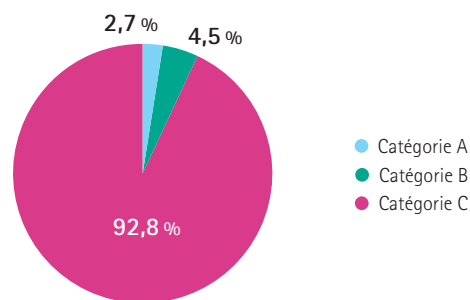
\* Avec plus de 20 agents sur emploi permanent.

La filière technique est celle qui regroupe les effectifs les plus importants (43,0 % des agents communaux sur emploi permanent). Cette proportion est conforme à celle observée en moyenne sur l'ensemble des collectivités (42,9 %).

Viennent ensuite les filières administrative (21,8 %), médico-sociale (16,2 %) et animation (11,6 %). Cette répartition est étroitement liée à la nature des des compétences exercées à l'échelle communale.

Dans le détail par statut, les contractuels sont davantage représentés dans la filière culturelle (notamment sur les cadres d'emplois des assistants d'enseignement artistique), médico-sociale (médecins, psychologues) et animation (ad-joints d'animation).

**Répartition des agents BOETH selon la catégorie hiérarchique (Emploi permanent)**



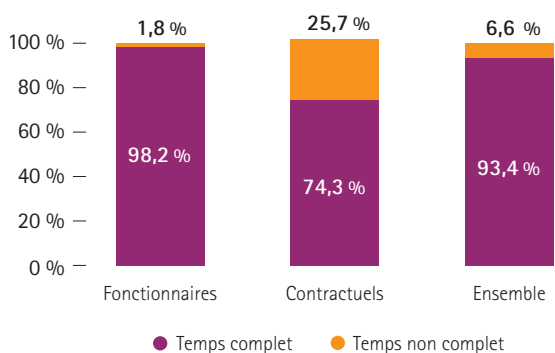
Au sein des communes, CCAS et CDE, le taux d'emploi de travailleurs handicapés atteint 5,6 % soit une proportion légèrement inférieure à l'obligation légale (6,0 % réglementairement dans les collectivités de plus de 20 agents).

Il est toutefois important de souligner que ce taux a connu une hausse significative entre 2013 et 2015.

Il existe en outre des différences selon la taille de la collectivité : le taux oscille entre 4,8 % dans les communes et établissements de moins de 350 agents et 5,8 % pour celles employant plus de 1 000 agents.

92,8 % des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi – Travailleurs Handicapés (BOETH) sont des agents de catégorie C.

**Répartition des agents sur emploi permanent selon la quotité de temps de travail**



Dans les communes et établissements communaux, les agents occupent très majoritairement des emplois à temps complet (93,4 % des agents sur emploi permanent contre 94,0 % en moyenne pour l'ensemble des collectivités).

## Mouvements

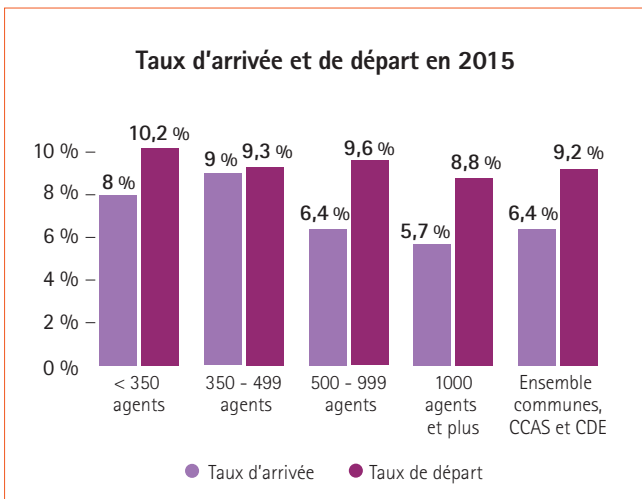
### • Flux de personnels

Au cours de l'année 2015, les communes et établissements communaux ont enregistré nettement plus de départs que d'arrivées :

+ 6 199 arrivées (dont 2 468 titulaires et stagiaires soit 39,8 %)  
 - 8 932 départs (dont 4 801 titulaires et stagiaires soit 53,8 %)

Les taux de départs sont supérieurs aux taux d'arrivées tant pour les contractuels que pour les fonctionnaires.

Communes, CCAS et CDE	2015	
	Taux d'arrivée	Taux de départ
Fonctionnaires	3,2 %	6,2 %
Contractuels sur emploi permanent	18,8 %	20,8 %
<b>Total emploi permanent</b>	<b>6,4 %</b>	<b>9,2 %</b>

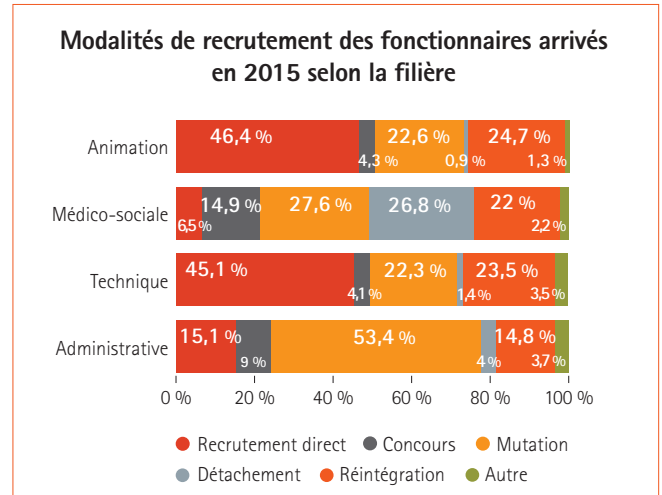


Les départs sont plus importants que les arrivées quel que soit le type de commune. L'écart est particulièrement net pour les collectivités les plus grandes (500-999 et 1 000 agents et plus).

### • Arrivées

29,0 % des arrivées recensées au cours de l'année 2015 concernent la filière technique, 21,2 % la filière médico-sociale, 20,7 % la filière administrative et 17,0 % la filière animation (avec une très nette majorité de contractuels).

Pour les fonctionnaires (39,8 % des nouveaux arrivants), la **mutation** est le motif d'arrivée le plus fréquent (38,2 % contre 35,2 % en moyenne) suivi par le **recrutement direct** (22,7 % contre 19,2 %).



Les modalités de recrutement diffèrent selon la filière. La part des mutations est élevée pour la filière administrative alors que les recrutements directs sont plus fréquents pour les filières technique et animation.

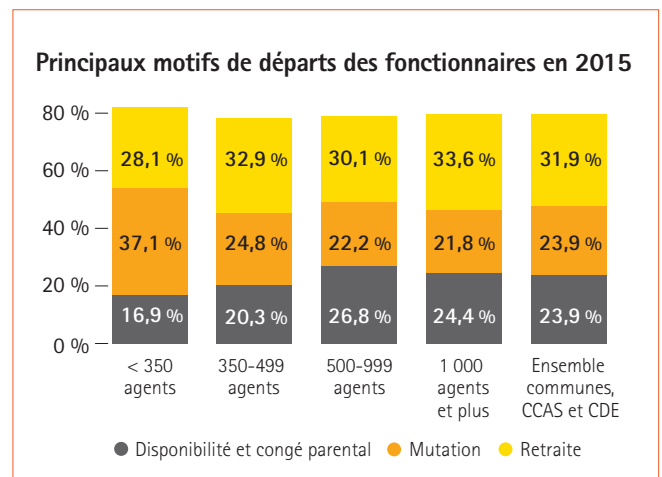
Pour la filière médico-sociale, les situations sont plus diversifiées, avec notamment, une proportion élevée d'arrivées suite à un détachement.

### • Départs

Tout comme pour l'ensemble des collectivités, le départ des agents contractuels est principalement lié à une fin de contrat (61,6 %) ou à une démission (22,6 %).

Concernant les fonctionnaires, ce sont les départs en retraite qui sont à l'origine des flux les plus importants (31,9 % contre 33,8 % en moyenne). Viennent ensuite les mutations et les départs en disponibilité et congé parental<sup>25</sup>.

(25) Dans le REC, ces deux modalités sont regroupées sans qu'il ne soit possible de les distinguer.



Ces trois principaux motifs varient légèrement en fonction de la strate de la commune. La part des mutations est plus importante dans les petites collectivités et à l'inverse, les disponibilités et congés parentaux sont plus fréquents dans les communes de 500 agents et plus. Les différences sont moins nettes concernant les départs en retraite.

## Absences

Le taux d'absentéisme global s'élève à 7,0 % et le taux d'absentéisme « compressible » à 4,2 %, soit des niveaux comparables à la moyenne de l'ensemble des collectivités (respectivement 7,2 % et 4,3 %).

Pour les agents sur emploi permanent, ces deux indicateurs ont enregistré une hausse entre 2013 et 2015<sup>26</sup>.

La maladie ordinaire demeure le principal motif d'absence : 50,2 % des agents communaux ont été arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire au cours de l'année (contre 51,8 % en moyenne). Cette proportion diffère fortement selon le statut : 60,5 % pour les titulaires et stagiaires, 54,2 % pour les contractuels et 15,4 % pour les agents sur emploi non permanent.

(26) Pour les agents sur emploi non permanent, les données ne sont disponibles que pour l'année 2015.

Taux d'exposition*	Fonctionnaires	Contractuels	Agents sur emploi non permanent	Ensemble
Maladie ordinaire	60,5 %	54,2 %	15,4 %	50,2 %
Longue maladie	4,6 %	0,5 %	0,1 %	3,0 %
Accidents du travail	9,7 %	6,5 %	2,3 %	7,7 %
Maladie professionnelle	0,7 %	0,1 %	0,0 %	0,5 %

\* Nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année / nombre total d'agents

La durée moyenne d'absence est assez logiquement liée au motif de l'arrêt. Elle varie également selon le statut. Pour la maladie ordinaire, les fonctionnaires absents au moins une fois dans l'année se sont arrêtés en moyenne 26 jours contre 18 jours pour les contractuels et 17 jours pour les agents sur emploi non permanent.

Gravité des absences**	Fonctionnaires	Contractuels	Agents sur emploi non permanent	Ensemble
Maladie ordinaire	26 jours	18 jours	17 jours	24 jours
Longue maladie	208 jours	241 jours	196 jours	208 jours
Accidents du travail	46 jours	25 jours	24 jours	42 jours
Maladie professionnelle	151 jours	110 jours	189 jours	150 jours

\*\* Nombre de jours d'absence / nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année

## Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

	Communes, CCAS et CDE	Ensemble des collectivités
Nombre d'agents reclassés au cours de l'année*	66	78
Nombre d'agents affectés à la prévention	1 123	1 711
Taux d'occurrence d'accidents du travail**	7,4 %	7,8 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail	82,1 %	81,9 %
Taux d'occurrence des maladies professionnelles***	0,3 %	0,4 %

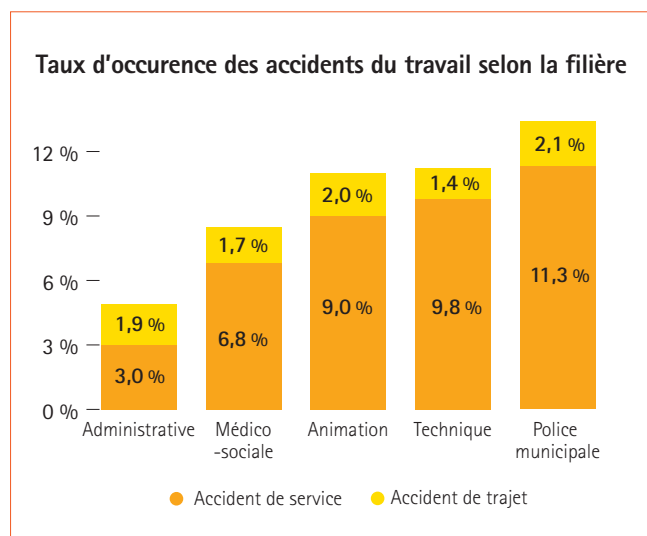
\* Suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle

\*\* Nombre d'accidents survenus dans l'année / effectif total

\*\*\* Nombre de maladies professionnelles reconnues dans l'année / effectif total

En 2015, 9 008 accidents du travail imputables au trajet ou au service ont été recensés (y compris pour les agents sur emploi non permanent), soit un taux d'occurrence de 7,4 pour 100 agents. Ce ratio est très légèrement inférieur à celui de l'ensemble des collectivités (7,8 %).

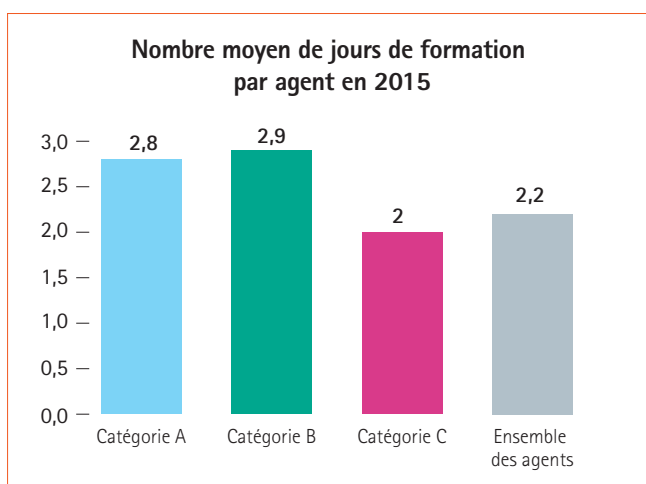
La police municipale est la filière la plus exposée avec un taux d'occurrence de 13,4 accidents du travail pour 100 agents (11,3 % service et 2,1 % trajet). Viennent ensuite les filières technique et animation, avec des ratios qui atteignent respectivement 11,2 et 11,0 %.



## Formation

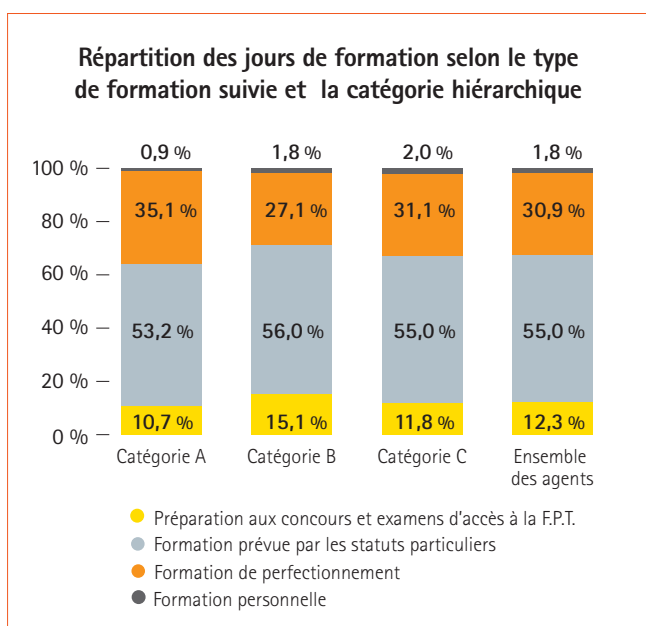
En 2015, les agents communaux ont suivi en moyenne **2,2 jours de formation**. Cette durée est légèrement inférieure à celle observée pour l'ensemble des collectivités (2,5 jours).

Le nombre moyen de jours de formation **diffère selon la catégorie hiérarchique** : 2,8 pour la catégorie A, 2,9 pour la catégorie B et 2,0 jours pour la catégorie C.



Parmi l'ensemble des jours de formation suivis en 2015, 12,3 % ont été consacrés à la préparation aux concours et examens, 55,0 % aux formations prévues par les statuts particuliers et 30,9 % aux formations de perfectionnement (contre respectivement 13,1 %, 50,5 % et 34,9 % pour l'ensemble des collectivités).

De légères différences s'observent selon la catégorie hiérarchique.





## → Les établissements de coopération intercommunale (EPCI)

### Effectifs

Compte tenu d'importantes variations dans le taux de réponse des EPCI, il n'est pas possible de comparer les données REC 2013 et REC 2015.

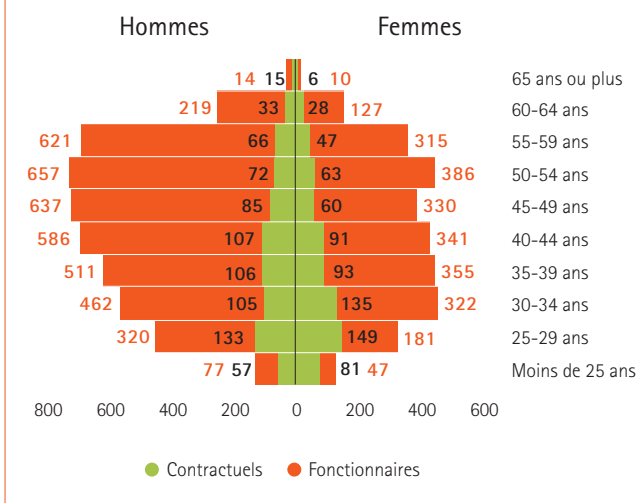
Par ailleurs, ce groupe de collectivités est particulièrement hétérogène, tant les compétences exercées par ces EPCI sont diverses. Ce constat invite donc à une certaine prudence quant à l'interprétation des données.

Les 57 EPCI ayant répondu au REC 2015 (6 communautés d'agglomération et 51 syndicats et établissements publics intercommunaux) employaient fin 2015, 5,5 % de l'ensemble des agents des collectivités de la petite couronne (6,3 % de ceux occupant un emploi permanent).

Les fonctionnaires y sont très largement majoritaires : 76,8 % des agents des EPCI sont titulaires ou stagiaires contre 66,8 % en moyenne sur l'ensemble des collectivités. Les communautés d'agglomération pèsent fortement dans le total, dans la mesure où elles regroupent à elles seules près de 60 % des effectifs.

31/12/2015	Ensemble des EPCI		dont communautés d'agglomération	
	Effectif	%	Effectif	%
Fonctionnaires	6 519	76,8 %	3 818	75,6 %
Contractuels sur emploi permanent	1 533	18,1 %	962	19,0 %
<b>Sous total emploi permanent</b>	<b>8 052</b>	<b>94,8 %</b>	<b>4 780</b>	<b>94,7 %</b>
Contractuels sur emploi non permanent	439	5,2 %	270	5,3 %
<b>Ensemble</b>	<b>8 491</b>	<b>100 %</b>	<b>5 050</b>	<b>100 %</b>

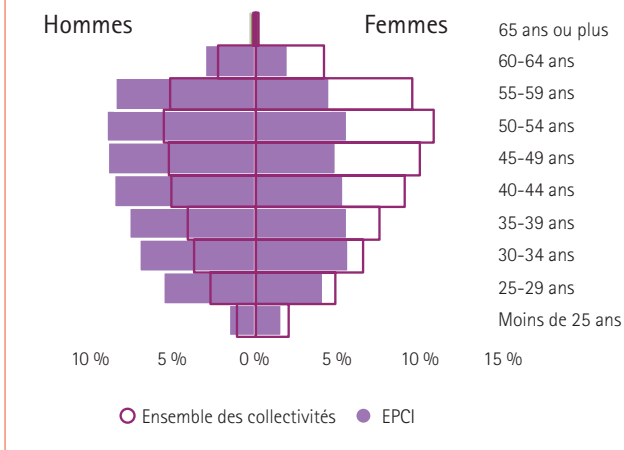
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



La pyramide des âges met en avant une **très forte proportion d'hommes parmi les fonctionnaires intercommunaux** (63,0 %). La répartition par sexe est en revanche plus équilibrée chez les contractuels (50,8 %).

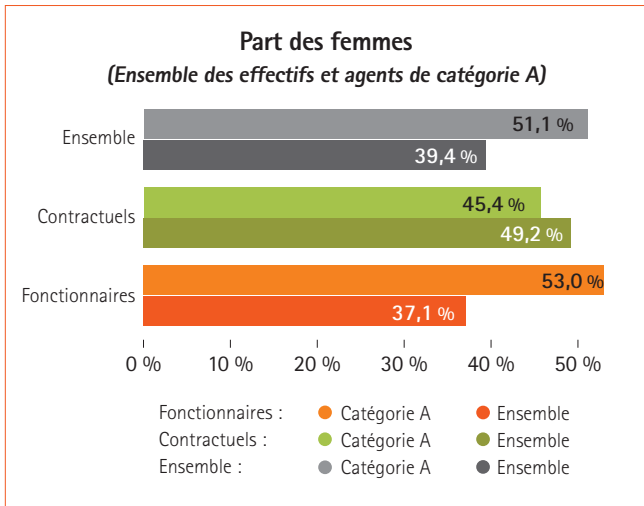
La structure par âge diffère également selon le statut : **27,4 % des contractuels sont âgés de moins de 30 ans** contre seulement 9,6 % des titulaires et stagiaires.

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent (EPCI et ensemble des collectivités)



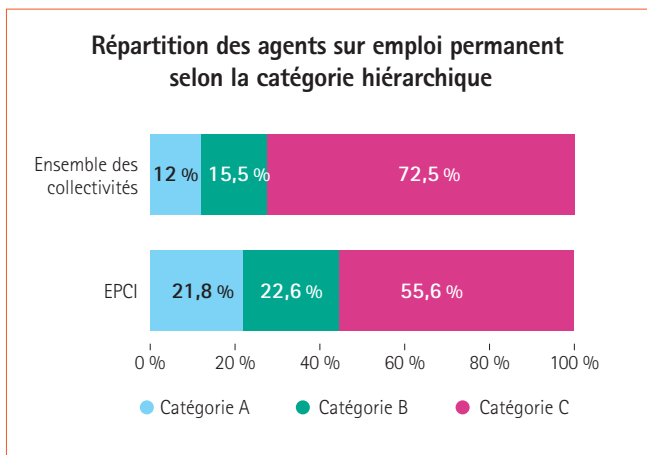
La superposition des deux pyramides des âges montre que la **sur-représentation masculine est une caractéristique bien spécifique des EPCI** : 60,6 % des agents sont des hommes contre seulement 35,5 % pour l'ensemble des collectivités.

Par ailleurs, les agents intercommunaux **sont plus jeunes qu'en moyenne. Leur âge moyen s'élève à 43 ans et 9 mois** contre 45 ans et 1 mois pour l'ensemble des collectivités (45 ans et 10 mois dans les communautés d'agglomération et 42 ans et 3 mois dans les autres EPCI).

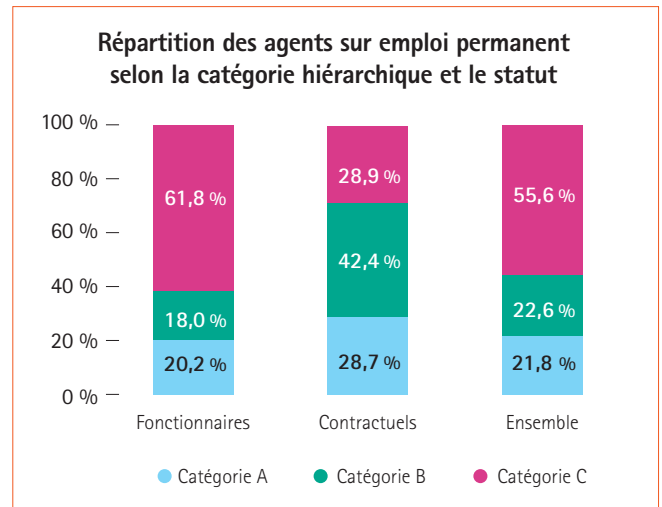


Comme évoqué précédemment, la part des femmes est particulièrement faible au sein des effectifs intercommunaux. **La situation est très différente lorsque l'on s'intéresse uniquement aux fonctionnaires de catégorie A** : si seulement 37,1 % des titulaires et stagiaires sont des femmes, elles représentent en revanche plus de la moitié des fonctionnaires de catégorie A (53,0 %). Cet écart ne s'observe en revanche pas chez les contractuels.

Les EPCI se distinguent des autres types de collectivités par **leur importante proportion d'agents de catégorie A et, dans une moindre mesure, de catégorie B**. Environ 1 agent intercommunal sur 5 occupe un poste de catégorie A contre moins d'1 sur 8 pour l'ensemble des collectivités. Même s'ils restent majoritaires au sein de l'effectif total, **les agents de catégorie C sont en revanche sous-représentés** (55,6 % contre 72,5 %).



Il est toutefois important de noter que des différences s'observent selon le type d'établissement : au sein des communautés d'agglomération, les agents de catégorie C représentent 51,4 % des effectifs contre 61,8 % dans les autres types d'EPCI.



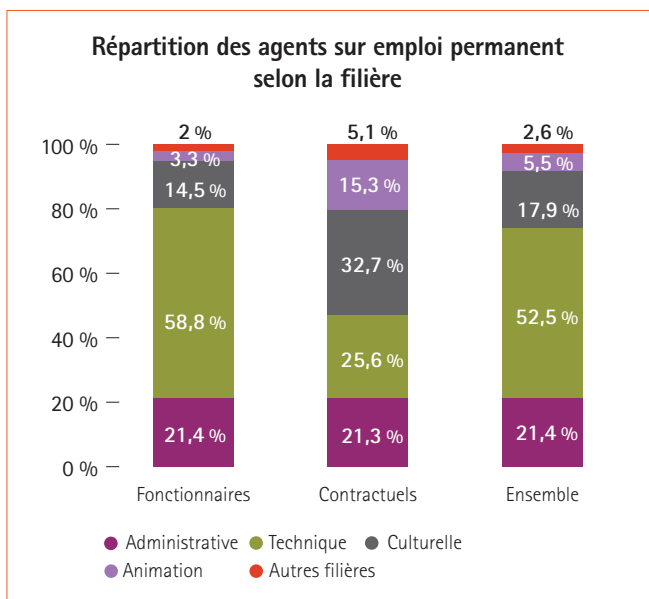
**La répartition par catégorie hiérarchique varie très nettement en fonction du statut des agents.**

Sur l'ensemble des EPCI, 42,4 % des contractuels relèvent de catégorie B contre 18,0 % des titulaires et stagiaires. Les contractuels occupent également, un peu plus souvent que les fonctionnaires, des postes de catégorie A (28,7 % contre 20,2 %).

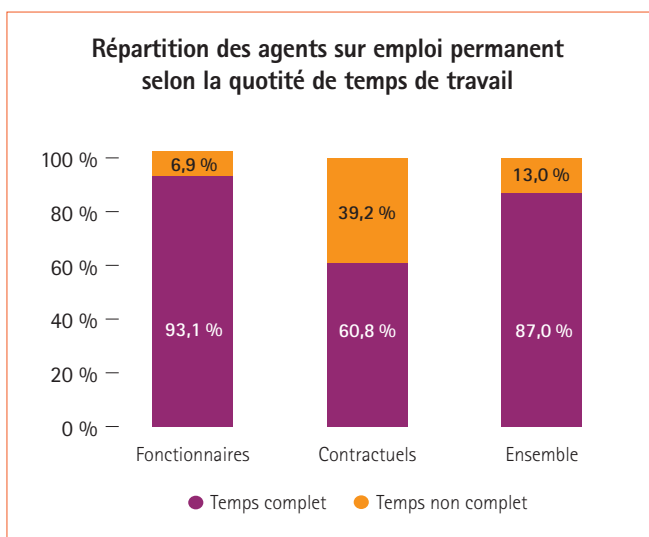
La situation s'inverse totalement pour les agents de catégorie C : leur proportion est deux fois plus élevée chez les fonctionnaires que chez les contractuels (61,8 % contre 28,9 % des contractuels).

**La filière technique est celle qui regroupe les effectifs les plus importants** (52,5 % des agents intercommunaux sur emploi permanent contre 42,9 % en moyenne).

La répartition par filière est étroitement liée aux compétences exercées par les différents types de collectivités. Parmi les EPCI ayant répondu au REC, nombreux sont ceux qui disposent de conservatoires intercommunaux. C'est donc assez logiquement que **les agents de la filière culturelle se trouvent ici sur-représentés** (17,9 % contre 5,0 % en moyenne sur l'ensemble des collectivités).



Dans le détail par statut, les **contractuels** sont très présents dans la **filière animation**<sup>27</sup> ainsi que dans la filière **culturelle** (notamment sur le cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique).



Dans les EPCI, la part des agents à temps non complet est **particulièrement élevée** : 13,0 % des agents sur emploi permanent contre 6,0 % en moyenne pour l'ensemble des collectivités.

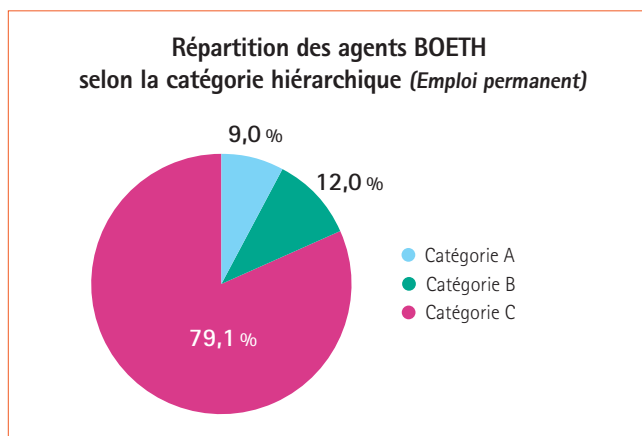
Cette situation concerne principalement les **contractuels**. Ces derniers sont en effet sur-représentés dans les cadres d'emplois où les temps non complets sont les plus fréquents (animation et enseignement artistique).

Parmi les agents occupant un emploi à temps complet, 4,4 % exercent leur activité à temps partiel (contre 6,3 % en moyenne).

(27) Un établissement public, dont la mission est centrée sur l'organisation d'activités de loisirs et de séjours vacances, pèse fortement sur cette répartition. Les effectifs de cette collectivité relèvent quasiment tous de la filière animation.

2015	EPCI*
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	3,7 %

\* Avec plus de 20 agents sur emploi permanent.



Au sein des EPCI, le taux d'emploi de travailleurs handicapés atteint 3,7 % soit une proportion inférieure à l'obligation légale (6,0 % réglementairement dans les collectivités de plus de 20 agents).

79,1 % des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi – Travailleurs Handicapés (BOETH) sont des agents de catégorie C.

## Mouvements

### • Flux de personnels

Au cours de l'année 2015, les EPCI ont enregistré plus de départs que d'arrivées :

- + 495 arrivées (dont 156 titulaires et stagiaires soit 31,5 %)
- 654 départs (dont 343 titulaires et stagiaires soit 52,4 %)

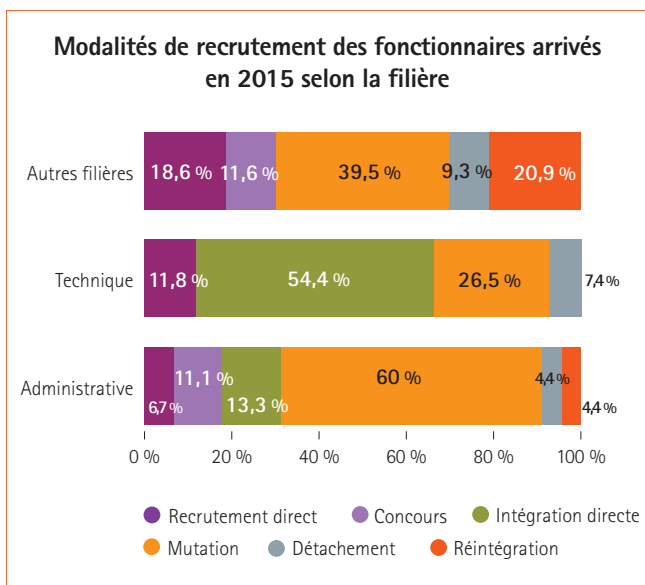
Les flux diffèrent toutefois fortement selon le statut. Les taux d'arrivées sont supérieurs aux taux de départs pour les contractuels et inversement pour les titulaires et stagiaires.

Ensemble des EPCI	2015	
	Taux d'arrivée	Taux de départ
Fonctionnaires	3,1 %	6,6 %
Contractuels sur emploi permanent	23,0 %	20,9 %
Total emploi permanent	5,2 %	8,0 %

### • Arrivées

28,1 % des arrivées recensées au cours de l'année 2015 ont concerné la filière animation (avec presque exclusivement des contractuels), 26,9 % la filière technique et 20,6 % la filière culturelle.

Pour les fonctionnaires (31,5 % des nouveaux arrivants), la **mutation** est le motif d'arrivée le plus fréquent (39,7 %). Vient ensuite l'**intégration directe** (21,3 %). Le recrutement par concours représente 6,4 % des arrivées de fonctionnaires (contre 8,1 % pour l'ensemble des collectivités).



Les modalités de recrutement diffèrent selon la filière. La part des mutations est élevée pour la filière administrative alors que les recrutements directs sont plus fréquents pour la filière technique.

### • Départs

Tout comme pour l'ensemble des collectivités, le départ des **agents contractuels** est principalement lié à une fin de contrat (65,9 %) ou à une **démission** (24,8 %).

Concernant les **fonctionnaires**, ce sont les **départs en retraite** qui sont à l'origine des flux les plus importants (32,7 %). La mutation est aussi relativement fréquente : **1 départ sur 4 se fait dans le cadre d'une mutation** contre 1 sur 5 en moyenne sur l'ensemble des collectivités.

### Absences

Le taux d'absentéisme global s'élève à **6,8 %** et le taux d'absentéisme « compressible » à **4,3 %**, soit des niveaux proches de ceux enregistrés en moyenne (7,2 % et 4,3 %).

La maladie ordinaire demeure le principal motif d'absence : **51,7 %** des agents intercommunaux ont été arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire au cours de l'année (contre 51,8 % en moyenne).

Cette proportion diffère fortement selon le statut : **56,7 %** des titulaires et stagiaires contre 37,4 % des contractuels et 27,3 % des agents sur emploi non permanent.

La durée moyenne d'absence est assez logiquement liée au motif de l'arrêt. Elle varie également selon le statut. Pour la **maladie ordinaire**, les fonctionnaires absents au moins une fois dans l'année se sont arrêtés en moyenne **25 jours** contre **15 jours** pour les contractuels et **18 jours** pour les agents sur emploi non permanent.

Taux d'exposition*	Fonctionnaires	Contractuels	Agents sur emploi non permanent	Ensemble
Maladie ordinaire	56,7 %	37,4 %	27,3 %	51,7 %
Longue maladie	3,0 %	0,4 %	1,8 %	2,5 %
Accidents du travail	8,1 %	4,4 %	3,4 %	7,2 %
Maladie professionnelle	0,3 %	-	0,2 %	0,2 %

\* Nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année / nombre total d'agents.

Gravité des absences**	Fonctionnaires	Contractuels	Agents sur emploi non permanent	Ensemble
Maladie ordinaire	25 jours	15 jours	18 jours	24 jours
Longue maladie	260 jours	226 jours	249 jours	259 jours
Accidents du travail	47 jours	27 jours	33 jours	45 jours
Maladie professionnelle	98 jours	-	19 jours	94 jours

\*\* Nombre de jours d'absence / nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année

## Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

	Ensemble des EPCI	Ensemble des collectivités
Nombre d'agents reclassés au cours de l'année*	7	78
Nombre d'agents affectés à la prévention	126	1 711
Taux d'occurrence d'accidents du travail**	8,3 %	7,8 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail	84,1 %	81,9 %
Taux d'occurrence des maladies professionnelles***	0,3 %	0,4 %

\* Suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle

\*\* Nombre d'accidents survenus dans l'année / effectif total

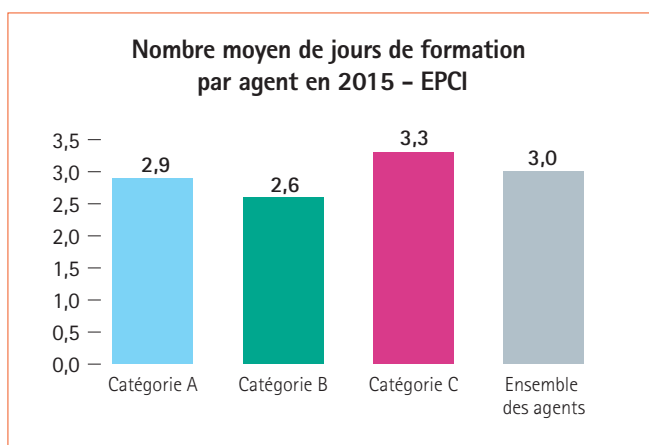
\*\*\* Nombre de maladies professionnelles reconnues dans l'année / effectif total

En 2015, **704 accidents du travail** imputables au trajet ou au service ont été recensés (y compris pour les agents sur emploi non permanent), soit un taux d'occurrence de **8,3 pour 100 agents**. Ce ratio est **supérieur** à celui de l'ensemble des collectivités (7,8 %).

## Formation

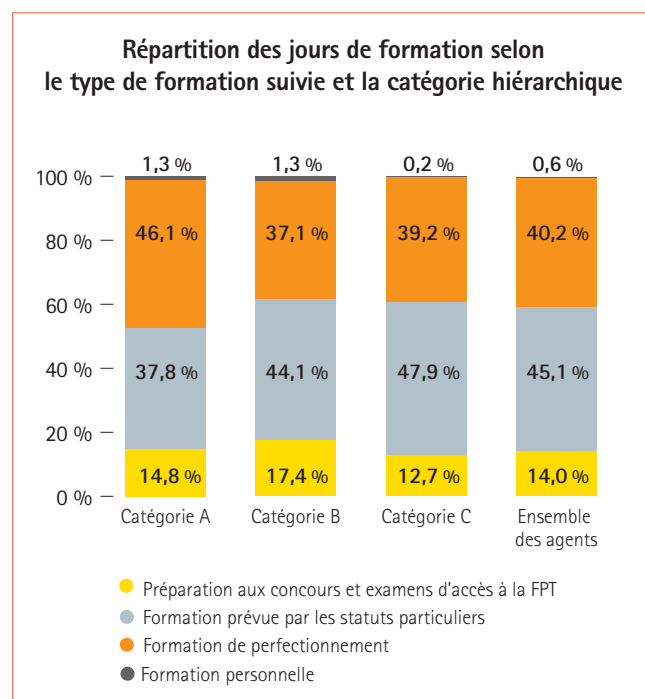
En 2015, les agents des EPCI ont suivi en moyenne **3 jours de formation**. Cette durée est supérieure à celle observée pour l'ensemble des collectivités (2,5 jours).

Le nombre moyen de jours de formation diffère selon la catégorie hiérarchique. **Contrairement à ce qui est observé dans les autres types de collectivités, ce sont les agents de catégorie C qui présentent la durée la plus élevée** : 3,3 jours contre 2,1 en moyenne pour l'ensemble des collectivités.



Parmi l'ensemble des jours de formation suivis par les agents intercommunaux en 2015, 14,0 % ont été consacrés à la préparation aux concours et examens, 45,1 % aux formations prévues par les statuts particuliers et 40,2 % aux formations de perfectionnement (contre respectivement 13,1 %, 50,5 % et 34,9 % pour l'ensemble des collectivités).

Cette répartition varie selon la catégorie hiérarchique.



## → Les départements

### Structure des effectifs

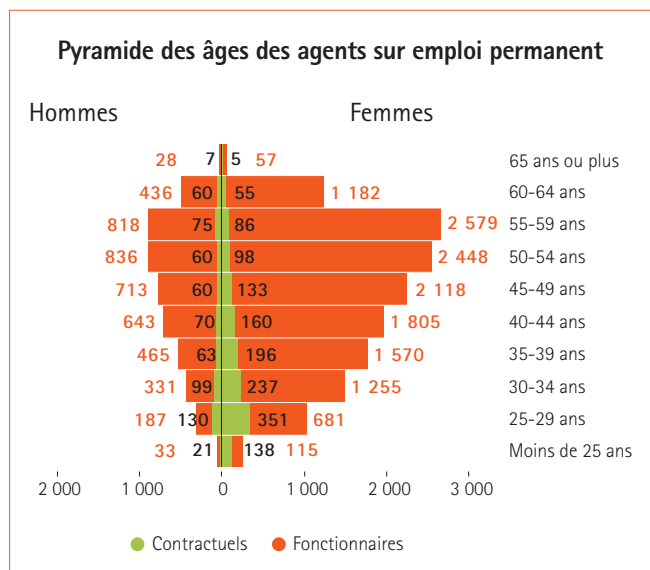
Les trois Départements emploient près de **15 % de l'ensemble des agents des collectivités de la petite couronne** (16 % de ceux occupant un emploi permanent).

Leurs effectifs ont enregistré une baisse, passant de 23 643 fin 2013 à 22 802 fin 2015 (- 841 agents, soit - 3,6 % contre + 1,0 % en moyenne pour l'ensemble des collectivités).

Cette tendance a été particulièrement **marquée pour les emplois non permanents** (- 25,1 %). A l'inverse, le nombre de **contractuels sur emploi permanent a augmenté** de + 6,5 %.

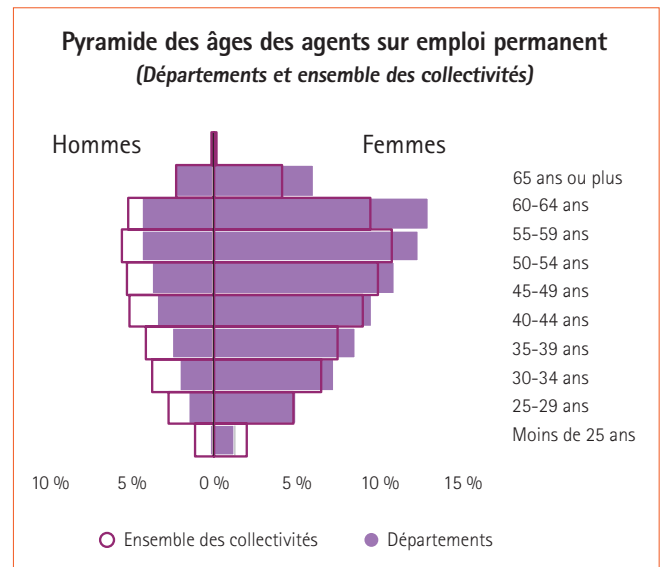
Les fonctionnaires sont très largement majoritaires : 80,3 % des agents départementaux sont titulaires ou stagiaires contre 66,8 % en moyenne sur l'ensemble des collectivités. Malgré une légère baisse de leur effectif, leur poids s'est renforcé entre 2013 et 2015, compte tenu de la forte baisse du nombre de contractuels sur emploi non permanent.

Départements	31/12/15		31/12/13	
	Effectif	%	Effectif	%
Fonctionnaires	18 300	80,3 %	18 466	78,1 %
Contractuels sur emploi permanent	2 104	9,2 %	1 976	8,4 %
<b>Sous total emploi permanent</b>	<b>20 404</b>	<b>89,5 %</b>	<b>20 442</b>	<b>86,5 %</b>
Contractuels sur emploi non permanent	2 398	10,5 %	3 201	13,5 %
<b>Ensemble</b>	<b>22 802</b>	<b>100 %</b>	<b>23 643</b>	<b>100 %</b>



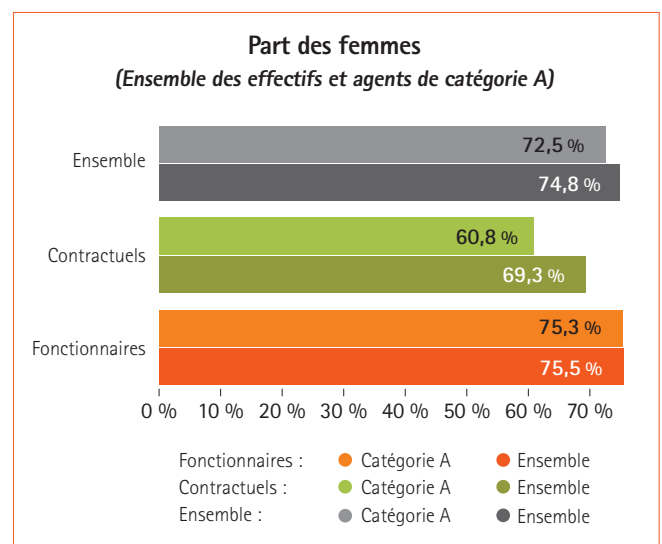
La pyramide des âges des agents départementaux fait apparaître une nette **féménisation des effectifs**, tant pour les contractuels que pour les fonctionnaires. La structure par âge diffère en revanche fortement selon le statut : **30,4 % des contractuels sont âgés de moins de 30 ans contre 5,6 % des titulaires et stagiaires**.

La comparaison entre 2013 et 2015 met en avant le **vieillessement progressif des agents départementaux**. Tous statuts confondus, la part des agents âgés de 50 ans ou plus est passée de 41,3 % à 43,3 % en l'espace de 2 ans. **L'âge moyen de l'ensemble des agents sur emploi permanent s'élève désormais à 46 ans et 7 mois**, soit 6 mois de plus qu'en 2013.



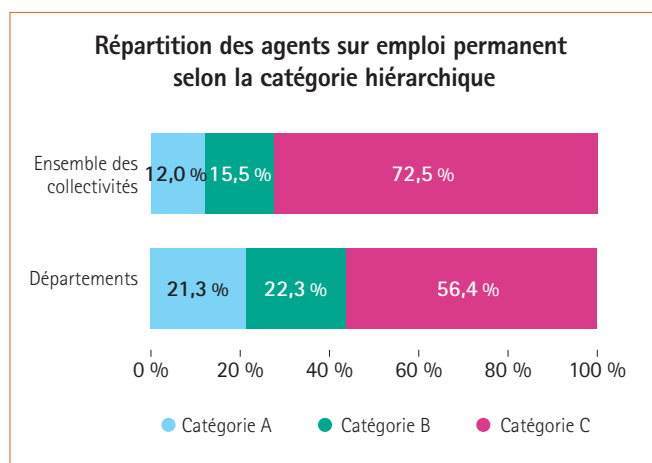
La superposition des deux pyramides des âges met en exergue une **sur-représentation des femmes encore plus nette** que pour l'ensemble des collectivités (74,8 % contre 64,5 %).

Par ailleurs, les agents départementaux **sont plus âgés qu'en moyenne**. Cet écart est **particulièrement marqué pour les hommes** : leur âge moyen s'élève à 47 ans et 3 mois contre 44 ans et 11 mois pour l'ensemble des collectivités.

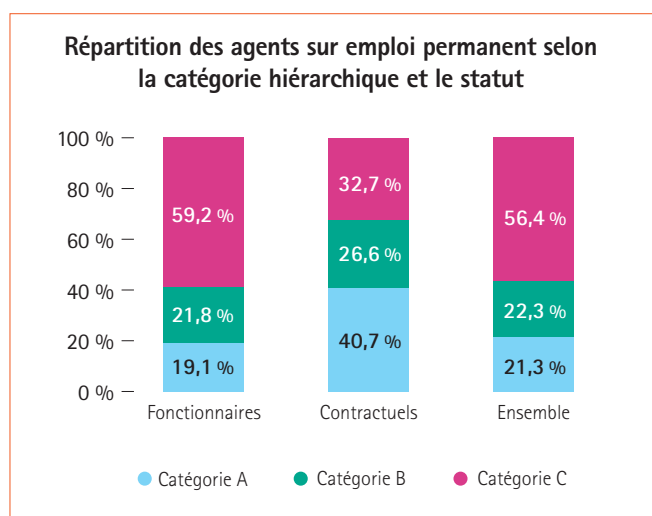


Même s'il demeure très élevé, le **taux de féminisation est moins important chez les contractuels** que chez les fonctionnaires (69,3 % contre 75,5 %). L'écart se creuse encore davantage lorsque l'on s'intéresse aux agents de catégorie A (60,8 % contre 75,3 %).

Si la part des femmes est restée relativement stable entre 2013 et 2015, elle a en revanche baissé pour la catégorie A, et ce principalement chez les contractuels (- 0,1 point pour les titulaires et stagiaires et - 1,2 point pour les contractuels).



Les Départements se distinguent des autres types de collectivités par leur importante proportion d'agents de catégorie A et, dans une moindre mesure, de catégorie B. Environ 1 agent départemental sur 5 occupe un poste de catégorie A contre moins d'1 sur 8 pour l'ensemble des collectivités. Même s'ils restent majoritaires au sein de l'effectif total, les agents de catégorie C sont en revanche sous-représentés (56,4 % contre 72,5 %).

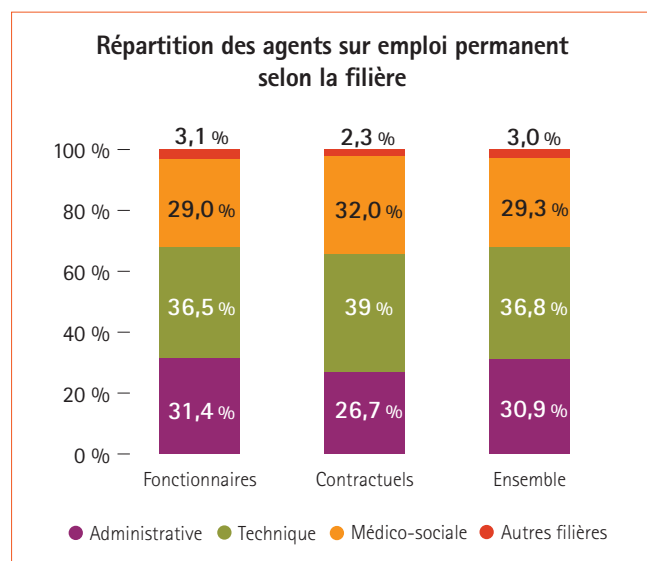


La répartition des agents selon la catégorie hiérarchique varie sensiblement en fonction du statut. Au sein des Départements, 40,7 % des contractuels sont des agents de catégorie A contre 19,1 % des fonctionnaires. La situation est inverse pour la catégorie C (32,7 % contre 59,2 %). Cette différence s'observe également pour les agents de catégoriel B mais avec un écart un peu moins important.

Entre 2013 et 2015, la répartition par catégorie hiérarchique a évolué de manière très différente selon le statut : la part des agents de catégorie C a augmenté chez les contractuels (+ 4,7 points) alors que dans le même temps elle a baissé chez les agents titulaires et stagiaires (- 1,5 point).

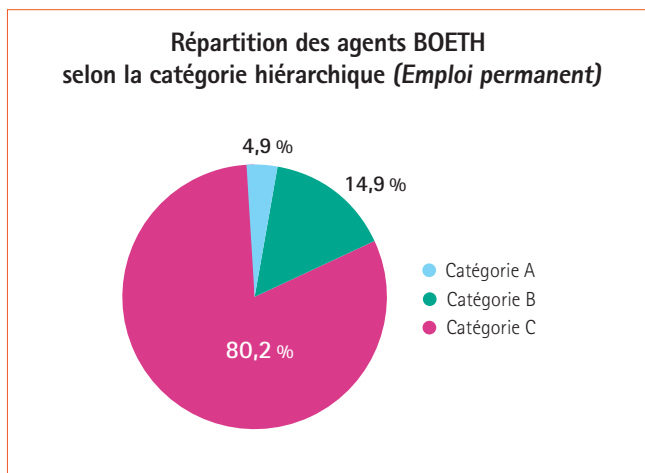
La filière technique est celle qui regroupe les effectifs les plus importants (36,8 % des agents départementaux sur emploi permanent). Les Départements se situent toutefois bien en deçà de la moyenne (42,9 %).

La répartition par filière est étroitement liée aux compétences exercées par les différents types de collectivités. C'est donc assez logiquement que les agents de la filière médico-sociale sont sur-représentés au sein des effectifs départementaux (29,3 % contre 16,9 % en moyenne).



Dans le détail par statut, les contractuels sont davantage représentés dans la filière technique (notamment sur les cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens) ainsi que dans la filière médico-sociale (assistants socio-éducatifs et médecins).

Départements	2015	2013
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	8,2 %	8,0 %



Au sein des Départements, le taux d'emploi de travailleurs handicapés a augmenté entre 2013 et 2015 et dépasse largement l'obligation légale (8,2 % en 2015 contre 6,0 % réglementairement dans les collectivités de plus de 20 agents).

80,2 % des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi – Travailleurs Handicapés (BOETH) sont des agents de catégorie C. La répartition par catégorie hiérarchique a très peu évolué entre 2013 et 2015.

## Mouvements

### • Flux de personnels

Au cours de l'année 2015, les Départements ont enregistré nettement plus de départs que d'arrivées :

- + 1 053 arrivées (dont 569 titulaires et stagiaires soit 54,0 %)
- 1 639 départs (dont 1 199 titulaires et stagiaires soit 73,2 %)

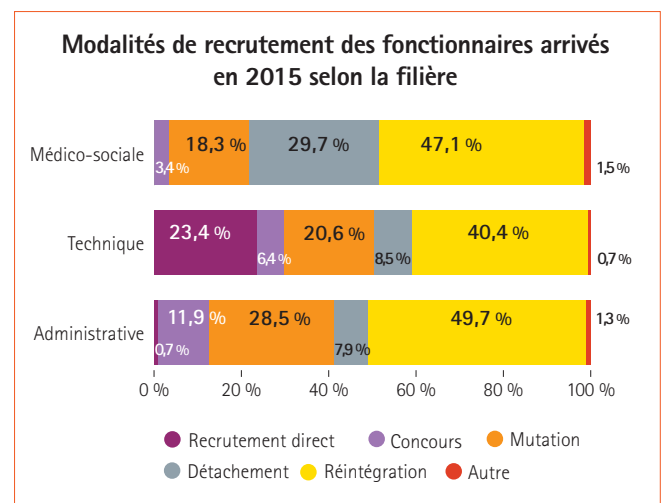
Les flux diffèrent toutefois fortement selon le statut. Les taux d'arrivées sont supérieurs aux taux de départs pour les contractuels et inversement pour les titulaires et stagiaires.

Départements	2015		2013	
	Taux d'arrivée	Taux de départ	Taux d'arrivée	Taux de départ
Fonctionnaires	3,1 %	6,6 %	2,9 %	5,3 %
Contractuels sur emploi permanent	23,0 %	20,9 %	23,0 %	18,2 %
Total emploi permanent	5,2 %	8,0 %	4,9 %	6,6 %

### • Arrivées

41,1 % des arrivées recensées au cours de l'année 2015 ont concerné la filière médico-sociale, 30,5 % la filière technique (avec plus de contractuels que de fonctionnaires) et 25,5 % la filière administrative.

Pour les fonctionnaires, la **réintégration** est le **motif d'arrivée le plus fréquent** (46,9 %). Viennent ensuite la **mutation** (21,3 %) et le **détachement** (17,9 % - principalement via la Fonction Publique Hospitalière). Le recrutement par concours représente 6,7 % des arrivées (contre 8,1 % pour l'ensemble des collectivités).



La réintégration constitue le 1<sup>er</sup> motif d'arrivée quelle que soit la filière.

Les modalités de recrutement se diversifient ensuite avec une importante proportion de **mutations** pour la filière **administrative**, de **recrutements directs** pour la filière **technique** et de **détachements** pour la filière **médico-sociale**.

### • Départs

Tout comme pour l'ensemble des collectivités, le départ des **agents contractuels** est principalement lié à une **fin de contrat** (64,3 %) ou à une **démission** (24,8 %).

Concernant les **fonctionnaires**, ce sont les **départs en retraite** qui sont à l'origine des flux les plus importants (39,0 %). Les Départements se distinguent des autres types de collectivités par leur **importante proportion de départs** en détachement (10,4 % des départs de fonctionnaires contre 6,1 % en moyenne). A l'inverse, les **mutations** vers une autre collectivité territoriale sont **moins fréquentes** (12,9 % contre 21,7 %).



## Absences

Le taux d'absentéisme global s'élève à 8,1 % et le taux d'absentéisme « compressible » à 4,9 %, soit des niveaux supérieurs à la moyenne de l'ensemble des collectivités (respectivement 7,2 % et 4,3 %).

Pour les agents sur emploi permanent, ces deux indicateurs ont de plus enregistré une hausse entre 2013 et 2015<sup>28</sup>.

La maladie ordinaire demeure le principal motif d'absence : 60,0 % des agents départementaux ont été arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire au cours de l'année (contre 51,8 % en moyenne). Cette proportion diffère fortement selon le statut : 65,8 % pour les titulaires et stagiaires, 57,2 % pour les contractuels et 18,9 % pour les agents sur emploi non permanent.

Taux d'exposition*	Fonctionnaires	Contractuels	Agents sur emploi non permanent	Ensemble
Maladie ordinaire	65,8 %	57,2 %	18,9 %	60,0 %
Longue maladie	3,9 %	0,5 %	-	3,2 %
Accidents du travail	5,0 %	3,0 %	1,3 %	4,4 %
Maladie professionnelle	0,4 %	0,0 %	-	0,3 %

\* Nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année / nombre total d'agents

La durée moyenne d'absence est assez logiquement liée au motif de l'arrêt. Elle varie également selon le statut. Pour la maladie ordinaire, les fonctionnaires absents au moins une fois dans l'année se sont arrêtés en moyenne 27 jours contre 15 jours pour les contractuels et 17 jours pour les agents sur emploi non permanent.

Gravité des absences**	Fonctionnaires	Contractuels	Agents sur emploi non permanent	Ensemble
Maladie ordinaire	27 jours	15 jours	17 jours	26 jours
Longue maladie	239 jours	161 jours	-	238 jours
Accidents du travail	45 jours	31 jours	34 jours	43 jours
Maladie professionnelle	187 jours	289 jours	-	189 jours

\*\* Nombre de jours d'absence / nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année

(28) Pour les agents sur emploi non permanent, les données ne sont disponibles que pour l'année 2015.

## Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

	Départements	Ensemble des collectivités
Nombre d'agents reclassés au cours de l'année*	5	78
Nombre d'agents affectés à la prévention	402	1 711
Taux d'occurrence d'accidents du travail**	9,5 %	7,8 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail	79,3 %	81,9 %
Taux d'occurrence des maladies professionnelles***	0,8 %	0,4 %

\* Suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle

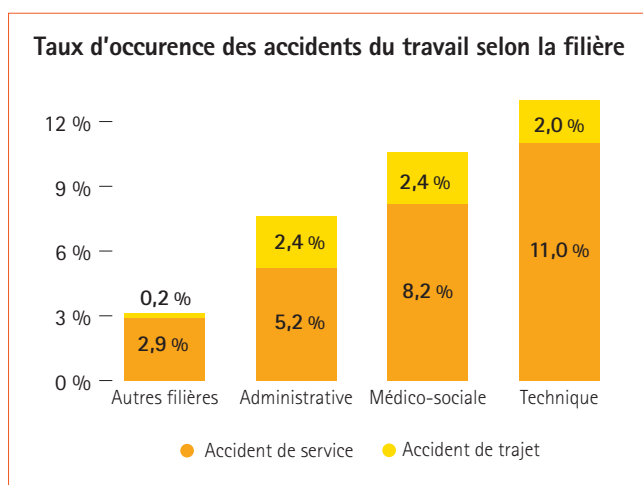
\*\* Nombre d'accidents survenus dans l'année / effectif total

\*\*\* Nombre de maladies professionnelles reconnues dans l'année / effectif total

En 2015, 2 176 accidents du travail imputables au trajet ou au service ont été recensés (y compris pour les agents sur emploi non permanent), soit un taux d'occurrence de 9,5 pour 100 agents. Ce ratio est supérieur à celui de l'ensemble des collectivités (7,8 %).

La filière technique est la plus exposée avec un taux d'occurrence de 13 accidents du travail pour 100 agents (11,0 % service et 2,0 % trajet). Vient ensuite la filière médico-sociale avec un ratio qui atteint 10,6 %.

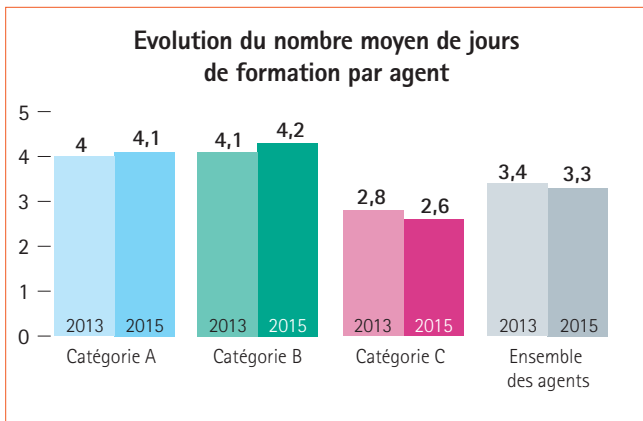
Quelle que soit la filière, les Départements se situent au-dessus des niveaux enregistrés dans l'ensemble des collectivités.



## Formation

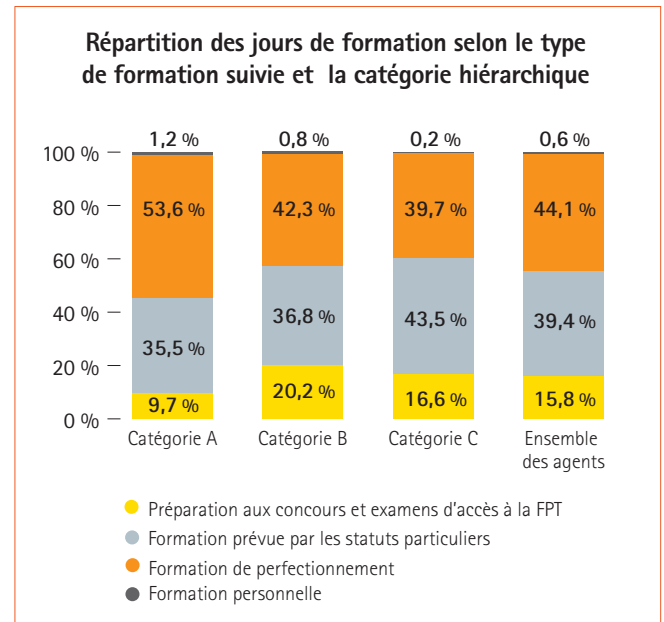
En 2015, les agents départementaux ont suivi en moyenne **3,3 jours de formation**. Cette durée est nettement supérieure à celle observée pour l'ensemble des collectivités (2,5 jours).

Le nombre moyen de jours de formation **diffère sensiblement selon la catégorie hiérarchique** : 4,1 pour la catégorie A, 4,3 pour la catégorie B et 2,6 jours pour la catégorie C. De plus, alors que depuis 2013, ces durées ont légèrement augmenté pour les catégories A et B, elles ont en revanche baissé pour la catégorie C.



Parmi l'ensemble des jours de formation suivis par les agents départementaux en 2015, 15,8 % ont été consacrés à la préparation aux concours et examens, 39,4 % aux formations prévues par les statuts particuliers et 44,1 % aux formations de perfectionnement (contre respectivement 13,1 %, 50,5 % et 34,9 % pour l'ensemble des collectivités).

D'importantes différences s'observent selon la catégorie hiérarchique.



## → Les offices publics de l'habitat (OPH)

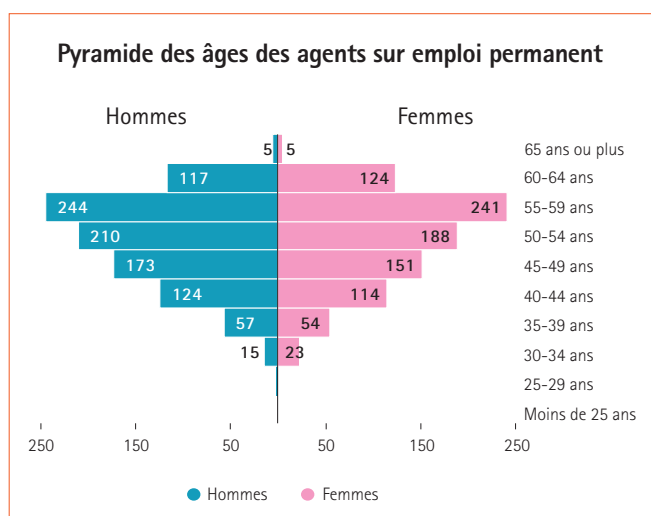
### Structure des effectifs

Les résultats présentés dans cette partie concernent uniquement les fonctionnaires et contractuels de droit public. Les salariés de droit privé employés par les OPH ne font pas partie du champ du REC. Il convient donc d'être prudent dans l'interprétation des données car elles ne concernent qu'une partie des effectifs des OPH.

1 861 fonctionnaires et contractuels de droit public ont été recensés au sein des 30 OPH ayant répondu au REC 2015. Ils représentent **1,2 % de l'ensemble des agents des collectivités de la petite couronne** (1,5 % de ceux occupant un emploi permanent).

Depuis qu'ils ont été transformés en Etablissements Publics Industriels et Commerciaux (EPIC), les offices n'ont plus la possibilité de créer des emplois de fonctionnaire<sup>29</sup>. Les effectifs de fonctionnaires et contractuels (de droit public) ont donc logiquement connu une baisse entre fin 2013 et fin 2015.

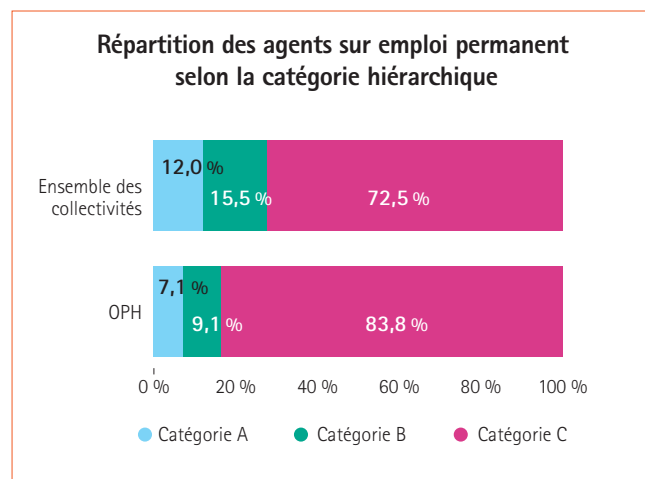
OPH	31/12/15		31/12/13	
	Effectif	%	Effectif	%
Fonctionnaires	1 844	99,1 %	2 104	99,6 %
Contractuels sur emploi permanent	3	0,2 %	8	0,4 %
<b>Sous total emploi permanent</b>	<b>1 847</b>	<b>99,2 %</b>	<b>2 112</b>	<b>100,0 %</b>
Contractuels sur emploi non permanent	14	0,8 %	0	0,0 %
<b>Ensemble</b>	<b>1 861</b>	<b>100 %</b>	<b>2 112</b>	<b>100 %</b>



(29) Ordonnance no 2007-137 du 1<sup>er</sup> février 2007 relative aux offices publics de l'habitat.

La pyramide des âges témoigne de l'évolution du statut des OPHLM et OPDHLM. Les effectifs de fonctionnaires et de contractuels n'étant plus renouvelés, le **vieillessement des agents est particulièrement marqué** (61,5 % d'entre eux sont âgés de 50 ans et plus). **L'âge moyen des agents publics des OPH s'élève à 51 ans et 8 mois.**

Contrairement à l'ensemble des collectivités, la répartition par sexe au sein des OPH est assez équilibrée (part des femmes : 48,8 % contre 64,5 % en moyenne).



Les agents de catégorie C sont nettement sur-représentés au sein des OPH (83,8 % contre 72,5 % en moyenne sur l'ensemble des collectivités).

La filière technique est celle qui regroupe les effectifs les plus importants (63,3 % des agents publics des OPH sur emploi permanent contre 42,9 % en moyenne).

## Absences

Le taux d'absentéisme global s'élève à **9,4 %** et le taux d'absentéisme « compressible » à **5,3 %** (contre respectivement 7,2 % et 4,3 % en moyenne pour l'ensemble des collectivités).

La **maladie ordinaire** demeure le principal motif d'absence : **56,0 %** des agents ont été arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire au cours de l'année (contre 51,8 % en moyenne).

Taux d'exposition*	Ensemble des agents
Maladie ordinaire	56,0 %
Longue maladie	4,8 %
Accidents du travail	7,7 %
Maladie professionnelle	0,4 %

\* Nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année / nombre total d'agents

La **durée moyenne d'absence** est assez logiquement liée au motif de l'arrêt. Pour la **maladie ordinaire**, les agents absents au moins une fois dans l'année se sont arrêtés en moyenne **28 jours** (contre 24 jours pour l'ensemble des collectivités).

Gravité des absences**	Ensemble des agents
Maladie ordinaire	28 jours
Longue maladie	222 jours
Accidents du travail	42 jours
Maladie professionnelle	110 jours

\*\* Nombre de jours d'absence / nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année.

## Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

	OPH	Ensemble des collectivités
Nombre d'agents affectés à la prévention	60	1 711
Taux d'occurrence d'accidents du travail*	9,0 %	7,8 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail	91,6 %	81,9 %
Taux d'occurrence des maladies professionnelles**	0,2 %	0,4 %

\* Nombre d'accidents survenus dans l'année / effectif total

\*\* Nombre de maladies professionnelles reconnues dans l'année / effectif total

En 2015, **167 accidents du travail** imputables au trajet ou au service ont été recensés (y compris pour les agents sur emploi non permanent), soit un taux d'occurrence de **9,0 pour 100 agents**. Ce ratio est **supérieur** à celui observé pour l'ensemble des collectivités (7,8 %).

### Taux d'arrivée (ou de départ)

Connaître les mouvements de personnel en prenant en compte toutes les sorties qu'elles soient définitives ou provisoires.  
Le mode de calcul = nombre d'agents arrivés (ou partis) / l'effectif moyen x 100.

### Ratio de remplacement

Rendre compte du turn-over des effectifs sur emploi permanent. Le mode de calcul = nombre d'arrivées / nombre de départs x 100.

**Taux de rotation** selon le mode de calcul de la DGAFP = (somme des arrivées et des départs/2)/effectif moyen

**Taux de visite sur demande au médecin de prévention** = nombre de demandes de visite pour 100 agents.

### Taux d'absentéisme

Connaître la part du temps de travail perdu en raison des absences.

Le mode de calcul = nombre de jours calendaires d'absence / effectifs x nombre de jours de la période x 100

### Taux d'absentéisme compressible

Connaître la part du temps de travail perdu en raison des absences pour maladie ordinaire et accident du travail (service et trajet).

Le mode de calcul = nombre de jours calendaires d'absence pour maladie ordinaire et accident du travail / effectifs x nombres de jours de la période x 100

### Nombre moyen de jours d'absence

Indicateur d'exposition au risque « absence » il permet de calculer le nombre moyen de jours de travail perdus par agent.

Le mode de calcul = nombre de jours calendaires d'absence / effectif

### Durée moyenne de jours d'arrêt ou indice de gravité

Connaître la durée moyenne des arrêts. Le mode de calcul = nombre de jours d'arrêts / nombre d'agents arrêtés.

### Taux d'exposition à l'absence

Permet de mesurer sur un effectif étudié, la part des agents ayant subi au moins une journée d'absence sur l'année.

Le mode de calcul = nombre d'agents absents au moins une fois dans l'année / effectif.

### Taux d'occurrence des accidents du travail (ou maladie professionnelle)

Indice de fréquence des accidents du travail (ou maladie professionnelle), il permet de mesurer la fréquence des événements survenus dans l'année pour 100 agents. Le mode de calcul = nombre d'accidents de travail (ou maladie professionnelle) / effectif x 100

### Taux d'emploi des agents handicapés

Connaître la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour 100 agents. Le mode de calcul = nombre d'agents BOETH / effectif x 100

### Nombre moyen de jours de formation

Connaître la durée moyenne des formations. Le mode de calcul = nombre total des jours de formation / effectif

**La part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement** permet d'évaluer le poids des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement de la collectivité.

Le mode de calcul = Masse salariale brute (non chargée) / total des dépenses de fonctionnement x 100.

*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) à la rubrique gestion des ressources humaines/Emploi/Observatoire RH/Observer pour agir/ Boîte à outils.*

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