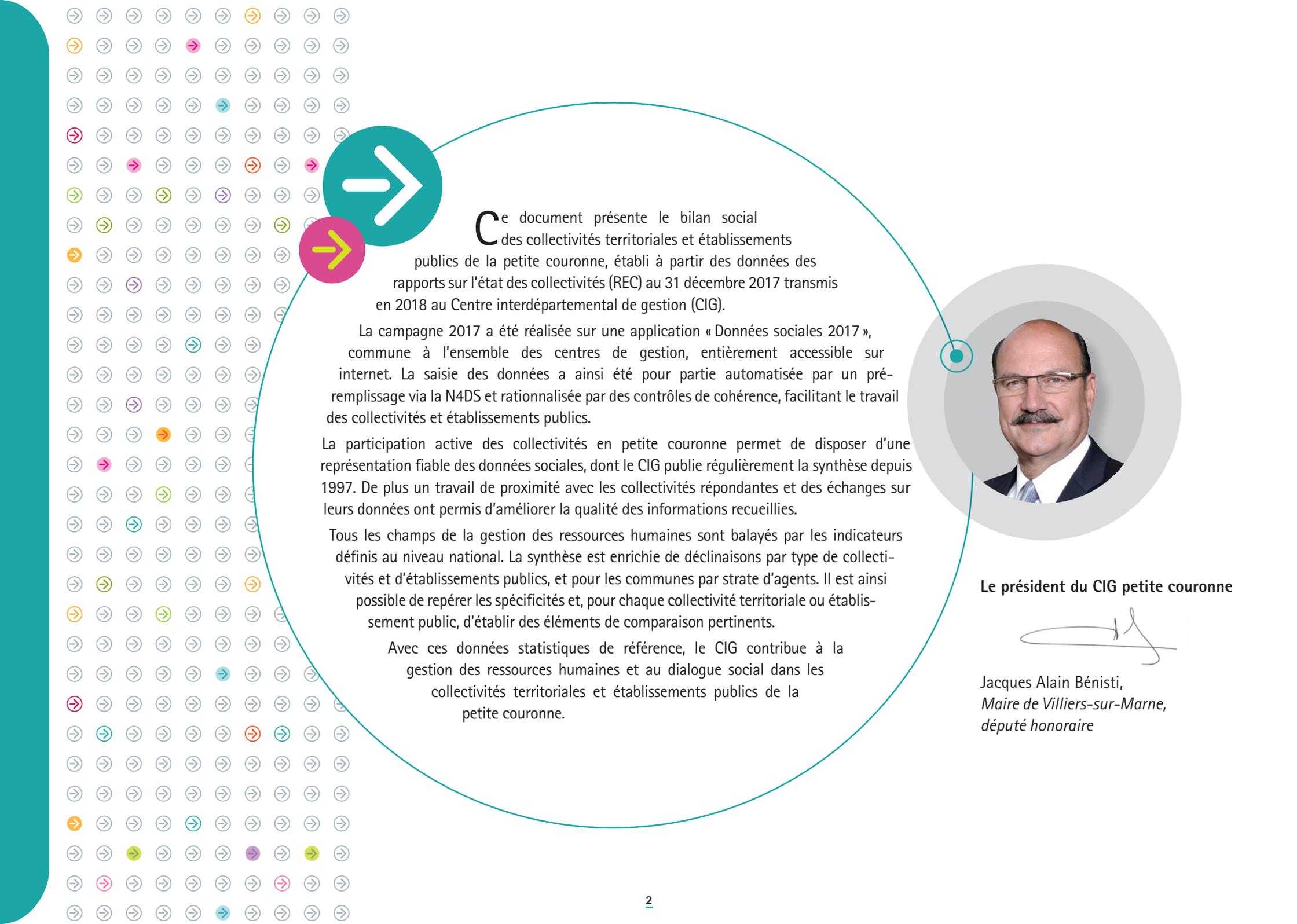


# BILAN SOCIAL 2017

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 2017 transmis en 2018 au Centre interdépartemental de gestion (CIG).

La campagne 2017 a été réalisée sur une application « Données sociales 2017 », commune à l'ensemble des centres de gestion, entièrement accessible sur internet. La saisie des données a ainsi été pour partie automatisée par un pré-remplissage via la N4DS et rationalisée par des contrôles de cohérence, facilitant le travail des collectivités et établissements publics.

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 niveau national. La synthèse est enrichie de déclinaisons par type de collectivités et d'établissements publics, 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,  
député honoraire

# SOMMAIRE

## Synthèse de la petite couronne ..... p 4

### → Le rapport sur l'état des collectivités 2017 ..... 4

1. Le cadre réglementaire ..... 4
2. Une nouvelle application pour la campagne du bilan social 2017..... 5
3. Les étapes de la campagne du REC 2017 ..... 5
4. Valorisation des données sociales : REC et bilan social ..... 6
5. Les données 2017 de la petite couronne : éléments de cadrage..... 7

### → La structure des effectifs en petite couronne au 31 décembre 2017..... 9

1. Une diminution des effectifs depuis 2015 ..... 9
2. La répartition par statut des collectivités de la petite couronne ..... 10

#### *Focus sur les emplois fonctionnels* ..... 13

3. La répartition par sexe et par catégorie hiérarchique..... 14
4. Filières et cadres d'emplois..... 15
5. L'âge moyen des agents de la petite couronne..... 16

### → Les mouvements de personnels ..... 17

#### *Focus sur le temps de travail*..... 20

### → Budget et rémunérations ..... 21

### → Le handicap ..... 22

### → La formation..... 23

### → Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme ..... 25

1. Accidents du travail et prévention des risques..... 25
2. L'absentéisme ..... 26
3. Les sanctions disciplinaires..... 27

## Les tendances des évolutions 2015-2017 à « champ constant » ..... p 28

## Déclinaison par type de collectivités ..... p 31

### → Les départements ..... 31

### → Les établissements publics territoriaux – EPT ..... 36

### → Les communes de plus de 1 000 agents..... 41

### → Les communes de 500 à 1 000 agents ..... 46

### → Les communes de 350 à 499 agents ..... 51

### → Les communes de moins de 350 agents ..... 56

### → Les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles (CDE) ..... 61

### → Les offices publics d'habitat – OPH..... 66

### → Les EPCI (hors EPT)..... 70

## Les synthèses thématiques du REC 2017 ..... p 75

## Lexique des indicateurs de mesure ..... p 77



## Synthèse de la petite couronne



# Le rapport sur l'état des collectivités 2017

## → 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 comité technique au plus tard le 30 juin de chaque année paire, sur les éléments recensés au titre de l'année entière et arrêtés au 31 décembre de l'année impaire précédente. Il apporte des précisions quant aux éléments devant figurer dans le rapport, tels que l'état des emplois, leur répartition, la rémunération, les conditions d'hygiène et de sécurité, le temps de travail et les relations sociales.

La liste des indicateurs à renseigner est fixée par l'arrêté du 28 août 2017.

## → Une nouvelle application pour la campagne du bilan social 2017

L'ensemble des centres de gestion de métropole et d'outre-mer a adopté un nouvel outil pour la campagne 2017 des rapports sur l'état de la collectivité (REC) : une même et unique application, avec de nouvelles fonctionnalités, pour saisir le bilan social. L'application « Données sociales 2017 » est une application full web, entièrement accessible sur internet, ne nécessitant pas de télécharger de logiciel.

La saisie des données est facilitée par un pré-remplissage grâce à l'import de la Norme pour les Déclarations Dématérialisées Des Données Sociales (N4DS)<sup>1</sup>. Ainsi, les données relatives aux agents et à leur rémunération, et tous les éléments impactés par la paie, sont renseignés de manière automatique. Outre la N4DS, les collectivités peuvent choisir le pré-remplissage à partir de l'import du fichier Excel fourni par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL).

Les données sont fiabilisées par l'augmentation des contrôles de cohérence entre indicateurs. La saisie est rationalisée grâce au regroupement sur le même outil des enquêtes liées au bilan social, au Rapport Annuel de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (RASSCT), et à Handitorial. L'anonymisation des données individuelles des agents, conformément aux principes du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est entièrement respectée.

Pour valoriser ses données, le CIG petite couronne propose, à la demande des collectivités, des synthèses, portant sur des thématiques variées telles que l'absentéisme, le Rapport de Situation Comparée (RSC), le Rapport Annuel Santé, Sécurité et Conditions de Travail (RASSCT), et les risques psycho-sociaux (RPS). Ces synthèses chiffrées et graphiques, de 4 à 5 pages, sont de réels outils de gestion interne, de communication et de dialogue social à destination des élus, des encadrants et des agents. Elles résument en quelques pages les données importantes qui peuvent, selon leur nature, devenir des points d'alerte nécessitant la mise en place de plans d'actions. *(Pour plus de détails confère p. 75)*

## → Les étapes de la campagne du REC 2017

**MARS-AVRIL 2018** : 4 rencontres de gestionnaires ont été organisées par le CIG pour les collectivités et les établissements publics (EP) de petite couronne pour faciliter le renseignement du Rapport sur l'Etat des Collectivités (REC) au 31 décembre 2017 (cadre juridique, présentation de l'outil de saisie, nouveaux indicateurs).

**DÉBUT AVRIL 2018** : mise en ligne de la nouvelle application «Données sociales» des CDG et transmission des identifiants aux collectivités. La saisie s'effectue de manière totalement dématérialisée et sécurisée sur Internet.

**MARS-DÉCEMBRE 2018** : assistance du CIG aux collectivités pour la saisie des données, relances, recueil, vérification des données et compilation.

**NOVEMBRE 2018** : présentation des données relatives aux collectivités et établissements publics de moins de 50 agents rattachés au comité technique du CIG.

**FÉVRIER-JUIN 2019** : traitement des données et conception graphique de la synthèse en petite couronne.

(1) La DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) est une formalité administrative obligatoire que doivent accomplir toutes les administrations publiques. Cette déclaration, établie par établissement, doit être transmise au plus tard au 31 janvier de chaque année pour l'année n-1.

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

Par glissement et de manière abusive, on utilise souvent le terme de bilan social pour désigner le rapport sur l'état de la collectivité (REC), qui correspond à la seule obligation légale. Alors que le REC est biennal (années impaires), les employeurs publics peuvent choisir d'établir un bilan social tous les ans afin d'analyser leurs données internes, comme le permet désormais la nouvelle application.

Dans ce document, le bilan social ainsi utilisé représente la synthèse de l'analyse des données issues du REC au 31 décembre 2017.

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

Le CIG peut aussi accompagner les collectivités à travers l'élaboration d'un bilan social « sur mesure » (issu des données REC uniquement ou établi en fonction des besoins internes) ou la réalisation d'études « sur mesure » permettant de disposer d'outils de pilotage et d'aide à la décision.

### CONTACT

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

## Le bilan social est un outil

D'INFORMATION	DE PLANIFICATION	DE CONCERTATION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Photographie à un instant « t », il regroupe en un document unique les principales données chiffrées</li> <li>• Outil de connaissance sociale, il appréhende la population et s'interroge sur les données sociales</li> <li>• Vecteur d'informations du personnel et des élus locaux sur la structure dans laquelle ils travaillent</li> <li>• Référence de comparaisons opportunes avec d'autres collectivités sur la base d'indicateurs identiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outil de management à travers les projections et les prévisions qu'il permet d'élaborer</li> <li>• Outil d'aide à l'élaboration d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs</li> <li>• Outil coopératif d'aide à la décision pour les collectivités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorise le dialogue social avec les représentants du personnel sur la base de données objectives et comparables dans le temps</li> </ul>

## → Les données 2017 de la petite couronne : 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 2017.

Le CIG poursuit, pour l'édition de cette année, la déclinaison des principaux indicateurs par type de collectivités 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. A noter que les spécificités par type sont liées principalement aux compétences des collectivités et établissements publics concernés.

### Précisions méthodologiques

Les résultats présentés dans cette étude sont une exploitation statistique des données REC au 31 décembre 2017 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 constant : dans la mesure où les collectivités ayant participé à la campagne REC 2017 ne sont pas à l'identique celles ayant participé en 2015, une analyse spécifique a été produite « à champ constant ». Toutefois, il convient de rester prudent dans l'interprétation des différentes évolutions.

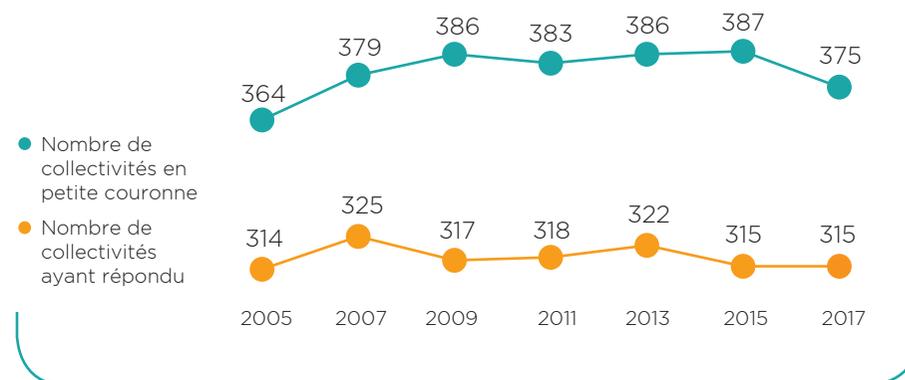
## → Les nouveaux indicateurs du REC 2017

L'arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité introduit de nouveaux éléments sur des thématiques d'actualité, telles que le temps de travail ou la rémunération par sexe. Une nouvelle partie est également consacrée aux sanctions disciplinaires, détaillant les types et les motifs de sanction. Les indicateurs spécifiques sur la loi Sauvadet ou les logements de fonction, ont, quant à eux été supprimés du rapport. Il est à préciser que certains indicateurs mal ou peu renseignés ne sont pas exploités dans ce document.

## → Taux de retour

Le taux de retour global des REC s'élève à 84 %, soit 315 collectivités et établissements publics (EP) sur les 375 que compte la petite couronne au 31 décembre 2017. En termes d'effectifs, cela correspond à 96 % des agents recensés en petite couronne<sup>2</sup>.

### Évolution du taux de retour du REC en petite couronne



Si le nombre d'employeurs publics a augmenté entre 2005 et 2009, il a connu, depuis 2015, une diminution importante et s'est établi à **375 collectivités et établissements publics en 2017**.

(2) Le taux de retour en termes d'effectifs est calculé à partir des effectifs transmis dans la base SNAPI du CIG.

En effet, la structure des collectivités de la petite couronne a connu une forte évolution du fait de la création des établissements publics territoriaux (EPT) par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (Loi NOTRe). Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, 3 communautés de communes et 14 communautés d'agglomération ont disparu au profit de 12 EPT, regroupant la totalité des communes des 3 départements.

Ce mouvement a été complété par une diminution notable du nombre d'OPH (8 établissements en moins en 2017), et la dissolution de 8 syndicats, dont les compétences ont été transférées aux EPT pour la moitié d'entre eux.

Les 315 collectivités et établissements publics ayant répondu au REC 2017 se répartissent comme suit :

- 229 Communes, CCAS et CDE sur 260 recensés, soit un taux de retour de 88 %,
- 3 Départements sur 3 recensés, soit un taux de retour de 100 %,
- 56 EPCI sur 65 recensés, soit un taux de retour de 86 %,
- 10 EPT sur 11 recensés, soit un taux de retour de 91 %
- 17 OPH sur 35 recensés, soit un taux de retour de 67 %.

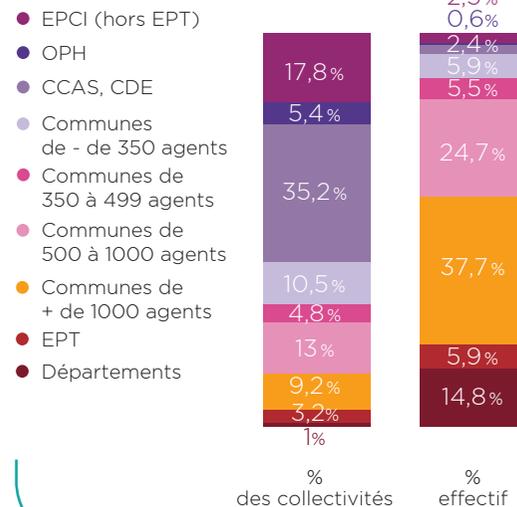
### ► Taux de retour par type de collectivités et par effectif représenté

	2013		2015		2017	
	% Collectivités répondantes	% Effectif	% Collectivités répondantes	% Effectif	% Collectivités répondantes	% Effectif
<b>Communes / CCAS / CDE</b>	69,5 %	76,9 %	71,7 %	78,6 %	72,7 %	76,2 %
<b>EPCI (hors CA et CC + Métropole)</b>	14,6 %	1,1 %	15,9 %	2,3 %	17,8 %	2,5 %
<b>Département</b>	0,9 %	15,4 %	1,0 %	14,7 %	1,0 %	14,8 %
<b>CA et CC</b>	4,4 %	4,7 %	1,9 %	3,3 %	0,0 %	0,0 %
<b>EPT</b>	-	-	-	-	3,2 %	5,9 %
<b>OPH</b>	10,3 %	1,4 %	9,5 %	1,2 %	5,4 %	0,6 %
<b>Total en %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Total en nombre</b>	<b>321</b>	<b>153 490</b>	<b>315</b>	<b>155 049</b>	<b>315</b>	<b>146 431</b>

**Note de lecture :** en 2013, 69,5 % des collectivités répondantes au REC sont des communes, représentant près de 77 % des effectifs recensés.

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

### Typologie des collectivités ayant répondu en 2017



La typologie des collectivités et établissements publics ayant répondu au REC en 2017 a évolué depuis 2015 du fait de la création des EPT qui représentent désormais 3,2 % des collectivités. La part du bloc communal, constitué des communes, des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles (CDE) reste stable. Les OPH<sup>3</sup> ont participé à hauteur de 5,4 % en 2017 (contre 9,5 % en 2015).

En termes d'effectifs, le bloc communal (communes, CCAS, CDE) demeure 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 près de 15 % de l'effectif. Le bloc communal est le plus conséquent à hauteur de 76 % des effectifs (près de 3 points de moins par rapport à 2015). Les OPH ne représentent plus que 0,6 % des effectifs en petite couronne.



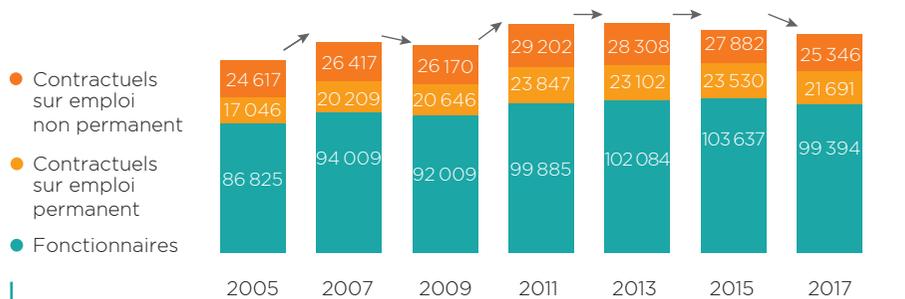
# La structure des effectifs en petite couronne au 31 décembre 2017

## → Une diminution des effectifs depuis 2015

L'effectif sur emploi permanent (fonctionnaires et contractuels) diminue de **4,8 % entre 2015 et 2017**, et l'effectif sur emploi non permanent de 9,1 %. Pour l'ensemble des effectifs, une diminution de 5,6 % est observée entre 2015 et 2017, se déclinant comme suit :

- 4,1 % d'agents fonctionnaires,
- 7,8 % d'agents contractuels sur emploi permanent,
- 9,1 % d'agents contractuels sur emploi non permanent.

### Évolution des effectifs depuis 2005



C'est la première fois depuis 2009 qu'est constatée une baisse d'ampleur des effectifs en petite couronne. Elle ne peut être attribuée au taux de retour, qui est plus élevé qu'en 2015 : 81 % des collectivités avaient retourné le REC contre 84 % en 2017.

Les répondants ne sont cependant pas les mêmes du fait d'une baisse du nombre de collectivités en petite couronne, liée à la dissolution de certains établissements (cf. partie précédente). Cette évolution invite à la plus grande prudence dans l'interprétation des données. Pour cette raison, la comparaison temporelle des données a été effectuée uniquement à champ constant dans une partie dédiée (Cf. p. 28).

Néanmoins, différentes hypothèses peuvent être évoquées pour essayer de comprendre cette importante baisse des effectifs. Des contacts ont été pris notamment avec des collectivités particulièrement impactées par cette tendance entre 2015 et 2017.

Les raisons évoquées portent sur la mise en place des mesures suivantes :

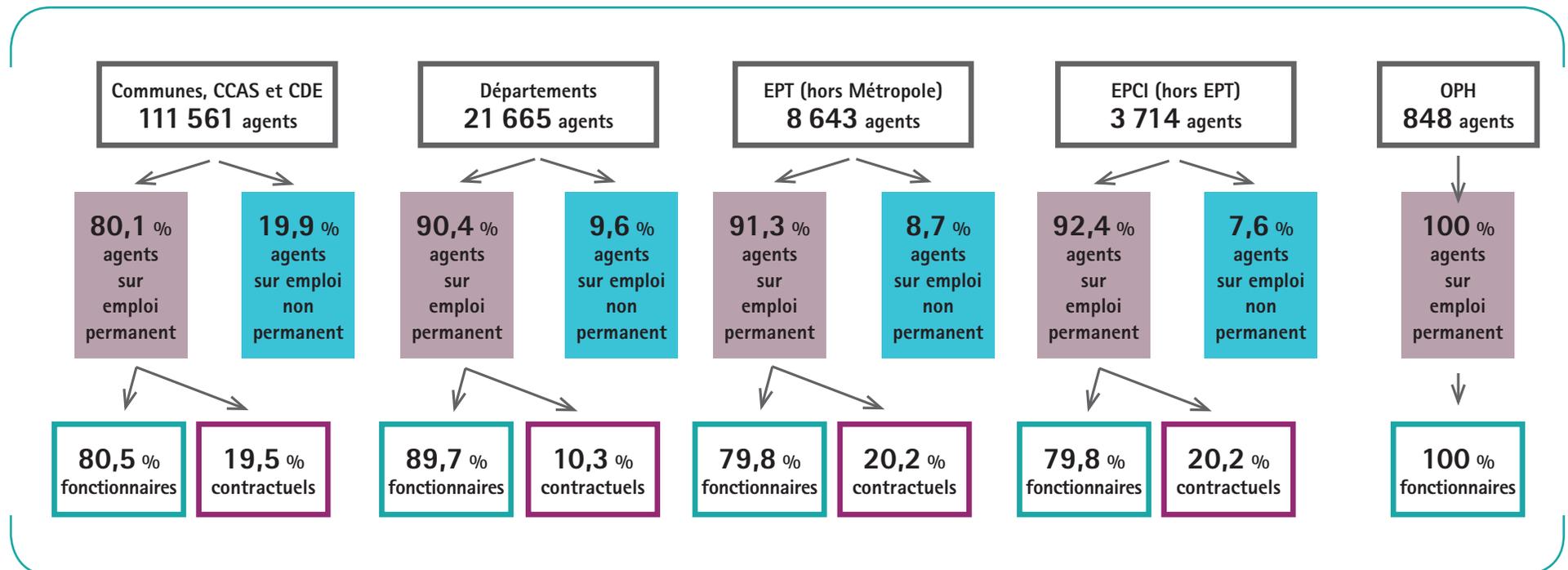
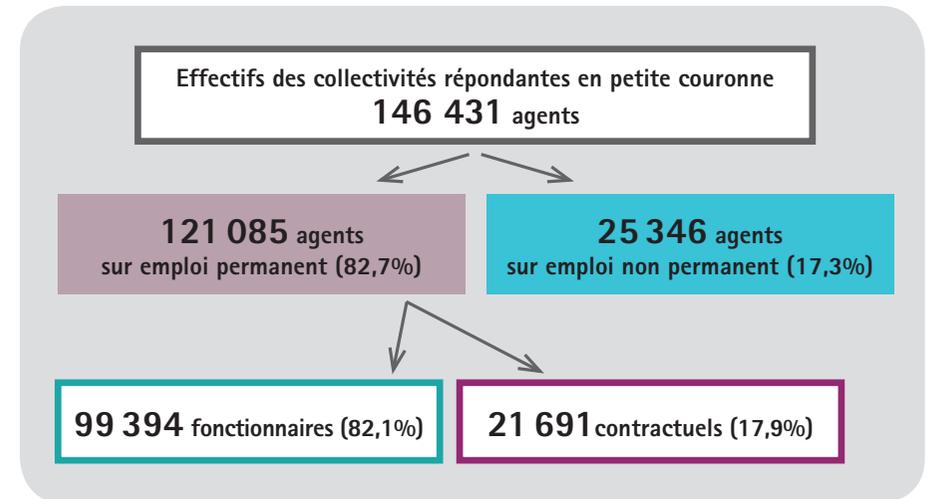
- Un gel, voire un arrêt total du remplacement des personnels absents, qui sont comptabilisés parmi les contractuels sur emploi permanent dans le REC ;
- Des suppressions de postes, notamment sur les postes de direction ou de direction générale ;
- Un allongement des durées de vacance de poste ;
- Le non renouvellement des contractuels sur emploi permanent ;
- Des externalisations de services ;
- Une révision des effectifs à l'occasion de la réforme des rythmes scolaires.

La chute du nombre d'agents sur emploi non permanent est également à mettre en lien avec la réduction du nombre de contrats aidés au dernier semestre 2017. Les contrats aidés sont transformés au 1<sup>er</sup> janvier 2018 en PEC - Parcours emploi-compétences.

## → La répartition par statut des collectivités de la petite couronne

La collecte des REC a permis de recenser **146 431 agents territoriaux** (y compris ceux occupant un emploi non permanent) au 31 décembre 2017, ce qui représente 96,1 % de l'effectif de toutes les collectivités territoriales en petite couronne (y compris des collectivités non répondantes).

Parmi eux, **121 085 agents sur emploi permanent** travaillent au sein des 315 collectivités et établissements publics de la petite couronne, dont 82,1 % de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et **25 346 agents sur emploi non permanent**<sup>4</sup>.



(4) 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.

## Les emplois permanents en petite couronne

Au 31 décembre 2017, l'ensemble des collectivités de la petite couronne emploie en moyenne **384 agents sur emploi permanent** : de 35 agents sur emploi permanent en moyenne pour les CCAS et CDE, à 700 pour les départements, les EPT et l'ensemble des communes.

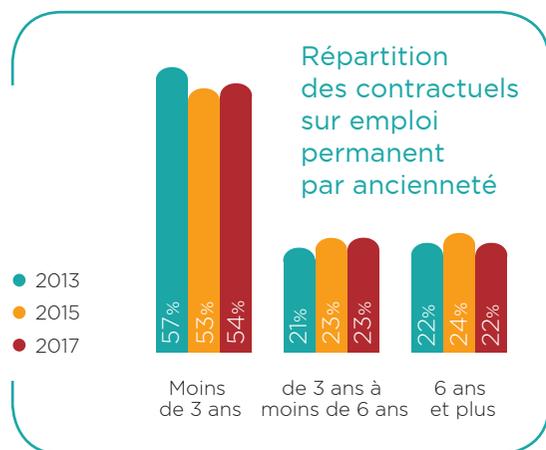
**Les fonctionnaires représentent 82 % des emplois permanents** : de 77 % pour les communes de 350 à 499 agents à 100 % pour les OPH.

Il est à noter que 2 359 agents contractuels ont été nommés stagiaires au sein de la collectivité au cours de l'année y compris dans le cadre de la loi Sauvadet.

**Les agents contractuels sur emploi permanent occupent à 88,4 % des CDD.** Ils ont majoritairement été affectés sur un poste vacant (63 %) et dans 18 % des cas sont remplaçants.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents sur EP	Part de fonctionnaires sur EP
<b>Départements</b>	21 665	695	89,7 %
<b>EPT</b>	8 643	789	79,8 %
<b>Communes</b>	108 049	732	80,6 %
- Communes de plus de 1 000 agents	55 231	1 522	79,9 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	36 140	707	82,1 %
- Communes de 350 à 499 agents	8 101	443	76,7 %
- Communes de moins de 350 agents	8 577	200	82,6 %
<b>CCAS – CDE</b>	3 512	35	77,5 %
<b>OPH</b>	848	61	100 %
<b>EPCI (hors EPT)</b>	3 741	60	79,8 %
<b>Ensemble des collectivités de petite couronne</b>	<b>146 431</b>	<b>384</b>	<b>82,1 %</b>

Agents en CDD							Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	Agents en CDI
Article 3 de la Loi du 26 janvier 84, modifié par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012-art. 41(V)								
Article 3-1	Article 3-2	Article 3-3, 1°	Article 3-3, 2°	Article 3-3, 3°	Article 3-3, 4°	Article 3-3, 5°		
Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Catégorie A selon les fonctions ou pour des besoins de service	Secrétaire de mairie dans les communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des communes et groupements de communes de moins de 1 000 hab., lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2 000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité		
17,8%	62,9 %	1,9 %	4,0 %	0,1 %	0,5 %	0,0 %	1,2 %	11,6 %



Plus de la moitié (54 %) des contractuels sur emploi permanent sont en contrat depuis moins de 3 ans.

## Les emplois non permanents en petite couronne

Au 31 décembre 2017, l'ensemble des collectivités de la petite couronne emploie **25 346 contractuels sur emploi non permanent** dont 26,4 % sont des agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ces agents sont à plus de 69 % des femmes.

Les contrats aidés représentent 2,9 % des contractuels sur emploi non permanent et les apprentis comptent pour 2,3 %.

	Effectif	%	Taux de féminisation
<b>Collaborateurs de cabinet</b>	214	0,8 %	44,9 %
<b>Assistants maternels</b>	1 162	4,6 %	99,2 %
<b>Assistants familiaux</b>	1 319	5,2 %	93,3 %
<b>Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (art.3 de la loi du 26 janvier 1984)</b>	6 704	26,4 %	64,0 %
<b>Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé</b>			
- Contrat unique d'insertion (CUI-CAE)	375	1,5 %	68,0 %
- Emploi d'avenir	312	1,2 %	46,5 %
- Autre emploi aidé	50	0,2 %	36,0 %
<b>Apprentis</b>	574	2,3 %	61,1 %
<b>Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois</b>	4 818	19,0 %	73,0 %
<b>Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)</b>	9 818	38,7 %	66,1 %
<b>Ensemble des contractuels sur emploi non permanent</b>	<b>25 346</b>	<b>100,0 %</b>	<b>69,2 %</b>

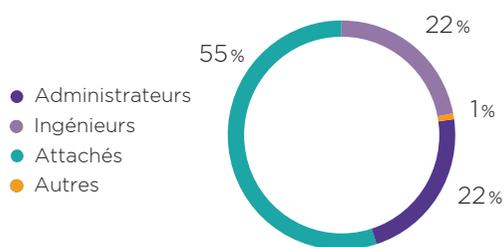
## Focus sur les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels représentent 0,37 % de l'effectif permanent en petite couronne. Ils sont majoritairement administratifs (89,2 %) et masculins (57,3 %).

Au 31 décembre 2017, le REC fait état de 445 emplois fonctionnels, essentiellement issus de la fonction publique territoriale contre 2,5 % issus d'une autre administration (FPH, FPE). Les contractuels recrutés en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 représentent 8,3 % des emplois fonctionnels.

Les emplois de directeur général adjoint des services, de directeur adjoint ou directeur des services techniques représentent 64,3 % des emplois fonctionnels. Le cadre d'emplois des attachés est le plus significatif à hauteur de 55 % de l'effectif concerné.

### Répartition des fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel par cadre d'emplois de référence



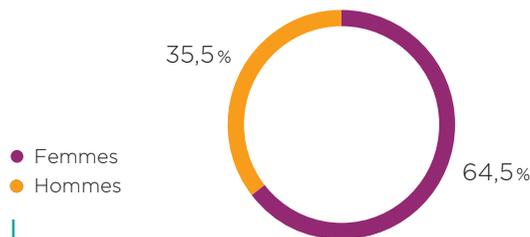
Plus de 4 emplois fonctionnels sur 5 en petite couronne sont occupés par les agents travaillant au sein d'une commune. Le taux de féminisation de ces emplois est le plus important au sein des départements (50 %) et des communes de moins de 350 à 499 agents (54 %), ainsi que des CCAS – CDE (66,7 %).

	Rappel % effectif global	Part des emplois fonctionnels	Taux de féminisation	Part des emplois administratifs
<b>Départements</b>	14,8	3,1 %	50,0%	100,0%
<b>EPT</b>	5,9	6,7 %	33,3%	90,0%
<b>Communes</b>	73,8	84,9 %	43,4 %	88,6 %
- Communes de plus de 1 000 agents	37,7	32,6 %	42,8 %	90,3 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	24,7	31,9 %	39,4 %	87,3 %
- Communes de 350 à 499 agents	5,5	9,2 %	46,3 %	90,2 %
- Communes de moins de 350 agents	5,9	11,2 %	54,0 %	86,0 %
<b>CCAS – CDE</b>	2,4	0,7 %	66,7%	100,0%
<b>OPH</b>	0,6	0,2 %	100,0%	100,0%
<b>EPCI (hors EPT)</b>	2,5	4,3 %	31,6 %	89,5 %
<b>Ensemble des collectivités de petite couronne</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>42,7 %</b>	<b>89,2 %</b>

## → La répartition par sexe et par catégorie hiérarchique

### 64,5 % des agents de petite couronne sont des femmes

Répartition par sexe des agents de l'ensemble des collectivités de la petite couronne

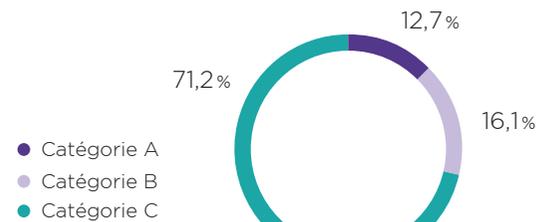


Les agents de petite couronne sont à **64,5 % des femmes** et à 35,5 % des hommes. Cette part varie selon le type de collectivités. Certaines structures sont très féminisées comme les CCAS et CDE (89,6 %), les départements (75,3 %) et les communes de moins de 350 agents (66,9 %) ; d'autres comme les EPT (43,2 %), les OPH (50,8 %) et les EPCI (hors EPT - 37,8 %) comptent plus d'hommes parmi leurs agents.

	(%)	Part des femmes
Départements		75,3
EPT		43,2
Communes		64,3
- Communes de plus de 1 000 agents		63,0
- Communes de 500 à 1 000 agents		65,8
- Communes de 350 à 499 agents		64,3
- Communes de moins de 350 agents		66,9
CCAS – CDE		89,6
OPH		50,8
EPCI (hors EPT)		37,8
Ensemble des collectivités de petite couronne		<b>64,5</b>

### Plus des 2/3 des agents de petite couronne sont de catégorie C

Répartition par catégorie hiérarchique de l'ensemble des agents des collectivités de la petite couronne



En petite couronne, plus des 2/3 des agents sur emploi permanent sont en catégorie C, 16 % en catégorie B et 13 % en catégorie A. Cette répartition est différente selon le type de collectivités même si globalement les agents de catégories C sont majoritaires, les départements, les EPT et les EPCI (hors EPT) comptent plus de 20 % d'agents de catégories B et A.

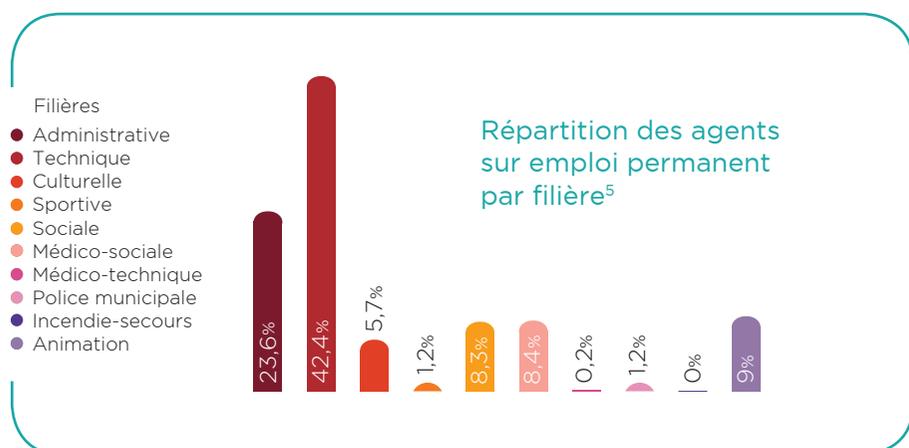
	(%)	Cat. C	Cat. B	Cat. A
Départements		56,6	22,2	21,1
EPT		49,5	28,2	22,2
Communes		76,7	13,6	9,7
- Communes de plus de 1 000 agents		76,0	13,5	10,5
- Communes de 500 à 1 000 agents		77,1	13,6	9,3
- Communes de 350 à 499 agents		77,5	14,4	8,1
- Communes de moins de 350 agents		79,1	13,6	7,3
CCAS – CDE		77,0	13,4	9,7
OPH		83,5	8,5	8,0
EPCI (hors EPT)		58,1	19,8	22,0
Ensemble des collectivités de petite couronne		<b>71,2</b>	<b>16,1</b>	<b>12,7</b>

## → Filières et cadres d'emplois

### Fort concentration des effectifs au sein des filières technique et administrative

75 % des effectifs sont concentrés dans 3 filières : la filière technique, la filière administrative et la filière animation. Le poids de la filière technique est prépondérant, elle regroupe un peu plus de 4 agents sur 10.

La filière sociale représente 8 % des agents, suivie de près par les filières médico-sociale et culturelle qui représentent respectivement 8 % et 6 % des agents sur emploi permanent.



Des disparités existent suivant le type d'employeur, du fait des compétences attribuées à chaque collectivité. Les départements comme les CCAS-CDE, du fait de leurs compétences dans l'action sociale et le secteur médico-social, concentrent près de 30 % de leurs effectifs dans les filières sociale et médico-sociale contre seulement 17 % dans l'ensemble des collectivités.

(5) Pour rappel, Paris (75) et la petite couronne (Hauts-de-Seine-92, Seine-Saint-Denis-93 et le Val-de-Marne-94) étant défendus par la Brigade de sapeurs-pompiers de Paris (BSPP, militaires), il n'y a pas de SDIS dans ces départements ce qui explique que la filière Incendie-Secours ne compte pas d'agents.

La filière administrative est surreprésentée dans les départements et les OPH. La filière technique l'est dans les EPT, les EPCI (hors EPT), les OPH et les communes. La part de la filière culturelle est supérieure à la moyenne des collectivités dans les EPT : elle représente 29 % des effectifs contre près de 6 % dans l'ensemble des collectivités de la petite couronne, en lien avec la gestion des conservatoires et des bibliothèques par ces établissements.

Filières	Départements	EPT	Communes	CCAS-CDE	OPH	EPCI (hors EPT)
Administrative	30,4	24,1	22,1	23,3	39,3	19,3
Technique	37,1	42,6	43,7	13,8	60,6	61,2
Culturelle	2,1	29,0	4,7	0,2	0,0	4,0
Sportive	0,1	3,3	1,3	0,2	0,0	0,4
Sociale	11,8	0,3	7,4	44,9	0,1	0,2
Médico-sociale	17,5	0,1	7,3	12,7		1,3
Médico-technique	0,1		0,2	0,1		0,1
Animation	0,8	0,6	11,7	4,7		13,5
Police municipale	0,0		1,7	0,0		0,0

### Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein de l'ensemble des collectivités de la petite couronne, le cadre d'emplois le plus représenté est celui des adjoints techniques qui compte pour près de 31 % des agents sur emploi permanent.

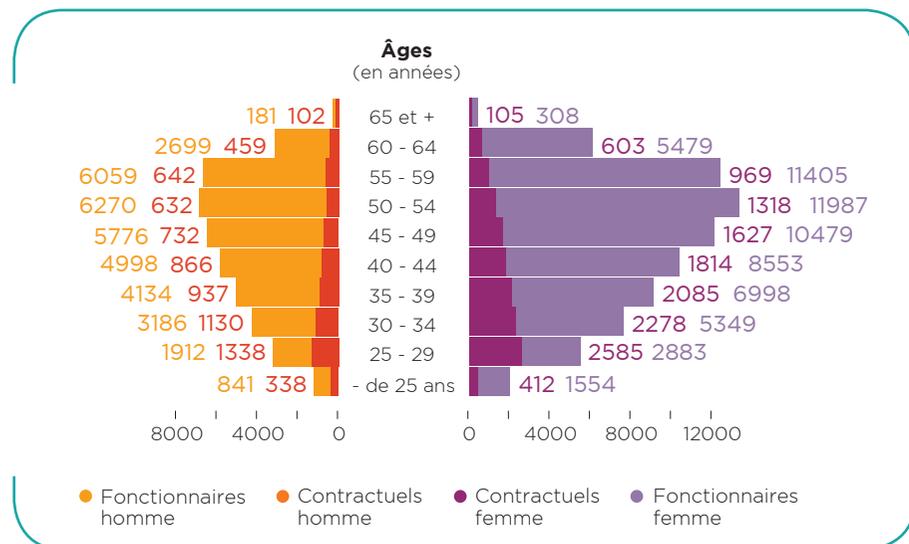
	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques - C - Filière technique	37 302	118	30,8 %
Adjoints administratifs - C - Filière administrative	16 168	51	13,3 %
Adjoints territoriaux d'animation - C - Filière animation	9 019	29	7,4 %
Attachés - A - Filière administrative	7 025	22	5,8 %
Auxiliaires de puériculture - C - Filière médico-sociale	6 024	19	5,0 %

## → L'âge moyen des agents de la petite couronne

### 45 ans et 9 mois, l'âge moyen des agents sur emploi permanent des collectivités de petite couronne

L'âge moyen des fonctionnaires est supérieur de 8 ans à celui des contractuels. Il est de 47 ans et 3 mois pour les fonctionnaires et de 39 ans et 3 mois pour les agents contractuels sur emploi permanent.

L'âge moyen des femmes est de 45 ans et 11 mois, il est supérieur de 5 mois à celui des hommes (45 ans et 6 mois).



### 1 fonctionnaire sur 4 a plus de 55 ans en petite couronne

Les plus de 50 ans représentent plus de 40 % des agents sur emploi permanent en petite couronne. A l'image de la représentativité de l'effectif féminin, les agents de plus de 50 ans sont à 65,4 % des femmes.

Les plus de 55 ans représentent 26 % des fonctionnaires (25 % des hommes et près de 27 % chez les femmes) mais seulement 13 % chez les contractuels sur emploi permanent.

Les moins de 30 ans représentent moins de 10 % des effectifs, 6 % des fonctionnaires mais près de 28 % des contractuels sur emploi permanent.

	Fonctionnaires	Contractuels sur EP	Ensemble	Part des femmes
Part des moins de 30 ans	5,6 %	27,9 %	9,7 %	62,7 %
Part des plus de 50 ans	44,7 %	21,4 %	40,3 %	65,4 %

Le vieillissement des agents territoriaux semble se poursuivre depuis 2009. L'âge moyen a augmenté de 2 ans et 4 mois et la part des plus de 50 ans de près de 10 points (+5 points depuis 2013 et +2 points depuis 2015) suivant ainsi la tendance générale du vieillissement de la population française.

	2009	2011	2013	2015	2017
Age moyen	43 ans et 5 mois	43 ans et 10 mois	44 ans et 6 mois	45 ans et 1 mois	45 ans et 9 mois
Part des moins de 30 ans	12,8 %	12,0 %	11,6 %	11 %	9,7 %
Part des plus de 50 ans	30,6 %	33,0 %	35,0 %	38,0 %	40,3 %



## Les mouvements de personnels

Au sein des collectivités de la petite couronne, sur l'année 2017, l'effectif total a varié de -0,7 %. Le nombre de fonctionnaires a diminué de près de 2 % alors que les contractuels sur emploi permanent augmentaient de 7 %.

	Variation	Effectif au 31/12/2017	Effectif au 31/12/2016
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	<b>-0,7 %</b>	121 085	121 935
<b>Fonctionnaires</b>	<b>-1,9 %</b>		
<b>Contractuels</b>	<b>7,0 %</b>		

L'évolution est très marquée selon les types de collectivités. Si les communes de moins de 1 000 agents connaissent une légère diminution des emplois permanents, la tendance à la baisse est plus marquée dans les départements et les CCAS-CDE respectivement de -0,9 % et de -1,1 %. Cette diminution est encore plus notable pour les OPH et les EPCI (hors EPT) avec une baisse de respectivement -6,7 % et -4,1 % de leur effectif.

Seuls les EPT connaissent une augmentation des emplois permanents de 8,4 % ce qui correspond à la mise en place de la métropole du Grand Paris depuis 2016.

	Variation (%)	Ensemble des emplois permanents	Fonctionnaires	Contractuels sur EP
<b>Départements</b>	-0,9	-1,6	6,9	
<b>EPT</b>	8,4	7,4	5,4	
<b>Communes</b>	-1,2	-2,6	7,6	
- Communes de plus de 1 000 agents	-2,0	-3,2	6,7	
- Communes de 500 à 1 000 agents	-0,3	-1,5	5,5	
- Communes de 350 à 499 agents	-0,4	-2,9	11,6	
- Communes de moins de 350 agents	-0,5	-3,7	20,6	
<b>CCAS – CDE</b>	-1,1	-1,1	3,1	
<b>OPH</b>	-6,7	-6,6	-	
<b>EPCI (hors EPT)</b>	-4,1	-3,6	-0,1	
<b>Ensemble des collectivités de petite couronne</b>	<b>-0,7</b>	<b>-1,9</b>	<b>7,0</b>	

Au 31 décembre 2017, on compte 11 616 arrivées d'agents sur emploi permanent et 12 466 départs. Le taux de rotation est de 9,9 % ce qui signifie que sur 100 agents, près de 10 ont été renouvelés.

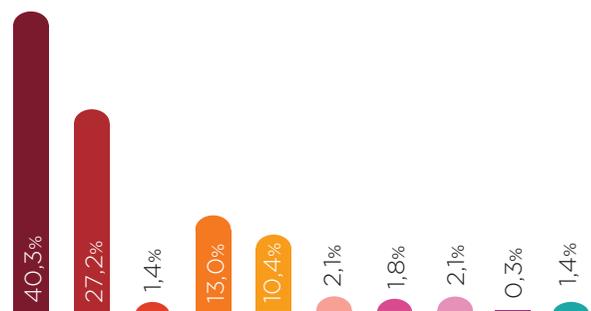
Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent	
Fin de contrats	23,3 %
Départ à la retraite	15,6 %
Mutation	11,3 %
Démission	9,6 %
Mise en disponibilité	7,8 %

Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent	
Arrivées de contractuels	46,7 %
Remplacements (contractuels)	25,4 %
Voie de mutation	10,7 %
Réintégration et retour	6,7 %
Transfert de compétence	4,1 %

## Motifs d'arrivée des fonctionnaires

5 362 fonctionnaires ont été recrutés en 2017 soit une moyenne de 17 par collectivité. Le recrutement direct et la voie de mutation représentent près de 70 % des motifs d'arrivée des fonctionnaires en petite couronne.

- Recrutement direct
- Voie de mutation
- Réintégration
- Voie de concours
- Transfert de compétences
- Détachement de la FPE
- Détachement de la FPH
- Détachement d'autres collectivités territoriales
- Détachement d'autres organismes
- Intégration directe



Il est à noter que la voie de concours est le 2<sup>e</sup> motif d'arrivées dans les départements (26,1 %) et que les détachements sont aussi surreprésentés dans les départements et les EPCI hors EPT (respectivement 14 % et 14,6 % des motifs d'arrivée de fonctionnaires). Le transfert de compétences est le 1<sup>er</sup> motif pour les EPT (54,9 %).

Nombre moyen d'arrivées de contractuels	Recrutement direct	Voie de mutation	Voie de concours	Transfert de compétences	Détachements
<b>Départements</b>	30,4	24,4	26,1	0,0	14,0
<b>EPT</b>	14,5	16,5	11,9	54,9	1,6
<b>Communes</b>	48,5	28,6	11,6	2,6	5,8
- Communes de plus de 1 000 agents	48,7	25,9	15,1	3,4	5,6
- Communes de 500 à 1 000 agents	53,1	26,5	8,2	2,3	5,5
- Communes de 350 à 499 agents	35,2	41,4	8,4	1,3	9,2
- Communes de moins de 350 agents	40,6	40,6	8,0	1,0	3,8
<b>CCAS – CDE</b>	26,5	56,5	7,1	0,6	9,1
<b>OPH</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	100
<b>EPCI (hors EPT)</b>	39,3	24,8	14,5	0,0	14,6
<b>Ensemble des collectivités de petite couronne</b>	<b>40,3</b>	<b>27,2</b>	<b>13,0</b>	<b>10,4</b>	<b>6,4</b>

## Arrivées de contractuels sur emploi permanent

8 613 contractuels ont rejoint les collectivités de petite couronne soit une moyenne de 27 contractuels par collectivité ce qui correspond à 18 recrutements et 10 remplacements en moyenne.

	Effectif	Nombre moyen d'agents
<b>Recrutements contractuels sur emploi permanent</b> (hors remplaçants, réintégrations et retours)	5 555	18
<b>Remplacements</b>	3 018	10
<b>Réintégration</b> (agent non rémunéré pendant la période)	27	0
<b>Retours</b> (agent rémunéré pendant la période)	13	0
<b>Total</b>	<b>8 613</b>	<b>27</b>

Les principaux modes d'arrivées d'agents contractuels sont le recrutement sur emploi permanent et le remplacement quel que soit le type de collectivités de petite couronne.

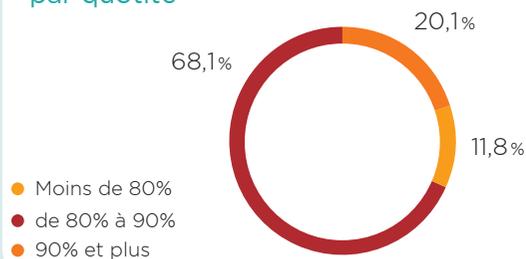
Nombre moyen d'arrivées de contractuels	Recrutements sur emploi permanent	Remplacements
<b>Départements</b>	143	34
<b>EPT</b>	38	17
<b>Communes</b>	37	22
- Communes de plus de 1 000 agents	70	57
- Communes de 500 à 1 000 agents	35	14
- Communes de 350 à 499 agents	33	12
- Communes de moins de 350 agents	13	5
<b>CCAS – CDE</b>	2	1
<b>OPH</b>	0	0
<b>EPCI (hors EPT)</b>	3	1
<b>Ensemble des collectivités de petite couronne</b>	<b>18</b>	<b>10</b>

## Focus sur le temps de travail

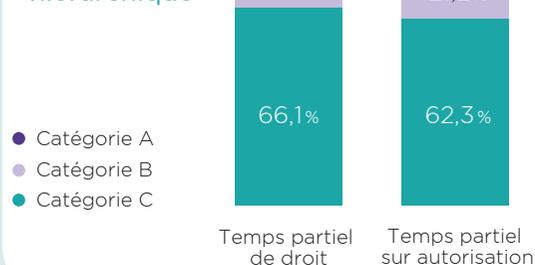
### 5 % des agents sont à temps non complet

Les quotités de temps de travail autres que le temps complet sont peu fréquentes en petite couronne. Seuls 5,4 % des agents travaillent à temps non complet (c'est-à-dire pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence).

Répartition du temps partiel par quotité



Répartition du temps partiel par catégorie hiérarchique



### 6 % des agents sont à temps partiel

Le temps partiels ne représente que 5,6 % des agents sur emploi permanent dont près de 92 % de femmes. Les agents à temps partiel travaillent le plus souvent à un taux se situant entre 80 % et 90 %.

Près de 14 % des agents sur emploi permanent sont concernés par au moins une contrainte d'organisation du temps de travail (horaires décalés, travail de nuit, travail le week-end ou forfait). Près de 7 % des agents sont en horaires décalés, majoritairement des femmes (55 %). 5,4 % des effectifs travaillent le week-end, majoritairement des hommes (60 %). Le travail de nuit concerne moins de 2 % des effectifs sur emploi permanent, majoritairement des hommes (81 %).

	Hommes	Femmes	Part sur EP
Horaires décalés	44,5 %	55,5 %	6,9 %
Travail de nuit	81,3 %	18,7 %	1,6 %
Travail le week-end	60,0 %	40,0 %	5,4 %
Forfait	60,4 %	39,6 %	0,0 %

### Une majorité d'agents ont des cycles de travail hebdomadaires

En petite couronne, les agents sur emploi permanent travaillent en grande majorité sur des cycles hebdomadaires de travail (87 %) et moins de 10 % en cycles annuels.

Parmi les agents en cycles hebdomadaires, un peu moins des 2/3 sont sur des cycles de 35h et près d'1/3 sur des cycles supérieurs à 35 h.

	Hommes	Femmes	Total
Cycle hebdomadaire de moins de 35 h	6,1 %	3,8 %	4,6 %
Cycle hebdomadaire de 35 h	62,4 %	63,4 %	63,1 %
Cycle hebdomadaire de plus de 35 h	31,5 %	32,8 %	32,4 %
Total des cycles hebdomadaires	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Les agents travaillant sur des cycles annuels sont pour près de 45 % sur des cycles inférieurs aux 1 607 h dont la moitié relève d'un régime dérogatoire (cycles de travail délibérés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002).

	Hommes	Femmes	Total
Cycle annuel de moins de 1 607 h	48,6 %	42,8 %	44,9 %
Cycle annuel de 1 607 h	38,6 %	42,0 %	40,8 %
Cycle annuel de plus de 1 607 h	12,8 %	15,2 %	14,3 %
Total des cycles annuels	100,0 %	100,0 %	100,0 %



## Budget et rémunérations

En petite couronne, les charges de personnel représentent 34,7 % des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 17,3 %.

	Montant moyen	
Rémunération des agents sur emploi permanent	Rémunérations annuelles brutes	12 353 521 €
	Primes et indemnités versées	2 138 988 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires	148 611 €
	Nouvelle bonification indiciaire	114 905 €

La part des charges de personnel varie d'un type de collectivités à l'autre. Elle représente environ 20 % pour les départements, les EPT et les EPCI (hors EPT) mais autour de 50 % pour les communes et les CCAS et CDE. La part du régime indemnitaire varie de 12 % pour les OPH à 19 % pour les communes de plus de 1 000 agents, et jusqu'à près de 24 % pour les EPCI (hors EPT). Pour les communes, la part du régime indemnitaire accordé croît avec la taille de la collectivité.

	Part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement (%)	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations
Départements	20,9	14,3
EPT	17,5	15,8
Communes	50,5	18,0
- Communes de plus de 1 000 agents	50,1	18,9
- Communes de 500 à 1 000 agents	50,9	17,1
- Communes de 350 à 499 agents	52,9	16,8
- Communes de moins de 350 agents	49,2	16,6
CCAS – CDE	50,9	18,0
OPH	13,2	11,9
EPCI (hors EPT)	26,0	23,8
<b>Ensemble des collectivités de petite couronne</b>	<b>34,7</b>	<b>17,3</b>



## Le handicap

### Le taux de travailleurs handicapés atteint le taux légal en petite couronne

L'obligation d'emploi définie par la loi du 11 février 2005<sup>6</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.

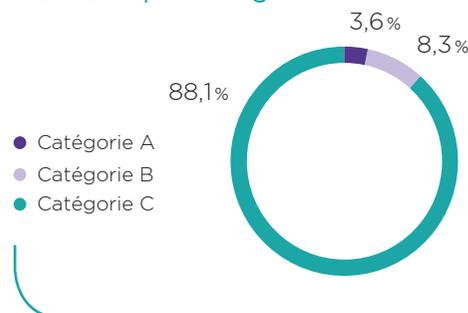
En 2017, les collectivités de petite couronne comptent 7 701 travailleurs handicapés soit 6,4 % des agents sur emploi permanent. Ce taux correspond à l'obligation de tout employeur occupant au moins 20 agents. La plupart des collectivités atteignent ce taux en petite couronne à l'exception des EPCI (EPT : 4 % et EPCI hors EPT : 3 %).

	Part des travailleurs handicapés sur EP
<b>Départements</b>	9 %
<b>EPT</b>	4 %
<b>Communes</b>	6 %
- Communes de plus de 1 000 agents	7 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	6 %
- Communes de 350 à 499 agents	5 %
- Communes de moins de 350 agents	5 %
<b>CCAS – CDE</b>	5 %
<b>OPH</b>	7 %
<b>EPCI (hors EPT)</b>	3 %
<b>Ensemble des collectivités de petite couronne</b>	<b>6 %</b>

La très grande majorité des travailleurs handicapés est fonctionnaire (95 % contre 82 % pour l'ensemble des agents de la petite couronne) et relève de la catégorie C (88 % contre 71 % pour l'ensemble des agents de la petite couronne). Les travailleurs handicapés sont sous-représentés parmi les agents de catégorie A (4 % contre 13 % sur l'ensemble des agents de petite couronne).

Dépenses réalisées en matière de handicap	10 478 435 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	7 701
Part des fonctionnaires	95 %

### Répartition des agents BOETH par catégorie



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 allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales (ATIACL) ;
- Les anciens militaires et assimilés et titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les titulaires d'un emploi réservé.

(6) 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'Etat, ni des apprentis et des remplaçants des titulaires déjà comptés. Le taux légal des collectivités de plus de 20 agents est de 6 %.



# La formation

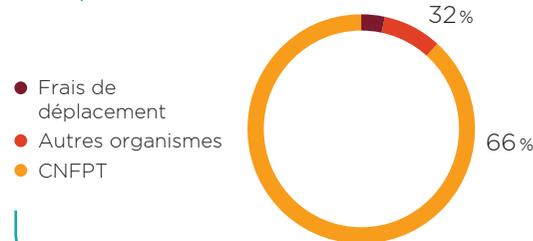
## 2,1 jours moyens de formation par agent et moins de la moitié des agents formés

En petite couronne, 56 521 agents sur emploi permanent ont suivi 255 718 jours de formation en 2017. Moins de la moitié (46,7 %) des agents sur emploi permanent ont ainsi suivi une formation d'au moins un jour. Le montant moyen consacré à la formation par collectivité est de 145 750 €.

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 2,1 jours dans l'ensemble des collectivités. Selon le type de collectivités, ce nombre moyen de jours et la part des agents formés varient de 1,5 jour et 37,2 % d'agents formés pour les communes de 350 à 499 agents à 3,6 jours et 59 % des agents formés pour les EPCI (hors EPT).

	Nombre de jours de formation par agent sur emploi permanent	Part des agents sur emploi permanent ayant suivi une formation d'au moins un jour
<b>Départements</b>	2,4	53,5 %
<b>EPT</b>	2,0	43,0 %
<b>Communes</b>	2,0	45,1 %
- Communes de plus de 1 000 agents	2,1	47,7 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	2,0	43,8 %
- Communes de 350 à 499 agents	1,5	37,2 %
- Communes de moins de 350 agents	1,7	40,7 %
<b>CCAS – CDE</b>	2,0	43,0 %
<b>OPH</b>	1,9	50,1 %
<b>EPCI (hors EPT)</b>	3,6	59,0 %
<b>Ensemble des collectivités de petite couronne</b>	<b>2,1</b>	<b>46,7 %</b>

## Répartition des dépenses de formation par organisme en petite couronne



66 % du coût total des actions de formation est consacré aux formations organisées par le CNFPT contre 32 % pour les autres organismes et 2 % pour les frais de déplacement.

Répartition des jours de formation	
<b>CNFPT</b>	56,3 %
- Au titre de la cotisation obligatoire	54,0 %
- Au-delà de la cotisation obligatoire	2,2 %
<b>Autres organismes</b>	15,4 %
<b>Interne</b>	28,4 %

56 % des formations sont réalisées par le CNFPT en petite couronne et 54 % au titre de la cotisation obligatoire.

Près de 30 % des formations sont dispensées en interne en 2017.

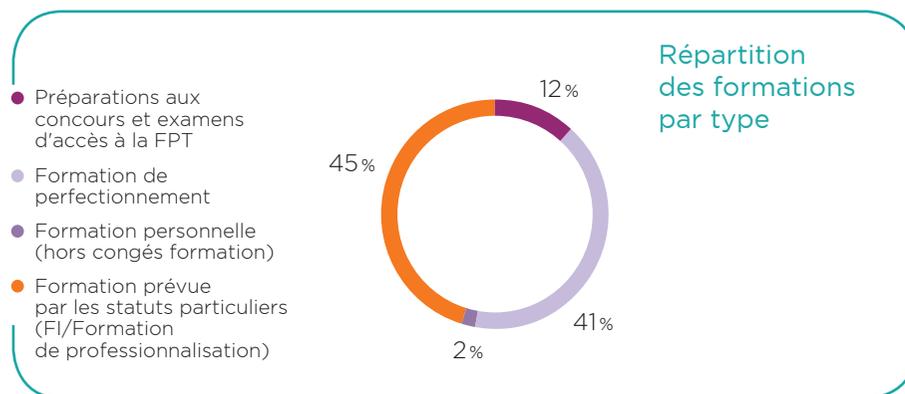
## Un nombre de jours moyen de formation différencié par catégorie hiérarchique

Le nombre de jours moyen par agent bénéficie plutôt aux agents de catégorie A avec 2,8 jours de formation contre 1,9 jour moyen par agent pour les catégories C. Cette répartition se confirme dans les différents types de collectivités de petite couronne à l'exception des CCAS-CDE et EPCI (hors EPT).

Dans les CCAS-CDE et les EPCI (hors EPT), ce sont les agents de catégorie B qui bénéficient d'un nombre moyen de jours de formation plus important respectivement 3,1 jours (contre 1,9 pour les catégories A et 1,8 pour les catégories C) et 5 jours (contre 2,9 pour les catégories A et 3,4 pour les catégories C).

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
<b>Catégorie A</b>	9 552	16,9 %	43 525	2,8
<b>Catégorie B</b>	10 919	19,3 %	52 221	2,7
<b>Catégorie C</b>	36 050	63,8 %	159 972	1,9

Nombre de jours moyen par agent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Départements</b>	3,1	2,9	2,0
<b>EPT</b>	2,4	2,1	1,7
<b>Communes</b>	2,8	2,6	1,8
- Communes de plus de 1 000 agents	2,7	2,7	1,9
- Communes de 500 à 1 000 agents	3,1	2,4	1,8
- Communes de 350 à 499 agents	2,3	2,0	1,4
- Communes de moins de 350 agents	2,3	2,9	1,4
<b>CCAS – CDE</b>	1,9	3,1	1,8
<b>OPH</b>	2,5	2,2	1,8
<b>EPCI (hors EPT)</b>	2,9	5,0	3,4
<b>Ensemble des collectivités de petite couronne</b>	<b>2,8</b>	<b>2,7</b>	<b>1,9</b>



(7) Formation d'intégration et formation de professionnalisation

45 % des formations réalisées sont des formations prévues par les statuts particuliers<sup>7</sup>. La part des formations de perfectionnement représente 41 % des journées de formation.

Les formations prévues par les statuts particuliers représentent plus de la moitié des jours de formation pour les communes et les CCAS-CDE (à l'exception des communes de 350 à 499 agents) alors que la majorité des jours de formation est plutôt dédiée aux formations de perfectionnement dans les OPH (81 %), les EPCI –hors EPT (73 %), les EPT (59 %) et dans les départements (47 %).

La préparation aux concours et examens représente entre 6 % des journées de formation dans les OPH et 14 % dans les départements.

	Formation prévue par les statuts particuliers %	Formation de perfectionnement	Préparation aux concours et examens
<b>Départements</b>	35	47	14
<b>EPT</b>	27	59	13
<b>Communes</b>	52	36	11
- Communes de plus de 1 000 agents	50	37	12
- Communes de 500 à 1 000 agents	55	34	10
- Communes de 350 à 499 agents	38	45	16
- Communes de moins de 350 agents	62	25	10
<b>CCAS – CDE</b>	51	39	8
<b>OPH</b>	13	81	6
<b>EPCI (hors EPT)</b>	17	73	9
<b>Ensemble des collectivités de petite couronne</b>	<b>45</b>	<b>41</b>	<b>12</b>

En 2017, 1 952 dossiers de VAE sont en cours et/ou ont débouché dans l'année :

<b>Dossiers déposés durant l'année</b>	958
<b>Dossiers en cours</b>	304
<b>Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation</b>	690

Seuls 82 bilans de compétences financés par la collectivité et 74 agents bénéficiant d'un congé de formation ont été recensés.



# Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

## → Accidents du travail et prévention des risques

### Une moyenne de 9,3 accidents du travail pour 100 agents en 2017

11 276 accidents du travail ont été déclarés en 2017 soit en moyenne 9,3 accidents du travail pour 100 agents en 2017. Le nombre moyen d'accidents du travail pour 100 agents varie de 3,4 dans les départements à 11,6 dans les EPCI (hors EPT).

%	Nombre moyen d'accidents du travail pour 100 agents	Nombre moyen de jours de formation liés à la prévention
<b>Départements</b>	3,4	638
<b>EPT</b>	8,9	27
<b>Communes</b>	10,6	56
- Communes de plus de 1 000 agents	11,4	165
- Communes de 500 à 1 000 agents	10,8	35
- Communes de 350 à 499 agents	7,1	12
- Communes de moins de 350 agents	7,8	8
<b>CCAS – CDE</b>	10,4	3
<b>OPH</b>	7,4	2
<b>EPCI (hors EPT)</b>	11,6	3
<b>Ensemble des collectivités de petite couronne</b>	<b>9,3</b>	<b>29</b>

Le nombre moyen de jours de formation liés à la prévention varie aussi de façon importante entre les petites structures du type CCAS-CDE ou OPH qui comptent entre 2 ou 3 jours de formation « prévention » en moyenne et les départements qui comptent 638 jours.

%	Nombre moyen de jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents
<b>Départements</b>	638	1 433 152 €	1,1
<b>EPT</b>	27	259 824 €	0,7
<b>Communes</b>	56	60 357 €	0,4
- Communes de plus de 1 000 agents	165	126 687 €	0,5
- Communes de 500 à 1 000 agents	35	67 862 €	0,2
- Communes de 350 à 499 agents	12	19 295 €	0,4
- Communes de moins de 350 agents	8	11 405 €	0,5
<b>CCAS – CDE</b>	3	2 064 €	1,4
<b>OPH</b>	2	3 310 €	0,4
<b>EPCI (hors EPT)</b>	3	3 929 €	1,7
<b>Ensemble des collectivités de petite couronne</b>	<b>29</b>	<b>45 929 €</b>	<b>0,6</b>

## → L'absentéisme

En petite couronne, en moyenne 33,9 jours d'absence pour tout motif médical sont dénombrés en 2017 par fonctionnaire et 12,8 jours par agent contractuel sur emploi permanent.

Le taux d'absentéisme global<sup>8</sup> varie de 5,9 % dans les EPCI (hors EPT) à près de 12 % dans les CCAS-CDE et les OPH et à 10 % dans les départements et les communes de plus de 1 000 agents.

	Taux global d'absentéisme Ensemble des agents sur emploi permanent
<b>Départements</b>	10,5 %
<b>EPT</b>	6,8 %
<b>Communes</b>	9,3 %
- Communes de plus de 1 000 agents	10,1 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	9,2 %
- Communes de 350 à 499 agents	7,1 %
- Communes de moins de 350 agents	7,6 %
<b>CCAS – CDE</b>	12,0 %
<b>OPH</b>	11,6 %
<b>EPCI (hors EPT)</b>	5,9 %
<b>Ensemble des collectivités de petite couronne</b>	<b>9,4 %</b>

En petite couronne, le taux d'absentéisme global est plus important chez les fonctionnaires (10,4 %) que chez les contractuels sur emploi permanent (4,8 %). Cette différence entre fonctionnaires et contractuels peut s'expliquer d'une part par les caractéristiques des agents : les contractuels sont en moyenne plus jeunes que les fonctionnaires (en petite couronne, 39 ans et 3 mois contre 47 ans et 3 mois). Les agents les plus jeunes ne sont pas moins absents que leurs aînés mais la durée moyenne de leur absence est généralement plus courte.

(8) Le taux d'absentéisme global prend en compte toutes les absences (médicales, maternité, paternité, adoption et autres raisons qui correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)). Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

De plus, fonctionnaires et contractuels n'occupent pas les mêmes postes : il existe des emplois qui sont très majoritairement, voire exclusivement, occupés par des fonctionnaires (ouvrier de maintenance des bâtiments, agent de propreté espace public policier municipal...). Ces différences structurelles ne suffisent sans doute pas à expliquer à elles seules les écarts entre fonctionnaires et contractuels. L'instabilité de l'emploi et les conditions d'indemnisation en cas d'absence sont des facteurs à prendre en considération.

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents du travail)	6,0 %	3,2 %	5,5 %	1,0 %
<b>Taux d'absentéisme médical**</b> (toutes absences pour motif médical)	9,3 %	3,5 %	8,2 %	1,0 %
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	10,4 %	4,8 %	9,4 %	1,2 %

\* Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)

\*\* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle

\*\*\* « Autres » correspond aux autorisations spéciales par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

Le nombre de jours moyen par agent absent est de 38,5 jours pour les fonctionnaires et 20 jours pour les contractuels. Il évolue selon le motif de l'arrêt, pour les fonctionnaires, il est de près de 28 jours pour maladie ordinaire, 57 jours pour les accidents du travail, de 175 jours pour maladie professionnelle.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Nombre de jours moyen / agents absents</b>	<b>38,5</b>	<b>20,0</b>	<b>19,5</b>
Pour maladie ordinaire	27,6	17,5	17,5
Pour accidents du travail imputables au service et/ou au trajet	57,1	28,0	23,9
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	240,3	234,4	202,9
Pour maladie de longue durée	277,9	176,8	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	175,3	99,4	105,7
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	81,9	82,8	77,3
Pour d'autres raisons*	6,2	4,3	3,9

\* Autres raisons : autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire...) ou formation particulière (ex : BAFA) [hors motif syndical ou de représentation].

## → Les sanctions disciplinaires

Selon les données du REC 2017, ont été prononcées 660 sanctions concernant des fonctionnaires titulaires. 88,4 % des sanctions relèvent du 1<sup>er</sup> groupe dont une majorité d'avertissements (42,6 % des sanctions) mais seulement 13 révocations (sanction du 4<sup>e</sup> groupe).

	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires en 2017 (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984)	%
<b>Sanctions du 1<sup>er</sup> groupe :</b>	584	88,5 %
• Avertissement	281	42,6 %
• Blâme	139	21,1 %
• Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	164	24,8 %
<b>Sanctions du 2<sup>e</sup> groupe :</b>	24	3,6 %
• Abaissement d'échelon	-	0,0 %
• Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	24	3,6 %
<b>Sanctions du 3<sup>e</sup> groupe :</b>	39	3,6 %
• Rétrogradation	-	0,0 %
• Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	39	5,9 %
<b>Sanctions du 4<sup>e</sup> groupe :</b>	13	2,0 %
• Mise à la retraite d'office	-	0,0 %
• Révocation	13	2,0 %

## Les tendances d'évolutions 2015-2017 à « champ constant »

### Précisions méthodologiques

Les évolutions temporelles proposées sont appréhendées sur *un champ constant* : dans la mesure où les collectivités ayant participé à la campagne REC 2017 ne sont pas à l'identique celles ayant participé en 2015, une analyse spécifique a été produite « à champ constant » c'est-à-dire en ne tenant compte que des collectivités et établissements publics ayant rempli le REC en 2015 et en 2017 soit **255 collectivités et établissements de la petite couronne**.

Toutefois, il convient de rester prudent dans l'interprétation des différentes évolutions.

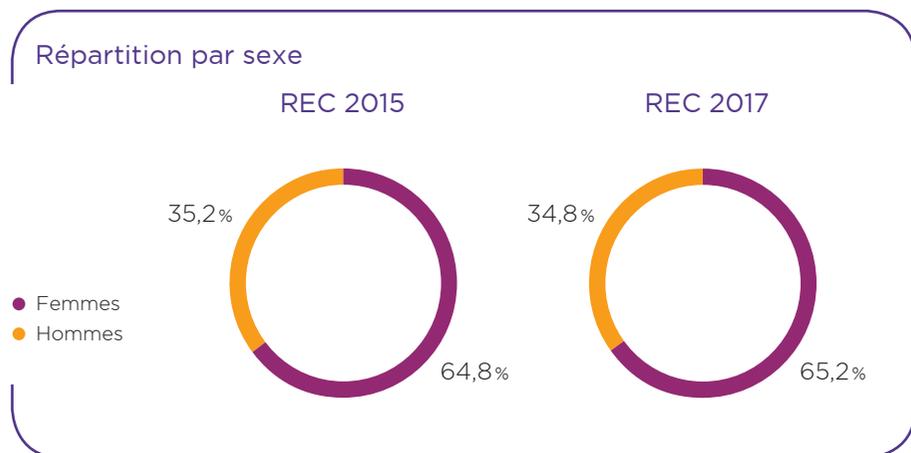
### → Statut

- Les collectivités de la petite couronne définies « à champ constant » comptabilisent 138 770 agents dont 114 753 sur emploi permanent au 31 décembre 2017, contre 149 738 agents dont 120 993 sur emploi permanent au 31 décembre 2015 soit une diminution de 7,3 %.
- Le nombre moyen d'agents a diminué, passant de 474 agents permanents à 450 en 2017.

	REC 2015 Au 31 déc. 2015		REC 2017 Au 31 déc. 2017	
	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents
Fonctionnaires	98 563	387	94 240	370
Contractuels occupant un emploi permanent	22 430	88	20 513	80
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	<b>120 993</b>	<b>474</b>	<b>114 753</b>	<b>450</b>
Emplois non permanents	28 745	113	24 017	94
<b>Total</b>	<b>149 738</b>	<b>587</b>	<b>138 770</b>	<b>544</b>

## → Sexe

Une légère augmentation du taux de la féminisation de 0,4 point entre 2015 et 2017.



## → Age moyen

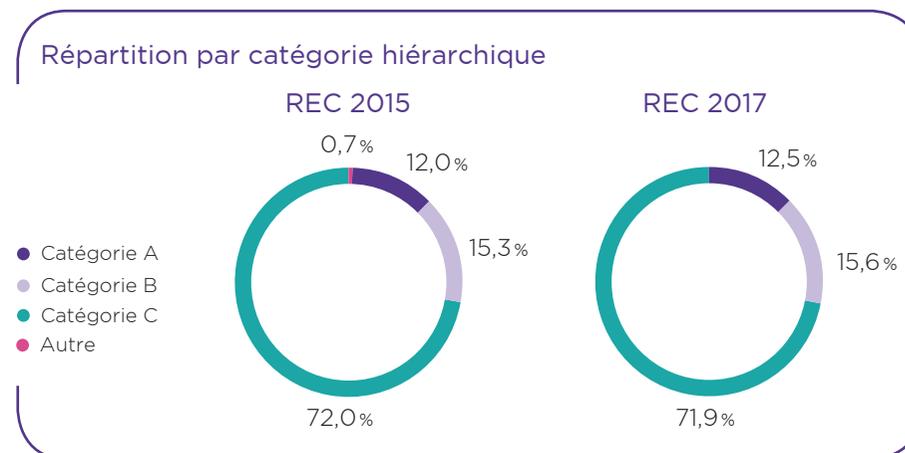
- Au sein de l'ensemble des collectivités ayant répondu aux REC 2015 et 2017, on constate **un vieillissement des agents de 9 mois**. L'âge moyen des agents sur emploi permanent passe de 45 ans en 2015 à 45 ans et 9 mois en 2017.
- Ce vieillissement est identique qu'il s'agisse d'agents fonctionnaires (+9 mois entre 2015 et 2017) ou d'agents contractuels sur emploi permanent (+9 mois).

## → Filières et cadres d'emplois

- Une répartition par filière stable entre 2015 et 2017 : 75% des effectifs sont concentrés dans les 3 filières technique (43%), administrative (24%) et animation (9%).
- Le cadre d'emploi le plus représenté reste celui des adjoints techniques puis les adjoints administratifs et les adjoints territoriaux d'animation.
- En 2017, les attachés devancent les auxiliaires de puériculture.

## → Catégories hiérarchiques

- Une répartition par catégorie hiérarchique équivalente entre 2015 et 2017.



## → Motifs d'arrivée des fonctionnaires

- Si la voie de mutation (35%) était le 1<sup>er</sup> motif de recrutement des fonctionnaires en 2015 puis la réintégration (23%) et le recrutement direct (20%), en 2017 ce sont les recrutements directs (45%) qui arrivent en tête, puis la voie de mutation (29%) et la voie de concours (14%). La réintégration ne correspond plus qu'à 1,5% des motifs d'arrivée.

## → Budget et rémunération

- Les charges de personnel restent stables entre 2015 et 2017 à hauteur de 37% du budget de fonctionnement
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent a progressé de 4 points, passant de 21% en 2015 à 25% en 2017.

## → Le handicap

- Le nombre de travailleurs handicapés a progressé entre 2015 et 2017. Ils représentaient 6% des agents sur emplois permanent en 2015 et près de 7% en 2017.
- La part de fonctionnaire reste stable à 95%.
- La part des agents de catégorie C (88%) reste majoritaire mais diminue de 1,5 point entre 2015 et 2017. La part des agents de catégorie B augmente de 1 point (8%).

## → La formation

- Le nombre de jours de formation a globalement diminué entre 2015 et 2017 de plus de 18% : 14% pour les catégories A, près de 20% pour les catégories B et de 19% pour les catégories C.
- Le nombre de jours moyen par agent a aussi diminué mais les écarts semblent s'accroître entre les catégories : 2,9 jours pour les catégories A mais seulement 1,9 jour pour les catégories C.

	REC 2015 - Au 31 déc. 2015		REC 2017 - Au 31 déc. 2017	
	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	47 697	3,3	40 884	2,9
Catégorie B	60 778	3,3	48 891	2,7
Catégorie C	190 329	2,2	154 139	1,9

## → Les accidents du travail

- Le nombre d'accidents de travail a diminué entre 2015 et 2017 de près de 1 000 accidents.
- La moyenne d'accidents du travail pour 100 agents diminue aussi légèrement passant de 9,7 en 2015 à 9,4 en 2017.

## → L'absentéisme

- Le nombre moyen de jours d'absence a augmenté entre 2015 et 2017 : en moyenne, on compte 34,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire contre 30,3 jours en 2015. Ce nombre moyen de jours d'absence est resté quasi stable pour les agents contractuels : 12,9 jours par agent contractuel permanent en 2017 contre 12,7 en 2015.
- Le taux d'absentéisme des fonctionnaires a augmenté d'un point entre 2015 et 2017 : de 8,5% à 9,5% si l'on considère le taux d'absentéisme global et de 7,4% à 8,4% si l'on considère le taux d'absentéisme médical.

Taux d'absentéisme	REC 2015 - Au 31 déc. 2015			REC 2017 - Au 31 déc. 2017		
	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents
Taux d'absentéisme "compressible" <sup>**</sup> (maladies ordinaires et accidents du travail)	5,5 %	3,2 %	5,1 %	6,1 %	3,2 %	5,6 %
Taux d'absentéisme médical <sup>**</sup> (toutes absences pour motif médical)	8,3 %	3,5 %	7,4 %	9,4 %	3,5 %	8,4 %
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres <sup>***</sup> )	9,3 %	4,7 %	8,5 %	10,5 %	4,8 %	9,5 %

\* Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)

\*\* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle

\*\*\* «Autres» correspond aux autorisations spéciales par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

## Synthèse des données du REC 2017 par type collectivités



## Les départements

### → Répartition des effectifs par statut

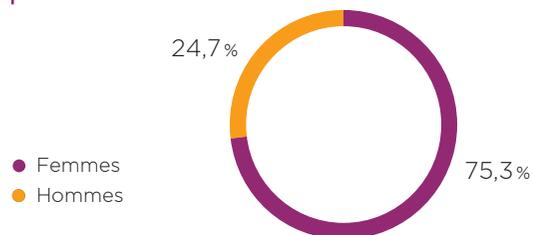
Les trois départements de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2017. Au 31 décembre 2017, ils comptabilisent 21 665 agents dont 19 579 sur emploi permanent.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
<b>Fonctionnaires</b> (titulaires et stagiaires)	17 575	5 858	5 801,0	90 %
<b>Contractuels occupant un emploi permanent</b>	2 004	668	680,3	10 %
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	19 579	6 526	6 481,3	100 %
<b>Emplois non permanents</b>	2 086	695	-	-
<b>Total</b>	<b>21 665</b>	<b>7 222</b>	-	-

Les départements de la petite couronne emploient en moyenne 6 526 agents sur emploi permanent. Parmi ceux-ci, 90 % sont fonctionnaires et 10 % sont contractuels.

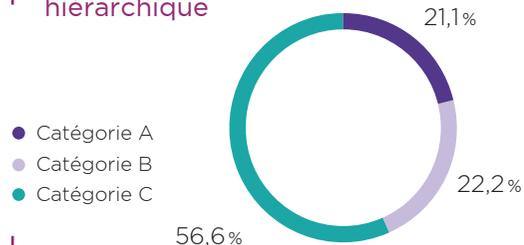
## → Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique

### Répartition par sexe



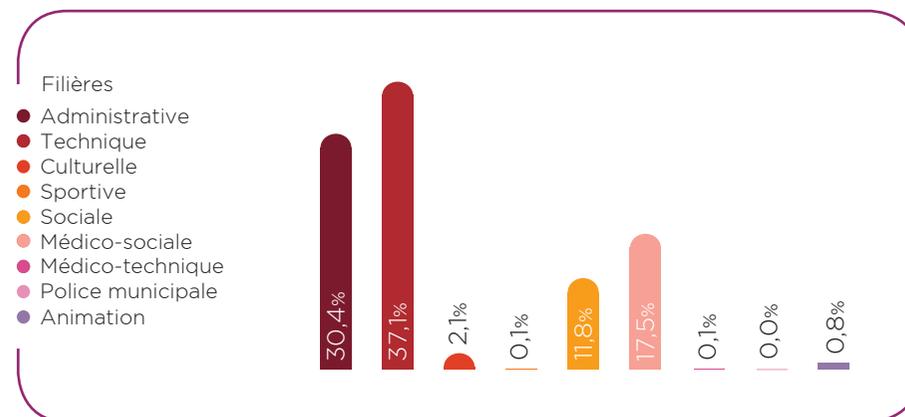
Les agents départementaux sont à 75 % des femmes. Plus de la moitié (57 %) des agents sur emploi permanent sont en catégorie C, 22 % en catégorie B et 21 % en catégorie A. Le poids des métiers des secteurs social et médico-social souvent fortement féminisés et de catégorie B peut expliquer cette répartition.

### Répartition par catégorie hiérarchique



## → Filières et cadres d'emplois

85 % des effectifs sont concentrés dans 3 filières : technique, administrative et médico-sociale.



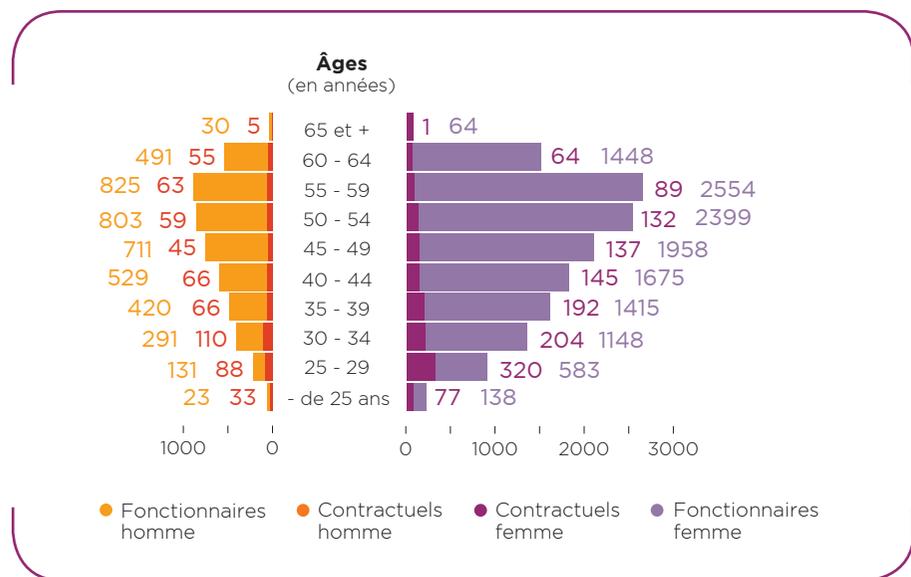
### Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des départements de la petite couronne, le cadre d'emploi le plus représenté est celui des adjoints techniques des établissements d'enseignement.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
<b>Adjoints techniques des établissements d'enseignement</b> - C - Filière technique	3 107	1036	15,9 %
<b>Adjoints administratifs</b> - C - Filière administrative	2 780	927	14,2 %
<b>Adjoints techniques</b> - C - Filière technique	2 282	761	11,7 %
<b>Auxiliaires de puériculture</b> - C - Filière médico-sociale	2 045	682	10,4 %
<b>Assistants socio-éducatifs</b> - B - Filière sociale	1 782	594	9,1 %

## → L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des départements de la petite couronne est de 47 ans et 4 mois. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 48 ans et 3 mois, celui des contractuels sur emploi permanent est de 39 ans et 4 mois.



## → Les mouvements de personnels

Au sein des départements de la petite couronne, sur l'année 2017, l'effectif total a varié de -0,9 %.

	Variation	Effectif au 31/12/2017	Effectif au 31/12/2016
Ensemble des emplois permanents	-0,9 %	19 579	19 759
Fonctionnaires	↘ -1,6 %		
Contractuels	↗ 6,9 %		

On compte 946 arrivées d'agents sur emploi permanent et 1 126 départs. Le taux de rotation est particulièrement peu élevé, à hauteur de 5,3 %.

Le départ en retraite représente plus d'un quart des causes de départs d'agents sur emploi permanent.

### ► Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

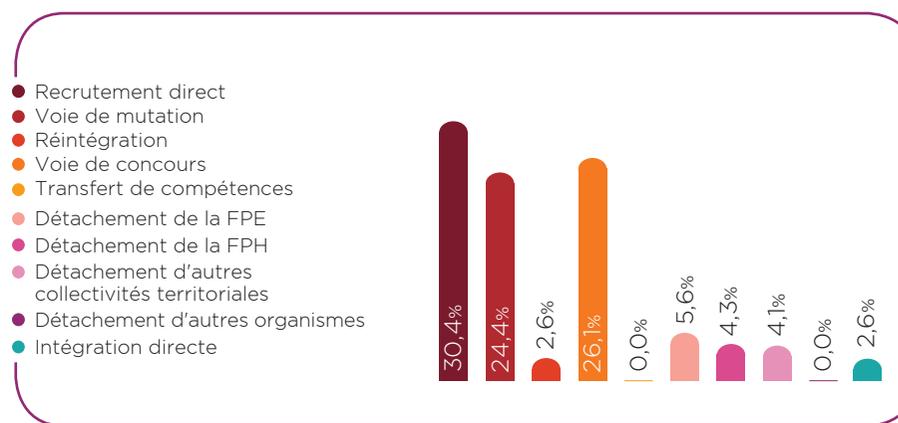
Fin de contrats	8,8 %
Départ à la retraite	27,4 %
Mutation	10,7 %
Démission	5,6 %
Mise en disponibilité	10,3 %

### ► Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

Arrivées de contractuels	44 %
Réintégration et retour	18 %
Voie de mutation	12 %
Remplacements (contractuels)	10 %
Voie de détachement	7 %

### Motifs d'arrivée des fonctionnaires

628 fonctionnaires ont été recrutés en 2017 soit une moyenne de 209 par département.



### Arrivées de contractuels sur emploi permanent

532 contractuels ont rejoint les départements de la petite couronne soit une moyenne de 177 par département. Parmi eux, 428 agents ont été recrutés sur emploi permanent et 101 agents en tant que remplaçants.

## → Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 20,9 % des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 14,3 %.

### ► Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

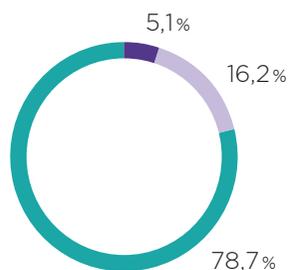
Fonctionnaires	14,4 %
Contractuels sur emploi permanent	14,1 %
<b>Ensemble</b>	<b>14,3 %</b>

		Nombre moyen
Rémunération des agents sur emploi permanent	Rémunérations annuelles brutes	215 250 655 €
	Primes et indemnités versées	30 866 623 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires	23 698 €
	Nouvelle bonification indiciaire	1 854 835 €

## → Le handicap

### Répartition des agents BOETH par catégorie

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



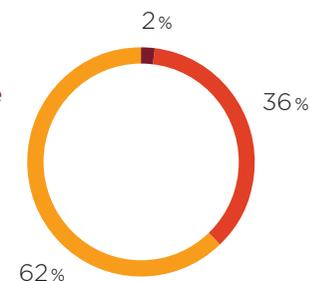
Les départements de petite couronne comptent 1 817 travailleurs handicapés soit 9 % des agents sur emploi permanent. La très grande majorité est fonctionnaire et de catégorie C même si la part d'agents de catégorie B est plus élevée que la moyenne.

Dépenses réalisées en matière de handicap	322 286 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	1 817
Part des fonctionnaires	98 %

## → La formation

### Répartition des dépenses de formation par organisme

- Frais de déplacement
- Autres organismes
- CNFPT



Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 2,4 jours pour l'ensemble des départements. En 2017, 53,5 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour. Le montant moyen consacré à la formation par collectivité est de 145 750 €.

45,4 % des formations sont réalisées par le CNFPT dans les départements de la petite couronne quasi exclusivement au titre de la cotisation obligatoire.

### ► Répartition des jours de formation

<b>CNFPT</b>	45,4 %
- Au titre de la cotisation obligatoire	45,2 %
- Au-delà de la cotisation obligatoire	0,1 %
<b>Autres organismes</b>	22,9 %
<b>Interne</b>	31,7 %

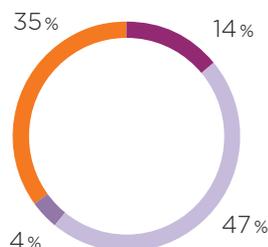
	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	3 080	29,4 %	12 849	3,1
Catégorie B	2 770	26,4 %	12 657	2,9
Catégorie C	4 623	44,1 %	21 802	2,0

Pour les départements, la part des formations dispensées hors CNFPT (Autres organismes et formation interne) est majoritaire, contrairement à la moyenne des collectivités de la petite couronne (54,6 % pour les départements, contre 43,8 % en moyenne pour les collectivités de la petite couronne).

35 % des formations réalisées sont des formations prévues par les statuts particuliers. La part des formations de perfectionnement représente 47 % des journées de formation.

### Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT
- Formation de perfectionnement
- Formation personnelle (hors congés formation)
- Formation prévue par les statuts particuliers (FI/Formation de professionnalisation)



## → Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

**Accidents du travail** : 657 accidents du travail ont été déclarés en 2017 soit en moyenne 3,4 accidents du travail pour 100 agents en 2017.

Prévention	Moyenne
Nombre de jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	638
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	1 433 152 €
Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	1,1

**Absentéisme** : en moyenne, 34,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire et 10,5 jours par agent contractuel permanent.

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Taux d'absentéisme "compressible"</b> (maladies ordinaires et accidents du travail)	6,1 %	2,4 %	5,7 %	0,6 %
<b>Taux d'absentéisme médical**</b> (toutes absences pour motif médical)	9,4 %	2,9 %	8,7 %	0,6 %
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	11,2 %	4,8 %	10,5 %	0,8 %

\* Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)

\*\* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle

\*\*\* «Autres» correspond aux autorisations spéciales par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels.

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

Dans les départements, la durée moyenne d'absence pour accidents du travail des fonctionnaires est inférieure à la moyenne des collectivités de petite couronne en 2017, mais supérieure pour les contractuels. Les absences pour « autres raisons » ont des durées particulièrement élevées dans les départements, par rapport à la moyenne en petite couronne pour 2017.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Nombre de jours moyen / agents absents</b>	<b>42,3</b>	<b>19,3</b>	<b>14,7</b>
Pour maladie ordinaire	29,9	12,1	11,2
Pour accidents du travail imputables au service et/ou au trajet	44,2	37,7	19,4
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	250,8	166,4	-
Pour maladie de longue durée	275,7	-	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	172,2	1,0	75,0
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	98,1	88,2	100,9
Pour d'autres raisons*	17,9	14,6	8,0

\* Autres raisons : autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation



## Les établissements publics territoriaux – EPT

### → Répartition des effectifs par statut

Les EPT sont des structures créées par la loi NOTRe en 2016 dans le cadre de la métropole du Grand Paris.

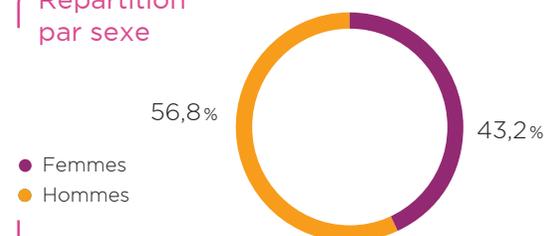
10 des 11 EPT<sup>9</sup> de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2017. Au 31 décembre 2017, ils représentaient 8 643 agents dont 7 894 sur emploi permanent.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
<b>Fonctionnaires</b> (titulaires et stagiaires)	6 300	630	630,0	80 %
<b>Contractuels occupant un emploi permanent</b>	1 594	159	153,3	20 %
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	<b>7 894</b>	<b>789</b>	<b>783,3</b>	<b>100 %</b>
<b>Emplois non permanents</b>	749	75	-	-
<b>Total</b>	<b>8 643</b>	<b>864</b>	-	-

Les EPT de la petite couronne emploient en moyenne 789 agents sur emploi permanent. Parmi les agents sur emploi permanent, 80 % des agents sont fonctionnaires et 20 % sont contractuels.

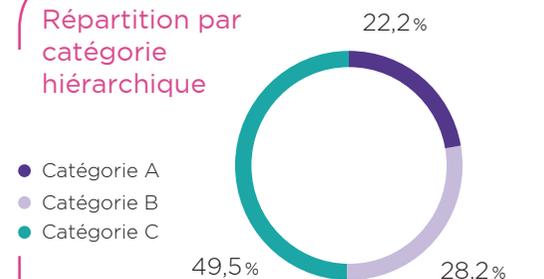
### → Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique

#### Répartition par sexe



Dans les EPT, les hommes représentent 57 % des effectifs sur emploi permanent. Moins de la moitié (49,5 %) des agents sur emploi permanent sont en catégorie C, 28 % en catégorie B et 22 % en catégorie A.

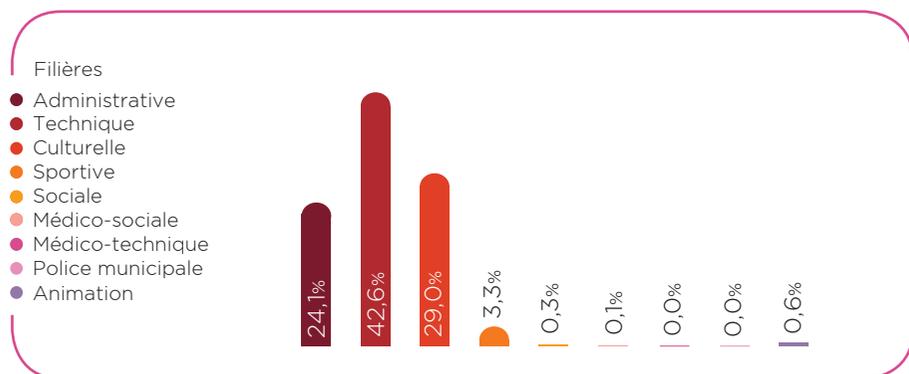
#### Répartition par catégorie hiérarchique



(9) Au total, 12 EPT ont été créés avec Paris, qui n'appartient pas à notre périmètre d'étude.

## → Filières et cadres d'emplois

96 % des effectifs sont concentrés dans 3 filières : technique, culturelle et administrative.



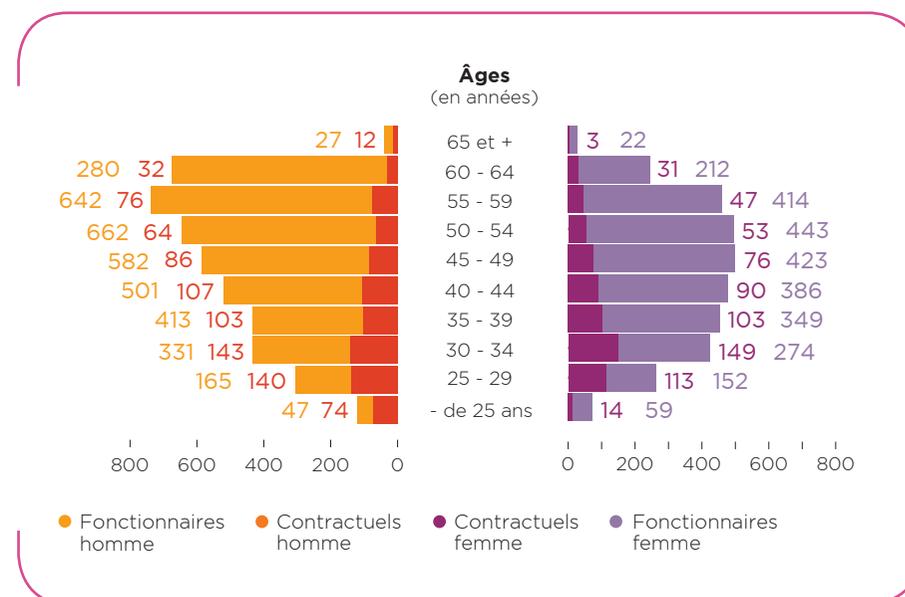
### Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des EPT de la petite couronne, le cadre d'emplois le plus représenté est celui des adjoints techniques (29,2 %).

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques - C - Filière technique	2 303	230	29,2 %
Assistants d'enseignement artistique - B - Filière culturelle	1 068	107	13,5 %
Adjoints administratifs - C - Filière administrative	870	87	11,0 %
Attachés - A - Filière administrative	671	67	8,5 %
Professeurs d'enseignement artistique - A - Filière culturelle	578	58	7,3 %

## → L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des EPT de la petite couronne est de 45 ans et 4 mois. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 46 ans et 11 mois, celui des contractuels sur emploi permanent est de 39 ans.



## → Les mouvements de personnels

Au sein des EPT de la petite couronne, sur l'année 2017, l'effectif total a augmenté de 8,4 %.

	Variation	Effectif au 31/12/2017	Effectif au 31/12/2016
Ensemble des emplois permanents	8,4 %	7 894	7 281
Fonctionnaires	↗ 7,4 %		
Contractuels	↗ 5,4 %		

On compte 1 347 arrivées d'agents sur emploi permanent et 734 départs. Le taux de rotation est relativement élevé, à hauteur de 13,7 %, en lien avec les mouvements de personnels générés par la création récente de ces établissements.

► Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

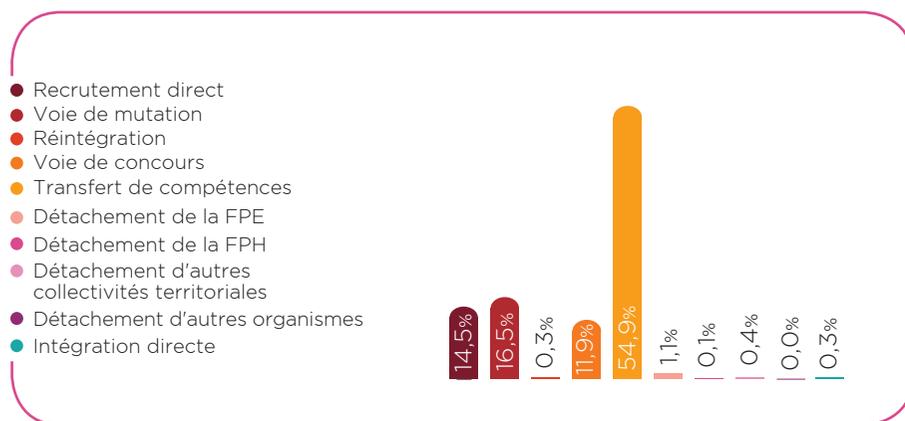
Fin de contrats	20,7 %
Départ à la retraite	13,5 %
Mutation	16,0 %
Démission	14,0 %
Mise en disponibilité	3,6 %

► Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

Transfert de compétence	31,6 %
Arrivées de contractuels	30,0 %
Remplacements (contractuels)	13,6 %
Réintégration et retour	12,2 %
Voie de mutation	9,5 %

Motifs d'arrivée des fonctionnaires

885 fonctionnaires ont été recrutés en 2017 soit une moyenne de 89 arrivées par EPT.



Arrivées de contractuels sur emploi permanent

555 contractuels ont rejoint les EPT de la petite couronne soit une moyenne de 56 par structure. Parmi eux, 381 agents ont été recrutés sur emploi permanent et 173 agents en tant que remplaçants.

→ Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 17,5 % des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 16 %.

► Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	15,1 %
Contractuels sur emploi permanent	19,5 %
Ensemble	15,8 %

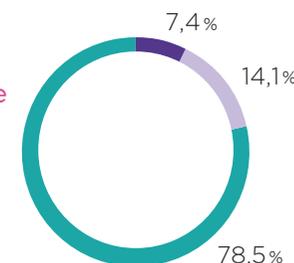
	Montant moyen
Rémunération des agents sur emploi permanent	
Rémunérations annuelles brutes	23 231 070 €
Primes et indemnités versées	3 668 503 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	341 916 €
Nouvelle bonification indiciaire	206 223 €

Contrairement aux autres collectivités de petite couronne, les contractuels bénéficient d'une part de régime indemnitaire plus importante que les fonctionnaires dans ces établissements.

→ Le handicap

Répartition des agents BOETH par catégorie

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



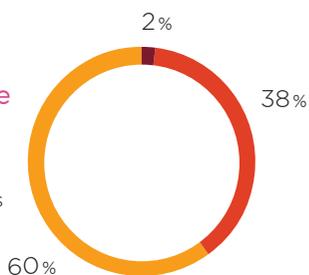
Les EPT de la petite couronne comptent 284 travailleurs handicapés soit 4 % des agents sur emploi permanent. La très grande majorité est fonctionnaire (95 %) et de catégorie C (78,5 %).

Dépenses réalisées en matière de handicap	1 053 321 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	284
Part des fonctionnaires	95 %

## → La formation

### Répartition des dépenses de formation par organisme

- Frais de déplacement
- Autres organismes
- CNFPT



Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de **2 jours** pour l'ensemble des EPT de la petite couronne. En 2017, 43 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour. Le montant moyen consacré à la formation par collectivité est de 271 048 €.

67 % des formations sont réalisées par le CNFPT dans les EPT de la petite couronne **exclusivement au titre de la cotisation obligatoire.**

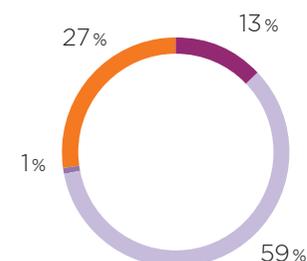
### ► Répartition des jours de formation

<b>CNFPT</b>	66,7 %
- Au titre de la cotisation obligatoire	66,7 %
- Au-delà de la cotisation obligatoire	0,0 %
<b>Autres organismes</b>	4,3 %
<b>Interne</b>	29,0 %

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	886	26 %	4 197	2,4
Catégorie B	1 229	36 %	4 709	2,1
Catégorie C	1 298	38 %	6 819	1,7

### Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT
- Formation de perfectionnement
- Formation personnelle (hors congés formation)
- Formation prévue par les statuts particuliers (FI/Formation de professionnalisation)



59 % des formations réalisées sont des formations de perfectionnement. Les formations prévues par les statuts particuliers représentent 27 % des journées de formation.

## → Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

**Accidents du travail :** 702 accidents du travail ont été déclarés en 2017 soit en moyenne 8,9 accidents du travail pour 100 agents en 2017.

Prévention	Moyenne
Nombre de jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	27
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	259 824 €
Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	0,7

**Absentéisme :** en moyenne, 26,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire et 8,6 jours par agent contractuel permanent.

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Taux d'absentéisme "compressible"</b> (maladies ordinaires et accidents du travail)	5,0 %	2,2 %	4,5 %	0,3 %
<b>Taux d'absentéisme médical**</b> (toutes absences pour motif médical)	7,2 %	2,4 %	6,2 %	0,3 %
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	7,8 %	2,8 %	6,8 %	0,4 %

\* Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)

\*\* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle

\*\*\* «Autres» correspond aux autorisations spéciales par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels.

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

Dans les EPT, la durée moyenne d'absence pour accidents du travail des fonctionnaires est supérieure de près de 6 jours à la moyenne des collectivités de petite couronne en 2017.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Nombre de jours moyen / agents absents</b>	<b>36,9</b>	<b>19,9</b>	<b>10,7</b>
Pour maladie ordinaire	25,0	17,5	9,8
Pour accidents du travail imputables au service et/ou au trajet	62,9	34,6	17,7
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	230,8	209,0	-
Pour maladie de longue durée	269,6	203,5	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	121,8	-	-
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	60,0	54,3	37,3
Pour d'autres raisons*	3,3	3,1	2,4

\*Autres raisons : autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation



## Les communes de plus de 1 000 agents

### → Répartition des effectifs par statut

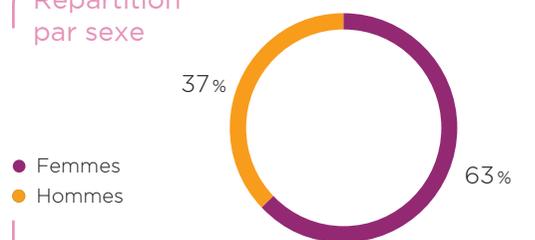
29 communes de plus de 1 000 agents de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2017. Au 31 décembre 2017, elles comptabilisent 55 231 agents dont 44 129 sur emploi permanent.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
<b>Fonctionnaires</b> (titulaires et stagiaires)	35 281	1 217	1 203,7	80 %
<b>Contractuels occupant un emploi permanent</b>	8 848	305	261,5	20 %
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	<b>44 129</b>	<b>1 522</b>	<b>1 465,2</b>	<b>100 %</b>
<b>Emplois non permanents</b>	11 102	383	-	
<b>Total</b>	<b>55 231</b>	<b>1 905</b>		

Les collectivités de plus de 1 000 agents de la petite couronne emploient en moyenne 1 522 agents sur emploi permanent. Parmi ceux-ci, 80 % sont fonctionnaires et 20 % sont contractuels.

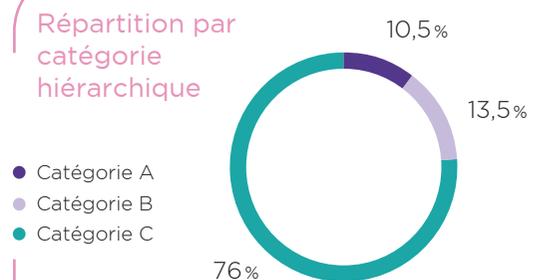
### → Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique

Répartition par sexe



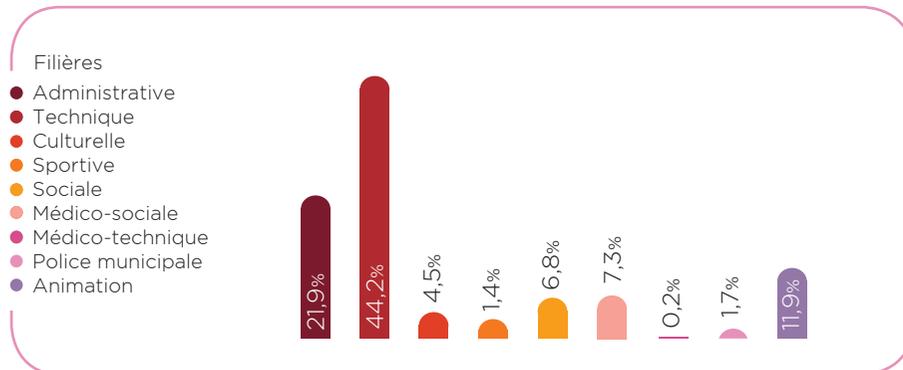
Les communes de plus de 1 000 agents sont composées à 63 % des femmes. 76 % des agents sur emploi permanent sont en catégorie C, 13,5 % en catégorie B et 10,5 % en catégorie A.

Répartition par catégorie hiérarchique



## → Filières et cadres d'emplois

78 % des effectifs sont concentrés dans 3 filières : technique, administrative et animation. Les filières médico-sociale et sociale représentent chacune 7 % des agents sur emploi permanent.



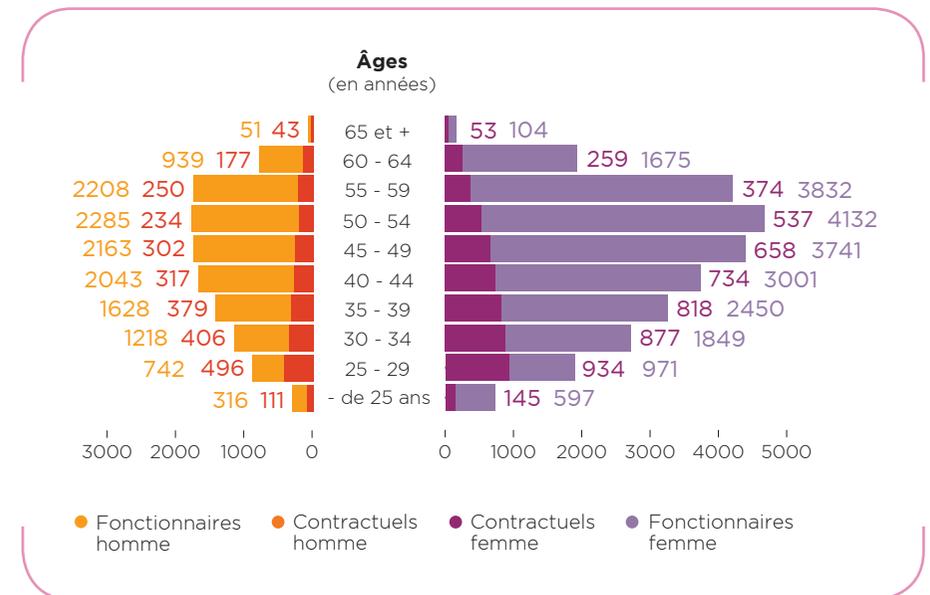
### Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des collectivités de plus de 1 000 agents de la petite couronne, le cadre d'emplois le plus représenté est celui des adjoints techniques.

Cadre d'emplois	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjointes techniques - C - Filière technique	15 638	539	35,4 %
Adjointes administratifs - C - Filière administrative	5 761	199	13,1 %
Adjointes territoriaux d'animation - C - Filière animation	4 456	154	10,1 %
Attachés - A - Filière administrative	2 260	78	5,1 %
Agents de maîtrise - B - Filière technique	1 988	69	4,5 %

## → L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des communes de plus de 1 000 agents de petite couronne est de **45 ans et 6 mois**. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47 ans, celui des contractuels sur emploi permanent est de 39 ans et 7 mois.



## → Les mouvements de personnels

Au sein des communes de plus de 1 000 agents de la petite couronne, sur l'année 2017, l'effectif total a varié de -2 %. Hors OPH, ce sont les collectivités qui connaissent la baisse des effectifs la plus importante entre 2016 et 2017.

Catégorie	Variation	Effectif au 31/12/2017	Effectif au 31/12/2016
Ensemble des emplois permanents	-2,0 %	44 129	45 016
Fonctionnaires	↘ -3,2 %		
Contractuels	↗ 6,7 %		

### Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

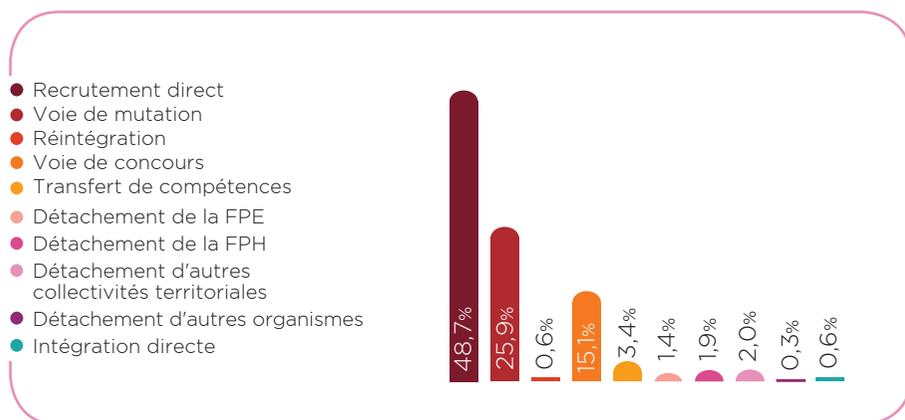
Fin de contrats	24,9 %
Départ à la retraite	14,7 %
Mutation	9,0 %
Démission	9,1 %
Mise en disponibilité	8,4 %

### Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

Arrivées de contractuels	44,1 %
Remplacements (contractuels)	35,9 %
Voie de mutation	8,7 %
Réintégration et retour	5,2 %
Recrutement direct	2,1 %

### Motifs d'arrivée des fonctionnaires

1 774 fonctionnaires ont été recrutés en 2017 soit une moyenne de 61 par communes de plus de 1 000 agents.



### Arrivées de contractuels sur emploi permanent

3 698 contractuels ont rejoint les communes de plus de 1 000 agents de la petite couronne soit une moyenne de 128 par commune de plus de 1 000 agents. Parmi eux, 2 034 agents ont été recrutés sur emploi permanent et 1 655 agents en tant que remplaçants.

## Budget et rémunérations

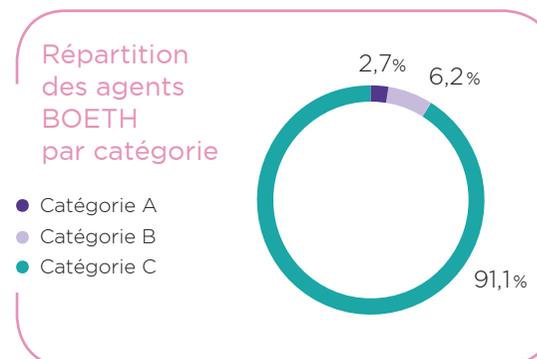
Les charges de personnel représentent 50,1 % des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 19 %.

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	19,5 %
Contractuels sur emploi permanent	15,6 %
<b>Ensemble</b>	<b>18,9 %</b>

	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes	45 410 149 €
Primes et indemnités versées	8 565 304 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	754 537 €
Nouvelle bonification indiciaire	446 046 €

## Le handicap



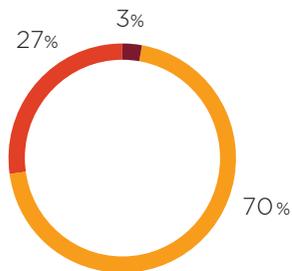
Les communes de plus de 1 000 agents de la petite couronne comptent 3 022 travailleurs handicapés soit 7 % des agents sur emploi permanent. La très grande majorité est fonctionnaire (95 %) et de catégorie C (91 %).

Dépenses réalisées en matière de handicap	1 454 135 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	3 022
Part des fonctionnaires	95 %

## → La formation

### Répartition des dépenses de formation par organisme

- Frais de déplacement
- Autres organismes
- CNFPT



Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 2,1 jours pour l'ensemble des communes de plus de 1 000 agents. En 2017, 47,7 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour. Le montant moyen consacré à la formation par commune de plus de 1 000 agents est de 531 956 €.

### ► Répartition des jours de formation

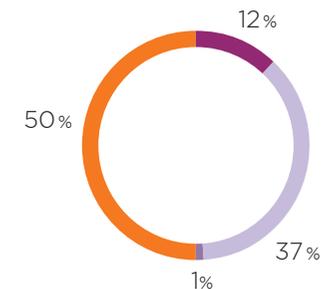
<b>CNFPT</b>	57,7 %
- Au titre de la cotisation obligatoire	54,7 %
- Au-delà de la cotisation obligatoire	3,0 %
<b>Autres organismes</b>	16,0 %
<b>Interne</b>	26,3 %

58 % des formations sont réalisées par le CNFPT dans les communes de plus de 1 000 agents en petite couronne et 55 % au titre de la cotisation obligatoire.

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
<b>Catégorie A</b>	2 801	13,3 %	12 667	2,7
<b>Catégorie B</b>	3 479	16,5 %	16 230	2,7
<b>Catégorie C</b>	14 785	70,2 %	64 378	1,9

### Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT
- Formation de perfectionnement
- Formation personnelle (hors congés formation)
- Formation prévue par les statuts particuliers (FI/Formation de professionnalisation)



50 % des formations réalisées sont des formations prévues par les statuts particuliers. La part des formations de perfectionnement représente 37 % des journées formations.

## → Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

**Accidents du travail :** 5 029 accidents du travail ont été déclarés en 2017 soit en moyenne 11,4 accidents du travail pour 100 agents en 2017.

Prévention	Moyenne
<b>Nombre de jours de formation liés à la prévention</b> (habilitations, secourisme du travail)	165
<b>Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail</b>	126 687 €
<b>Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents</b>	0,5

**Absentéisme :** en moyenne, 37,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire et 13,7 jours par agent contractuel permanent.

Si le taux d'absentéisme compressible des fonctionnaires est proche de la moyenne en petite couronne, le taux d'absentéisme médical est supérieur d'1 point pour cette population en 2017.

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Taux d'absentéisme "compressible"</b> (maladies ordinaires et accidents du travail)	6,6 %	3,4 %	6,0 %	1,0 %
<b>Taux d'absentéisme médical**</b> (toutes absences pour motif médical)	10,3 %	3,7 %	9,0 %	1,0 %
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	11,3 %	5,1 %	10,1 %	1,2 %

\* Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)

\*\* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle

\*\*\* «Autres» correspond aux autorisations spéciales par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

Dans les communes de plus de 1 000 agents, la durée moyenne d'absence pour accidents du travail des fonctionnaires est supérieure de plus de 5 jours à la moyenne des collectivités de petite couronne en 2017.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Nombre de jours moyen / agents absents</b>	<b>39,2</b>	<b>20,2</b>	<b>19,8</b>
Pour maladie ordinaire	28,5	17,9	17,7
Pour accidents du travail imputables au service et/ou au trajet	62,7	28,2	26,9
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	239,1	260,9	167,8
Pour maladie de longue durée	281,6	-	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	176,8	112,8	237,0
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	82,5	82,9	73,2
Pour d'autres raisons*	3,9	3,6	3,1

\*Autres raisons : autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation



## Les communes de 500 à 1 000 agents

### → Répartition des effectifs par statut

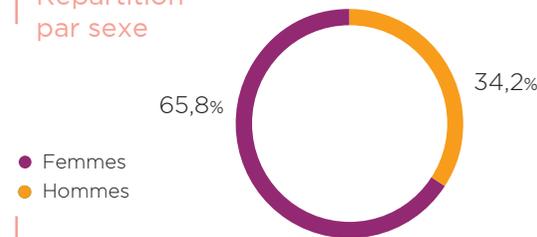
41 communes de 500 à 1 000 agents de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2017. Au 31 décembre 2017, elles représentaient 36 140 agents dont 28 985 sur emploi permanent.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
<b>Fonctionnaires</b> (titulaires et stagiaires)	23 793	580	542,2	82 %
<b>Contractuels occupant un emploi permanent</b>	5 192	127	116,8	18 %
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	<b>28 985</b>	<b>707</b>	<b>659,0</b>	<b>100 %</b>
<b>Emplois non permanents</b>	7 155	175	-	-
<b>Total</b>	<b>36 140</b>	<b>881</b>	-	-

Les communes de 500 à 1 000 agents de la petite couronne emploient en moyenne 707 agents sur emploi permanent. Parmi ceux-ci, 82 % des agents sont fonctionnaires et 18 % sont contractuels.

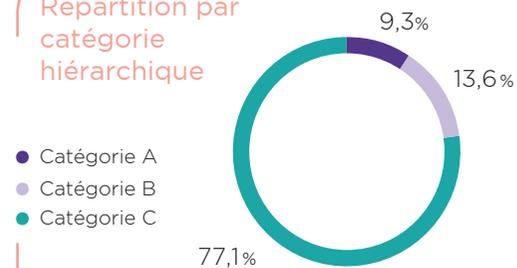
### → Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique

Répartition par sexe



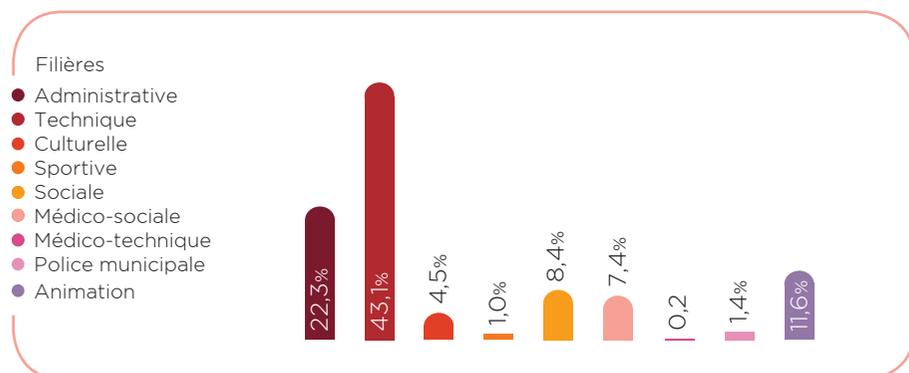
Les agents des communes de 500 à 1 000 agents sont pour les 2/3 (66 %) des femmes. 77 % des agents sur emploi permanent sont en catégorie C, 14 % en catégorie B et 9 % en catégorie A.

Répartition par catégorie hiérarchique



## → Filières et cadres d'emplois

77 % des effectifs sont concentrés dans 3 filières : technique, administrative et animation. Les filières sociale et médico-sociale représentent respectivement 8 % et 7 % des agents sur emploi permanent.



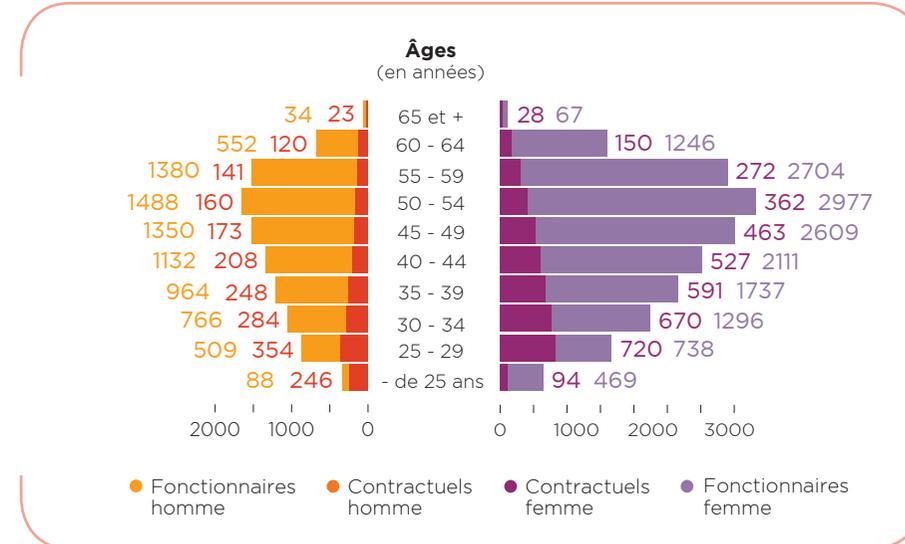
### Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des collectivités de 500 à 1 000 agents de la petite couronne, le cadre d'emplois le plus représenté est celui des adjoints techniques (36,1 %).

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
<b>Adjointes techniques</b> - C - Filière technique	10 472	255	36,1 %
<b>Adjointes administratifs</b> - C - Filière administrative	3 973	97	13,7 %
<b>Adjointes territoriaux d'animation</b> - C - Filière animation	2 749	67	9,5 %
<b>Attachés - A - Filière administrative</b>	1 443	35	5,0 %
<b>Auxiliaire de puériculture</b> - C - Filière médico-sociale	1 290	31	4,5 %

## → L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des communes de 500 à 1 000 agents de petite couronne est de 45 ans et 4 mois. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47 ans, celui des contractuels sur emploi permanent est de 38 ans et 9 mois.



## → Les mouvements de personnels

Au sein des communes de 500 à 1 000 agents de la petite couronne, sur l'année 2017, l'effectif total a varié de -0,3 %. On compte 2 648 arrivées d'agents sur emploi permanent et 2 737 départs. Le taux de rotation est de 9,3 %.

	Variation	Effectif au 31/12/2017	Effectif au 31/12/2016
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	-0,3 %	28 985	29 074
<b>Fonctionnaires</b>	↘ -1,5 %		
<b>Contractuels</b>	↗ 5,5 %		

► Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

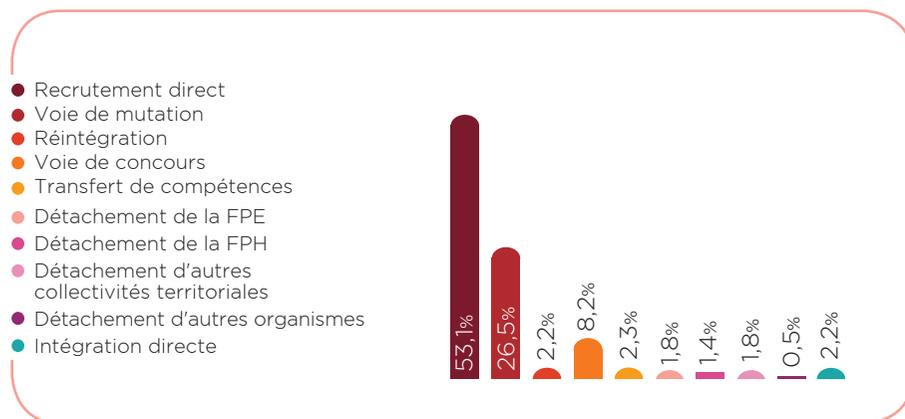
Fin de contrats	22,4 %
Départ à la retraite	15,3 %
Mutation	11,4 %
Démission	10,6 %
Mise en disponibilité	8,1 %

► Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

Arrivées de contractuels	55,0 %
Remplacements (contractuels)	21,3 %
Voie de mutation	11,0 %
Réintégration et retour	6,1 %
Voie de détachement	2,3 %

Motifs d'arrivée des fonctionnaires

1 211 fonctionnaires ont été recrutés en 2017 soit une moyenne de 30 par commune.



Arrivées de contractuels sur emploi permanent

2 028 contractuels ont rejoint les communes de 500 à 1 000 agents de la petite couronne soit une moyenne de 49 par commune. Parmi eux, 1 450 agents ont été recrutés sur emploi permanent et 563 agents en tant que remplaçants.

→ Budget et rémunérations

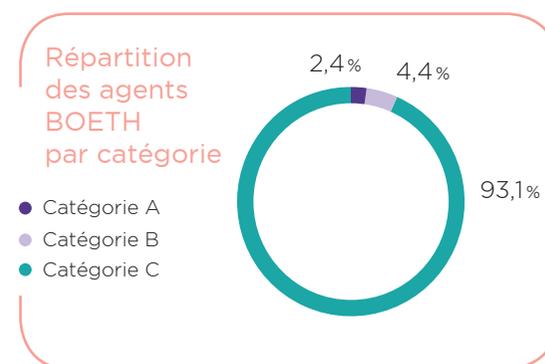
Les charges de personnel représentent 50,9 % des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 17 %.

► Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	17,2 %
Contractuels sur emploi permanent	16,8 %
Ensemble	17,1 %

	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes	19 819 965 €
Primes et indemnités versées	3 396 559 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	268 298 €
Nouvelle bonification indiciaire	218 881 €

→ Le handicap



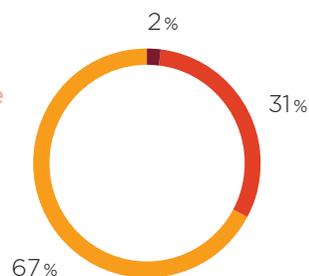
Les communes de 500 à 1 000 agents de la petite couronne comptent 1 602 travailleurs handicapés soit 6 % des agents sur emploi permanent. La très grande majorité est fonctionnaire (93 %) et de catégorie C (93 %).

Dépenses réalisées en matière de handicap	1 143 736 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	1 602
Part des fonctionnaires	93 %

## → La formation

### Répartition des dépenses de formation par organisme

- Frais de déplacement
- Autres organismes
- CNFPT



Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 2 jours pour l'ensemble des communes de 500 à 1 000 agents. En 2017, 43,8 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour. Le montant moyen consacré à la formation par collectivité est de 230 788 €.

### ► Répartition des jours de formation

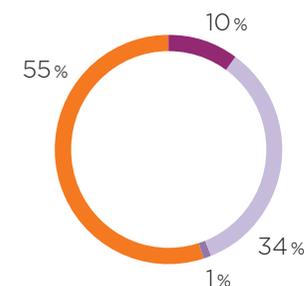
<b>CNFPT</b>	63,5 %
- Au titre de la cotisation obligatoire	59,3 %
- Au-delà de la cotisation obligatoire	4,1 %
<b>Autres organismes</b>	13,7 %
<b>Interne</b>	22,8 %

63,5 % des formations sont réalisées par le CNFPT dans les communes de 500 à 1 000 agents de la petite couronne et 59 % au titre de la cotisation obligatoire.

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	1 662	13,1 %	8 474	3,1
Catégorie B	1 916	15,1 %	9 363	2,4
Catégorie C	9 110	71,8 %	40 155	1,8

### Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT
- Formation de perfectionnement
- Formation personnelle (hors congés formation)
- Formation prévue par les statuts particuliers (FI/Formation de professionnalisation)



55 % des formations réalisées sont des formations prévues par les statuts particuliers. La part des formations de perfectionnement représente 34 % des journées de formation.

## → Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

**Accidents du travail :** 3 129 accidents du travail ont été déclarés en 2017 soit en moyenne 10,8 accidents du travail pour 100 agents en 2017.

Prévention	Moyenne
<b>Nombre de jours de formation liés à la prévention</b> (habilitations, secourisme du travail)	35
<b>Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail</b>	67 862 €
<b>Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents</b>	0,2

**Absentéisme :** en moyenne, 33,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire et 14,9 jours par agent contractuel permanent.

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Taux d'absentéisme "compressible"</b> (maladies ordinaires et accidents du travail)	5,7 %	3,7 %	5,4 %	1,2 %
<b>Taux d'absentéisme médical**</b> (toutes absences pour motif médical)	9,1 %	4,1 %	8,2 %	1,2 %
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	10,0 %	5,4 %	9,2 %	1,5 %

\* Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)

\*\* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle

\*\*\* «Autres» correspond aux autorisations spéciales par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Nombre de jours moyen / agents absents</b>	<b>37,0</b>	<b>21,1</b>	<b>20,6</b>
Pour maladie ordinaire	26,1	19,3	18,8
Pour accidents du travail imputables au service et/ou au trajet	56,2	25,4	24,7
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	248,6	257,0	-
Pour maladie de longue durée	275,9	60,0	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	185	105,9	-
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	83,6	89,1	79,3
Pour d'autres raisons*	3,6	3,5	4,3

\*Autres raisons : autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation



## Les communes de 350 à 499 agents

### → Répartition des effectifs par statut

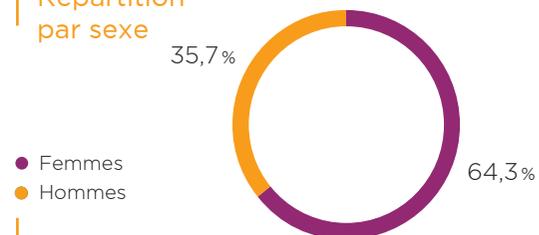
15 communes de 350 à moins de 500 agents de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2017. Au 31 décembre 2017, elles représentaient 8 101 agents dont 6 639 sur emploi permanent.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	5 092	339	289,2	77 %
Contractuels occupant un emploi permanent	1 547	103	77,5	23 %
Ensemble des emplois permanents	6 639	443	366,7	100 %
Emplois non permanents	1 462	97	-	
<b>Total</b>	<b>8 101</b>	<b>540</b>		

Les communes de 350 à moins de 500 agents de la petite couronne emploient en moyenne 443 agents sur emploi permanent. Parmi ceux-ci, 77 % des agents sont fonctionnaires et 23 % sont contractuels.

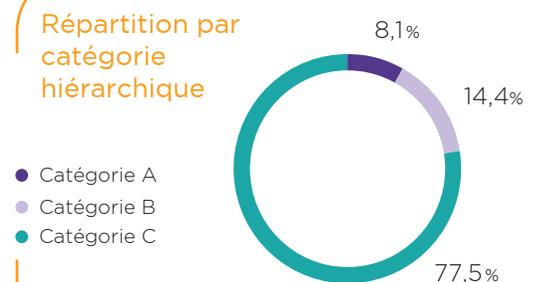
### → Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique

Répartition par sexe



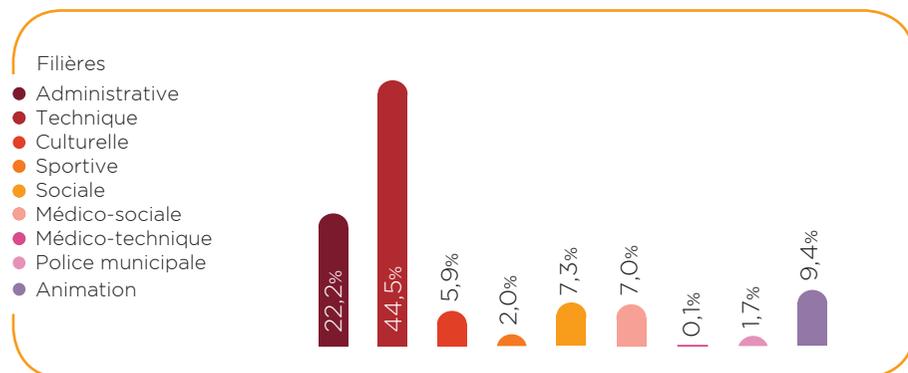
64 % des agents des communes de 350 à 499 agents sont des femmes. 77,5 % des agents sur emploi permanent sont en catégorie C, 14 % en catégorie B et 8 % en catégorie A.

Répartition par catégorie hiérarchique



## → Filières et cadres d'emplois

76 % des effectifs sont concentrés dans 3 filières : technique, administrative et animation. Les filières médico-sociale et sociale représentent chacune autour 7 % et agents sur emploi permanent.



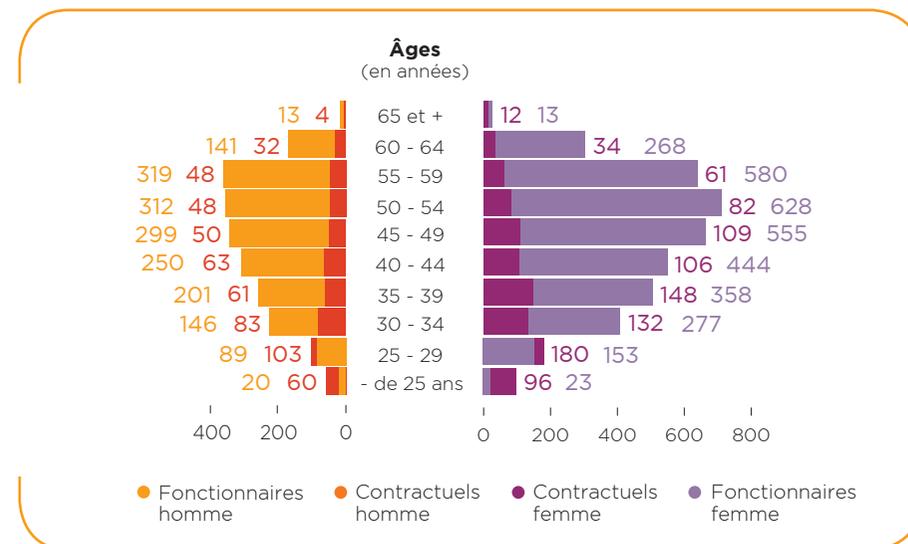
### Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des collectivités de 350 à moins de 500 agents de la petite couronne, le cadre d'emplois le plus représenté est celui des adjoints techniques (38 %).

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
<b>Adjoints techniques</b> - C - Filière technique	2 528	169	38,0 %
<b>Adjoints administratifs</b> - C - Filière administrative	963	64	14,5 %
<b>Adjoints territoriaux d'animation</b> - C - Filière animation	527	35	7,9 %
<b>Auxiliaire de puériculture</b> - C - Filière médico-sociale	319	21	4,8 %
<b>Attachés - A - Filière administrative</b>	274	18	4,1 %

## → L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des communes entre 350 et moins de 500 agents de petite couronne est de 45 ans et 5 mois. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47 ans et 4 mois, celui des contractuels sur emploi permanent est de 39 ans et 1 mois.



## → Les mouvements de personnels

Au sein des communes entre 350 et moins de 500 agents de la petite couronne, sur l'année 2017, l'effectif total a varié de -0,4 %. Le recours au contractuels a été particulièrement important avec 11,6 % d'agents en plus dans ce statut.

	Variation	Effectif au 31/12/2017	Effectif au 31/12/2016
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	-0,4 %	6 639	6 668
<b>Fonctionnaires</b>	↘ -2,9 %		
<b>Contractuels</b>	↗ 11,6 %		

On compte 811 arrivées d'agents sur emploi permanent et 840 départs. Le taux de rotation est de 12,4 %.

#### ► Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

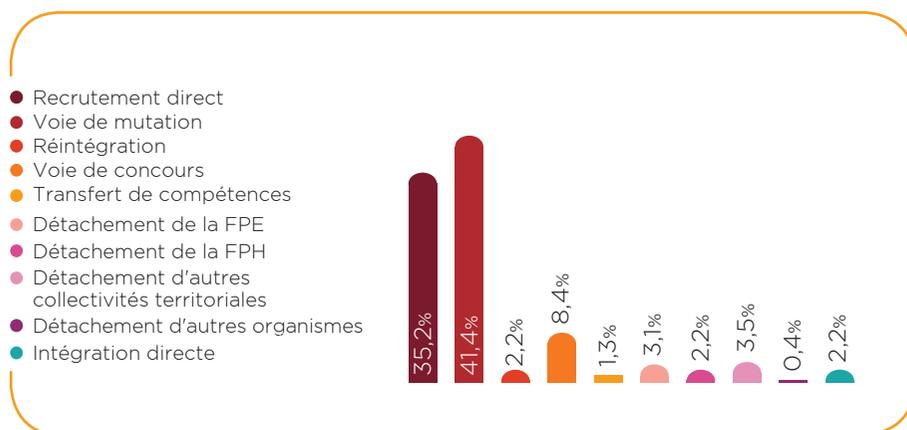
Fin de contrats	31,5 %
Départ à la retraite	11,3 %
Mutation	16,3 %
Démission	12,7 %
Mise en disponibilité	5,8 %

#### ► Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

Arrivées de contractuels	58,0 %
Remplacements (contractuels)	21,9 %
Voie de mutation	11,2 %
Réintégration et retour	4,0 %
Voie de détachement	2,5 %

### Motifs d'arrivée des fonctionnaires

246 fonctionnaires ont été recrutés en 2017 soit une moyenne de 16 arrivées par commune entre 350 et moins de 500 agents.



### Arrivées de contractuels sur emploi permanent

684 contractuels ont rejoint les communes entre 350 et moins de 500 agents de la petite couronne soit une moyenne de 46 par commune. Parmi eux, 489 agents ont été recrutés sur emploi permanent et 185 agents en tant que remplaçants.

## → Budget et rémunérations

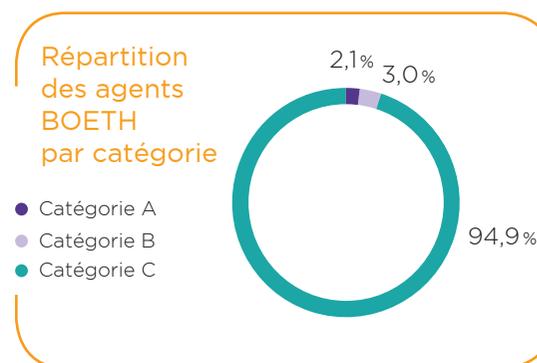
Les charges de personnel représentent 52,9 % des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 17 %.

#### ► Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	17,2 %
Contractuels sur emploi permanent	14,8 %
Ensemble	16,8 %

	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes	12 084 532 €
Primes et indemnités versées	2 029 944 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	185 032 €
Nouvelle bonification indiciaire	60 750 €

## → Le handicap



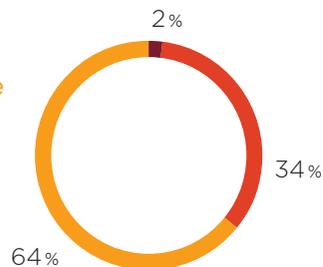
Les communes entre 350 et moins de 500 agents de la petite couronne comptent 336 travailleurs handicapés soit 5 % des agents sur emploi permanent. La très grande majorité est fonctionnaire (90 %) et de catégorie C (95 %).

Dépenses réalisées en matière de handicap	174 567 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	336
Part des fonctionnaires	90 %

## → La formation

### Répartition des dépenses de formation par organisme

- Frais de déplacement
- Autres organismes
- CNFPT



Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 1,5 jour pour l'ensemble des communes entre 350 et moins de 500 agents. En 2017, 37,2 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour. Le montant moyen consacré à la formation par collectivité est de 154 898 €.

### ► Répartition des jours de formation

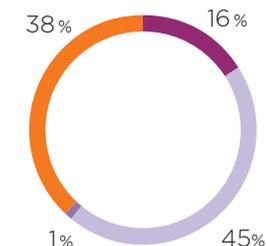
<b>CNFPT</b>	64,0 %
- Au titre de la cotisation obligatoire	62,4 %
- Au-delà de la cotisation obligatoire	1,6 %
<b>Autres organismes</b>	13,8 %
<b>Interne</b>	22,2 %

64 % des formations sont réalisées par le CNFPT dans les communes entre 350 et moins de 500 agents de la petite couronne et 62 % au titre de la cotisation obligatoire.

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
<b>Catégorie A</b>	257	10,4 %	1 256	2,3
<b>Catégorie B</b>	376	15,2 %	1 920	2,0
<b>Catégorie C</b>	1 838	74,4 %	7 046	1,4

### Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT
- Formation de perfectionnement
- Formation personnelle (hors congés formation)
- Formation prévue par les statuts particuliers (FI/Formation de professionnalisation)



38 % des formations réalisées sont des formations prévues par les statuts particuliers. La part des formations de perfectionnement représente 45 % des journées formations.

## → Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

**Accidents du travail :** 471 accidents du travail ont été déclarés en 2017 soit en moyenne 7,1 accidents du travail pour 100 agents en 2017.

Prévention	Moyenne
<b>Nombre de jours de formation liés à la prévention</b> (habilitations, secourisme du travail)	12
<b>Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail</b>	19 295 €
<b>Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents</b>	0,4

**Absentéisme :** en moyenne, 26,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire et 11,2 jours par agent contractuel permanent.

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Taux d'absentéisme "compressible"</b> (maladies ordinaires et accidents du travail)	4,7 %	2,9 %	4,3 %	1,2 %
<b>Taux d'absentéisme médical**</b> (toutes absences pour motif médical)	7,2 %	3,1 %	6,2 %	1,3 %
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	8,0 %	4,1 %	7,1 %	1,5 %

\* Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)

\*\* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle

\*\*\* «Autres» correspond aux autorisations spéciales par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

Dans les communes de plus de 350 à 499 agents, la durée moyenne d'absence pour accidents du travail des fonctionnaires est très nettement inférieure à la moyenne des collectivités de petite couronne en 2017, à hauteur de près de 15 jours en moins.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Nombre de jours moyen / agents absents</b>	<b>31,4</b>	<b>17,9</b>	<b>20,0</b>
Pour maladie ordinaire	23,9	17,3	18,8
Pour accidents du travail imputables au service et/ou au trajet	42,4	28,4	12,7
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	213,9	162,0	243,5
Pour maladie de longue durée	266,2	240,0	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	135,5	-	5,0
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	70,7	65,0	62,0
Pour d'autres raisons*	3,9	3,9	5,3

\*Autres raisons : autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation



## Les communes de moins de 350 agents

### → Répartition des effectifs par statut

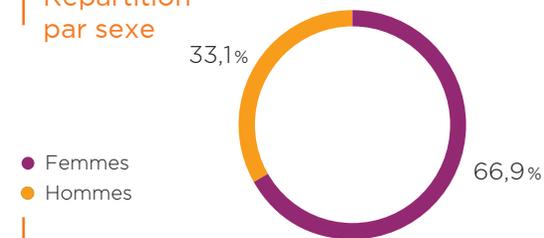
33 communes de moins de 350 agents de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2017. Au 31 décembre 2017, elles représentaient 8 577 agents dont 6 607 sur emploi permanent.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
<b>Fonctionnaires</b> (titulaires et stagiaires)	5 459	165	161,5	83 %
<b>Contractuels occupant un emploi permanent</b>	1 148	35	31,7	17 %
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	<b>6 607</b>	<b>200</b>	<b>193,2</b>	<b>100 %</b>
<b>Emplois non permanents</b>	1 970	60	-	-
<b>Total</b>	<b>8 577</b>	<b>260</b>	-	-

Les communes de moins de 350 agents de la petite couronne emploient en moyenne 200 agents sur emploi permanent. Parmi ceux-ci, 83 % des agents sont fonctionnaires et 17 % sont contractuels.

### → Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique

Répartition par sexe



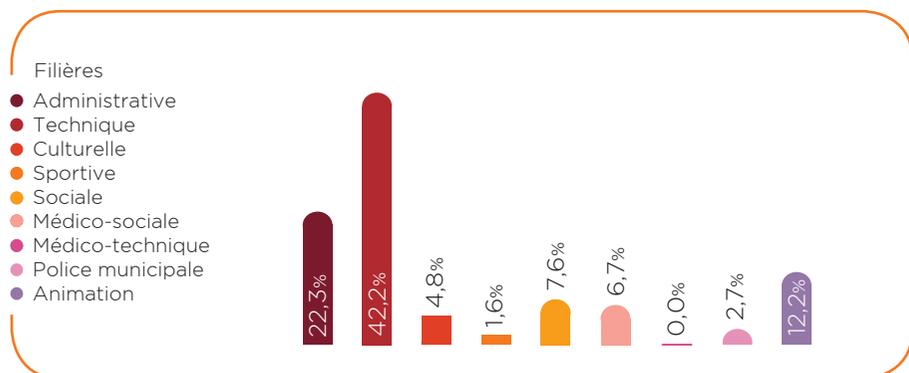
67 % des agents des communes de moins de 350 agents sont des femmes. 79 % des agents sur emploi permanent sont en catégorie C, 14 % en catégorie B et 7 % en catégorie A. La part d'agents en catégorie C est la plus élevée parmi les communes de petite couronne en 2017.

Répartition par catégorie hiérarchique



## → Filières et cadres d'emplois

77 % des effectifs sont concentrés dans 3 filières : technique, administrative et animation. Les filières médico-sociale et sociale représentent chacune autour 7 % des agents sur emploi permanent.



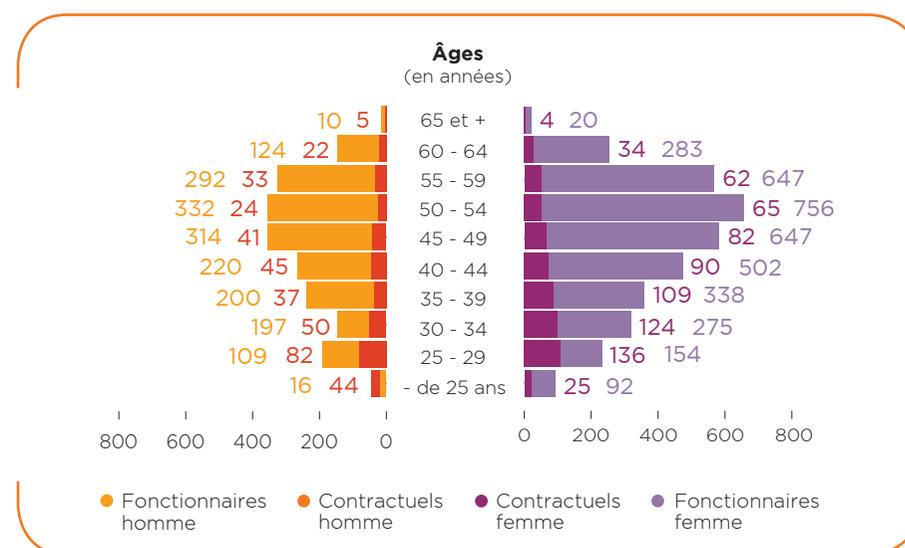
### Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des collectivités de moins de 350 agents de la petite couronne, le cadre d'emploi le plus représenté est celui des adjoints techniques (36 %).

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjointes techniques - C - Filière technique	2 370	72	35,7 %
Adjointes administratifs - C - Filière administrative	914	28	13,8 %
Adjointes territoriaux d'animation - C - Filière animation	698	21	10,5 %
Auxiliaire de puériculture - C - Filière médico-sociale	349	11	5,3 %
Attachés - A - Filière administrative	291	9	4,4 %

## → L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des communes de moins de 350 agents de la petite couronne est de **45 ans et 10 mois**. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47 ans et 4 mois, celui des contractuels sur emploi permanent est de 39 ans.



## → Les mouvements de personnels

Au sein des communes de moins de 350 agents de la petite couronne, sur l'année 2017, l'effectif total a varié de -0,5 %. On constate un recours aux contractuels très élevé pour cette strate de commune, avec une augmentation de 20,6 % du nombre d'agents dans ce statut.

	Variation	Effectif au 31/12/2017	Effectif au 31/12/2016
Ensemble des emplois permanents	-0,5 %	6 607	6 643
Fonctionnaires	↘ -3,7 %		
Contractuels	↗ 20,6 %		

On compte 800 arrivées d'agents sur emploi permanent et 836 départs. Le taux de rotation est de 12,3 %.

► **Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent**

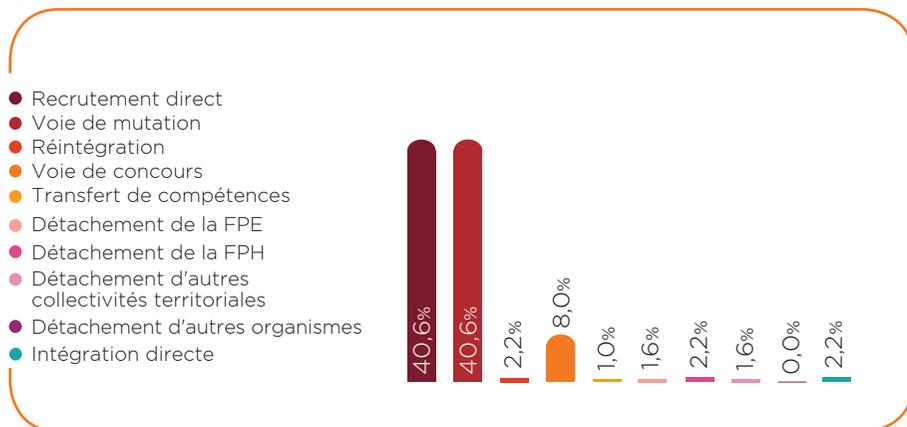
Fin de contrats	20,4 %
Départ à la retraite	12,9 %
Mutation	17,0 %
Démission	10,1 %
Mise en disponibilité	5,7 %

► **Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent**

Arrivées de contractuels	54,0 %
Remplacements (contractuels)	20,1 %
Voie de mutation	15,7 %
Réintégration et retour	4,9 %
Voie de détachement	2,1 %

**Motifs d'arrivée des fonctionnaires**

319 fonctionnaires ont été recrutés en 2017 soit une moyenne de 10 par commune de moins de 350 agents.



**Arrivées de contractuels sur emploi permanent**

602 contractuels ont rejoint les communes de la petite couronne soit une moyenne de 18 par commune de moins de 350 agents. Parmi eux, 438 agents ont été recrutés sur emploi permanent et 163 agents en tant que remplaçants.

→ **Budget et rémunérations**

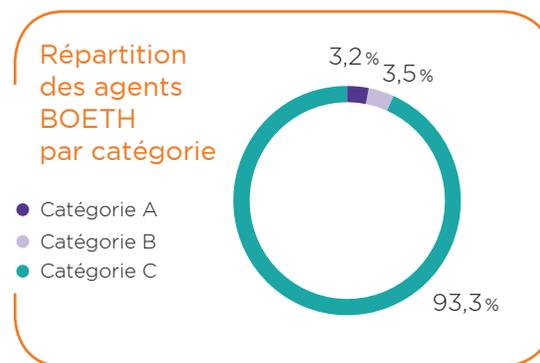
Les charges de personnel représentent 49,2 % des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 17 %.

► **Part du régime indemnitaire sur les rémunérations**

Fonctionnaires	17,0 %
Contractuels sur emploi permanent	14,2 %
<b>Ensemble</b>	<b>16,6 %</b>

	Montant moyen
Rémunération des agents sur emploi permanent	
Rémunérations annuelles brutes	5 534 668 €
Primes et indemnités versées	920 658 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	91 758 €
Nouvelle bonification indiciaire	39 078 €

→ **Le handicap**



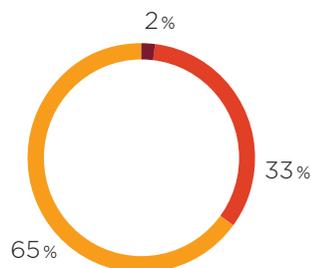
Les communes de moins de 350 agents de la petite couronne comptent 315 travailleurs handicapés soit 5 % des agents sur emploi permanent. La très grande majorité est fonctionnaire (94 %) et de catégorie C (93 %).

Dépenses réalisées en matière de handicap	341 191 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	315
Part des fonctionnaires	94 %

## → La formation

### Répartition des dépenses de formation par organisme

- Frais de déplacement
- Autres organismes
- CNFPT



Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 1,7 jour pour l'ensemble des communes de moins de 350 agents. En 2017, 40,7 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour. Le montant moyen consacré à la formation par collectivité est de 68 549 €.

### ► Répartition des jours de formation

<b>CNFPT</b>	68,6 %
- Au titre de la cotisation obligatoire	66,0 %
- Au-delà de la cotisation obligatoire	2,6 %
<b>Autres organismes</b>	5,7 %
<b>Interne</b>	25,7 %

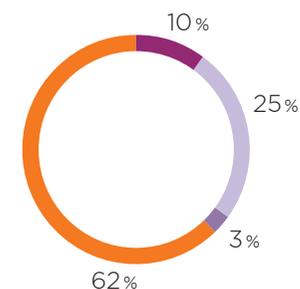
69 % des formations sont réalisées par le CNFPT dans les communes de moins de 350 agents de la petite couronne et 66 % au titre de la cotisation obligatoire.

La part des formations dispensées par le CNFPT est la plus élevée des collectivités de petite couronne, au dépend des autres organismes, et non de la formation interne qui représente 1/4 des formations réalisées.

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	261	9,7 %	1 125	2,3
Catégorie B	456	17,0 %	2 564	2,9
Catégorie C	1 969	73,3 %	7 548	1,4

### Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT
- Formation de perfectionnement
- Formation personnelle (hors congés formation)
- Formation prévue par les statuts particuliers (FI/Formation de professionnalisation)



62 % des formations réalisées sont des formations prévues par les statuts particuliers. La part des formations de perfectionnement représente 25 % des journées de formation.

## → Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

**Accidents du travail :** 518 accidents du travail ont été déclarés en 2017 soit en moyenne 7,8 accidents du travail pour 100 agents en 2017.

Prévention	Moyenne
<b>Nombre de jours de formation liés à la prévention</b> (habilitations, secourisme du travail)	8
<b>Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail</b>	11 405 €
<b>Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents</b>	0,5

**Absentéisme :** en moyenne, 27,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire et 11,3 jours par agent contractuel permanent.

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Taux d'absentéisme "compressible"</b> (maladies ordinaires et accidents du travail)	4,9 %	2,9 %	4,6 %	0,7 %
<b>Taux d'absentéisme médical**</b> (toutes absences pour motif médical)	7,5 %	3,1 %	6,8 %	0,7 %
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	8,3 %	4,0 %	7,6 %	0,9 %

\* Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)

\*\* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle

\*\*\* «Autres» correspond aux autorisations spéciales par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Nombre de jours moyen / agents absents</b>	<b>31,8</b>	<b>17,0</b>	<b>18,4</b>
Pour maladie ordinaire	24,3	18,0	18,0
Pour accidents du travail imputables au service et/ou au trajet	54,1	24,0	20,6
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	232,1	243,7	-
Pour maladie de longue durée	293,5	-	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	161,9	-	-
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	79,5	70,7	80,7
Pour d'autres raisons*	3,5	2,7	2,9

\* Autres raisons : autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation



# Les Centres communaux d'action sociale (CCAS) et les Caisses des écoles (CDE)

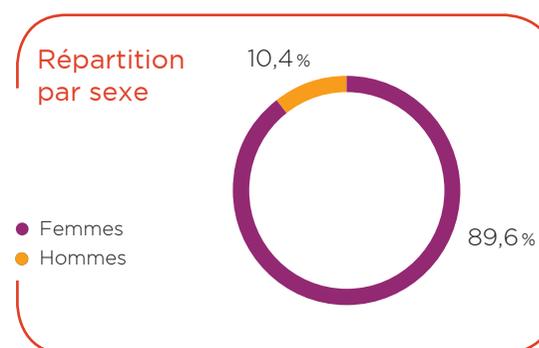
## → Répartition des effectifs par statut

86 CCAS et CDE de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2017. Au 31 décembre 2017, ils représentaient 3 512 agents dont 2 973 sur emploi permanent.

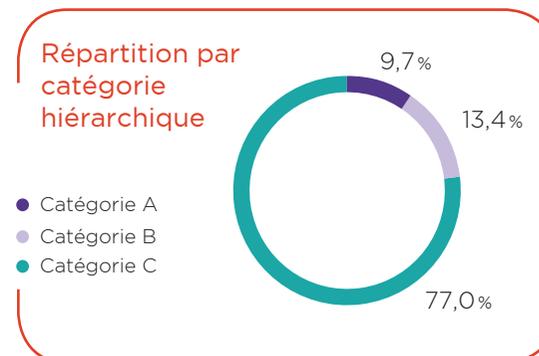
	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
<b>Fonctionnaires</b> (titulaires et stagiaires)	2 305	27	24,7	78 %
<b>Contractuels occupant un emploi permanent</b>	668	8	6,1	22 %
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	2 973	35	30,7	100 %
<b>Emplois non permanents</b>	539	6	-	-
<b>Total</b>	<b>3 512</b>	<b>41</b>	-	-

Les CCAS et CDE de la petite couronne emploient en moyenne 35 agents sur emploi permanent. Parmi ceux-ci, 78 % des agents sont fonctionnaires et 22 % sont contractuels.

## → Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique



La grande majorité (90 %) des agents sont des femmes. 77 % des agents sur emploi permanent sont en catégorie C, 13 % en catégorie B et 10 % en catégorie A.



## → Filières et cadres d'emplois

Plus de la moitié des effectifs sont concentrés dans les filières sociale et médico-sociale. La filière administrative représente 23 %, et la filière technique près de 14 % des agents sur emploi permanent.



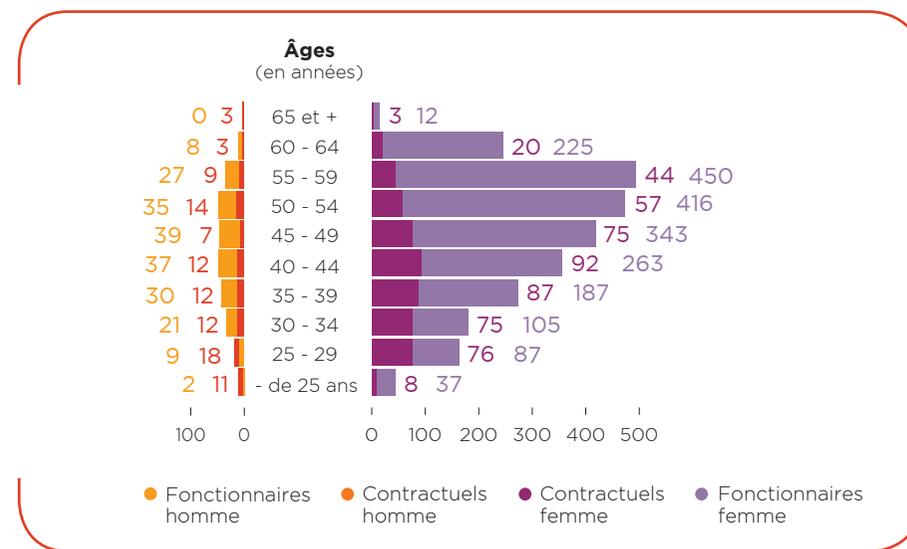
### Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des CCAS et CDE de la petite couronne, le cadre d'emploi le plus représenté est celui des agents sociaux (38 %).

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
<b>Adjoints sociaux</b> - C - Filière sociale	1 123	13	37,8 %
<b>Adjoints administratifs</b> - C - Filière administrative	410	5	13,8 %
<b>Adjoints techniques</b> - C - Filière technique	373	4	12,5 %
<b>Assistants socio-éducatifs</b> - C - Filière sociale	155	2	5,2 %
<b>Attachés - A - Filière administrative</b>	145	2	4,9 %

## → L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des CCAS et CDE de la petite couronne est de 47 ans. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 48 ans et 10 mois, celui des contractuels sur emploi permanent est de 40 ans et 8 mois.



## → Les mouvements de personnels

Au sein des CCAS et des CDE de la petite couronne, sur l'année 2017, l'effectif total a varié de -1,1 %.

	Variation	Effectif au 31/12/2017	Effectif au 31/12/2016
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	-1,1 %	2 973	3 007
<b>Fonctionnaires</b>	↘ -1,1 %		
<b>Contractuels</b>	↗ 3,1 %		

On compte 364 arrivées d'agents sur emploi permanent et 398 départs. Le taux de rotation est de 12,7 %.

#### ► Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

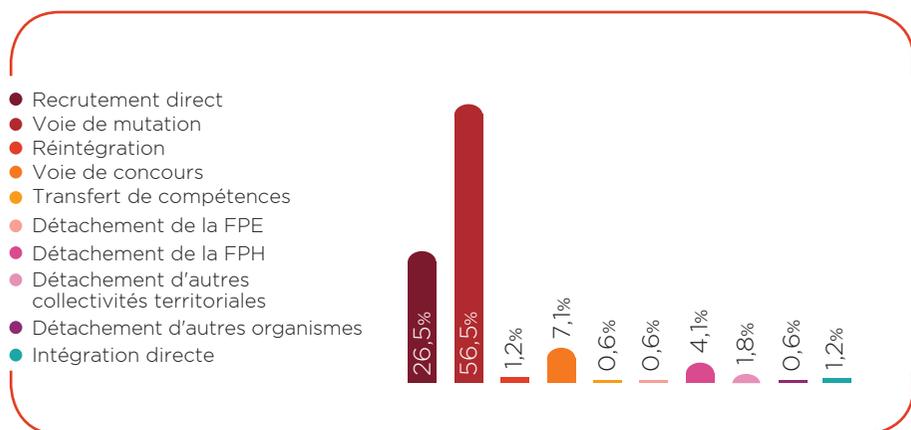
Fin de contrats	31,2 %
Départ à la retraite	16,5 %
Mutation	14,5 %
Démission	8,3 %
Mise en disponibilité	5,1 %

#### ► Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

Arrivées de contractuels	36,8 %
Remplacements (contractuels)	28,6 %
Voie de mutation	24,6 %
Voie de détachement	3,1 %
Réintégration et retour	2,6 %

### Motifs d'arrivée des fonctionnaires

178 fonctionnaires ont été recrutés en 2017 soit une moyenne de 2 par CCAS et CDE de petite couronne.



### Arrivées de contractuels sur emploi permanent

256 contractuels ont rejoint les CCAS et CDE de la petite couronne soit une moyenne de 3 par CCAS et CDE. Parmi eux, 144 agents ont été recrutés sur emploi permanent et 112 agents en tant que remplaçants.

## → Budget et rémunérations

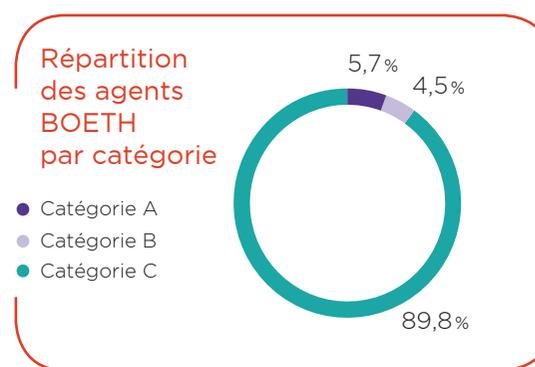
Les charges de personnel représentent 50,9 % des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 18 %.

#### ► Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	18,5 %
Contractuels sur emploi permanent	15,9 %
Ensemble	18,0 %

Rémunération des agents sur emploi permanent	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes	894 700 €
Primes et indemnités versées	161 108 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	5 675 €
Nouvelle bonification indiciaire	9 263 €

## → Le handicap



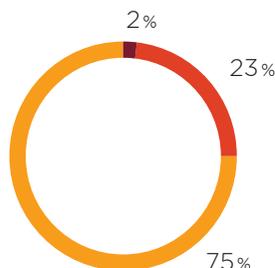
Les CCAS et CDE de la petite couronne comptent 157 travailleurs handicapés soit 5 % des agents sur emploi permanent. La très grande majorité est fonctionnaire et de catégorie C.

Dépenses réalisées en matière de handicap	111 033 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	157
Part des fonctionnaires	92 %

## → La formation

### Répartition des dépenses de formation par organisme

- Frais de déplacement
- Autres organismes
- CNFPT



Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 2 jours pour l'ensemble des CCAS et des CDE de la petite couronne. En 2017, 43 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour. Le montant moyen consacré à la formation par collectivité est de 8 894 €.

### ► Répartition des jours de formation

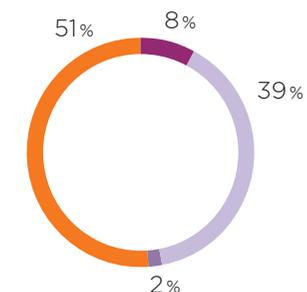
<b>CNFPT</b>	49,9 %
- Au titre de la cotisation obligatoire	48,8 %
- Au-delà de la cotisation obligatoire	1,1 %
<b>Autres organismes</b>	19,9 %
<b>Interne</b>	30,2 %

50 % des formations sont réalisées par le CNFPT dans les CCAS et CDE de la petite couronne et 49 % au titre de la cotisation obligatoire.

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	121	9,5 %	559	1,9
Catégorie B	206	16,1 %	1 223	3,1
Catégorie C	950	74,4 %	4 136	1,8

### Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT
- Formation de perfectionnement
- Formation personnelle (hors congés formation)
- Formation prévue par les statuts particuliers (FI/Formation de professionnalisation)



51 % des formations réalisées sont des formations prévues par les statuts particuliers. La part des formations de perfectionnement représente 39 % des journées formations.

## → Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

**Accidents du travail** : 308 accidents du travail ont été déclarés en 2017 soit en moyenne 10,4 accidents du travail pour 100 agents en 2017.

Prévention	Moyenne
<b>Nombre de jours de formation liés à la prévention</b> (habilitations, secourisme du travail)	3
<b>Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail</b>	2 064 €
<b>Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents</b>	1,4

**Absentéisme** : en moyenne, 46,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire et 13,2 jours par agent contractuel permanent.

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Taux d'absentéisme "compressible"</b> (maladies ordinaires et accidents du travail)	8,1 %	3,4 %	7,1 %	1,8 %
<b>Taux d'absentéisme médical**</b> (toutes absences pour motif médical)	12,7 %	3,6 %	10,6 %	2,0 %
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	14,0 %	4,9 %	12,0 %	2,4 %

\*\* Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)

\*\* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle

\*\*\* «Autres» correspond aux autorisations spéciales par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

Quels que soient les motifs d'absence, les durées sont globalement plus longues dans les CCAS-CDE qu'en moyenne en petite couronne. Ce constat peut être mis en lien avec la moyenne d'âge élevée des agents et la pénibilité des métiers exercés par les agents de ces établissements.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Nombre de jours moyen / agents absents</b>	<b>50,0</b>	<b>22,4</b>	<b>23,2</b>
Pour maladie ordinaire	34,0	19,2	19,7
Pour accidents du travail imputables au service et/ou au trajet	68,0	26,9	13,6
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	251,6	244,5	250,0
Pour maladie de longue durée	303,5	-	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	198,6	-	-
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	84,6	118,2	147,5
Pour d'autres raisons*	13,0	3,1	4,9

\*Autres raisons : autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation



## Les offices publics d'habitat – OPH

### → Répartition des effectifs par statut

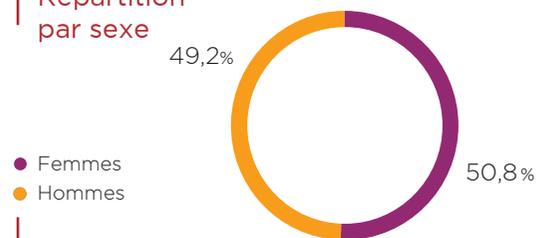
14 des 17 OPH de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2017. Au 31 décembre 2017, ils représentaient 848 agents exclusivement sur emploi permanent. Les OPH de la petite couronne emploient en moyenne 61 agents sur emploi permanent. Tous les agents sont fonctionnaires. Les salariés de droit 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.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	848	61	61	100 %
Contractuels occupant un emploi permanent	0	0	0	0 %
Ensemble des emplois permanents	848	61	61	100 %
Emplois non permanents	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>848</b>	<b>61</b>	-	-

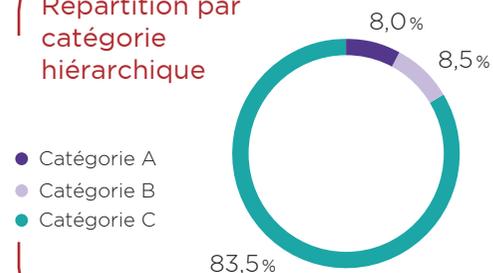
### → Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique

Répartition par sexe



La moitié (51 %) des agents sont des femmes. 83,5 % des agents sur emploi permanent sont en catégorie C, 8,5 % en catégorie B et 8 % en catégorie A.

Répartition par catégorie hiérarchique



## → Filières et cadres d'emplois

La totalité des effectifs est concentrée dans 2 filières, la filière technique qui représente 60,6 % des agents et la filière administrative qui compte 39,3 % des agents.

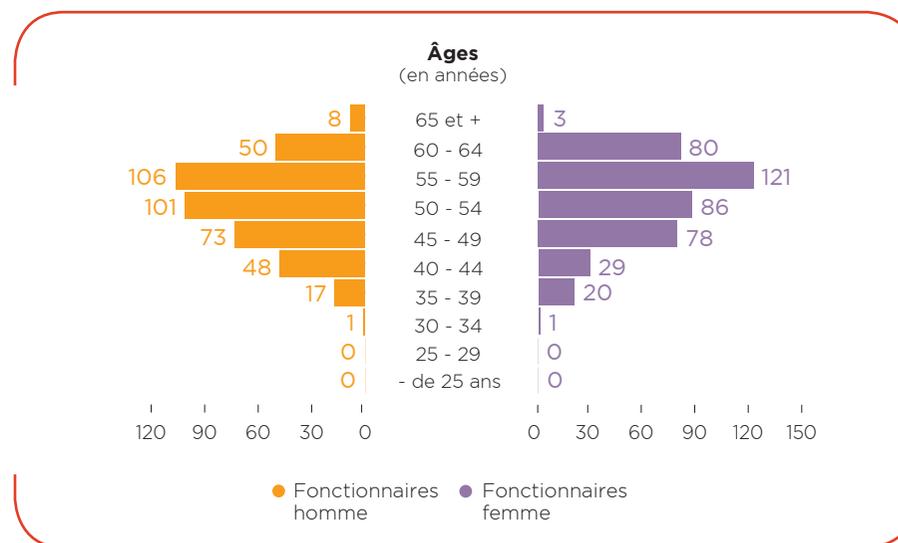
### Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des OPH de la petite couronne, le cadre d'emplois le plus représenté est celui des adjoints techniques (46,7 %).

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques - C - Filière technique	396	28	46,7 %
Adjoints administratifs - C - Filière administrative	236	17	27,8 %
Agents de maîtrise - C - Filière technique	76	5	9,0 %
Rédacteurs - B - Filière administrative	52	4	6,1 %
Attachés - A - Filière administrative	44	3	5,2 %

## → L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des OPH de la petite couronne est de 53 ans et 1 mois. Les effectifs n'étant plus renouvelés, on constate une moyenne d'âge particulièrement élevée pour ces établissements.



## → Les mouvements de personnels

Au sein des OPH de la petite couronne, sur l'année 2017, l'effectif total a varié de -6,7 %. Dans la mesure où les offices n'ont plus la possibilité de créer des emplois de fonctionnaire, il paraît logique que les effectifs baissent structurellement. On compte 3 arrivées d'agents sur emploi permanent et 64 départs. Le taux de rotation est de 3,8 %. 3 fonctionnaires ont été recrutés en 2017 par détachement. Aucun contractuel n'a rejoint d'OPH en petite couronne en 2017.

### Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

Fin de contrats	0,0 %
Départ à la retraite	50,0 %
Mutation	10,9 %
Démission	1,6 %
Mise en disponibilité	18,8 %

### Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

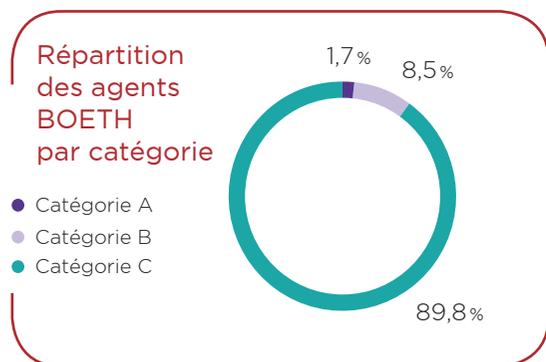
Voie de détachement	100 %
---------------------	-------

## → Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 13,2 % des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 12 %.

		Montant moyen
Rémunération des agents sur emploi permanent	Rémunérations annuelles brutes	1 861 345 €
	Primes et indemnités versées	220 749 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires	17 300 €
	Nouvelle bonification indiciaire	28 827 €

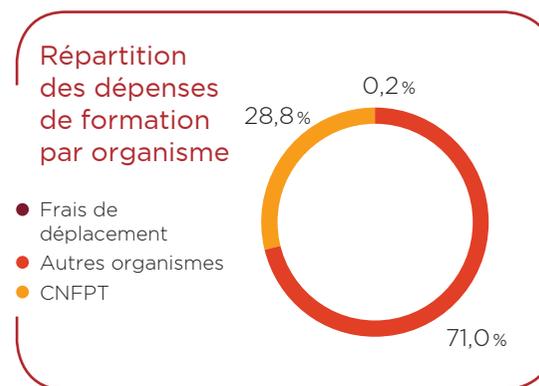
## → Le handicap



Les OPH de la petite couronne comptent 59 travailleurs handicapés soit 7 % des agents sur emploi permanent. Tous sont fonctionnaires et à 90 % de catégorie C.

Dépenses réalisées en matière de handicap	57 749 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	59
Part des fonctionnaires	100 %

## → La formation



Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de **1,9 jour** pour l'ensemble des OPH de la petite couronne. En 2017, 50,1 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour. Le montant moyen consacré à la formation par collectivité est de 47 244 €.

### ► Répartition des jours de formation

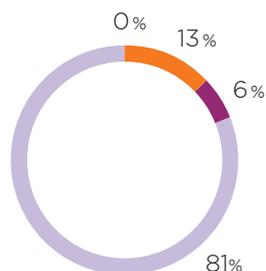
<b>CNFPT</b>	17,2 %
- Au titre de la cotisation obligatoire	17,2 %
- Au-delà de la cotisation obligatoire	0 %
<b>Autres organismes</b>	1,4 %
<b>Interne</b>	81,4 %

17 % des formations sont réalisées par le CNFPT dans les OPH de la petite couronne **exclusivement au titre de la cotisation obligatoire.**

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	48	11,3 %	170	2,5
Catégorie B	44	10,4 %	158	2,2
Catégorie C	333	78,4 %	1 308	1,8

### Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT
- Formation de perfectionnement
- Formation personnelle (hors congés formation)
- Formation prévue par les statuts particuliers (FI/Formation de professionnalisation)



81 % des formations réalisées sont des formations de perfectionnement. Les formations prévues par les statuts particuliers représentent 13 % des journées de formation.

## → Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

**Accidents du travail :** 63 accidents du travail ont été déclarés en 2017 soit en moyenne 7,4 accidents du travail pour 100 agents en 2017.

Prévention	Moyenne
Nombre de jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	2
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	3 310 €
Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	0,4

**Absentéisme :** en moyenne, 37,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire.

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents du travail)	5,9 %
Taux d'absentéisme médical** (toutes absences pour motif médical)	10,2 %
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	11,6 %

\* Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)

\*\* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle

\*\*\* «Autres» correspond aux autorisations spéciales par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

	Fonctionnaires
Nombre de jours moyen / agents absents	39,0
Pour maladie ordinaire	29,3
Pour accidents du travail imputables au service et/ou au trajet	48,1
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	155,6
Pour maladie de longue durée	241,1
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	223,8
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	9
Pour d'autres raisons*	15,7

\* Autres raisons : autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation



## Les EPCI (hors EPT)

57 EPCI (hors EPT) de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2017. Ils sont composés de 49 syndicats (SIVOM, SIVU et syndicats mixtes) et de 8 établissements publics intercommunaux. 25 d'entre eux se situent en Seine-Saint-Denis, 21 dans le département du Val de Marne et 11 dans les Hauts de Seine.

Plus de 20 % des EPCI (hors EPT) contribuent, de part leurs activités, à l'aménagement et au développement économique, 17,5 % interviennent dans le domaine des « énergies », près de 16 % dans le champ des actions sportives et récréatives.

Domaine d'intervention	Nombre d'EPCI	%
Aménagement – Développement économique	12	21,1
Energies	10	17,5
Actions sportives et récréatives	9	15,8
Education – Jeunesse – Culture	8	14,0
Cimetières	7	12,3
Informatique	4	7,0
Divers	4	7,0
Restauration	3	5,3

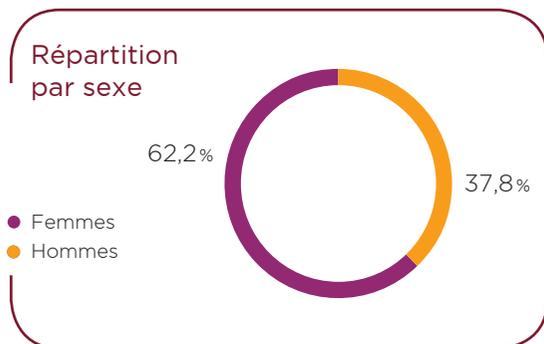
### → Répartition des effectifs par statut

Au 31 décembre 2017, ils représentaient 3 714 agents dont 3 431 sur emploi permanent. L'hétérogénéité des compétences exercées par ces EPCI invite à une certaine prudence dans l'interprétation des données.

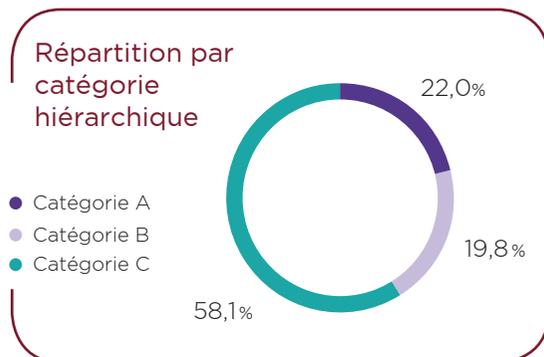
	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	2 741	48	47,4	80 %
Contractuels occupant un emploi permanent	690	12	8,4	20 %
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	<b>3 431</b>	<b>60</b>	<b>55,8</b>	<b>100 %</b>
Emplois non permanents	283	5	-	
<b>Total</b>	<b>3 714</b>	<b>65</b>		

Les EPCI (hors EPT) de la petite couronne emploient en moyenne 60 agents sur emploi permanent. Parmi ceux-ci, 80 % des agents sont fonctionnaires et 20 % sont contractuels.

## → Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique

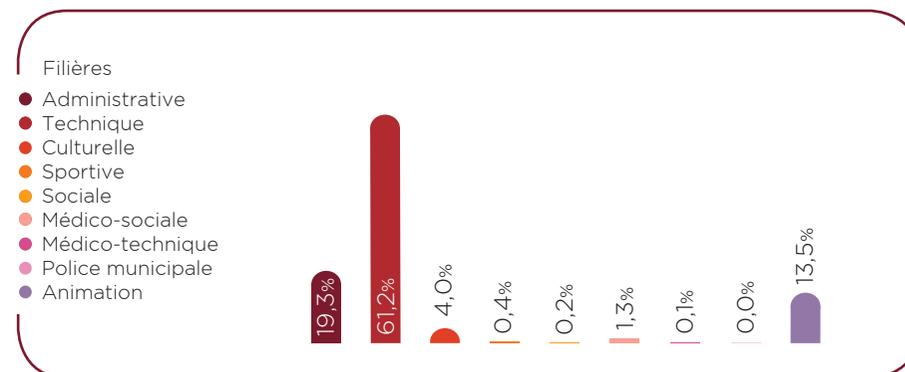


Les agents des EPCI (hors EPT) sont à 62 % des femmes. 58 % des agents sur emploi permanent sont en catégorie C, 20 % en catégorie B et 22 % en catégorie A.



## → Filières et cadres d'emplois

94 % des effectifs sont concentrés dans 3 filières : technique, administrative et animation.



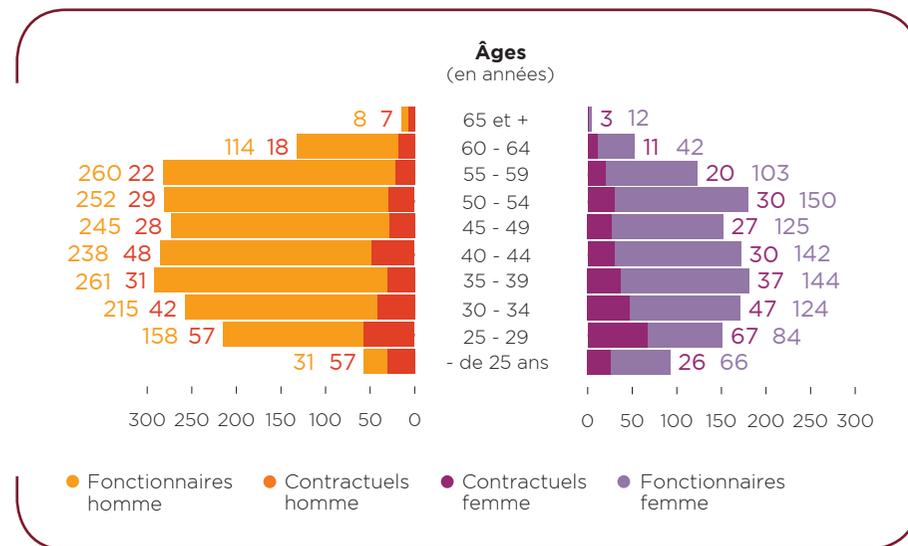
### Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des EPCI (hors EPT) de la petite couronne, le cadre d'emplois le plus représenté est celui des adjoints techniques (27,4 %).

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques - C - Filière technique	940	16	27,4 %
Adjoints territoriaux d'animation - C - Filière animation	396	7	11,5 %
Techniciens - B - Filière technique	369	6	10,8 %
Agents de maîtrise - C - Filière technique	356	6	10,4 %
Ingénieurs - A - Filière technique	345	6	10,1 %

## → L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des EPCI (hors EPT) de la petite couronne est de 42 ans et 10 mois. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 44 ans et 2 mois, celui des contractuels sur emploi permanent est de 37 ans et 8 mois.



## → Les mouvements de personnels

Au sein des EPCI (hors EPT) de la petite couronne, sur l'année 2017, l'effectif total a varié de -4,1 %.

	Variation	Effectif au 31/12/2017	Effectif au 31/12/2016
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	<b>-4,1 %</b>	3 431	3 578
Fonctionnaires	↘ -3,6 %		
Contractuels	↘ -0,1 %		

On compte 309 arrivées d'agents sur emploi permanent et 456 départs. Le taux de rotation est de 10,9 %.

### ▮ Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

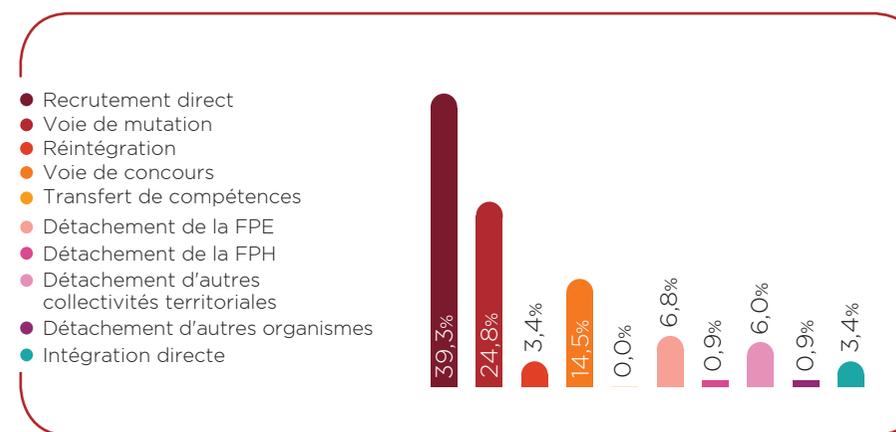
Fin de contrats	37,3 %
Départ à la retraite	10,3 %
Mutation	9,2 %
Démission	7,1 %
Mise en disponibilité	7,3 %

### ▮ Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

Arrivées de contractuels	54,6 %
Remplacements (contractuels)	18,9 %
Recrutement direct	8,6 %
Voie de mutation	8,3 %
Voie de détachement	4,9 %

### Motifs d'arrivée des fonctionnaires

118 fonctionnaires ont été recrutés en 2017 soit une moyenne de 2 par EPCI (hors EPT).



### Arrivées de contractuels sur emploi permanent

258 contractuels ont rejoint les EPCI (hors EPT) de la petite couronne soit une moyenne de 5 par structure. Parmi eux, 191 agents ont été recrutés sur emploi permanent et 66 agents en tant que remplaçants.

## → Budget et rémunérations

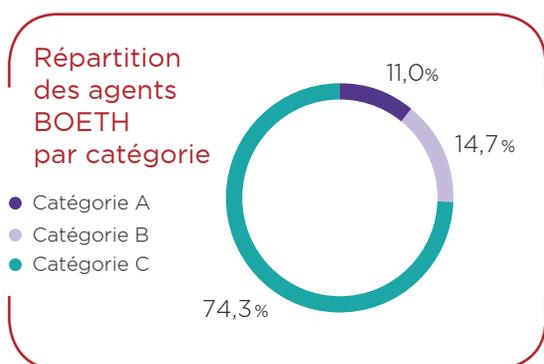
Les charges de personnel représentent 26 % des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 24 %.

### ► Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	23,5 %
Contractuels sur emploi permanent	25,6 %
Ensemble	23,8 %

	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes	2 041 759 €
Primes et indemnités versées	486 676 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	8 774 €
Nouvelle bonification indiciaire	8 539 €

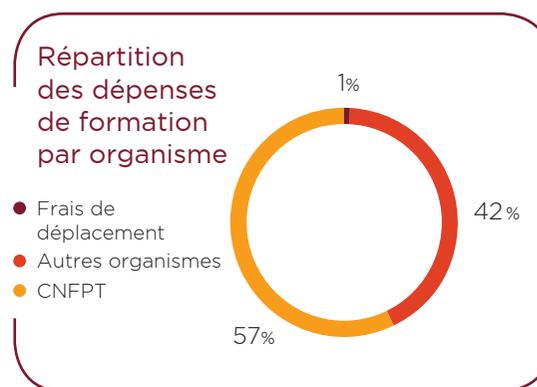
## → Le handicap



Les EPCI (hors EPT) de la petite couronne comptent 109 travailleurs handicapés soit 3 % des agents sur emploi permanent. La très grande majorité est fonctionnaire (91 %) et de catégorie C (74 %).

Dépenses réalisées en matière de handicap	5 820 417 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	109
Part des fonctionnaires	91%

## → La formation



Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de **3,6 jours** pour l'ensemble des EPCI (hors EPT) de la petite couronne. En 2017, 59 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour. Le montant moyen consacré à la formation par collectivité est de 22 468 €.

### ► Répartition des jours de formation

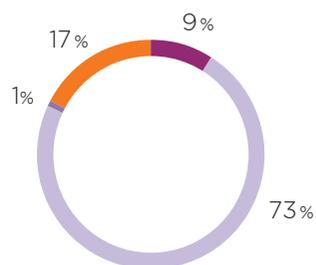
CNFPT	30,9 %
- Au titre de la cotisation obligatoire	30,9 %
- Au-delà de la cotisation obligatoire	0 %
Autres organismes	13,0 %
Interne	56,0 %

31 % des formations sont réalisées par le CNFPT dans les EPCI (hors EPT) de la petite couronne exclusivement au titre de la cotisation obligatoire, et 56 % sont réalisées en interne.

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	436	21,6 %	2 228	2,9
Catégorie B	443	21,9 %	3 397	5,0
Catégorie C	1 144	56,5 %	6 780	3,4

## Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT
- Formation de perfectionnement
- Formation personnelle (hors congés formation)
- Formation prévue par les statuts particuliers (FI/Formation de professionnalisation)



73 % des formations réalisées sont des formations de perfectionnement. Les formations prévues par les statuts particuliers représentent 17 % des journées de formation.

## → Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

**Accidents du travail** : 399 accidents du travail ont été déclarés en 2017 soit en moyenne 11,6 accidents du travail pour 100 agents en 2017.

Prévention	Moyenne
Nombre de jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	3
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	3 929 €
Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	1,7

**Absentéisme** : en moyenne, 22,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire et 7 jours par agent contractuel permanent.

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Taux d'absentéisme "compressible"</b> (maladies ordinaires et accidents du travail)	4,3 %	1,8 %	3,8 %	0,4 %
<b>Taux d'absentéisme médical**</b> (toutes absences pour motif médical)	6,2 %	1,9 %	5,4 %	0,4 %
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	6,8 %	2,3 %	5,9 %	0,4 %

\* Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)

\*\* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle

\*\*\* «Autres» correspond aux autorisations spéciales par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Nombre de jours moyen / agents absents</b>	<b>35,3</b>	<b>15,8</b>	<b>10,6</b>
Pour maladie ordinaire	24,1	12,0	7,5
Pour accidents du travail imputables au service et/ou au trajet	60,4	44,9	24,8
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	284,5	365	-
Pour maladie de longue durée	265,1	-	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	78,8	-	-
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	42,3	101,4	-
Pour d'autres raisons*	4,3	1,3	5,0

\* Autres raisons : autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation

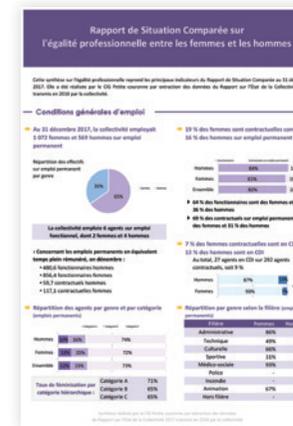
## Les synthèses thématiques du REC 2017

Les centres de gestion ont travaillé sur des synthèses thématiques et des bilans sociaux comparés disponibles à la demande des collectivités afin de valoriser leurs données RH.



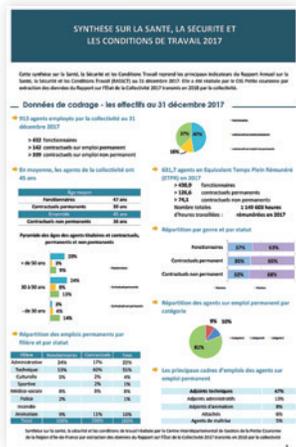
→ Synthèse générale : les principales données du bilan social synthétisées en 5 pages

La synthèse générale reprend les principaux indicateurs du bilan social de la collectivité. Cette présentation chiffrée et graphique de 5 pages des données du REC peut servir de support de communication à destination des agents, et de base d'échange avec les organisations syndicales dans le cadre du Comité Technique.



→ Le Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle

Il reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée et met en exergue les données « parité » sur de nombreuses variables telles que le statut, la filière, la moyenne d'âge, les évolutions de carrière, l'absentéisme, la formation et les rémunérations. Il permet d'identifier les écarts entre les genres dans des domaines variés et peut être utilisé comme support à des plans d'actions futurs afin de les réduire et alimenter les débats au Comité Technique.



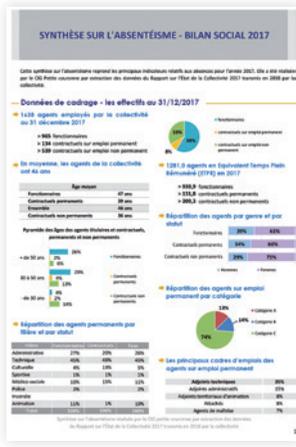
## → Synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

Cette synthèse reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT). Elle permet d'avoir une meilleure connaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles de la collectivité. Elle est aussi un outil de gestion servant à mieux définir les politiques de prévention et les plans d'actions pour la prévention des risques professionnels. Elle peut alimenter les débats du CHSCT ou du CT.



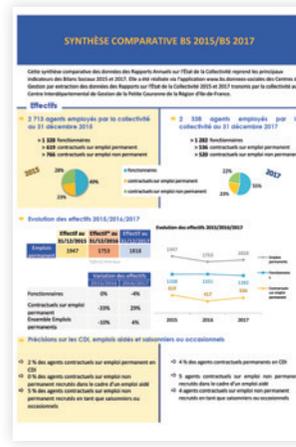
## → Synthèse sur les indicateurs relatifs aux risques psychosociaux

La synthèse présente les quatre indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la fonction publique et les principaux indicateurs relatifs aux risques psychosociaux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).



## → Synthèse absentéisme

Cette synthèse reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année. Elle offre un état des lieux complet de l'absence en présentant à la fois des données globales sur l'absentéisme et des zooms sur les différents motifs d'absence. La synthèse respecte une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. De cette manière, les collectivités peuvent se comparer entre elles.



## → Synthèse comparaison 2015-2017

Cette synthèse reprend les principaux indicateurs du REC 2017 et les met en regard des données du REC 2015 de la collectivité.

## → Synthèse comparaison par strate

Elle reprend les principaux indicateurs du bilan social en agrégeant les données de collectivités en la comparant à l'échantillon auquel elle appartient. Les collectivités disposent ainsi de repères par rapport à des collectivités de taille comparable.

## Lexique des indicateurs de mesure

### ► 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 =  $\frac{\text{nombre d'agents arrivés (ou partis)}}{\text{l'effectif moyen}} \times 100$ .

### ► Ratio de remplacement :

rendre compte du turn-over des effectifs sur emploi permanent.

Le mode de calcul =  $\frac{\text{nombre d'arrivées}}{\text{le nombre de départs}} \times 100$ .

### ► Equivalent temps plein rémunéré (ETPR) :

l'ETPR est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.

► **Taux de rotation** selon le mode de calcul de la DGAFP = (somme des arrivées et des départs/2)/effectif moyen. Si le taux de rotation est de 8 %, cela signifie que sur 100 agents, 8 agents ont été renouvelés.

► **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 =  $\frac{\text{nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{effectifs} \times \text{nombre de jours de la période}} \times 100$

► **Taux d'absentéisme compressible** : connaître la part du temps de travail perdu en raison des absences pour maladie ordinaire et accidents du travail.

Le mode de calcul =  $\frac{\text{nombre de jours calendaires d'absence pour maladie ordinaire et accident de service}}{\text{effectifs} \times \text{nombre de jours de la période}} \times 100$

► **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 =  $\frac{\text{nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{effectif}}$

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

connaître la durée moyenne des arrêts

Le mode de calcul =  $\frac{\text{nombre de jours d'arrêt}}{\text{nombre d'agents arrêtés}}$ .

### ► 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 =  $\frac{\text{nombre d'agents absents}}{\text{au moins une fois dans l'année}} / \text{effectif} \times 100$

### ► 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 =  $\frac{\text{nombre d'accidents de travail (ou maladie professionnelle)}}{\text{effectif}} \times 100$

### ► Taux d'emploi des agents handicapés :

connaître la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour 100 agents.

Le mode de calcul =  $\frac{\text{nombre d'agents BOETH}}{\text{effectif}} \times 100$

### ► Nombre moyen de jours de formation :

connaître la durée moyenne des formations.

Le mode de calcul =  $\frac{\text{nombre total des jours de formation}}{\text{effectif}}$

► **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 =  $\frac{\text{masse salariale brute (non chargée)}}{\text{total des dépenses de fonctionnement}} \times 100$ .





## CIG petite couronne

Centre Interdépartemental de Gestion de la  
Petite Couronne de la région d'Ile-de-France  
1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin Cedex  
Tél. : 01 56 96 80 80 - Fax : 01 56 96 80 81

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

CIG petite couronne

