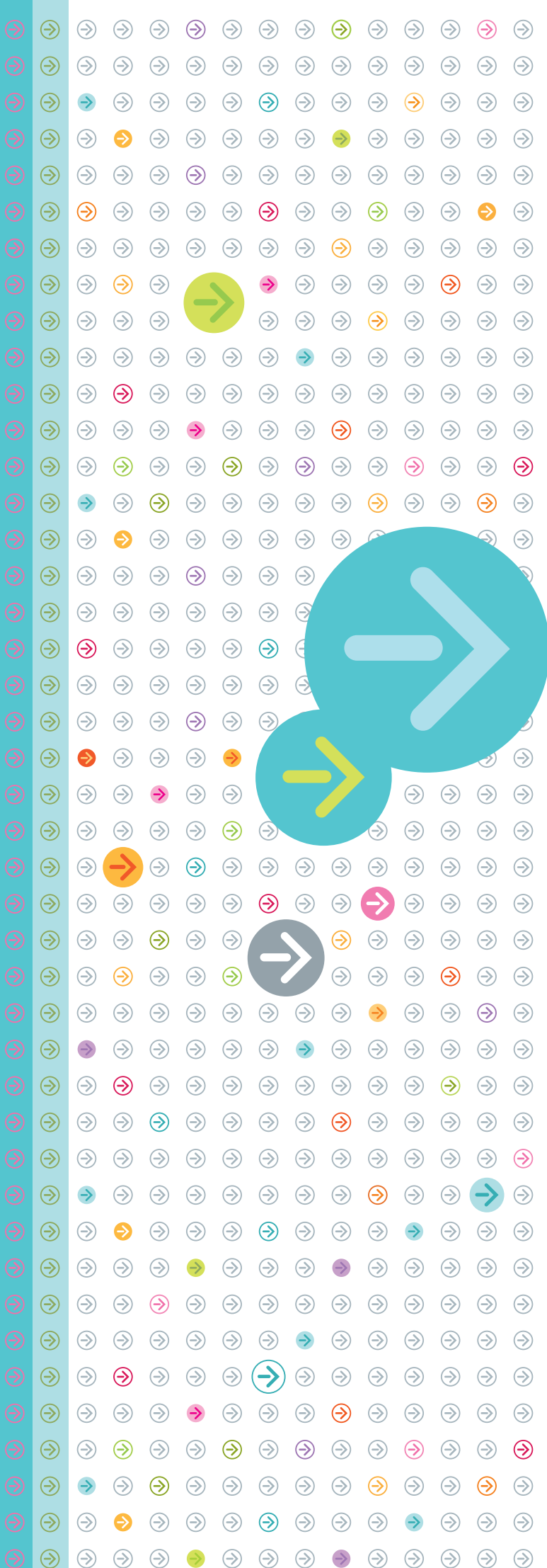




BILAN SOCIAL 2013

Synthèse des données des collectivités de moins de 50 agents relevant du CTP placé auprès du CIG de la petite couronne



CADRAGE METHODOLOGIQUE

Parmi les 78 communes et établissements publics (EP) de moins de 50 agents, 49 ont renvoyé leur rapport sur l'état des collectivités (REC), soit un taux de retour de 63 % (en baisse par rapport à 2011 avec 86,3 % de retour).

	Collectivités de – de 50 agents ayant rempli le REC au 31 12 2013		Ensemble des Collectivités de – de 50 agents au 31 12 2013		Taux de couverture (collectivités répondantes/ ensemble des collectivités)
	Nombre	Taux %	Nombre	Taux %	
Communes	2	4 %	3	4 %	67 %
CCAS/CDE	4	8 %	6	8 %	67 %
EPCI	39	80 %	61	78 %	64 %
OPH	4	8 %	8	10 %	50 %
TOTAL	49	100 %	78	100 %	63 %

Sur les 49 REC retournés au CIG, 48 ont pu être exploités.

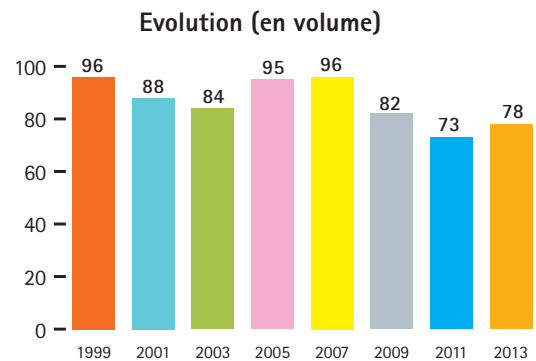
Cette année encore, la répartition par type de collectivités et EP de moins de 50 agents ayant rempli le REC est très proche de celle observée pour l'ensemble des collectivités et EP de moins de 50 agents.

L'essentiel de l'étude porte sur les effectifs sur emploi permanent. Ce document est une synthèse visant à dresser une photographie de la situation de l'emploi au 31 décembre 2013 au sein des collectivités de moins de 50 agents en petite couronne. Dans la mesure du possible, les indicateurs collectés dans le REC 2013 sont comparés à ceux inscrits dans le précédent REC (2011) afin de dégager les principales évolutions.

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

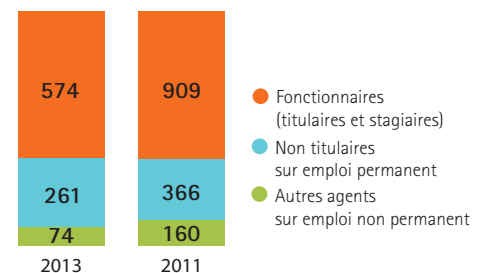
LES EMPLOYEURS PUBLICS LOCAUX

En raison du développement de l'intercommunalité en petite couronne, le nombre de collectivités de moins de 50 agents dont le CTP est rattaché au CIG s'est accru entre 2003 et 2007. De 2007 à 2011, la tendance s'inverse, puis en 2013, le développement des intercommunalités reprend légèrement. En 2013, 78 employeurs territoriaux sont rattachés au CTP du CIG.



LES EFFECTIFS RECENSÉS

Répartition des effectifs par statut (en nombre)



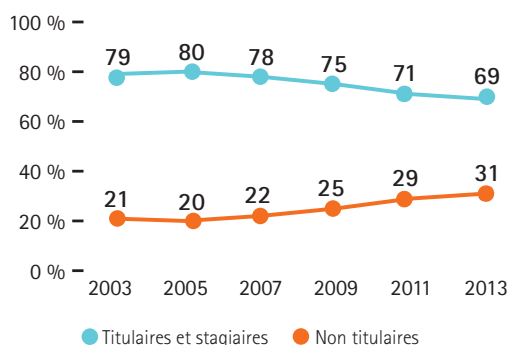
Tous statuts confondus, 909 agents ont été dénombrés au sein des 48 collectivités présentées dans cette analyse, soit une moyenne de 19 agents par collectivité.

En comparant avec le recueil de 2011, le poids des agents sur emploi permanent a tendance à diminuer au profit des non titulaires sur emploi permanent (+ 3 points en deux ans).

LA PROGRESSION DE LA PART DES AGENTS NON TITULAIRES AU SEIN DES EFFECTIFS SE POURSUIT

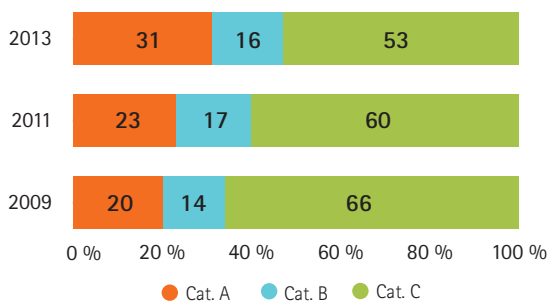
835 agents sur emploi permanent travaillaient en 2013 au sein de ces collectivités, répartis comme suit : 574 agents titulaires et 261 agents non titulaires.

Depuis 2003, la part des agents non titulaires parmi les effectifs sur emploi permanent ne cesse d'augmenter et atteint en 2013, 31 %. A l'échelle de l'ensemble des collectivités territoriales de la petite couronne, ce phénomène était également observé en 2011.

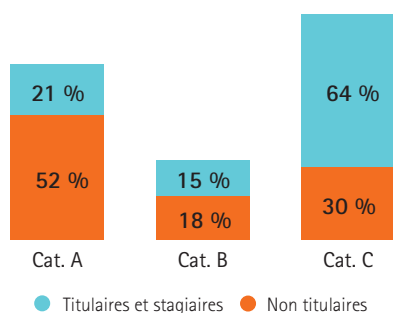


UN AGENT NON TITULAIRE SUR DEUX OCCUPE UN POSTE DE CATÉGORIE A

Répartition des agents par catégorie hiérarchique



Statut par catégorie hiérarchique

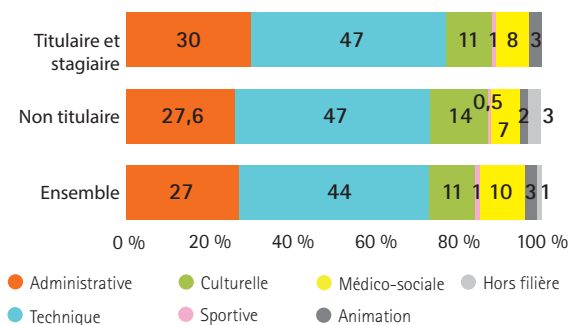


En quatre ans, on observe un accroissement de la part des agents de catégorie A au sein des effectifs : + 3 points entre 2009 et 2011 et + 8 points entre 2011 et 2013. Ce constat s'explique en partie par l'augmentation au sein des effectifs, des agents non titulaires, dont 52 % d'entre eux occupent un poste de catégorie A (contre 21 % pour les fonctionnaires). Par ailleurs, il convient de noter que, quel que soit le statut, le nombre d'agents de catégorie A augmente, même si la progression est plus forte parmi les non titulaires.

En volume, pour la catégorie A, les agents non titulaires sont, pour la première fois, plus nombreux que les fonctionnaires (132 agents contre 122).

PRÈS D'UN AGENT SUR DEUX TRAVAILLE DANS LA FILIÈRE TECHNIQUE

Répartition par filière et selon le statut



La répartition des effectifs par filière reste stable. La filière technique demeure prépondérante en regroupant 44 % des effectifs. Vient ensuite la filière administrative qui comptabilise 27 % des agents sur emploi permanent. Quant à la filière culturelle, elle a augmenté de 3 points en deux ans (8 % en 2011).

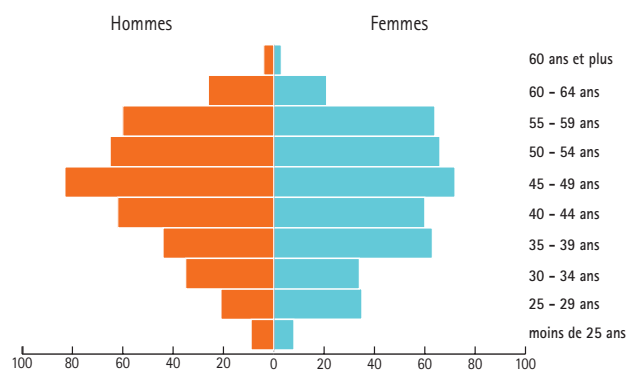
VIIEILLISSEMENT DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT

L'âge moyen des agents sur emploi permanent est en augmentation depuis 2011 (45 ans contre 44,3 ans en 2011).

Après une baisse de la proportion des agents de moins de 30 ans entre 2009 et 2011 (- 1,5 points), la tendance est désormais à la stabilité : en 2011, les moins de 30 ans représentaient 8,5 %, ils sont 8,7 % en 2013.

En revanche, pour les agents de 50 ans ou plus, leur proportion au sein de l'effectif est à la hausse (37 % en 2013 contre 34 % en 2011).

Pyramide des âges



Comme en 2011, la parité homme / femme au sein des effectifs est respectée. Les femmes représentent 51 % des effectifs sur emploi permanent (50 % en 2011).

LÉGÈRE HAUSSE DES EFFECTIFS AU COURS DE L'ANNÉE

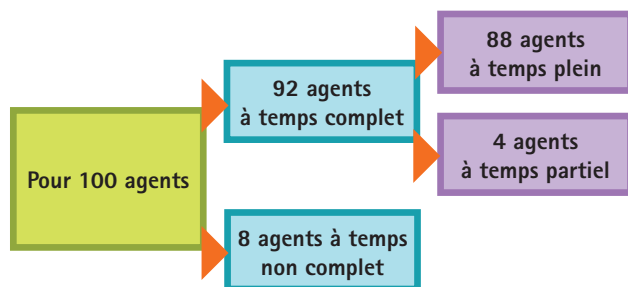
A l'image de l'année précédente de recensement, les effectifs des collectivités et établissements publics de moins de 50 agents s'accroissent au cours de l'année 2013 avec un nombre d'arrivées près de deux fois supérieur à celui des départs, soit un ratio de remplacement de 1,7 en 2013 contre 4,6 en 2011.

	130 Arrivées		75 Départs	
Fonctionnaires	67 agents	51,5 %	40 agents	53 %
Non titulaires	63 agents	48,5 %	35 agents	47 %

Contrairement aux années précédentes, les transferts de compétences ne sont plus le principal motif d'arrivée des fonctionnaires (64 % des arrivées en 2011) mais les sélections professionnelles regroupant 27 % des arrivées en 2013.

La part des départs en retraite est stable, représentant 19 % des départs en 2013 comme en 2009. En déclinant les données par statut, la principale cause des départs des fonctionnaires est le détachement ou la mutation (50 %) et pour les non titulaires, ce sont les fins de contrat et les démissions qui arrivent en tête (respectivement 46 % et 31,5 % des départs en 2013).

STABILITÉ DES QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL



Les quotités de temps de travail restent stables ; le temps non complet concerne toujours peu de personnel.

Comme les années précédentes, le temps partiel concerne principalement les femmes puisque les hommes représentent seulement 10 % des agents à temps partiel en 2013 (14 % en 2011 et 13 % en 2009).

UN TAUX D'ABSENCE EN BAISSÉ CHEZ LES FONCTIONNAIRES

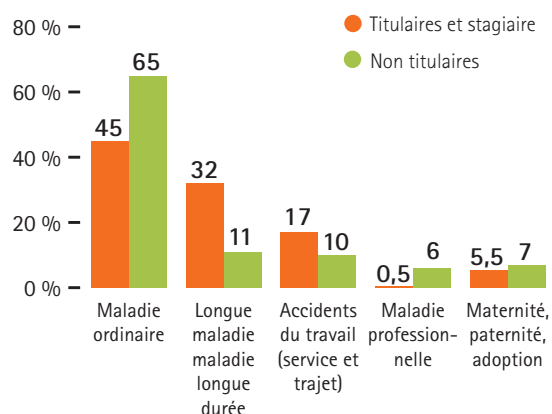
Pour les fonctionnaires, le taux d'absence est en légère baisse, passant de 6,2 % en 2011 à 5,9 % en 2013.

Comparatif du taux d'absence par statut :

- Fonctionnaires : 5,9 % en 2013 contre 6,2 % en 2011 (- 0,3 points)
- Non titulaires : 3,4 % en 2013 contre 3,3 % en 2011 (+ 0,1 points)
- Total des effectifs sur emploi permanent : 5,1 % en 2013 contre 5,3 % en 2011 (- 0,2 points)

Les disparités observées selon le statut de l'agent s'expliquent principalement par le profil même des agents (âge et catégorie hiérarchique essentiellement).

Motifs d'absence par statut



Les principaux motifs d'absence au travail restent la maladie ordinaire (représentant 49 % des absences en 2013 contre 53 % en 2011) et la longue maladie (27 % en 2013 et 24 % en 2011). Le taux d'absentéisme compressible (la maladie ordinaire et les accidents du travail) reste stable : il s'élève à 3,3 % en 2013 contre 3,1 % en 2011. Tout comme en 2011, le taux d'absentéisme compressible demeure plus élevé chez les fonctionnaires (3,7 %) que chez les non titulaires (2,5 %).

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont été absents 20,3 jours dans l'année 2013 (toutes absences confondues), dont 23,7 jours pour les fonctionnaires et 12,6 jours pour les non titulaires. Le nombre moyen d'absence par agent au sein des collectivités de moins de 50 agents demeure stable au regard des données recensées lors de la précédente collecte (2011).

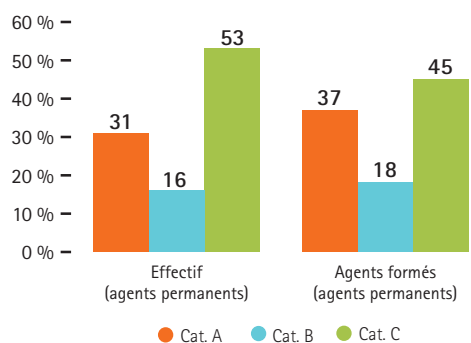
LÉGÈRE HAUSSE DU NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION

On constate une légère hausse du nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent entre 2011 (1,7 jours) et 2013 (2 jours).

A l'exception des agents de catégorie A, le nombre moyen de jours de formation par agent a augmenté :

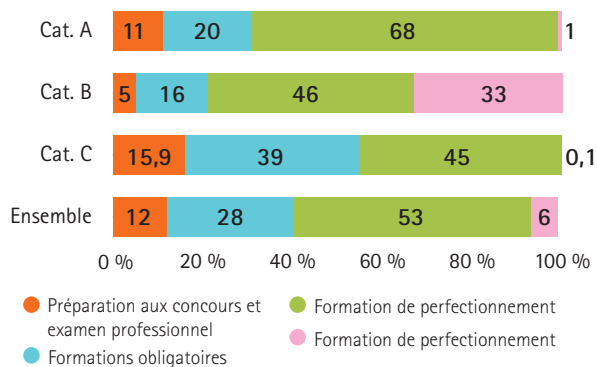
- Agent de catégorie A : 2,3 jours de formation en 2013 et en 2011
- Agent de catégorie B : 2,4 jours en 2013 contre 2 jours en 2011
- Agent de catégorie C : 1,8 jours en 2013 contre 1,5 jours en 2011.

Agents formés et catégorie hiérarchique



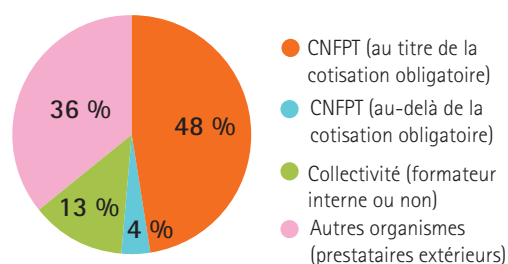
Quelle que soit la catégorie, la formation de perfectionnement est le type de formation le plus suivi, tout particulièrement pour les agents de catégorie A (68 % des formations). Cette tendance était déjà observée en 2011. Par ailleurs, les formations relatives aux préparations aux concours et examens d'accès sont en baisse par rapport à 2011 (- 9 points pour l'ensemble des agents formés), et en particulier pour les agents de catégorie B (- 18 points) et pour les C (- 12 points). En deux ans, on note également une forte hausse des formations personnelles chez les agents de catégorie C.

Répartition des types de formation suivie par les agents



A l'image des précédentes collectes, le principal organisme de formation des collectivités et EP de moins de 50 agents demeure le CNFPT (48 % des jours de formation). Cependant, la proportion des formations réalisées par le CNFPT diminue au profit des autres organismes (prestataires extérieurs), représentant 36 % des jours de formation en 2013 contre 29 % en 2011.

Répartition des jours de formation par organisme



AGENTS DES FILIÈRES TECHNIQUE ET MÉDICO-SOCIALE FORTEMENT EXPOSÉS AUX RISQUES PROFESSIONNELS

En 2013, 66 accidents du travail imputables au service ou au trajet ont été recensés dans les collectivités de moins de 50 agents. Parmi eux, 56 % sont des accidents de service (contre 77 % en 2011). A l'image des précédents REC, ces accidents touchent principalement les agents de la filière technique et ceux de la filière médico-sociale.

Par rapport à 2011, on observe une baisse significative des accidents de travail dans les collectivités de moins de 50 agents, avec un taux d'occurrence qui a diminué de près de moitié entre 2011 et 2013 (7 accidents pour 100 agents en 2013 contre 13 pour 100 agents en 2011).

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

Janvier 2015 – Rédaction : Laurence Feuillat – Direction de l'emploi – Conception graphique : Atelier Maupoux – Mise en pages : Evelyne Gourdin-Juin – Direction de la communication – © CIG petite couronne « En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans mention expresse de l'éditeur : le CIG petite couronne ».
Source des graphiques : Bilan social 2013 – Cellule Etudes, CIG petite couronne.