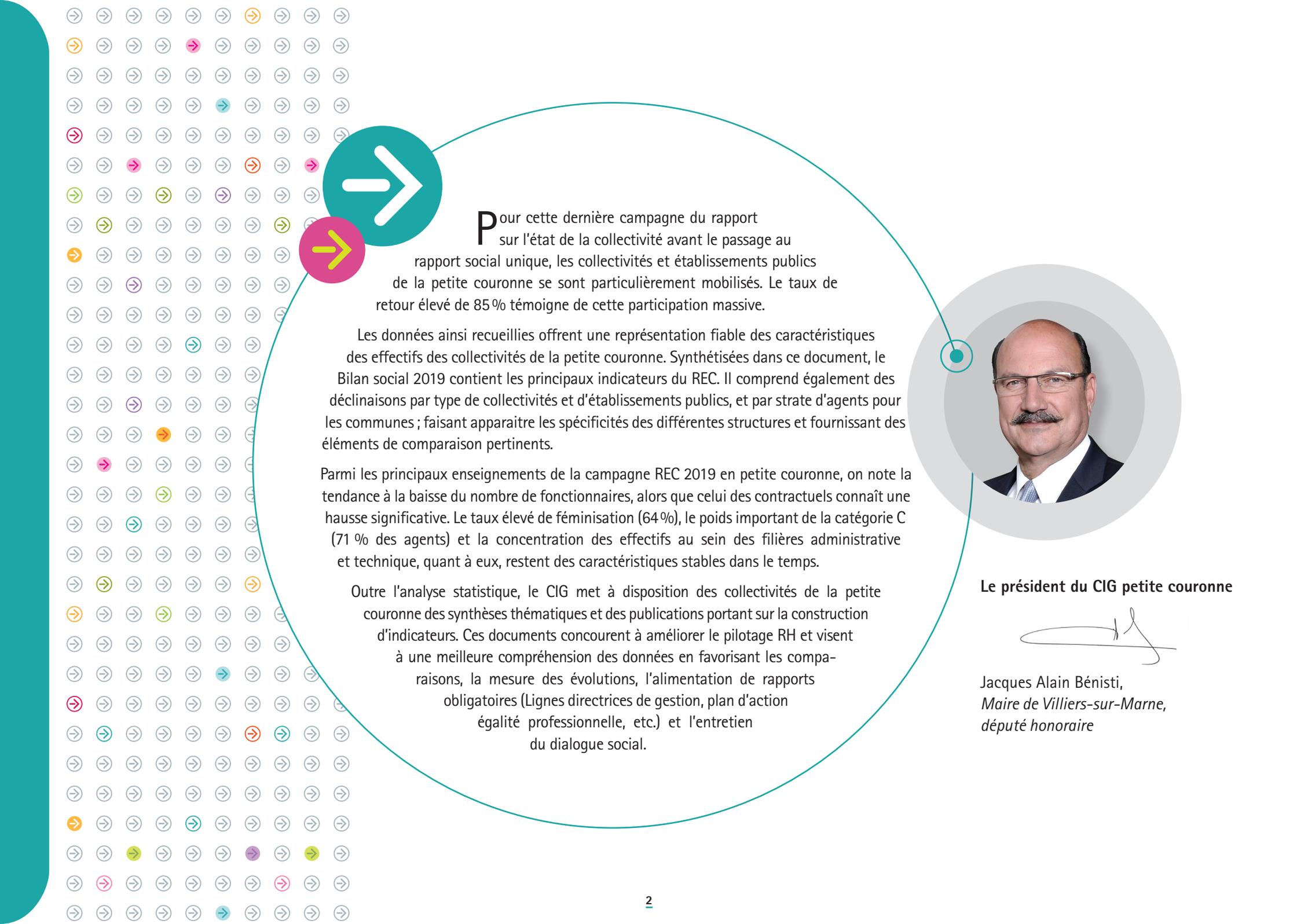


BILAN SOCIAL 2019

Données sur les collectivités
de la petite couronne



Pour cette dernière campagne du rapport sur l'état de la collectivité avant le passage au rapport social unique, les collectivités et établissements publics de la petite couronne se sont particulièrement mobilisés. Le taux de retour élevé de 85 % témoigne de cette participation massive.

Les données ainsi recueillies offrent une représentation fiable des caractéristiques des effectifs des collectivités de la petite couronne. Synthétisées dans ce document, le Bilan social 2019 contient les principaux indicateurs du REC. Il comprend également des déclinaisons par type de collectivités et d'établissements publics, et par strate d'agents pour les communes ; faisant apparaître les spécificités des différentes structures et fournissant des éléments de comparaison pertinents.

Parmi les principaux enseignements de la campagne REC 2019 en petite couronne, on note la tendance à la baisse du nombre de fonctionnaires, alors que celui des contractuels connaît une hausse significative. Le taux élevé de féminisation (64%), le poids important de la catégorie C (71 % des agents) et la concentration des effectifs au sein des filières administrative et technique, quant à eux, restent des caractéristiques stables dans le temps.

Outre l'analyse statistique, le CIG met à disposition des collectivités de la petite couronne des synthèses thématiques et des publications portant sur la construction d'indicateurs. Ces documents concourent à améliorer le pilotage RH et visent à une meilleure compréhension des données en favorisant les comparaisons, la mesure des évolutions, l'alimentation de rapports obligatoires (Lignes directrices de gestion, plan d'action égalité professionnelle, etc.) et l'entretien du dialogue social.



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 cadrage général du rapport sur l'état des collectivités au 31 décembre 2019 4
 - 1. Le cadre réglementaire 4
 - 2. Un calendrier de collecte et de transmission modifié suite à la crise sanitaire 5
 - 3. Méthodologie d'exploitation des données 2019 de la petite couronne. 5
- Taux de retour et caractéristiques des collectivités répondantes. 6
- La structure des effectifs en petite couronne au 31 décembre 2019 8
 - 1. Des fonctionnaires moins nombreux et davantage de contractuels qu'en 2017 8
 - 2. La répartition par statut des collectivités de la petite couronne 9
 - Focus sur les emplois fonctionnels* 12
 - 3. La répartition par sexe et par catégorie hiérarchique. 13
 - 4. Filières et cadres d'emplois. 14
 - 5. L'âge moyen des agents de la petite couronne 15
- Les mouvements de personnel 16
 - Focus sur le temps de travail*. 19
- Budget et rémunération 20
- Le handicap 22
- La formation. 23
- Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme . 25

Les tendances d'évolution 2017-2019 à « champ constant ». p 29

Synthèse des données du REC 2019 par type de collectivités p 32

- Les départements 32
- Les établissements publics territoriaux – EPT 38
- Les communes de plus de 1 000 agents. 43
- Les communes de 500 à 1 000 agents 48
- Les communes de 350 à 499 agents 53
- Les communes de moins de 350 agents 58
- Les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles (CDE) 63
- Les offices publics d'habitat – OPH. 68
- Les EPCI et EP (hors EPT). 72

Valoriser ses données RH : bilan social et synthèses thématiques p 78

Lexique des indicateurs de mesure p 81



Synthèse de la petite couronne



Le cadrage général du rapport sur l'état des collectivités au 31 décembre 2019

→ 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.

Les nouveaux indicateurs du REC 2019

L'arrêté du 12 août 2019 fixe la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité (REC). Il introduit de nouveaux éléments sur des thématiques d'actualité, telles que la politique de gestion des absences, l'égalité professionnelle, et les parcours professionnels. La temporalité des indicateurs portant sur l'absence et la formation a été modifiée, les agents à recenser étant désormais uniquement ceux présents au 31 décembre.

Dernière campagne du REC avant le rapport social unique

Créé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le rapport social unique (RSU) se substitue au REC à partir de l'année 2021. Ce nouveau rapport obligatoire doit dorénavant être renseigné annuellement. Il regroupe les rapports suivants : le rapport de situation comparée, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition, et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il est à présenter à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.

→ Un calendrier de collecte et de transmission modifié suite à la crise sanitaire

Initialement fixée au 30 juin 2020, la présentation du rapport sur l'état de la collectivité au comité technique a été reportée par la DGCL¹ au plus tard au 30 septembre 2020 en raison de la crise sanitaire.

Les étapes de la campagne du REC 2019

Avril 2020 : transmission des identifiants à l'application « Données sociales 2019 » aux collectivités et aux établissements publics (EP) de petite couronne.

Juin 2020 : 3 webinaires de rencontres de gestionnaires ont été organisés par le CIG à destination des collectivités de petite couronne pour faciliter le renseignement du rapport sur l'état des collectivités (REC) au 31 décembre 2019 (cadre juridique, présentation de l'outil de saisie, nouveaux indicateurs).

Avril-décembre 2020 : assistance du CIG aux collectivités pour la saisie des données, relances, recueil, vérification des données et compilation.

Décembre 2020 : présentation des données relatives aux collectivités et établissements publics de moins de 50 agents rattachés au comité technique du CIG.

Février-mai 2021 : traitement des données et conception graphique de la synthèse en petite couronne.

→ Méthodologie d'exploitation des données 2019 de la petite couronne

Cette synthèse présente les principaux résultats issus des rapports sur l'état des collectivités (REC) de la petite couronne au 31 décembre 2019.

Le CIG poursuit la déclinaison des principaux indicateurs par type de collectivités ainsi que par strate d'agents pour les communes. Ces déclinaisons permettent aux collectivités de procéder à des comparaisons et de se situer par rapport à des établissements aux caractéristiques semblables. À noter que les spécificités par type sont liées principalement aux compétences des collectivités et établissements publics concernés.

Il est à préciser que certains indicateurs mal ou peu renseignés ne sont pas exploités dans ce document.

Précisions méthodologiques

Les résultats présentés dans cette étude sont une exploitation statistique des données REC au 31 décembre 2019 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 du REC 2019 ne sont pas à l'identique celles ayant participé en 2017, une analyse spécifique a été produite « à champ constant ». Toutefois, il convient de rester prudent dans l'interprétation des différentes évolutions. En outre, du fait du changement dans le périmètre des indicateurs en 2019, les évolutions n'ont pu être analysées cette année pour les aspects relatifs à la formation et aux absences.

(1) Cf la foire aux questions (FAQ) portant sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19, version du 23 avril 2020, du Ministère de l'action et des comptes publics.



Taux de retour et caractéristiques des collectivités répondantes

Le taux de retour global des REC s'élève à 85 %, soit 307 collectivités et établissements publics (EP) sur les 361 que compte la petite couronne au 31 décembre 2019.

Évolution du taux de retour du REC en petite couronne



Depuis 2015, le nombre de collectivités de la petite couronne a baissé. Entre 2017 et 2019, la diminution est due à la dissolution de 7 CDE, d'un CCAS, de deux syndicats et de 4 OPH.

Les 307 collectivités et établissements publics ayant répondu au REC 2019 se répartissent comme suit :

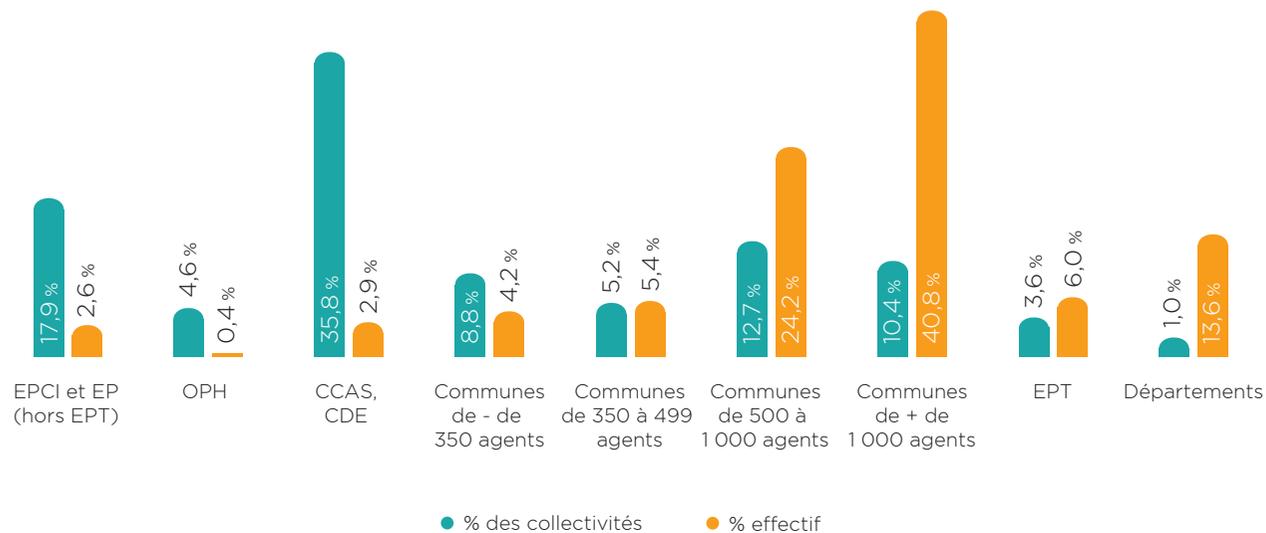
- 224 communes, CCAS et CDE sur 253, soit un taux de retour de 89 %,
- 3 Départements sur 3 recensés, soit un taux de retour de 100 %,
- 55 EPCI et EP sur 63 recensés, soit un taux de retour de 87 %,
- 11 EPT sur 11 recensés, soit un taux de retour de 100 %,
- 14 OPH sur 31 recensés, soit un taux de retour de 45 %.

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

	2017		2019	
	% Collectivités répondantes	% Effectif	% Collectivités répondantes	% Effectif
Département	1,00 %	14,80 %	1,00 %	13,60 %
EPT	3,50 %	5,90 %	3,60 %	6,00 %
Communes / CCAS / CDE	72,70 %	76,20 %	73,00 %	77,40 %
OPH	5,40 %	0,60 %	4,60 %	0,40 %
EPCI et EP* (hors EPT)	17,50 %	2,50 %	17,90 %	2,60 %
Total en nombre	315	146 431	307	152 378

*Dont CIG et Métropole

Typologie des collectivités ayant répondu en 2019



La typologie des collectivités ayant répondu au REC en 2019 est proche de celle observée en 2017. Parmi celles-ci, la part du bloc communal, constitué des communes, des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles (CDE) reste stable et demeure le type de collectivités le plus important en termes d'effectifs.

Les départements représentent 1 % des collectivités répondantes, alors qu'ils regroupent à eux seuls près de 14 % des effectifs (en baisse de 1,2 point par rapport à 2017). Le bloc communal concentre 77,4 % des effectifs (en hausse de 1,2 point par rapport à 2017). Les agents publics des OPH ne représentent plus que 0,4 % des effectifs en petite couronne.



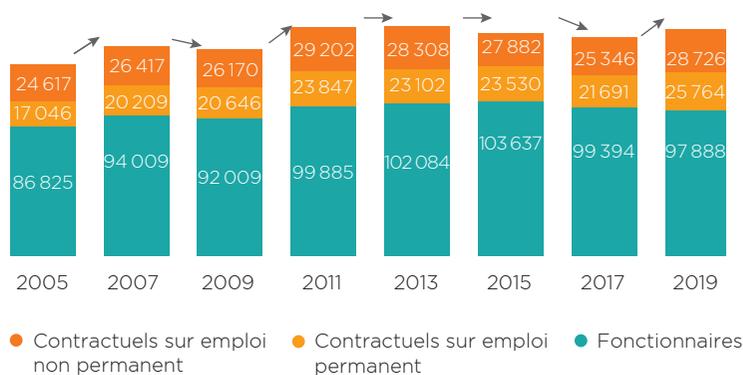
La structure des effectifs en petite couronne au 31 décembre 2019

→ Des fonctionnaires moins nombreux et davantage de contractuels qu'en 2017

L'effectif sur emploi permanent (fonctionnaires et contractuels) augmente de **2 % entre 2017 et 2019**, et l'effectif sur emploi non permanent de 13 %. Pour l'ensemble des effectifs, une augmentation de 4 % est observée entre 2017 et 2019, se déclinant comme suit :

- 2 % d'agents fonctionnaires en moins,
- 19 % d'agents contractuels sur emploi permanent en plus,
- 13 % d'agents contractuels sur emploi non permanent en plus.

Évolution des effectifs depuis 2005



On observe, depuis 2017, une baisse du nombre de fonctionnaires et une hausse importante des contractuels, qu'ils soient sur un emploi permanent ou non.

Ce constat est confirmé par l'étude Horizons² publiée par l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France consacrée aux grandes tendances de l'emploi public. L'Insee a également établi une hausse du recours aux agents contractuels³.

Cette évolution invite à la plus grande prudence dans l'interprétation des données. En effet, les répondants à la campagne de recueil des REC ne sont pas les mêmes du fait notamment d'une baisse du nombre de collectivités en petite couronne, liée à la dissolution de certains établissements (cf. partie précédente). Pour cette raison, la comparaison temporelle des données a été effectuée uniquement à champ constant dans une partie dédiée (cf. p.29).

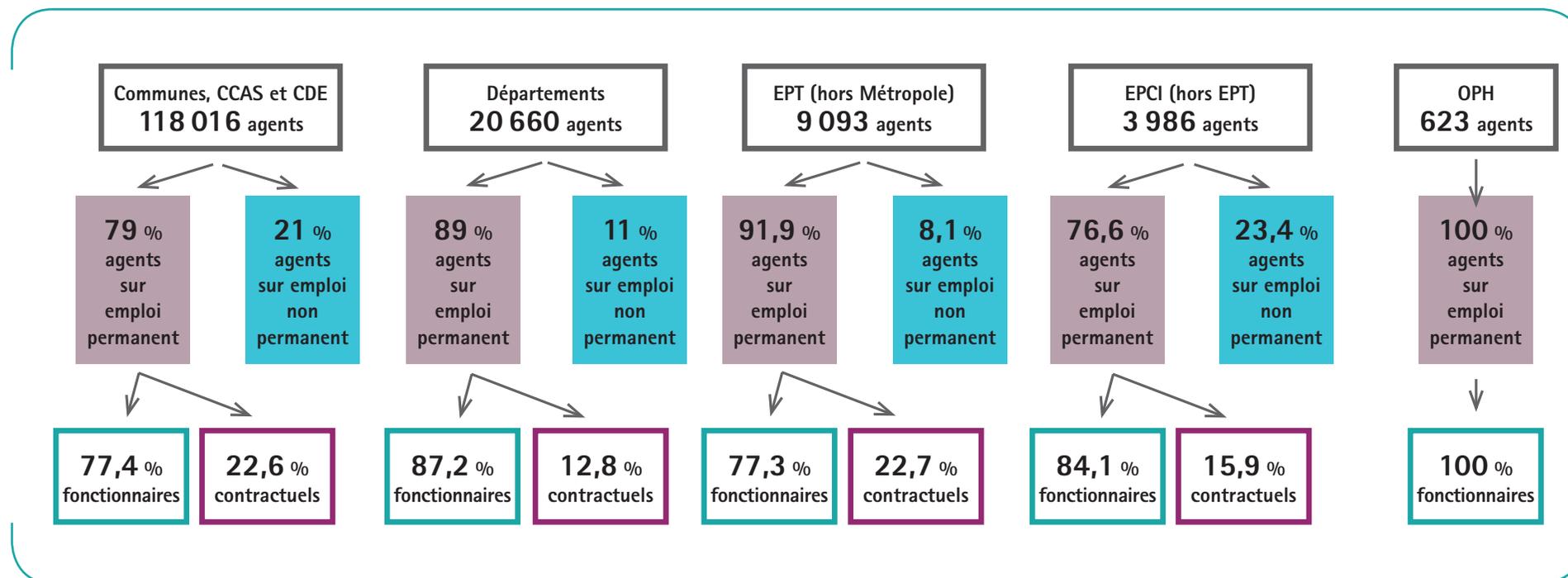
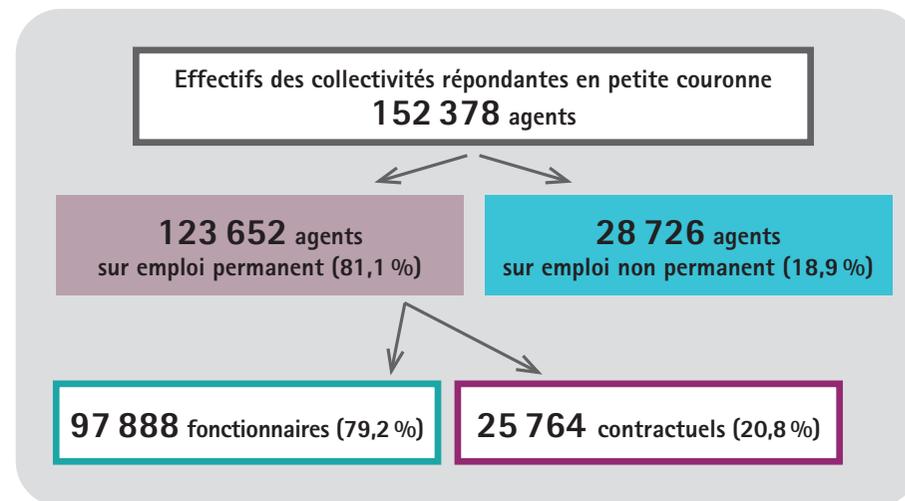
(2) Horizons 2020, Tendances de l'emploi territorial et politiques RH des collectivités et des intercommunalités, 6^e édition, mars 2021.

(3) Insee Première, n°1842, mars 2021.

→ La répartition par statut des collectivités de la petite couronne

La collecte des REC a permis de recenser 152 378 agents territoriaux (y compris ceux occupant un emploi non permanent) au 31 décembre 2019.

Parmi eux, **123 652 agents sur emploi permanent** travaillent au sein des 307 collectivités et établissements publics de la petite couronne, dont 79,2 % de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et **28 726 agents sur emploi non permanent**⁽⁴⁾.



(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, les vacataires et les non classables.

Les emplois permanents en petite couronne

Au 31 décembre 2019, l'ensemble des collectivités de la petite couronne emploie en moyenne **428 agents sur emploi permanent** : 35 agents sur emploi permanent en moyenne pour les CCAS et CDE, plus de 750 agents pour les EPT et les communes et 6 130 agents pour les départements.

Les fonctionnaires représentent 79,2 % des emplois permanents : de 75 % pour les CCAS-CDE à 100 % pour les OPH.

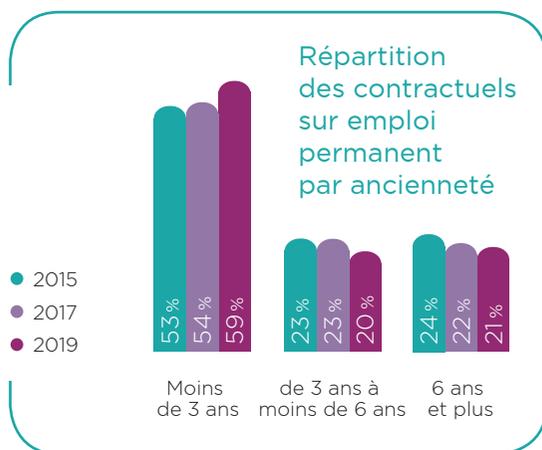
Il est à noter que 2 765 agents contractuels déjà présents ont été nommés stagiaires au sein de la collectivité au cours de l'année. Parmi eux, 89 % étaient des agents contractuels sur emploi permanent et 11 % sur emploi non permanent.

Les agents contractuels sur emploi permanent occupent à 90 % des CDD. Ils ont majoritairement été affectés sur un poste vacant (62 %) et dans 16 % des cas sont des remplaçants.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents sur EP	Part de fonctionnaires sur EP
Départements	20 660	6 130	87,2 %
EPT	9 093	759	77,3 %
Communes	113 617	789	77,5 %
- Communes de plus de 1 000 agents	62 122	1 565	77,5 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	36 824	710	78,2 %
- Communes de 350 à 499 agents	8 258	444	74,8 %
- Communes de moins de 350 agents	6 413	188	78 %
CCAS – CDE	4 399	35	75 %
OPH	623	48	100 %
EPCI et EP (hors EPT)	3 986	56	84 %
Ensemble des collectivités de la petite couronne	152 378	428	79,2 %

Type de contrat des contractuels sur emploi permanent

Agents en CDD						Agents en CDI
Article 3 de la Loi du 26 janvier 84, modifié par la loi n° 2012-347 et la loi n° 2019-828					Autres contractuels (articles 38, 38 bis, 47,136...)	
Article 3-1	Article 3-2	Article 3-3, 1°	Article 3-3, 2°	Article 3-3, 3°, 4°, et 5°		
Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Catégorie A selon les fonctions ou pour des besoins de service			
16,3 %	62,0 %	1,4 %	6,1 %	0,5 %	3,7 %	10,0 %



Sur 10 agents contractuels sur emploi permanent, près de 6 sont en contrat depuis moins de 3 ans.

Les emplois non permanents en petite couronne

Au 31 décembre 2019, l'ensemble des collectivités de la petite couronne emploie **28 726 contractuels sur emploi non permanent** dont 19,5 % sont des agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ces agents sont à 71 % des femmes.

Les contrats aidés représentent 0,7 % des contractuels sur emploi non permanent (contre 2,9 % en 2017). Le nombre d'apprentis est en hausse par rapport à 2017 de 44 %, soit 252 agents en plus. Ils comptent pour 2,9 % des effectifs non permanents.

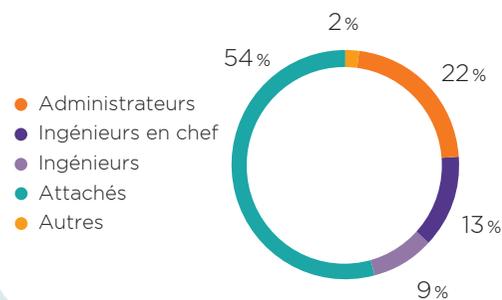
	Effectif	%	Part des femmes
Collaborateurs de cabinet	241	0,8 %	39,8 %
Assistants maternels	1 008	3,5 %	99,8 %
Assistants familiaux	1 425	5,0 %	91,2 %
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (art.3 de la loi du 26 janvier 1984)	5 606	19,5 %	67,7 %
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	190	0,7 %	70,5 %
Apprentis	826	2,9 %	58,8 %
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	5 726	19,9 %	72,6 %
Vacataires (hors jury de concours)	8 148	28,4 %	67,6 %
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	5 556	19,3 %	70,5 %
Ensemble des contractuels sur emploi non permanent	28 726	100,0 %	71,0 %

Focus sur les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels représentent 0,4 % de l'effectif permanent en petite couronne. Ils sont majoritairement masculins (57,1 %) et appartiennent à la filière administrative (76,7 %).

Au 31 décembre 2019, le REC fait état de 489 emplois fonctionnels essentiellement issus de la fonction publique territoriale contre 5,2 % (23 agents) issus d'une autre administration (FPH, FPE).

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



Les emplois de directeur général adjoint des services, de directeur adjoint ou directeur des services techniques représentent 66,5 % des emplois fonctionnels. Le cadre d'emplois des attachés est le plus significatif à hauteur de 54 % de l'effectif concerné.

Près de 4 emplois fonctionnels sur 5 en petite couronne sont occupés par les agents travaillant au sein d'une commune.

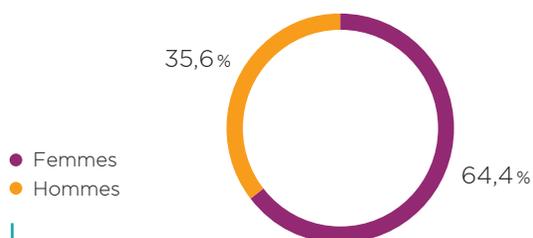
	Rappel % effectif global	Part des emplois fonctionnels	Taux de féminisation	Part des emplois administratifs
Départements	13,6	5,5 %	40,7 %	51,9 %
EPT	6,0	7,4 %	33,3 %	75,0 %
Communes	74,6	78,9 %	43,5 %	78,8 %
- Communes de plus de 1 000 agents	40,8	32,9 %	38,5 %	76,4 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	24,2	28,4 %	40,3 %	82,7 %
- Communes de 350 à 499 agents	5,4	9,8 %	56,3 %	79,2 %
- Communes de moins de 350 agents	4,2	7,8 %	60,5 %	73,7 %
CCAS – CDE	2,9	1,2 %	66,7 %	83,3 %
OPH	0,4	0,6 %	66,7 %	100,0 %
EPCI et EP (hors EPT)	2,6	6,3 %	41,9 %	74,2 %
Ensemble des collectivités de la petite couronne	100,0 %	100,0 %	42,9 %	76,9 %

Le taux de féminisation de ces emplois est le plus important au sein des CCAS – CDE (66,7 %), des communes de moins de 350 agents (60,5 %) et des communes de 350 à 499 agents (56,3 %).

→ La répartition par sexe et par catégorie hiérarchique

64,4 % des agents sur emploi permanent de la petite couronne sont des femmes

Répartition par sexe des agents des collectivités de la petite couronne



Les agents de la petite couronne sont à **64,4 % des femmes** et à 35,6 % des hommes. Cette part varie selon le type de collectivités. Certaines structures sont très féminisées comme les CCAS et les CDE (88,5 %), les départements (75,3 %) et les communes de moins de 350 agents (67,2 %) ; d'autres comme les EPT (43,6 %), les OPH (54,3 %) et les EPCI et EP (hors EPT) (37,1 %) comptent plus d'hommes parmi leurs agents.

	(%)	Part des femmes
Départements		75,3
EPT		43,6
Communes		64,3
- Communes de plus de 1 000 agents		63,2
- Communes de 500 à 1 000 agents		65,3
- Communes de 350 à 499 agents		65,6
- Communes de moins de 350 agents		67,2
CCAS – CDE		88,5
OPH		54,3
EPCI et EP (hors EPT)		37,1
Ensemble des collectivités de la petite couronne		64,4

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

Répartition par catégorie hiérarchique des agents des collectivités de la petite couronne



En petite couronne, plus des 2/3 des agents sur emploi permanent sont en catégorie C, 12,9 % en catégorie B et 16,2 % en catégorie A.

Cette répartition est différente selon le type de collectivités même si globalement les agents de la catégorie C sont majoritaires, les départements, les EPT, les EPCI et EP (hors EPT) comptent plus de 20 % d'agents de catégorie A.

	(%)	Cat. C	Cat. B	Cat. A
Départements		56,7	11,2	32,1
EPT		48,9	27,7	23,4
Communes		76,3	11,8	11,9
- Communes de plus de 1 000 agents		75,5	12,1	12,4
- Communes de 500 à 1 000 agents		76,9	11,5	11,6
- Communes de 350 à 499 agents		77,7	11,6	10,8
- Communes de moins de 350 agents		78,8	11,6	9,6
CCAS – CDE		77,4	7,7	14,9
OPH		86,2	6,1	7,7
EPCI et EP (hors EPT)		50,5	20,6	28,9
Ensemble des collectivités de la petite couronne		71,0	12,9	16,2

Par rapport à 2017, on observe une augmentation significative (+ 11 points) du poids de la catégorie A au sein des départements au détriment de la catégorie B (- 11 points). Ces évolutions peuvent s'expliquer par le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs⁵ et des éducateurs de jeunes enfants⁶.

(5) Décret n° 2017-901 du 9 mai 2017 entré en vigueur le 1^{er} février 2019

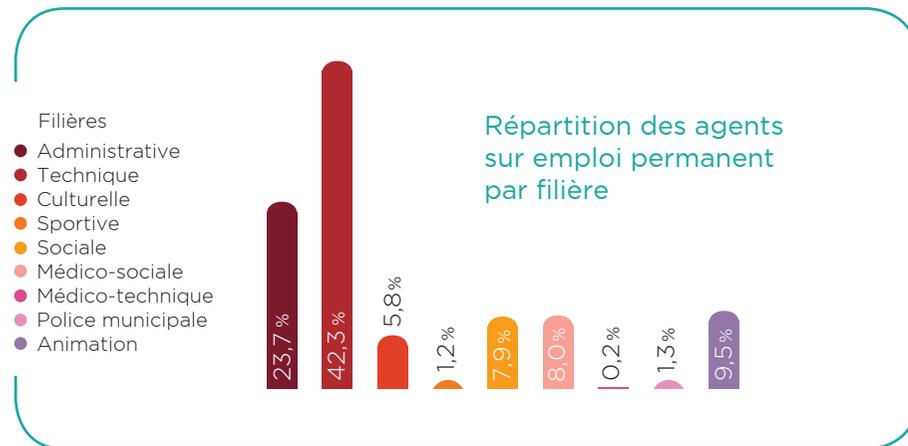
(6) Décret n° 2017-902 du 9 mai 2017 entré en vigueur le 1^{er} février 2019

→ Filières et cadres d'emplois

Forte concentration des effectifs au sein des filières technique et administrative

75,5 % 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 médico-sociale représente 8 % des agents, suivie de près par les filières sociale et culturelle qui représentent respectivement 7,9 % et 5,8 % 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 16 % dans l'ensemble des collectivités.

La filière administrative est surreprésentée dans les départements, les EPCI et EP (hors EPT) 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 6 % dans l'ensemble des collectivités de la petite couronne, en lien avec la gestion des conservatoires et des bibliothèques dans ces établissements.

Filières	Départements	EPT	Communes	CCAS-CDE	OPH	EPCI (hors EPT)
Administrative	30,6 %	25,0 %	21,8 %	25,5 %	41,7 %	27,8 %
Technique	38,5 %	41,5 %	43,3 %	12,3 %	58,1 %	68,2 %
Culturelle	2,0 %	29,1 %	4,9 %	0,2 %	-	0,6 %
Sportive	0,1 %	3,4 %	1,3 %	0,2 %	-	0,5 %
Médico-sociale	16,4 %	0,0 %	7,1 %	13,2 %	-	1,6 %
Médico-technique	0,1 %	0,0 %	0,2 %	0,2 %	-	0,2 %
Sociale	11,2 %	0,2 %	7,1 %	40,6 %	0,2 %	0,6 %
Police	-	0,0 %	1,8 %	-	-	-
Animation	1,0 %	0,6 %	12,5 %	7,9 %	-	0,6 %

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 d'adjoint technique qui compte 31 % des agents sur emploi permanent.

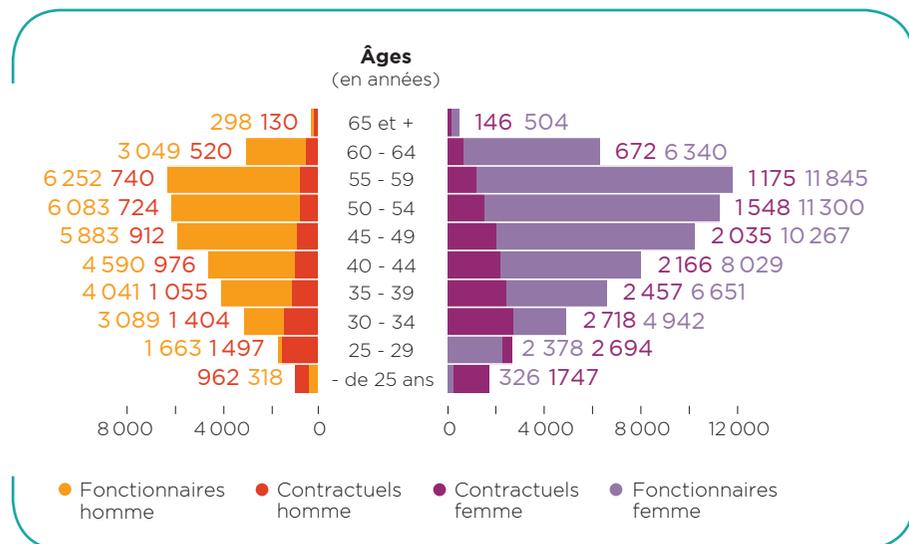
	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques - C filière technique	38 258	125	30,9 %
Adjoints administratifs - C - Filière administrative	16 111	52	13,0 %
Adjoints territoriaux d'animation - C - Filière animation	9 818	32	7,9 %
Attachés - A - Filière administrative	7 707	25	6,2 %
Auxiliaire de puériculture - C - Filière médico-sociale	5 786	19	4,7 %

→ L'âge moyen des agents de la petite couronne

46 ans et 1 mois, l'âge moyen des agents sur emploi permanent en petite couronne

L'âge moyen des fonctionnaires est supérieur de 8 ans et 4 mois à celui des contractuels. Il est de 47 ans et 10 mois pour les fonctionnaires et de 39 ans et 6 mois pour les agents contractuels sur emploi permanent.

L'âge moyen des femmes est de 46 ans et 3 mois, il est supérieur de 5 mois à celui des hommes (45 ans et 10 mois).



Près de 30 % des fonctionnaires ont plus de 55 ans

Les plus de 55 ans représentent 29 % des fonctionnaires (27 % des hommes et 30 % des femmes) mais seulement 13 % chez les contractuels sur emploi permanent.

Les moins de 30 ans représentent moins de 10 % de l'effectif, 5 % chez les fonctionnaires mais 26 % chez les contractuels sur emploi permanent.

	Fonctionnaires	Contractuels sur EP	Ensemble	Part des femmes
Part des moins de 30 ans	4,8 %	26,3 %	9,3 %	61,7 %
Part des plus de 55 ans	28,9 %	12,9 %	25,5 %	65,3 %

Le vieillissement des agents territoriaux, déjà très marqué les précédentes années, poursuit sa progression mais pourrait donner des signes de ralentissement. En effet, depuis 2011, l'âge moyen a augmenté de 2 ans et 3 mois et la part des plus de 55 ans de plus de 8 points (4 points en plus depuis 2015 et près de 2 points supplémentaires depuis 2017). Néanmoins, cette augmentation n'est plus que de 4 mois entre 2017 et 2019 contre 7 à 8 mois entre chacun des précédents exercices.

	2011	2013	2015	2017	2019
Age moyen	43 ans et 10 mois	44 ans et 6 mois	45 ans et 1 mois	45 ans et 9 mois	46 ans et 1 mois
Part des moins de 30 ans	12,0 %	11,6 %	11,0 %	9,7 %	9,3 %
Part des plus de 55 ans	17,2 %	19,1 %	21,5 %	23,8 %	25,5 %



Les mouvements de personnels

Au sein des collectivités de la petite couronne, sur l'année 2019, l'effectif total a varié de + 0,6 %. Le nombre de fonctionnaires a diminué de près de 2 % alors que les contractuels sur emploi permanent augmentaient de 13 %.

	Variation	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2018
Ensemble des emplois permanents	↗ 0,58 %	123 652	122 934
Fonctionnaires	↘ - 2,0 %		
Contractuels	↗ 13,0 %		

L'évolution varie selon les types de collectivités. Les OPH connaissent une baisse importante de leurs effectifs (- 8 %), et dans une moindre mesure, les communes de plus de 1 000 agents (- 1,4 %), et les départements. Cette diminution ne concerne que les fonctionnaires, l'effectif des agents contractuels augmentant. Les effectifs des EPCI et EP (hors EPT), et des EPT augmentent significativement (respectivement + 4,1 % et + 3,8 %).

	Variation (%)	Ensemble des emplois permanents	Fonctionnaires	Contractuels sur EP
Départements	- 0,14		- 1,9	16,8
EPT	3,79		- 1,9	30,6
Communes	0,35		- 2,2	11,2
- Communes de plus de 1 000 agents	- 1,41		- 3,8	8,6
- Communes de 500 à 1 000 agents	2,99		- 0,3	17,7
- Communes de 350 à 499 agents	0,58		- 1,2	7,5
- Communes de moins de 350 agents	3,72		1,8	11,1
CCAS – CDE	1,89		3,1	1,0
OPH	- 8,0		- 8,0	-
EPCI et EP (hors EPT)	4,12		- 0,5	39,3
Ensemble des collectivités de la petite couronne	0,58		- 2	13

Au 31 décembre 2019, on compte 14 416 arrivées d'agents sur emploi permanent et 13 446 départs. Le taux de rotation est de 11,3 % ce qui signifie que sur 100 agents, plus de 11 ont été renouvelés.

Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent	
Fin de contrats*	21,3 %
Départ à la retraite	17,0 %
Mutation	14,2 %
Démission	12,8 %
Mise en disponibilité	8,3 %

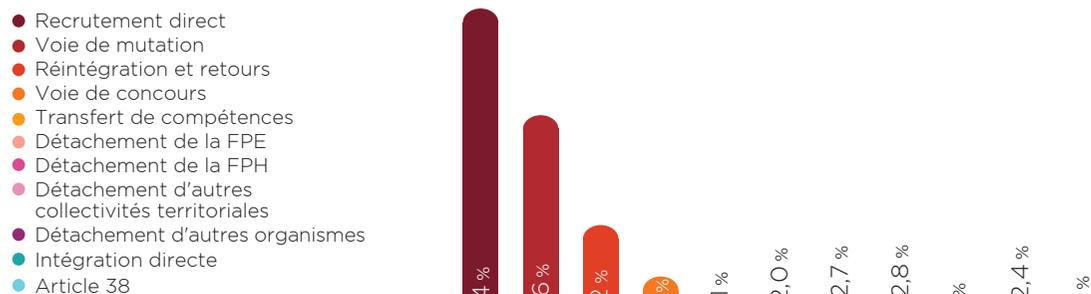
Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent	
Arrivées de contractuels	54,8 %
Remplacements (contractuels)	17,6 %
Voie de mutation	11,4 %
Recrutement direct	6 %
Réintégration et retour	5,1 %

* N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année 2019

Motifs d'arrivée des fonctionnaires

5 976 fonctionnaires ont été recrutés en 2019 soit une moyenne de 19 par collectivité. Le recrutement direct et la voie de mutation représentent près de 70 % des motifs d'arrivée des fonctionnaires en petite couronne.

Motifs d'arrivée des fonctionnaires



La réintégration et les retours est le deuxième motif d'arrivées de fonctionnaires dans les départements (23,7 %). Les détachements sont surreprésentés au sein de ce type de collectivité (18 %). Le recrutement par voie de concours, ne représentant que 6,6 % pour l'ensemble des collectivités, est plus souvent constaté dans les EPT à hauteur de 14,2 %.

Motifs d'arrivée des fonctionnaires (%)	Recrutement direct	Voie de mutation	Réintégration et retours	Voie de concours	Transfert de compétences	Détachement
Départements	21,1	26,6	23,7	9,7	0,0	18,0
EPT	36,9	32,4	3,1	14,2	5,4	5,4
Communes	45,4	26,5	13,0	5,5	0,8	6,1
- Communes de plus de 1 000 agents	43,3	23,6	16,0	7,4	0,6	7,0
- Communes de 500 à 1 000 agents	47,1	27,3	12,7	4,5	1,4	4,7
- Communes de 350 à 499 agents	46,9	26,4	10,8	4,3	0,0	8,4
- Communes de moins de 350 agents	46,2	35,8	3,4	2,6	0,0	5,3
CCAS – CDE	44,2	32,8	4,8	6,3	4,5	4,2
OPH	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EPCI et EP (hors EPT)	30,9	42,0	8,6	4,3	0,0	9,9
Ensemble des collectivités de la petite couronne	41,4	27,6	13,2	6,6	1,1	7,5

Arrivées de contractuels sur emploi permanent

10 508 contractuels ont rejoint les collectivités de petite couronne soit une moyenne de 34 contractuels par collectivité ce qui correspond à 26 recrutements et 8 remplacements en moyenne.

	Effectif	Nombre moyen d'agents
Recrutements contractuels sur emploi permanent (hors remplaçants, réintégrations et retours)	7 904	26
Remplacements	2 533	8
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	40	0
Retours (agent rémunéré pendant la période)	31	0
Total	10 508	34

Nombre moyen d'arrivées de contractuels	Recrutements sur emploi permanent		Remplacements	
	En %	Nombre d'agents	En %	Nombre d'agents
Départements	82,4	235	17,6	50
EPT	71,7	56	28,3	22
Communes	75,7	54	24,3	17
- Communes de plus de 1 000 agents	75,6	88	24,4	28
- Communes de 500 à 1 000 agents	79,4	59	20,6	15
- Communes de 350 à 499 agents	74,1	42	25,9	15
- Communes de moins de 350 agents	60,1	13	39,9	9
CCAS – CDE	77,5	3	22,5	1
OPH	0,0	0	0,0	0
EPCI et EP (hors EPT)	65,9	3	34,1	2
Ensemble des collectivités de la petite couronne	75,7	26	24,3	8

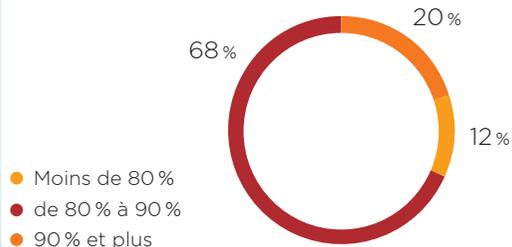
Les départements, les communes de 500 à 1 000 agents et les CCAS-CDE sont les types de collectivités ayant recruté la proportion de contractuels sur emploi permanent la plus importante (respectivement 82 %, 79 % et 78 %). Les communes de moins de 350 agents, les EPCI et EP (hors EPT), et les EPT ont recruté davantage de remplaçants que la moyenne de l'ensemble des collectivités du territoire (respectivement 40 %, 34 % et 28 %).

Focus sur le temps de travail

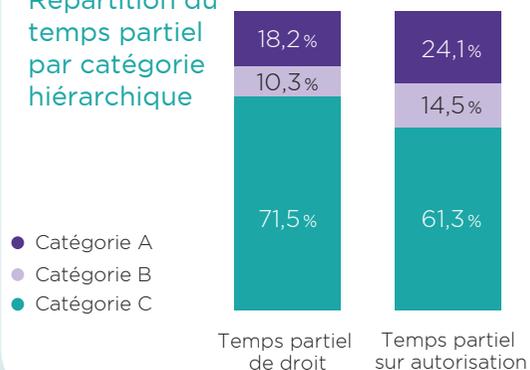
6 % des agents sont à temps non complet

Les quotités de temps de travail autres que le temps complet sont peu fréquentes en petite couronne. Seuls 5,7 % 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



5 % des agents sont à temps partiel

Le temps partiel ne représente que 5,3 % 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 %. La part des agents de la catégorie C en temps partiel de droit est plus importante que celle concernant le temps partiel sur autorisation.

Près de 16 % 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 6 % des agents sont en horaires décalés, majoritairement des femmes (58 %). 7 % des effectifs travaillent le week-end, majoritairement des hommes (60 %). Le travail de nuit ne concerne que de 2 % des effectifs sur emploi permanent, majoritairement des hommes (82 %).

	Hommes	Femmes	Part sur EP
Horaires décalés	42 %	58 %	6 %
Travail de nuit	83 %	17 %	2 %
Travail le week-end	60 %	40 %	7 %
Forfait	38 %	62 %	0 %

Trois quarts des agents sur un cycle de travail hebdomadaire

En petite couronne, les trois quarts des agents sur emploi permanent travaillent sur un cycle hebdomadaire de travail, 10 % sur un cycle annuel, moins de 5 % sur un cycle mensuel et moins de 1 % sur un cycle saisonnier. 8 % des agents travaillent sur un autre cycle (quinzaine, trimestre, etc.). Le cycle de travail au forfait est rare dans la fonction publique territoriale. Il ne concerne que des emplois de direction, cadres ou personnels itinérants ayant un forfait de jours sans décompte horaire et représente moins de 1 % des agents.

	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	73,7 %	76,9 %	75,7 %
Cycle mensuel	5,8 %	4,0 %	4,6 %
Cycle saisonnier	0,7 %	0,3 %	0,5 %
Cycle annuel	10,3 %	10,1 %	10,2 %
Autre cycle	8,7 %	7,9 %	8,2 %
Forfait	0,7 %	0,9 %	0,8 %
Total tous types de cycles	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Télétravail

43 collectivités ont déclaré avoir mis en place le télétravail en 2019. Si ce chiffre est en progression par rapport à 2017 où seulement 23 collectivités permettaient à leurs agents de travailler hors de leurs locaux, le télétravail demeure une pratique encore assez marginale. Il concerne, en 2019, moins de 15 % des collectivités du territoire de la petite couronne.



Budget et rémunérations

En petite couronne, les charges de personnel représentent 27,7 % des dépenses de fonctionnement. Ce faible ratio peut s'expliquer par le développement de la Métropole du Grand Paris, intercommunalité dotée d'un budget de fonctionnement de plusieurs milliards d'euros.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 17,1 %.

	Montant moyen	
Rémunération des agents sur emploi permanent	Rémunérations annuelles brutes	12 512 682 €
	Primes et indemnités versées	2 133 978 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires	185 466 €
	Nouvelle bonification indiciaire	124 475 €

La part des charges de personnel varie d'un type de collectivités à l'autre. Elle représente environ 20 % pour les départements et les EPT mais autour de 50 % pour les communes. Les EPCI et EP (hors EPT), compte tenu des missions exercées et des compétences de ce type de collectivités, présentent une part de charges de personnel plus faible (cf. la déclinaison par strate).

La part du régime indemnitaire varie de 15 % pour les CCAS-CDE, et 16 % pour les communes, jusqu'à près de 29 % pour les EPCI et EP (hors EPT).

	Part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement (%)	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations
Départements	20,3	17,3
EPT	18,4	19,9
Communes	46,2	16,2
- Communes de plus de 1 000 agents	48,9	16,3
- Communes de 500 à 1 000 agents	41,4	16,6
- Communes de 350 à 499 agents	47,5	14,3
- Communes de moins de 350 agents	48	15,5
CCAS – CDE	58,2	14,7
OPH	11,2	21,4
EPCI et EP (hors EPT)	4,5	28,5
Ensemble des collectivités de la petite couronne	27,7	17,1

Mise en place du RIFSEEP

193 collectivités, soit 63 % des collectivités répondantes, déclarent avoir mis en place le RIFSEEP pour les fonctionnaires. Parmi celles-ci, 157 collectivités ont instauré un complément indemnitaire annuel (CIA), représentant plus de la moitié des collectivités répondantes en 2019. 171 collectivités (56 %) ont mis en place le RIFSEEP pour les contractuels sur emploi permanent.

La part des primes sur la rémunération annuelle brute décroît selon la catégorie hiérarchique. Elle représente près de 22 % pour les agents de la catégorie A, 18 % pour les agents de la catégorie B et 15 % pour les agents de la catégorie C.

Part des primes par catégorie	Titulaire	Contractuel	Ensemble de l'emploi permanent
Catégorie A	21,9 %	20,8 %	21,6 %
Catégorie B	18,1 %	17,8 %	18,0 %
Catégorie C	15,5 %	13,2 %	15,2 %
Total	17,1 %	16,6 %	17,1 %

Rémunération moyenne annuelle brute par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	Rémunération	50 887 €	37 910 €	35 854 €	26 694 €	27 827 €	19 171 €
	Part des primes (%)	24 %	23 %	18 %	20 %	16 %	15 %
Technique	Rémunération	56 157 €	48 080 €	38 155 €	29 720 €	27 393 €	21 295 €
	Part des primes	33 %	29 %	23 %	22 %	15 %	13 %
Culturelle	Rémunération	42 001 €	26 495 €	32 560 €	22 163 €	27 631 €	18 584 €
	Part des primes	11 %	11 %	11 %	11 %	13 %	13 %
Sportive	Rémunération	42 821 €	39 356 €	34 467 €	23 105 €	31 930 €	19 526 €
	Part des primes	17 %	21 %	17 %	20 %	13 %	11 %
Médico-sociale	Rémunération	39 612 €	35 185 €	26 924 €	27 205 €	25 980 €	21 002 €
	Part des primes	15 %	12 %	14 %	12 %	15 %	15 %
Police	Rémunération	52 364 €	s*	50 377 €	-	37 482 €	s*
	Part des primes	38 %	-	26 %	-	24 %	-
Animation	Rémunération	-	-	34 269 €	23 761 €	25 769 €	20 268 €
	Part des primes	-	-	18 %	17 %	15 %	12 %
Toutes filières	Rémunération	46 674 €	37 956 €	35 209 €	25 362 €	27 375 €	20 834 €

S : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Les agents relevant de la catégorie A des filières administrative, technique et police perçoivent la rémunération moyenne annuelle brute la plus élevée.

Les fonctionnaires en catégorie A des filières police et technique perçoivent la part de primes la plus élevée (respectivement 38 % et 33 %).



Le handicap

6 % des agents en situation de handicap

La loi du 11 février 2005 impose l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes en situation de handicap⁷.

En 2019, les collectivités de petite couronne comptent 7 556 travailleurs handicapés soit 6,1 % des agents sur emploi permanent. Si le taux légal est atteint sur l'ensemble du territoire, ce n'est pas le cas pour plusieurs types de collectivités (EPT : 3 %, CCAS et OPH : 5 %,) et pour toutes les strates de communes (communes de 350 à 499 agents et de moins de 350 agents : 5 %).

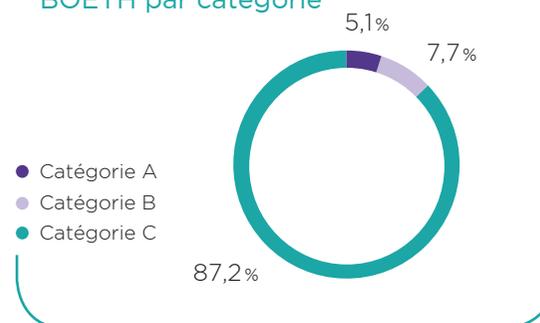
	Part des travailleurs handicapés sur EP
Départements	10 %
EPT	3 %
Communes	6 %
- Communes de plus de 1 000 agents	6 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	6 %
- Communes de 350 à 499 agents	5 %
- Communes de moins de 350 agents	5 %
CCAS – CDE	5 %
OPH	5 %
EPCI et EP (hors EPT)	4 %
Ensemble des collectivités de la petite couronne	6 %

La très grande majorité des travailleurs handicapés est fonctionnaire (96 % contre 80 % pour l'ensemble des agents permanents) et relève de la catégorie C (87 % contre 71 % pour l'ensemble des agents permanents). Les travailleurs handicapés sont sous-représentés parmi les agents de la catégorie A (5 % contre 16 % sur l'ensemble des agents permanents).

(7) La loi du 11 février 2005 concerne les collectivités ou établissements publics qui emploient au moins 20 agents en équivalent temps plein (ETP), quel que soit leur statut, au 1^{er} 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 %.

Dépenses réalisées en matière de handicap	5 296 036 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	7 556
Part des fonctionnaires	96 %

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.



La formation

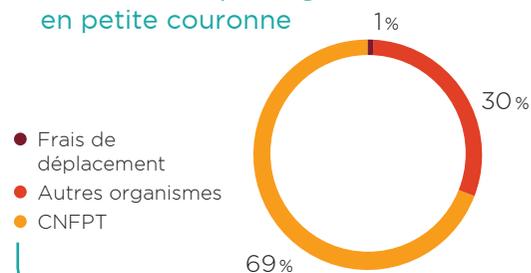
2,2 jours de formation par agent et moins de la moitié des agents formés

En petite couronne, 57 137 agents sur emploi permanent ont suivi 275 460 jours de formation en 2019. Moins de la moitié (46,2 %) 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 161 790 €.

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 2,2 jours dans l'ensemble des collectivités. Selon le type de collectivités, ce nombre moyen de jours et la part des agents formés varient de 0,8 jour et 31 % d'agents formés pour les OPH à 2,8 jours et 58,6 % pour les EPCI et EP (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
Départements	2,5	50,6 %
EPT	1,9	38,7 %
Communes	2,2	45,8 %
- Communes de plus de 1 000 agents	2,4	46,4 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	1,9	45,0 %
- Communes de 350 à 499 agents	2,3	48,1 %
- Communes de moins de 350 agents	1,6	40,6 %
CCAS-CDE	1,8	43,8 %
OPH	0,8	31,0 %
EPCI et EP (hors EPT)	2,8	58,6 %
Ensemble des collectivités de la petite couronne	2,2	46,2 %

Répartition des dépenses de formation par organisme en petite couronne



69 % du coût total des actions de formation est consacré aux formations organisées par le CNFPT contre 30 % pour les autres organismes et 1 % pour les frais de déplacement.

Répartition des jours de formation	
CNFPT	
Au titre de la cotisation obligatoire	52,7 %
CNFPT	
Au-delà de la cotisation obligatoire	3,5 %
Autres organismes	28,2 %
Interne	15,6 %

56 % des formations sont réalisées par le CNFPT en petite couronne et 53 % au titre de la cotisation obligatoire. Près de 30 % des formations sont dispensées par d'autres organismes.

Un nombre de jours moyen de formation qui varie selon la catégorie hiérarchique

Le nombre de jours moyen par agent bénéficie plutôt aux agents de catégorie A et B avec respectivement 2,5 et 2,7 jours de formation contre 2,1 jours moyen par agent pour les catégories C.

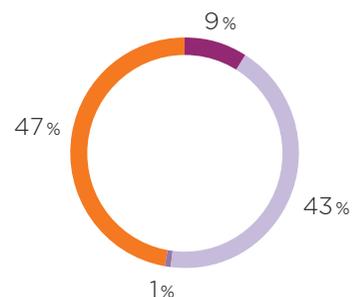
Par type de collectivités, les agents de la catégorie C ont systématiquement le nombre moyen de jours de formation le plus faible. La catégorie bénéficiant du nombre moyen de jours de formation le plus élevé est la catégorie B, et particulièrement pour les

départements et les EPCI et EP (hors EPT), où les agents de cette catégorie bénéficient en moyenne de plus de 3,6 jours de formation en 2019. En revanche, dans les communes de 500 à 1 000 agents, la moyenne est de 2,6 jours pour les catégories A contre 2,4 jours pour les catégories B.

Nombre de jours moyen par agent	Nombre de jours de formation par agent sur emploi permanent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Départements	2,5	2,7	3,6	2,2
EPT	1,9	2,1	2,1	1,6
Communes	2,2	2,5	2,5	2,1
- Communes de plus de 1 000 agents	2,4	2,5	2,6	2,4
- Communes de 500 à 1 000 agents	1,9	2,6	2,4	1,7
- Communes de 350 à 499 agents	2,3	2,9	3,3	2,0
- Communes de moins de 350 agents	1,6	2,0	2,1	1,5
CCAS-CDE	1,8	2,1	2,5	1,7
OPH	0,8	1,1	2,3	0,7
EPCI et EP (hors EPT)	2,8	2,9	3,7	2,4
Ensemble des collectivités de la petite couronne	2,2	2,5	2,7	2,1

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)



47 % des formations réalisées sont des formations prévues par les statuts particuliers⁸. Elles représentent même près de 70 % dans les communes de moins de 350 agents dont le nombre de jours de formation par agent est inférieur à 2 jours ; ce qui peut laisser penser que les collectivités où les agents bénéficient de moins de jours de formation, ces jours sont essentiellement affectés aux formations obligatoires comme les formations d'intégration et les formations de professionnalisation.

La part des formations de perfectionnement représente 43 % des journées de formation. Elle représente 60 % dans les départements et les EPCI et EP (hors EPT) dont le nombre de jours moyen de formation par agent est supérieur à la moyenne ce qui laisse à penser que les collectivités dont les agents se forment « plus » peuvent affecter des jours à des formations autres que les formations obligatoires.

La part des préparations aux concours et examens représente moins de 10 % des jours de formation et ce de façon assez homogène par type de collectivité.

Répartition des jours de formation par type	Formation prévue par les statuts particuliers	Formation de perfectionnement	Préparation aux concours et examens
Départements	29 %	60 %	8 %
EPT	43 %	44 %	12 %
Communes	52 %	38 %	9 %
- Communes de plus de 1 000 agents	51 %	37 %	10 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	53 %	38 %	8 %
- Communes de 350 à 499 agents	48 %	44 %	8 %
- Communes de moins de 350 agents	66 %	24 %	9 %
CCAS-CDE	48 %	45 %	6 %
OPH	30 %	66 %	0 %
EPCI et EP (hors EPT)	30 %	59 %	8 %
Ensemble des collectivités de la petite couronne	47 %	43 %	9 %

En 2019, 345 dossiers de VAE sont en cours et/ou ont débouché dans l'année.

Seuls 43 bilans de compétences financés par la collectivité et 85 agents bénéficiant d'un congé de formation ont été recensés.

(8) Formation d'intégration et formation de professionnalisation



Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

→ Accidents du travail et prévention des risques

Une moyenne de 7,3 accidents du travail pour 100 agents en 2019

11 178 accidents de travail ont été déclarés en 2019 soit une moyenne de 7,3 accidents du travail pour 100 agents en 2019. Le nombre d'accidents du travail pour 100 agents varie de 2 dans les EPCI et EP (hors EPT) à 8,3 dans les communes de 500 à 1 000 agents et les CCAS-CDE.

%	Nombre moyen d'accidents du travail pour 100 agents	Nombre moyen de jours de formation liés à la prévention
Départements	5,2	315
EPT	7,2	78
Communes	8,3	74
- Communes de plus de 1 000 agents	8	164
- Communes de 500 à 1 000 agents	8,3	62
- Communes de 350 à 499 agents	7,9	20
- Communes de moins de 350 agents	5,3	19
CCAS-CDE	8,3	2
OPH	5	14
EPCI et EP (hors EPT)	2	5
Ensemble des collectivités de la petite couronne	7,3	36

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 EPCI et EP (hors EPT) qui comptent en moyenne entre 2 ou 5 jours de formation « prévention » tandis que les départements comptabilisent 315 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
Départements	315	1 361 179 €	0,5
EPT	78	93 034 €	0,9
Communes	74	45 653 €	0,4
- Communes de plus de 1 000 agents	164	80 469 €	0,5
- Communes de 500 à 1 000 agents	62	40 310 €	0,2
- Communes de 350 à 499 agents	20	25 898 €	0,7
- Communes de moins de 350 agents	19	23 815 €	0,5
CCAS-CDE	2	640 €	1,6
OPH	14	14 635 €	0,3
EPCI et EP (hors EPT)	5	31 043 €	1,8
Ensemble des collectivités de la petite couronne	36	39 963 €	0,5

→ L'absentéisme

En petite couronne, en moyenne 32,7 jours d'absence pour tout motif médical sont dénombrés en 2019 par fonctionnaire et 10 jours par agent contractuel sur emploi permanent.

Avec une moyenne de 8,5 % pour l'ensemble des collectivités du territoire, le taux d'absentéisme global⁹ varie en 2019 de 4,9 % dans les EPCI et EP (hors EPT) à 12 % pour les OPH, et 10 % pour les départements et les CCAS-CDE.

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

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

* Formule du taux d'absentéisme : nbre de jours d'absence / (nbre 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

En petite couronne, le taux d'absentéisme global est plus important pour les fonctionnaires (9,8 %) que pour les contractuels sur emploi permanent (3,7 %). Cette différence selon le statut 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 6 mois contre 47 ans et 10 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.

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 considération¹⁰.

(9) 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.

(10) Pour aller plus loin, *Quantifier les absences : quels indicateurs, quelles interprétations ?*, CIG petite couronne, janvier 2020.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
Nombre de jours moyen / agents absents	42,4	19,6	20,8
Pour maladie ordinaire	30,8	18,5	17,7
Pour accidents du travail imputables au service et au trajet	63,1	27,6	28,6
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	253,6	247,6	199,9
Pour maladie de longue durée	300,3	224,0	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	149,4	115,5	149,1
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	79,5	69,5	81,6
Pour d'autres raisons *	4,0	3,6	3,2

*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]

Le nombre de jours moyen par agent absent est de 42,4 jours pour les fonctionnaires et 19,6 jours pour les contractuels. Il évolue selon le motif de l'arrêt, pour les fonctionnaires, il est de près de 31 jours pour maladie ordinaire, de 63 jours pour les accidents du travail, de 149 jours pour maladie professionnelle.

Près de la moitié des agents se sont absentés pour maladie ordinaire en 2019

La maladie ordinaire constitue le premier motif d'arrêt : 49 % des agents sur emploi permanent en petite couronne ont été absents au moins une fois pour ce motif. En moyenne, les agents absents pour maladie ordinaire se sont arrêtés deux fois pour une durée totale de 29 jours.

Taux d'exposition pour maladie ordinaire*	49,0 %
Durée moyenne des absences pour maladie ordinaire**	28,6
Fréquence des arrêts pour maladie ordinaire***	2,2

* Nombre d'agents absents sur emploi permanent / Nombre total d'agents sur emploi permanent x 100

** Nombre de jours d'absence des agents sur emploi permanent / Nombre d'agents sur emploi permanent absents au moins une fois dans l'année

*** Nombre d'arrêts des agents sur emploi permanent / Nombre d'agents sur emploi permanent absents au moins une fois dans l'année

	Taux d'exposition pour maladie ordinaire*	Durée moyenne des absences pour maladie ordinaire**	Fréquence des arrêts pour maladie ordinaire***
Départements	52,7 %	34,0	2,7
EPT	40,2 %	28,1	2,4
Communes	49,3 %	27,4	2,1
- Communes de plus de 1 000 agents	49,8 %	28,0	2,1
- Communes de 500 à 1 000 agents	51,1 %	26,9	2,2
- Communes de 350 à 499 agents	42,8 %	24,2	2,2
- Communes de moins de 350 agents	43,9 %	28,1	2,1
CCAS-CDE	52,3 %	30,5	2,0
OPH	49,1 %	37,6	1,5
EPCI et EP (hors EPT)	37,3 %	26,7	1,3
Ensemble des collectivités de la petite couronne	49,0 %	28,6	2,2

→ Les sanctions disciplinaires

Selon les données du REC 2019, ont été prononcées 583 sanctions concernant des fonctionnaires titulaires. 90,6 % des sanctions relèvent du 1^{er} groupe, dont une majorité d'avertissements (34,6 % des sanctions) et seulement 14 révocations (sanctions du 4^e groupe) ont été prononcées.

	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2019	%
Sanctions du 1^{er} groupe :	528	90,6
• Avertissement	202	34,6
• Blâme	139	23,8
• Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	187	32,1
Sanctions du 2^e groupe :	16	2,7
• Radiation du tableau d'avancement	-	0,0
• Abaissement d'échelon	-	0,0
• Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	16	2,7
Sanctions du 3^e groupe :	25	4,3
• Rétrogradation	-	0,0
• Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	25	4,3
Sanctions du 4^e groupe :	14	2,4
• Mise à la retraite d'office	-	0,0
• Révocation	14	2,4

Les tendances d'évolutions 2017-2019 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 du REC 2019 ne sont pas à l'identique celles ayant participé en 2017, 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 2017 et en 2019 soit **253 collectivités et établissements de la petite couronne**.

Toutefois, il convient de rester prudent dans l'interprétation des différentes évolutions. En outre, du fait du changement dans le périmètre des indicateurs en 2019, les évolutions n'ont pu être analysées cette année pour les aspects relatifs à la formation et aux absences.

→ Statut

Les collectivités de la petite couronne définies à « champ constant » comptabilisent 144 576 agents dont 118 055 sur emploi permanent au 31 décembre 2019 contre 142 818 agents dont 118 018 sur emploi permanent au 31 décembre 2017, soit une hausse de 1% des effectifs globaux (1 758 agents de plus mais seulement 37 agents sur emploi permanent). Par statut, l'évolution se décline de la façon suivante :

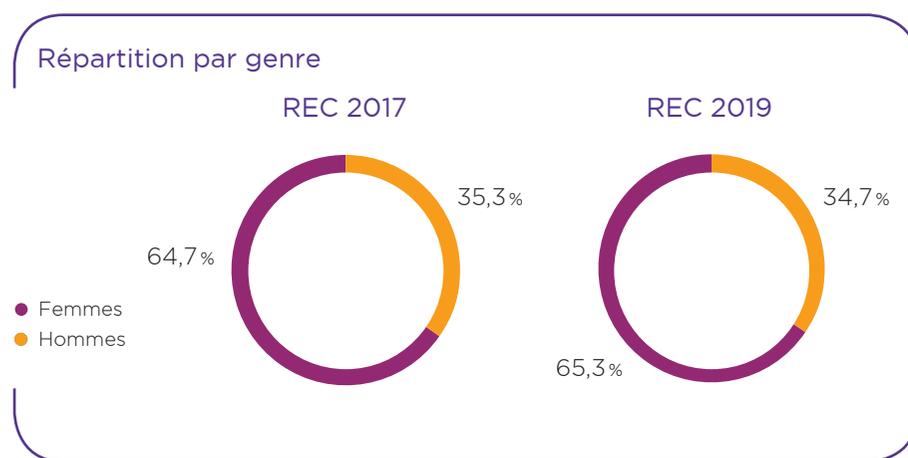
- 3 % d'agents fonctionnaires en moins ;
- 16 % d'agents contractuels sur emploi permanent en plus ;
- 7 % d'agents contractuels sur emploi non permanent en plus.

	REC 2017 Au 31 déc. 2017		REC 2019 Au 31 déc. 2019	
	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents
Fonctionnaires	96 834	383	93 524	370
Contractuels occupant un emploi permanent	21 184	84	24 531	97
Ensemble des emplois permanents	118 018	466	118 055	467
Emplois non permanents	24 800	98	26 521	105
Total	142 818	564	144 576	571

Cette hausse recouvre néanmoins des tendances disparates : l'emploi permanent est quasiment stable sur la période, dans la mesure où lorsque les collectivités perdent en moyenne 13 fonctionnaires, elles emploient en moyenne 13 contractuels de plus qu'en 2017. En revanche, l'emploi non permanent croît avec un différentiel moyen de 7 agents en plus par collectivité en 2019.

→ Genre

On observe une légère augmentation du taux de féminisation de 0,6 point entre 2017 et 2019, dans la continuité de celle déjà observée entre 2015 et 2017 (+ 0,4 point).



→ Age moyen

Au sein de l'ensemble des collectivités ayant répondu aux REC 2017 et 2019, on constate un **vieillissement des agents de 4 mois**. L'âge moyen des agents sur emploi permanent passe de 45 ans et 9 mois en 2017 à 46 ans et 1 mois en 2019.

Le vieillissement est davantage marqué parmi les titulaires (+ 8 mois) que parmi les contractuels sur emploi permanent (+ 5 mois).

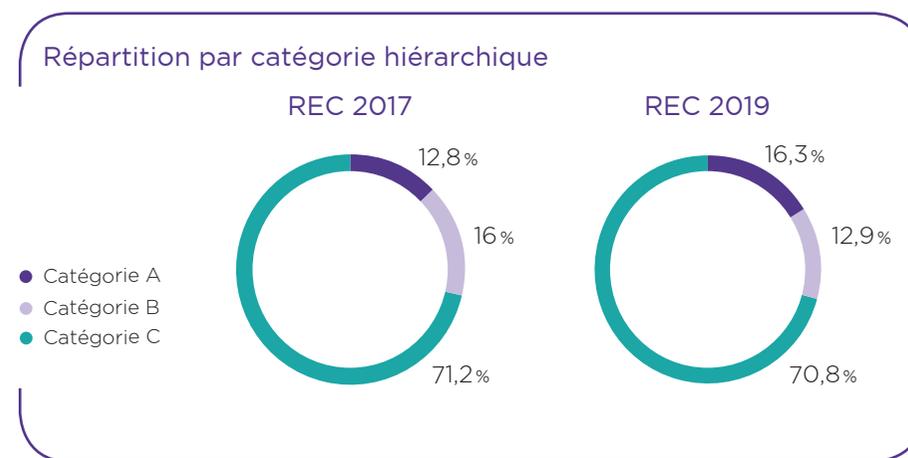
→ Filières et cadres d'emplois

La répartition par filière est stable entre 2017 et 2019 : 75 % des effectifs sont concentrés dans les 3 filières technique (42 %), administrative (24 %) et animation (9 %).

Le cadre d'emploi le plus représenté reste celui des adjoints techniques puis des adjoints administratifs et des adjoints territoriaux d'animation.

→ Catégories hiérarchiques

- Le poids des agents de la catégorie A a augmenté (13 % en 2017 contre 16 % en 2019) au détriment de la catégorie B (16 % en 2017 contre 13 % en 2019). Le poids de la catégorie C reste stable à hauteur de 71 %.



→ Motifs d'arrivée des fonctionnaires

- Les principaux motifs d'arrivée des fonctionnaires sont les mêmes entre 2017 et 2019 : le recrutement direct, la voie de mutation et la réintégration.

→ Budget et rémunération

Les charges de personnel sont en baisse entre 2017 (34,6 %) et 2019 (26,9 %). Ce faible ratio peut s'expliquer par l'essor de la Métropole du Grand Paris, établissement dont les missions et l'ampleur rendent la comparaison difficile avec les autres collectivités et établissements de la petite couronne.

Il s'agit en effet de l'intercommunalité la plus peuplée du pays, dotée d'un budget de fonctionnement de plusieurs milliards d'euros.

Sans cet établissement public, la part des charges de personnel connaît une baisse plus relative entre 2017 (34,7 %) et 2019 (32,3 %).

La part du régime indemnitaire a légèrement progressé, passant de 17,0 % à 17,3 %.

→ Le handicap

Le nombre de travailleurs handicapés a légèrement diminué entre 2017 et 2019. Ils représentaient 6,5 % des agents sur emploi permanent en 2017 et 6,2 % en 2019.

La part de fonctionnaires reste stable à 96 %.

La part des agents de catégorie C (87 %) diminue de 1 point entre 2017 et 2019. La part des agents de catégorie A augmente de 1,6 point (5,1 %).

→ Les accidents du travail

Le nombre d'accidents du travail a diminué entre 2017 et 2019 de 359 accidents.

La moyenne d'accidents du travail pour 100 agents diminue aussi légèrement passant de 7,7 en 2017 à 7,4 en 2019.

Synthèse des données du REC 2019 par type de collectivités

→ Les départements

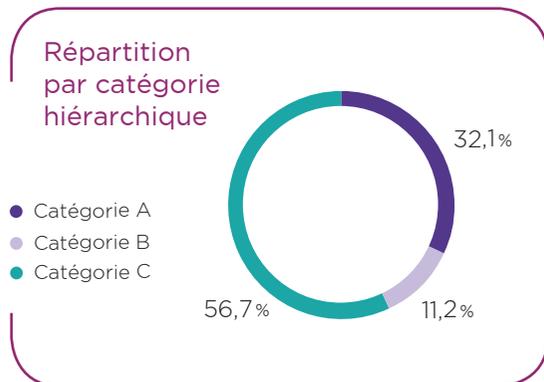
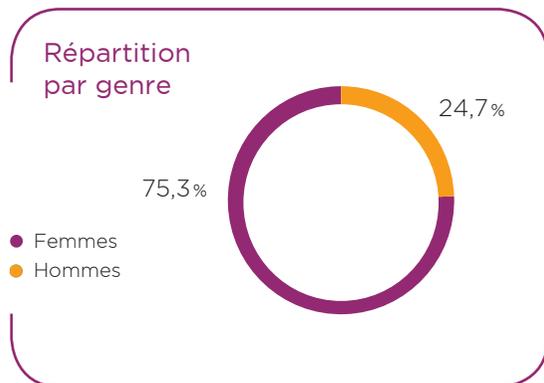
→ Répartition des effectifs par statut

Les trois départements de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2019. Au 31 décembre 2019, ils comptabilisent 20 660 agents dont 18 390 sur emploi permanent, soit 1 005 agents de moins qu'en 2017.

Les départements de la petite couronne emploient en moyenne 6 887 agents sur emploi permanent. Parmi ceux-ci, 87 % sont fonctionnaires et 13 % sont contractuels (ils étaient 90 % de fonctionnaires en 2017). Sauf mention contraire, la suite de l'analyse porte principalement sur l'emploi permanent.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	16 044	5 348	5 399,3	87 %
Contractuels occupant un emploi permanent	2 346	782	776,8	13 %
Ensemble des emplois permanents	18 390	6 130	6 176,0	100 %
Emplois non permanents	2 270	757	-	-
Total	20 660	6 887	-	-

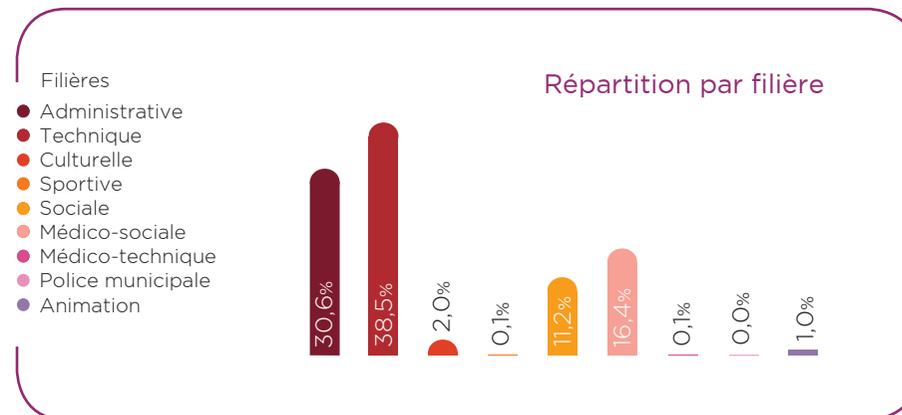
→ Répartition par genre et par catégorie hiérarchique



Plus élevé que la moyenne de l'ensemble des collectivités du territoire, le taux de féminisation des départements est de 75 % contre 64 % en petite couronne. Ce taux est à mettre en lien avec le poids des métiers des secteurs social et médico-social souvent fortement féminisés. La répartition par catégorie se démarque également de la moyenne en petite couronne. Les agents en catégorie B (11 % contre 16 % en petite couronne) et C (57 % contre 71 % en petite couronne) sont moins représentés et sont recensés nettement plus d'agents en catégorie A (32 % contre 13 % en petite couronne). Le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants peut expliquer le niveau élevé de cadres qui était de 21,1 % en 2017 et de 22,2 % pour les catégories B.

→ Filières et cadres d'emplois

86 % des effectifs sont concentrés dans 3 filières : technique, administrative et médico-sociale.



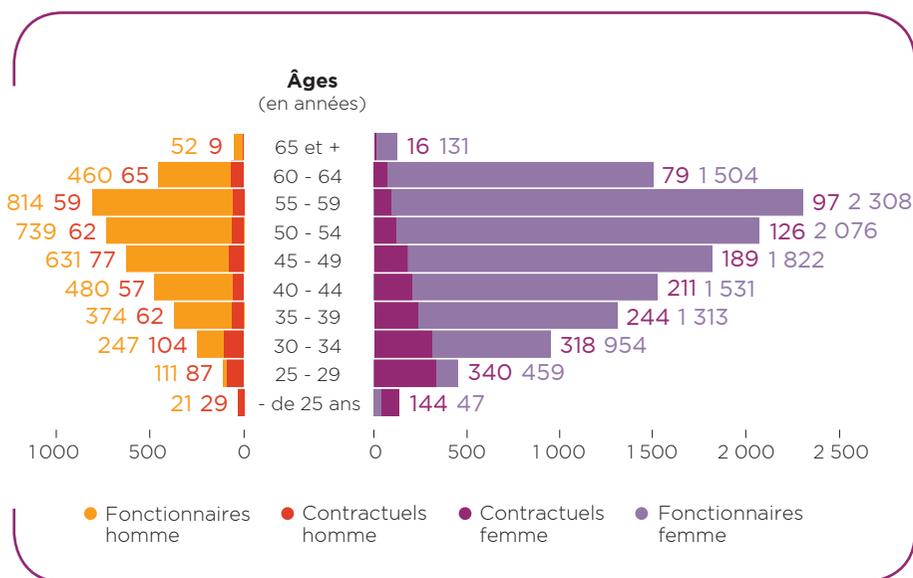
Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des départements, le cadre d'emplois le plus représenté est celui des adjoints techniques des établissements d'enseignement. Cette répartition reste identique à celle de 2017, exception faite des attachés qui sont désormais en 5^e position.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques des établissements d'enseignement - C - Filière technique	3 098	1033	16,8 %
Adjoints administratifs - C - Filière administrative	2 497	832	13,6 %
Adjoints techniques - C - Filière technique	2 227	742	12,1 %
Auxiliaires de puériculture - C - Filière médico-sociale	1 758	586	9,6 %
Attachés - A - Filière administrative	1 684	561	9,2 %

→ L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des départements de la petite couronne est de 47 ans et 7 mois soit 3 mois de plus qu'en 2017. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 48 ans et 9 mois (+ 6 mois par rapport à 2017), celui des contractuels sur emploi permanent est de 39 ans et 9 mois (+ 5 mois par rapport à 2017).



→ Les mouvements de personnels

Au sein des départements de la petite couronne, sur l'année 2019, l'effectif total a varié de - 0,1 %, soit une baisse de 26 agents en moyenne. Cette baisse recouvre néanmoins des tendances disparates : alors que l'effectif des fonctionnaires baisse de 1,9 % (soit 1 531 fonctionnaires en moins), celui des contractuels sur emploi permanent croît de 16,8 % (soit 342 contractuels en plus).

	Variation	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2018
Ensemble des emplois permanents	↘ - 0,14 %	18 390	18 416
Fonctionnaires	↘ - 1,9 %		
Contractuels	↗ 16,8 %		

On compte 1 466 arrivées d'agents sur emploi permanent et 1 448 départs. Le taux de rotation est de 7,9 %, il était de 5,3 % en 2017.

À noter, un taux de démission de 11,5 %, près du double de celui de 2017 qui était de 5,6 %. L'arrivée de contractuels est supérieure de 4 points à celui de 2017 mais les réintégrations et retours sont inférieurs de 5 points.

► Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

Fin de contrats*	8,3 %
Départ à la retraite	26,7 %
Mutation	12,2 %
Démission	11,5 %
Mise en disponibilité	9,5 %

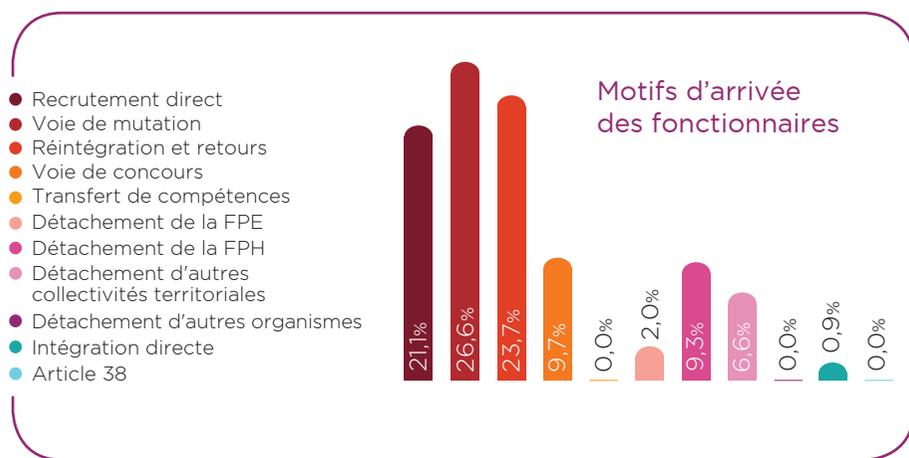
* N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année 2019

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

Arrivées de contractuels	48,2 %
Voie de mutation	13,6 %
Réintégration et retour	12,6 %
Remplacements (contractuels)	10,3 %
Voie de détachement	9,2 %

Motifs d'arrivée des fonctionnaires

752 fonctionnaires ont été recrutés en 2019 (contre 628 en 2017) soit une moyenne de 251 par département.



Par rapport à la moyenne des collectivités, les départements recrutent légèrement moins de fonctionnaires par voie de mutation (26,6 % contre 27,6 % en moyenne) et nettement moins par recrutement direct (21,1 % contre 41,4 % en moyenne) et davantage par réintégration et retours (23,7 % contre 13,2 % en moyenne) et par détachement (18 % contre 7,6 % en moyenne).

Arrivées de contractuels sur emploi permanent

863 contractuels ont rejoint les départements de la petite couronne soit une moyenne de 288 par département. Ces chiffres étaient nettement moins importants en 2017, puisque 532 contractuels avaient rejoint le département soit une moyenne de 177 par département. Parmi eux, 82 % (235 agents) ont été recrutés sur emploi permanent et 17 % (50 agents) en tant que remplaçants.

→ Budget et rémunérations

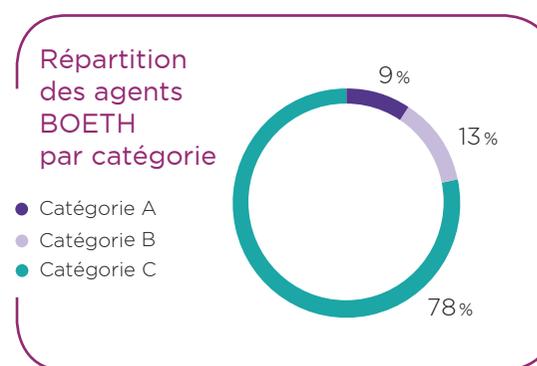
Les charges de personnel représentent 20,3 % des dépenses de fonctionnement. C'est le type de collectivités qui présente un des ratios les plus faibles, après les OPH et les EPT. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes est de 17,3 % pour l'ensemble des agents sur emploi permanent. Elle est désormais plus importante pour les contractuels sur emploi permanent (19,1 %) que pour les fonctionnaires (17,1 %) alors qu'elle était équilibrée autour de 14 % en 2017.

↳ Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	17,1 %
Contractuels sur emplois permanents	19,1 %
Ensemble	17,3 %

	Montant moyen
Rémunération des agents sur emploi permanent	
Rémunérations annuelles brutes	204 833 266 €
- Dont primes et indemnités versées	35 387 744 €
- Dont heures supplémentaires et/ou complémentaires	518 864 €
- Dont nouvelle bonification indiciaire	2 685 067 €

→ Le handicap



Les départements de la petite couronne comptent 1 922 travailleurs handicapés soit 10 % des agents sur emploi permanent. La très grande majorité est fonctionnaire et de catégorie C. Les dépenses réalisées en matière de handicap ont augmenté de près de 80 % entre 2017 et 2019 passant de 322 286 € en 2017 à 577 259 € en 2019.

Dépenses réalisées en matière de handicap	577 259 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	1 922
Part des fonctionnaires	97 %

→ La formation

Jours de formation et répartition par catégorie

En 2019, 50,6 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour. Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 2,5 jours pour l'ensemble des départements, une moyenne proche de celle observée en 2017 (2,4 jours).

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	3 342	35,9 %	16 092	2,7
Catégorie B	1 475	15,9 %	7 339	3,6
Catégorie C	4 486	48,2 %	23 104	2,2
Total	9 303	100,0 %	46 535	2,5

Répartition des jours de formation par organisme

52 % des formations sont réalisées par le CNFPT dans les départements de la petite couronne, quasi exclusivement au titre de la cotisation obligatoire. Elles étaient de 45,4 % en 2017 contre 56 % en moyenne en petite couronne alors que les formations internes représentaient près de 32 %.

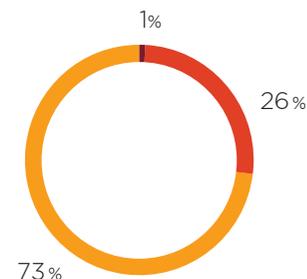
► Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT - Au titre de la cotisation obligatoire	51,6 %
CNFPT - Au-delà de la cotisation obligatoire	0,3 %
Autres organismes	23,1 %
Interne	25,1 %

Montant et répartition des dépenses de formation par organisme

Répartition des dépenses de formation par organisme

- Frais de déplacement
- Autres organismes
- CNFPT



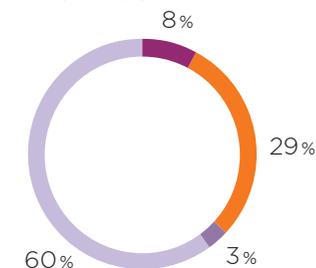
Le montant consacré à la formation est de 7 673 513 €, soit en moyenne 2 557 838 € par département. 73 % des dépenses de formation vont au CNFPT, prestataire principal des formations dispensées.

Répartition des formations par type

60 % des formations réalisées sont des formations de perfectionnement (47 % en 2017 et 43 % en moyenne en petite couronne) contre 43 % pour l'ensemble des collectivités du territoire, tandis que la part des formations prévues par les statuts particuliers est de 29 % (35 % en 2017) contre 47 % pour l'ensemble des collectivités de la petite couronne.

Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.
- 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 :

1 077 accidents du travail ont été déclarés en 2019 soit en moyenne 5,2 accidents du travail pour 100 agents en 2019. Ces données sont bien supérieures à celles de 2017 avec 657 accidents du travail déclarés et une moyenne de 3,4 accidents pour 100 agents.

Absentéisme : en moyenne en 2019, on compte 35,8 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire (contre 34,3 jours en 2017) et 11 jours par agent contractuel (contre 10,5 jours en 2017). Le taux d'absentéisme global (10 %) est supérieur à la moyenne de l'ensemble des collectivités de la petite couronne (8,5 %).

Dans les départements, la durée moyenne d'absence est supérieure à celle de l'ensemble des collectivités, avec pour les fonctionnaires 56 jours contre 42 jours en petite couronne, et pour les contractuels 35 jours contre 20 jours en petite couronne.

Prévention	Moyenne
Nombre de jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	315
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	1 361 179 €
Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	0,5

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents du travail)	6,2 %	2,5 %	5,7 %	0,3 %
Taux d'absentéisme médical** (toutes absences pour motif médical)	9,8 %	3,0 %	9,0 %	0,4 %
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	10,8 %	4,1 %	10,0 %	0,5 %

* Formule du taux d'absentéisme : nbre de jours d'absence / (nbre 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
Nombre de jours moyen / agents absents	55,7	34,9	18,9
Pour maladie ordinaire	35,0	23,6	13,2
Pour accidents du travail imputables au service et au trajet	48,3	32,3	22,1
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	248,5	315,9	-
Pour maladie de longue durée	298,1	-	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	122,5	287,0	110,5
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	104,5	82,4	137,3
Pour d'autres raisons*	57,9	1,0	-

* 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

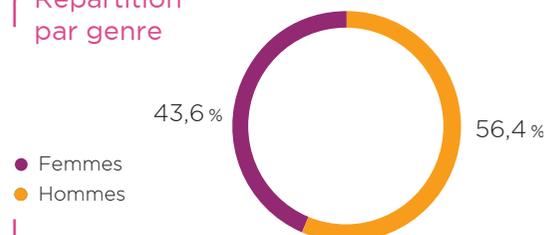
La totalité des 11 EPT de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2019. Au 31 décembre 2019, ils représentaient 9 093 agents dont 8 352 sur emploi permanent.

Les EPT de la petite couronne emploient en moyenne 827 agents sur emploi permanent. Parmi les agents sur emploi permanent, 77 % des agents sont fonctionnaires et 23 % sont contractuels. Sauf mention contraire, la suite de l'analyse porte principalement sur l'emploi permanent.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	6 460	587	578,3	77 %
Contractuels occupant un emploi permanent	1 892	172	159,3	23 %
Ensemble des emplois permanents	8 352	759	737,6	100 %
Emplois non permanents	741	67	-	-
Total	9 093	827	-	-

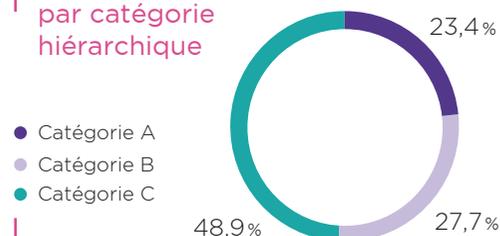
→ Répartition par genre et par catégorie hiérarchique

Répartition par genre



Nettement inférieur à la moyenne de l'ensemble des collectivités (64,4%), le taux de féminisation des EPT est de 44%. La répartition par catégorie se démarque également de celle constatée en petite couronne : moins de la moitié (49 %) des agents sur emploi permanent sont en catégorie C (contre 71 % en moyenne), 28 % en catégorie B (contre 13 % en moyenne) et 23 % en catégorie A (contre 16 % en moyenne).

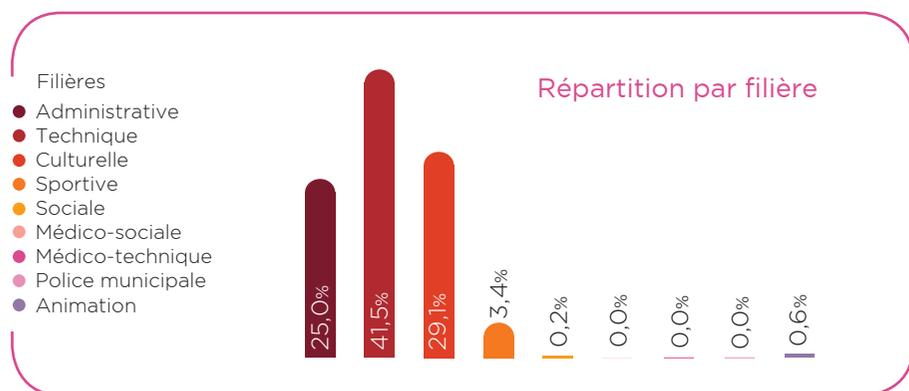
Répartition par catégorie hiérarchique



→ Filières et cadres d'emplois

96 % des effectifs sont concentrés dans 3 filières : technique, culturelle et administrative. Alors que la filière culturelle ne représente que 5,8 % dans l'ensemble des collectivités, elle atteint près de 30 % des effectifs au sein des EPT.

Du fait des compétences et des métiers exercés au sein des EPT, la répartition par filière est différente de la moyenne des collectivités du territoire : la part des agents dans la filière animation est très faible (0,6 % contre 9,5 % en moyenne) et les filières sociale et médico-sociale ne sont pas représentées.



Les 5 premiers cadres d'emplois

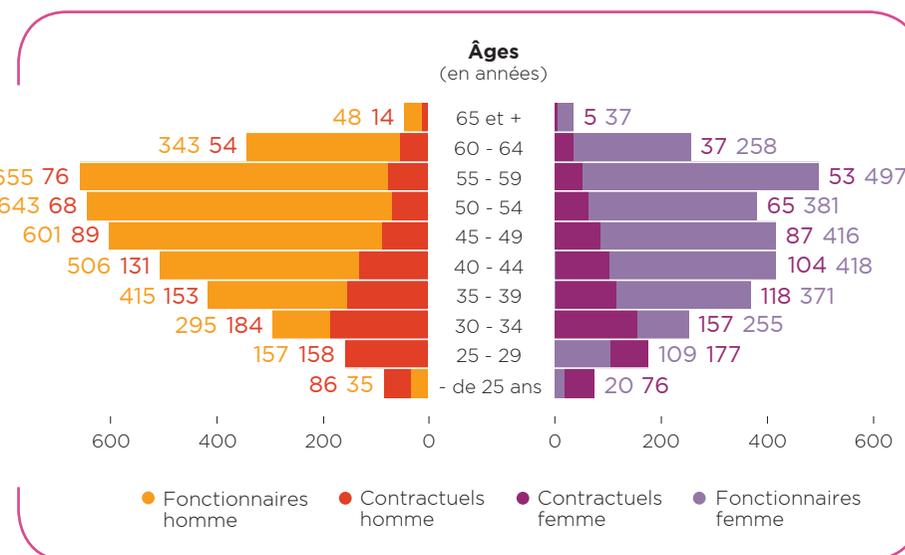
Au sein des EPT de la petite couronne, le cadre d'emplois le plus représenté est celui des adjoints techniques.

Cadre d'emplois	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques - C - Filière technique	2 352	214	28,2 %
Assistants d'enseignement artistique - B - Filière culturelle	1 100	100	13,2 %
Adjoints administratifs - C - Filière administrative	874	79	10,5 %
Attachés - A - Filière administrative	836	76	10,0 %
Professeurs d'enseignement artistique - A - Filière culturelle	577	52	6,9 %

→ L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des EPT de la petite couronne est de 47 ans et 7 mois. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 48 ans et 9 mois, celui des contractuels sur emploi permanent est de 39 ans et 9 mois.

Par rapport à la moyenne de l'ensemble des collectivités du territoire, les agents des EPT sont plus âgés d'1 an et 6 mois.



→ Les mouvements de personnels

Au sein des EPT de la petite couronne, sur l'année 2019, l'effectif total a augmenté de 3,8 %, soit 305 agents en plus. Par statut, le nombre de fonctionnaires diminue de 2 % alors que les contractuels augmentent de 31 %.

Catégorie	Variation	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2018
Ensemble des emplois permanents	↗ 3,8 %	8 352	8 047
Fonctionnaires	↘ - 1,9 %		
Contractuels	↗ 30,6 %		

On compte 1 144 arrivées d'agents sur emploi permanent et 823 départs. Le taux de rotation est relativement élevé, à hauteur de 11,8 %, en lien avec les mouvements de personnels générés par la création relativement récente de ces établissements.

► Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

Fin de contrats *	21,5 %
Départ à la retraite	16,3 %
Mutation	16,8 %
Démission	15,2 %
Mise en disponibilité	7,1 %

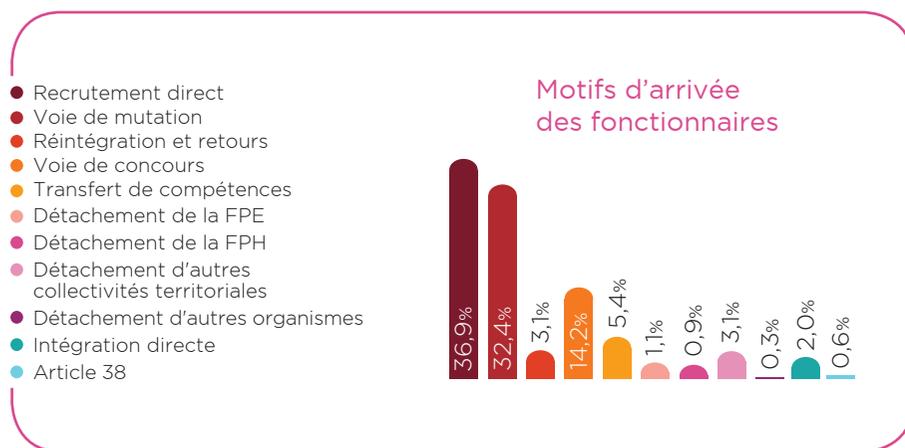
► Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

Arrivées de contractuels	53,8 %
Remplacements (contractuels)	21,2 %
Voie de mutation	10,0 %
Recrutement direct	8,7 %
Voie de détachement	1,7 %

* N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année 2019

Motifs d'arrivée des fonctionnaires

352 fonctionnaires ont été recrutés en 2019 soit une moyenne de 32 arrivées par EPT.



Par rapport à la moyenne des collectivités de petite couronne, les EPT recrutent des fonctionnaires relativement plus souvent par voie de mutation (32,4 % contre 27,6 % en moyenne), par voie de concours (14,2 % contre 6,6 % en moyenne) et par transfert de compétences (5,4 % contre 1,1 % en moyenne) que par recrutement direct (36,9 % contre 41,4 % en moyenne) et réintégration et retour (3,1 % contre 13,2 % en moyenne).

Arrivées de contractuels sur emploi permanent

859 contractuels ont rejoint les EPT de la petite couronne soit une moyenne de 78 par structure. Parmi eux, 72 % ont été recrutés sur emploi permanent (616 agents) et 28 % en tant que remplaçants (243 agents).

→ Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 18,8 % des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 20 %.

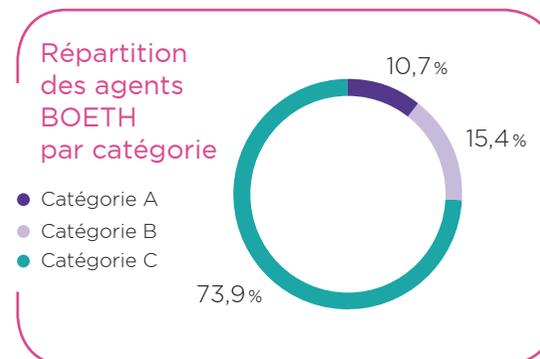
► Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	19,6 %
Contractuels sur emploi permanent	21,3 %
Ensemble	19,9 %

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

Rémunération des agents sur emploi permanent	Rémunérations annuelles brutes	Montant moyen
		23 470 254 €
	- Dont primes et indemnités versées	4 680 846 €
	- Dont heures supplémentaires et/ou complémentaires	411 002 €
	- Dont nouvelle bonification indiciaire	243 239 €

→ Le handicap



Les EPT de la petite couronne comptent 280 travailleurs handicapés soit 3 % des agents sur emploi permanent. La très grande majorité est fonctionnaire (94 %) et de catégorie C (73,9 %).

Dépenses réalisées en matière de handicap	1 316 923 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	280
Part des fonctionnaires	94 %

→ La formation

Jours de formation et répartition par catégorie

En 2019, 39 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins 1 jour dont 42 % de catégorie C. Le nombre moyen de jours de formation par agent est de 1,9 jour pour l'ensemble des EPT de la petite couronne.

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	923	28,6 %	4 188	2,1
Catégorie B	957	29,6 %	4 951	2,1
Catégorie C	1 349	41,8 %	6 504	1,6
Total	3 229	100,0 %	15 643	1,9

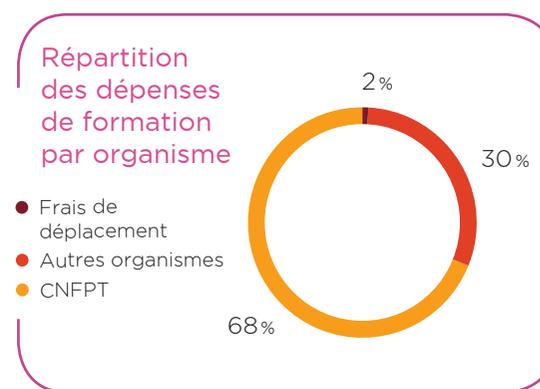
Répartition des jours de formation par organisme

Au sein des EPT, 49 % des formations sont réalisées par le CNFPT et 41 % par d'autres organismes contre respectivement 56 % et 28 % en petite couronne.

► Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT - Au titre de la cotisation obligatoire	49,2 %
CNFPT - Au-delà de la cotisation obligatoire	0,1 %
Autres organismes	40,8 %
Interne	9,9 %

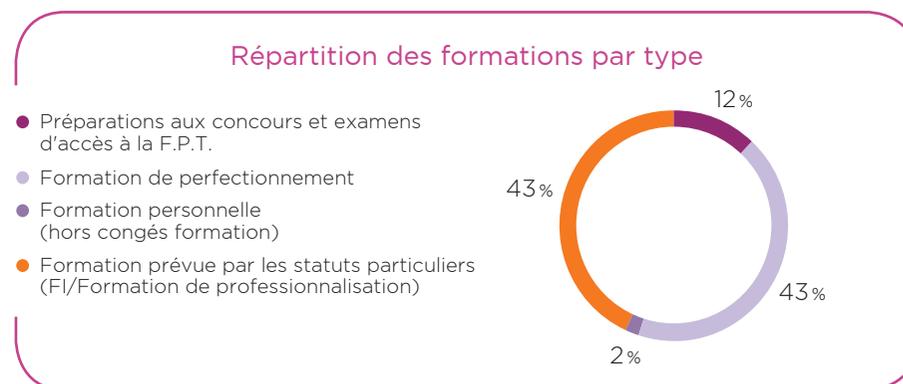
Montant et répartition des dépenses de formation par organisme



Le montant consacré à la formation est de 3 716 240,2 €, soit en moyenne 337 840 € par EPT. 68 % des dépenses de formation vont au CNFPT, prestataire de près de la moitié des formations dispensées.

Répartition des formations par type

Les deux types de formation les plus suivies dans les EPT, et de manière équivalente, sont les formations prévues par les statuts particuliers et les formations de perfectionnement à hauteur de 43 %. Pour l'ensemble du territoire, ce sont les formations prévues par les statuts particuliers qui sont les plus suivies (47 %), devant les formations de perfectionnement (43 %).



→ Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

Accidents du travail : 652 accidents du travail ont été déclarés en 2019 soit en moyenne 7,2 accidents du travail pour 100 agents en 2019.

Prévention	Moyenne
Nombre de jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	78
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	93 034 €
Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	0,9

Absentéisme : en moyenne en 2019, 26,2 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 5,5 jours par agent contractuel. Le taux d'absentéisme global des EPT (6,5 %) est inférieur de deux points à la moyenne de l'ensemble du territoire (8,5 %).

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

* Formule du taux d'absentéisme : nbre de jours d'absence / (nbre 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 est légèrement inférieure à celle de l'ensemble des collectivités, avec pour les fonctionnaires 40 jours contre 42 jours en petite couronne, et pour les contractuels 18 jours contre 20 jours en petite couronne.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
Nombre de jours moyen / agents absents	40,2	17,9	15,1
Pour maladie ordinaire	29,9	17,1	12,0
Pour accidents du travail imputables au service et au trajet	70,0	20,6	19,5
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	255,2	259,0	15,0
Pour maladie de longue durée	289,3	-	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	132,9	-	-
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	57,8	56,3	131,0
Pour d'autres raisons*	3,2	1,0	4,0

* 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 communes de plus de 1 000 agents

→ Répartition des effectifs par statut

32 communes de plus 1 000 agents de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2019, soit un taux de retour de 100 %.

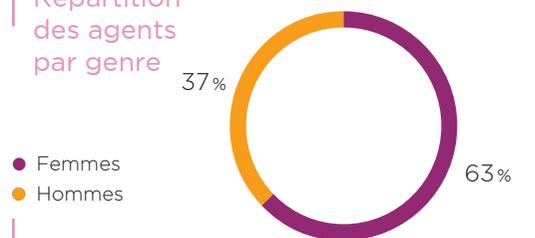
	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	38 784	1 212	1 207,6	77 %
Contractuels occupant un emploi permanent	11 284	353	299,8	23 %
Ensemble des emplois permanents	50 068	1 565	1 507,4	100 %
Emplois non permanents	12 054	377	-	-
Total	62 122	1 941	-	-

Au 31 décembre 2019, les communes de plus de 1 000 agents représentaient 62 122 agents dont 50 068 sur emploi permanent, soit en moyenne 1 565 agents sur emploi permanent par commune. Parmi ceux-ci, 77 % des agents sont des fonctionnaires et 23 % sont contractuels sur emploi permanent.

Sauf mention contraire, la suite de l'analyse porte principalement sur l'emploi permanent.

→ Répartition par genre et par catégorie hiérarchique

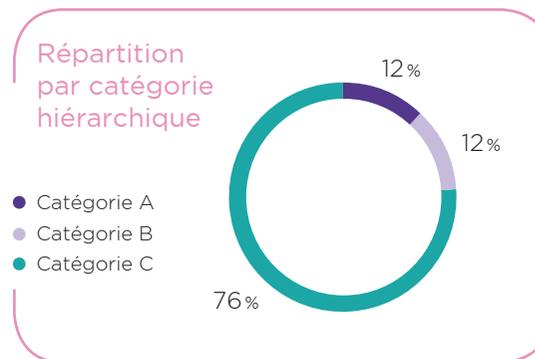
Répartition des agents par genre



- Femmes
- Hommes

Proche de la moyenne de l'ensemble des collectivités du territoire (64,4 %), le taux de féminisation des communes de plus de 1 000 agents s'élève à 63 %. La part des agents en catégorie C y est en revanche nettement plus élevée (76 % pour cette strate contre 71 % en moyenne en petite couronne), et le reste se répartit équitablement entre les 2 autres catégories (12 % en catégorie B et 12 % en catégorie A).

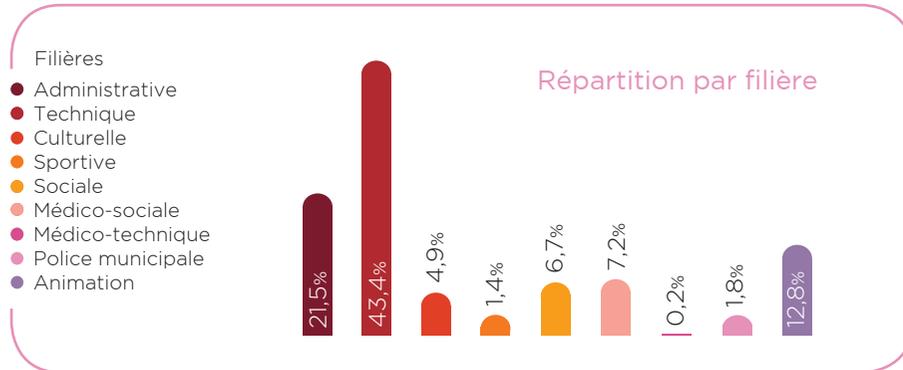
Répartition par catégorie hiérarchique



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

→ Filières et cadres d'emplois

Plus des 3/4 des effectifs (77 %) sont concentrés dans 3 filières : technique, administrative et animation. Les filières sociale et médico-sociale représentent chacune près de 7 % des agents sur emploi permanent.



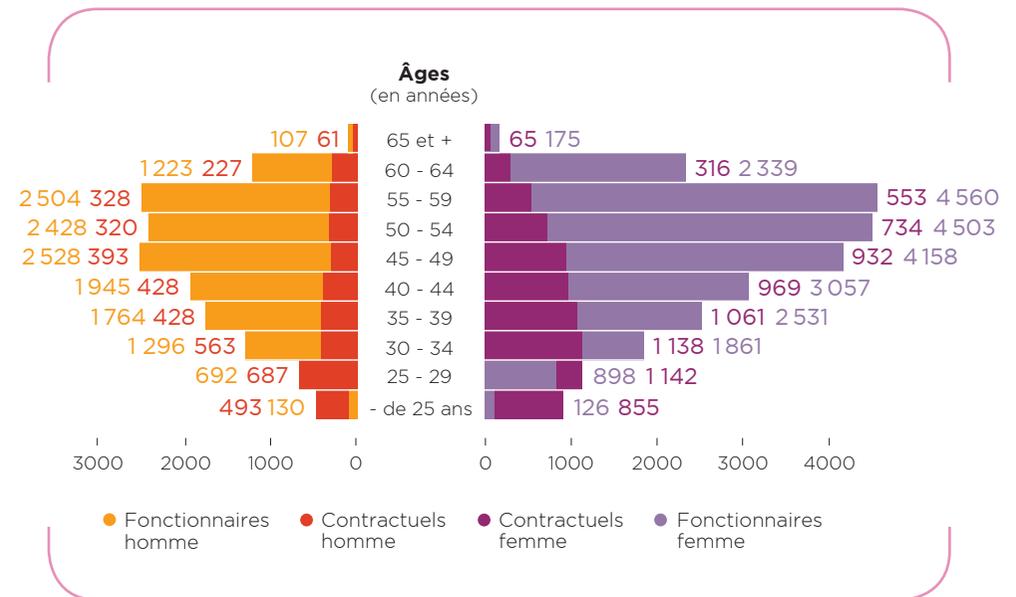
Les 5 premiers cadres d'emplois

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

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques - C - Filière technique	17 626	551	35,2 %
Adjoints administratifs - C - Filière administrative	6 349	198	12,7 %
Adjoints territoriaux d'animation - C - Filière animation	5 380	168	10,7 %
Attachés - A - Filière administrative	2 610	82	5,2 %
Agents de maîtrise - C - Filière technique	2 146	67	4,3 %

→ L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des communes de plus de 1 000 agents est de **45 ans et 10 mois**, légèrement moins élevé que dans l'ensemble des collectivités de petite couronne. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47 ans et 9 mois, celui des contractuels sur emploi permanent est de 39 ans et 6 mois.



→ Les mouvements de personnels

Au sein des communes de plus de 1 000 agents de la petite couronne, sur l'année 2019, l'effectif total a baissé de 1,4 %, soit 717 agents en moins. Hors OPH, ce sont les collectivités qui connaissent la baisse des effectifs la plus importante entre 2018 et 2019. Cette baisse recouvre néanmoins des tendances disparates : alors que l'effectif des fonctionnaires baisse de 3,8 %, celui des contractuels sur emploi permanent croît de 8,6 %.

	Variation	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2018
Ensemble des emplois permanents	↘ - 1,4 %	50 068	50 785
Fonctionnaires	↘ - 3,8 %		
Contractuels	↗ 8,6 %		

Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

Fin de contrats*	20,0 %
Départ à la retraite	17,3 %
Mutation	14,0 %
Démission	12,5 %
Mise en disponibilité	10,7 %

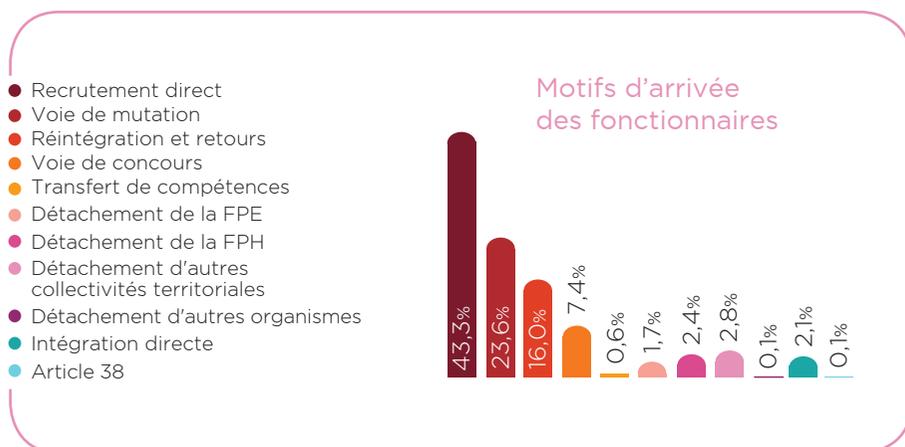
Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

Arrivées de contractuels	57,7 %
Remplacements (contractuels)	18,6 %
Voie de mutation	8,9 %
Réintégration et retour	5,8 %
Recrutement direct	4,4 %

* N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année 2019

Motifs d'arrivée des fonctionnaires

1 846 fonctionnaires ont été recrutés en 2019 dans les communes de plus de 1 000 agents soit une moyenne de près de 58 agents par commune de cette strate.



Par rapport à la moyenne des collectivités de petite couronne, les communes de plus de 1 000 agents recrutent des fonctionnaires relativement plus souvent par recrutement direct (43,3 % contre 41,4 % en moyenne) et réintégration et retour (16 % contre 13,2 % en moyenne) que par voie de mutation (23,6 % pour 27,6 % en moyenne).

Arrivées des contractuels sur emploi permanent

3 771 contractuels ont rejoint les communes de plus de 1 000 agents soit une moyenne de 118 par commune de cette strate en petite couronne. Parmi eux, les 3/4 représentent des recrutements sur emploi permanent (2 828 agents), et seulement 24 % des remplacements (911 agents).

→ Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 48,8 % des dépenses de fonctionnement. C'est le type de collectivités qui présente un des ratios les plus élevés, après les CCAS-CDE.

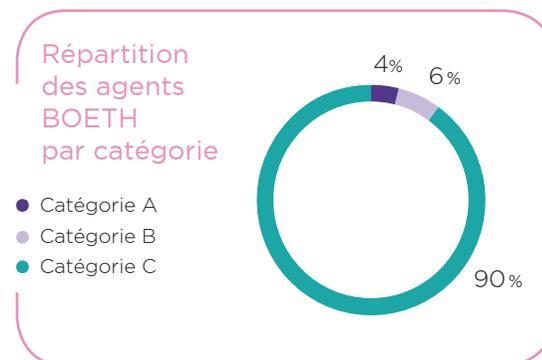
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes est de 16,3 % pour l'ensemble des agents sur emploi permanent, avec un faible écart en fonction du statut (16,4 % pour les fonctionnaires contre 15,8 % pour les contractuels).

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	16,4 %
Contractuels sur emplois permanents	15,8 %
Ensemble	16,3 %

Rémunération des agents sur emploi permanent	Rémunérations annuelles brutes	Montant moyen
	Rémunérations annuelles brutes	45 220 991 €
	- Dont primes et indemnités versées	7 368 786 €
	- Dont heures supplémentaires et/ou complémentaires	914 423 €
	- Dont nouvelle bonification indiciaire	438 382 €

→ Le handicap



Les communes de plus de 1 000 agents de la petite couronne comptent 2 803 travailleurs handicapés, soit 5,6 % des agents sur emploi permanent. 95 % d'entre eux sont fonctionnaires et 90 % sont de catégorie C sur les emplois permanents.

Dépenses réalisées en matière de handicap	1 386 612 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	2 803
Part des fonctionnaires	95 %

→ La formation

Jours de formation et répartition par catégorie

En 2019, 46 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour dont 71 % d'agents de catégorie C. En moyenne, l'ensemble des agents des communes de plus de 1 000 agents ont suivi 2,4 jours de formation.

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	3 499	15,0 %	15 279	2,5
Catégorie B	3 192	13,7 %	15 546	2,6
Catégorie C	16 561	71,2 %	90 802	2,4
Total	23 252	100,0 %	121 627	2,4

Répartition des jours de formation par organisme

Dans les communes de plus de 1 000 agents de la petite couronne, 56,7 % des formations sont réalisées par le CNFPT et 52,7 % au titre de la cotisation obligatoire.

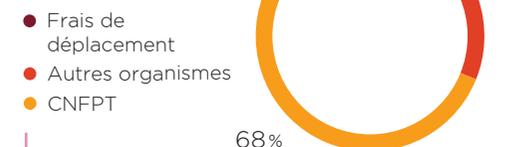
► Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT - Au titre de la cotisation obligatoire	52,7 %
CNFPT - Au-delà de la cotisation obligatoire	4,0 %
Autres organismes	29,4 %
Interne	13,8 %

Montant et répartition des dépenses de formation par organisme

Le montant consacré à la formation est de 16 811 213 €, soit en moyenne 525 350 € par commune de plus de 1 000 agents. 68 % des dépenses de formation vont au CNFPT, prestataire principal des formations dispensées.

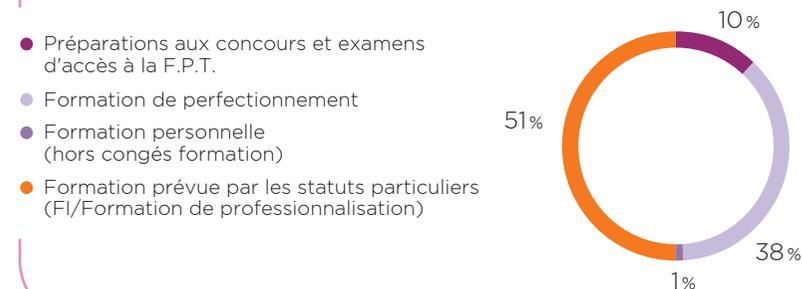
Répartition des dépenses de formation par organisme



Répartition des formations par type

51 % des formations réalisées sont prévues par les statuts particuliers dans les communes de plus de 1 000 agents, contre 47 % pour l'ensemble des collectivités du territoire. La part des formations de perfectionnement représente 38 % des journées de formation, contre 43 % dans les collectivités du territoire.

Répartition des formations par type



→ Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

Accidents du travail : 4 939 accidents du travail ont été déclarés soit en moyenne 8 accidents du travail pour 100 agents en 2019.

Prévention	Moyenne
Nombre de jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	164
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	80 469 €
Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	0,5

Absentéisme : En 2019, on recense en moyenne 34,6 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 10,3 jours par agent contractuel permanent. Avec un taux d'absentéisme global qui s'élève à 8,9 %, les communes de plus de 1 000 agents se situent légèrement au-dessus de la moyenne de l'ensemble des collectivités de petite couronne (8,5 % en 2019).

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

* Formule du taux d'absentéisme : nbre de jours d'absence / (nbre 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 des fonctionnaires est supérieure de 7 jours pour accidents du travail et de 14 jours pour maladie professionnelle par rapport à la moyenne des collectivités de petite couronne en 2019.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
Nombre de jours moyen / agents absents	41,1	19,1	22,6
Pour maladie ordinaire	30,1	18,8	18,1
Pour accidents du travail imputables au service et au trajet	70,1	28,7	33,3
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	256,6	237,9	355,5
Pour maladie de longue durée	294,1	224,0	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	163,5	28,2	186,6
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	75,9	82,1	83,2
Pour d'autres raisons*	4,2	1,0	3,2

* 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

39 communes de 500 à 1 000 agents de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2019, soit un taux de retour de 91 %.

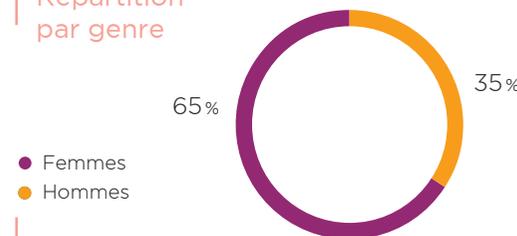
	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	21 656	555	552,0	78 %
Contractuels occupant un emploi permanent	6 044	155	146,0	22 %
Ensemble des emplois permanents	27 700	710	698,0	100 %
Emplois non permanents	9 124	234	-	-
Total	36 824	944	-	-

Au 31 décembre 2019, les communes de 500 à 1 000 agents représentaient 36 824 agents dont 27 700 sur emploi permanent, soit en moyenne 944 agents sur emploi permanent par commune. Parmi ceux-ci, 78 % des agents sont fonctionnaires et 22 % sont contractuels.

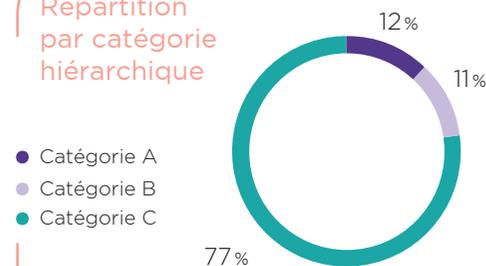
Sauf mention contraire, la suite de l'analyse porte principalement sur l'emploi permanent.

→ Répartition par genre et par catégorie hiérarchique

Répartition par genre



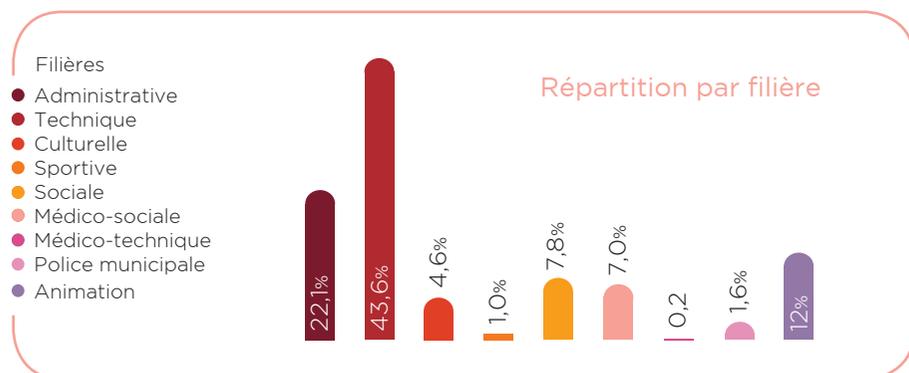
Répartition par catégorie hiérarchique



Proche de la moyenne de l'ensemble des collectivités du territoire (64,4 %), le taux de féminisation des communes de 500 à 1 000 agents s'élève à 65 %. La part des agents en catégorie C y est en revanche nettement plus élevée (77 % pour cette strate contre 71 % en moyenne en petite couronne), et le reste se répartit équitablement entre les 2 autres catégories (11 % en catégorie B et 12 % en catégorie A).

→ Filières et cadres d'emplois

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



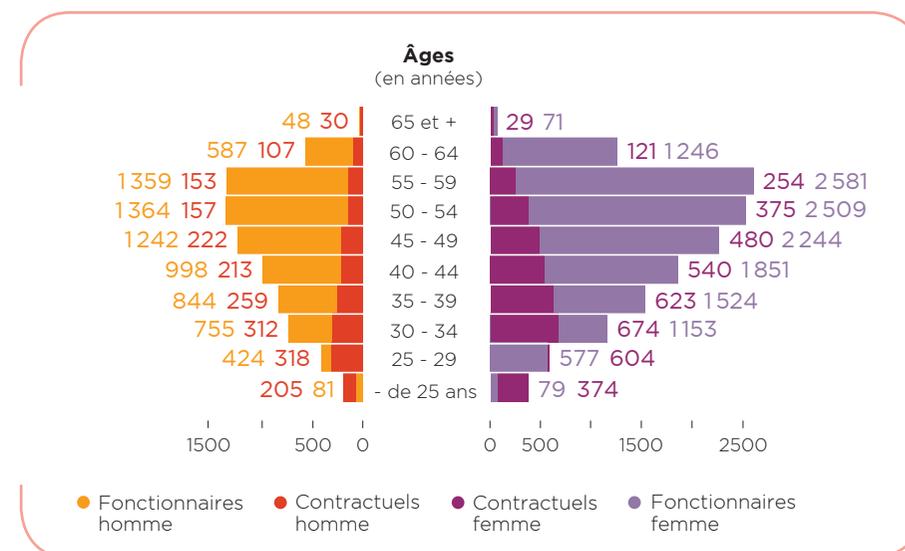
Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des communes de 500 à 1 000 agents de la petite couronne, le cadre d'emploi le plus représenté est celui des adjoints techniques.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjointes techniques - C - Filière technique	10 141	260	36,6%
Adjointes administratifs - C - Filière administrative	3 696	95	13,3%
Adjointes territoriaux d'animation - C - Filière animation	2 770	71	10,0%
Attachés - A - Filière administrative	1 466	38	5,3%
Auxiliaires de puériculture - C - Filière médico-sociale	1 178	30	4,3%

→ L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des communes de 500 à 1 000 agents est de **45 ans et 8 mois**, légèrement moins élevé que dans l'ensemble des collectivités de petite couronne. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47 ans et 5 mois, celui des contractuels sur emploi permanent est de 38 ans et 6 mois.



→ Les mouvements de personnels

Au sein des communes de 500 à 1 000 agents de la petite couronne, sur l'année 2019, l'effectif total a augmenté de près de 3 % entre 2018 et 2019, soit 805 agents en plus. Cette augmentation recouvre néanmoins des tendances bien distinctes : alors que l'effectif des fonctionnaires stagne, celui des contractuels sur emploi permanent croît de 17,7 %.

	Variation	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2018
Ensemble des emplois permanents	↗ 2,9%	27 700	26 895
Fonctionnaires	↘ - 0,3%		
Contractuels	↗ 17,7%		

► Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

Fin de contrats*	21,1 %
Départ à la retraite	14,5 %
Mutation	13,0 %
Démission	12,8 %
Mise en disponibilité	7,5 %

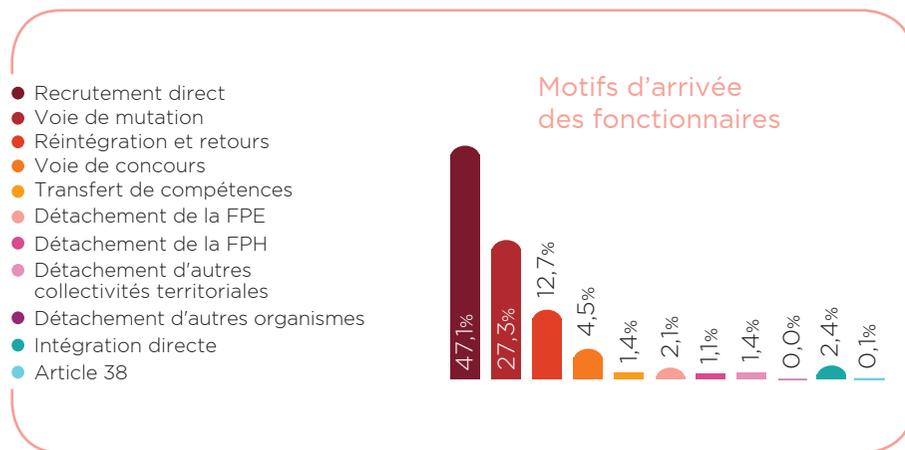
* N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année 2019

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

Arrivées de contractuels	59,5 %
Remplacements (contractuels)	15,5 %
Voie de mutation	12,0 %
Réintégration et retour	4,7 %
Recrutement direct	4,2 %

Motifs d'arrivée des fonctionnaires

1 697 fonctionnaires ont été recrutés en 2019 dans les communes de 500 à 1 000 agents soit une moyenne de près de 43,5 agents par commune de cette strate.



Par rapport à la moyenne des collectivités de petite couronne, les communes de 500 à 1 000 agents recrutent des fonctionnaires relativement plus souvent par recrutement direct (47,1 % contre 41,4 % en moyenne).

Arrivées de contractuels sur emploi permanent

2 905 contractuels ont rejoint les communes de 500 à 1 000 agents soit une moyenne de 74 agents par commune de cette strate en petite couronne. Parmi eux, près de 80 % représentent des recrutements sur emploi permanent (2 300 agents), et seulement 20 % des remplacements (598 agents).

→ Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 41,4 % des dépenses de fonctionnement. C'est le ratio le moins élevé parmi les différentes strates des communes de petite couronne, dont la moyenne s'élève à plus de 46 % en 2019.

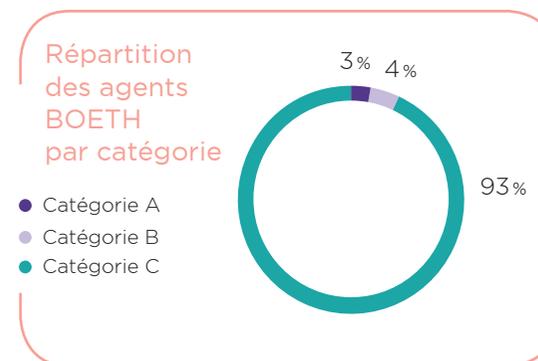
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes est de 16,6 % pour l'ensemble des agents sur emploi permanent, avec un faible écart en fonction du statut (16,8 % pour les fonctionnaires contre 15,5 % pour les contractuels).

► Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	16,8 %
Contractuels sur emplois permanents	15,5 %
Ensemble	16,6 %

	Montant moyen
Rémunération des agents sur emploi permanent	
Rémunérations annuelles brutes	19 153 760 €
- Dont primes et indemnités versées	3 176 963 €
- Dont heures supplémentaires et/ou complémentaires	299 767 €
- Dont nouvelle bonification indiciaire	187 615 €

→ Le handicap



Les communes de plus 500 à 1 000 agents de la petite couronne comptent 1 620 travailleurs handicapés, soit 5,8 % des agents sur emploi permanent. 95 % d'entre eux sont fonctionnaires et 93 % sont de catégorie C sur les emplois permanents.

Dépenses réalisées en matière de handicap	840 498 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	1 620
Part des fonctionnaires	95 %

→ La formation

Jours de formation et répartition par catégorie

En 2019, 45 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour dont 73,9 % d'agents de catégorie C. En moyenne, l'ensemble des agents des communes de 500 à 1 000 agents ont suivi 1,9 jour de formation.

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	1 743	14,0%	8 278	2,6
Catégorie B	1 506	12,1%	7 580	2,4
Catégorie C	9 203	73,9%	36 471	1,7
Total	12 452	100,0 %	52 329	1,9

Répartition des jours de formation par organisme

Dans les communes de 500 à 1 000 agents de la petite couronne, 63,3 % des formations sont réalisées par le CNFPT et 56,7 % au titre de la cotisation obligatoire, ce qui est plus élevé que pour l'ensemble des collectivités du territoire (respectivement 56,2 % et 52,7 % en moyenne en petite couronne).

► Répartition des jours de formation par organisme

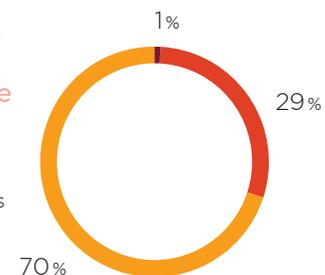
CNFPT - Au titre de la cotisation obligatoire	56,7 %
CNFPT - Au-delà de la cotisation obligatoire	6,6 %
Autres organismes	24,2 %
Interne	12,5 %

Montant et répartition des dépenses de formation par organisme

Le montant consacré à la formation est de 10 841 463 €, soit en moyenne 277 986 € par commune de 500 à 1 000 agents. 70 % des dépenses de formation vont au CNFPT, prestataire principal des formations dispensées.

Répartition des dépenses de formation par organisme

- Frais de déplacement
- Autres organismes
- CNFPT

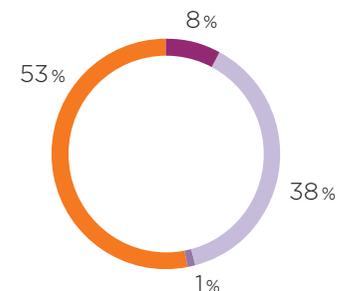


Répartition des formations par type

53 % des formations réalisées sont prévues par les statuts particuliers dans les communes de plus de 500 à 1 000 agents, contre 47 % pour l'ensemble des collectivités du territoire, tandis que la part des formations de perfectionnement représente 38 % des journées de formation, contre 43 % dans les collectivités du territoire.

Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.
- 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 : 3 042 accidents du travail ont été déclarés soit en moyenne 8,3 accidents du travail pour 100 agents en 2019.

Prévention	Moyenne
Nombre de jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	62
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	40 310 €
Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	0,2

Absentéisme : en 2019, on recense en moyenne 32,4 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 11,1 jours par agent contractuel permanent. Avec un taux d'absentéisme global qui s'élève à 8,4 %, les communes de 500 à 1 000 agents se situent dans la moyenne de l'ensemble des collectivités de petite couronne (8,5 % en 2019).

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

* Formule du taux d'absentéisme : nbre de jours d'absence / (nbre 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 500 à 1 000 agents, la durée moyenne d'absence est légèrement inférieure à celle de l'ensemble des collectivités, avec pour les fonctionnaires 39,5 jours contre 42 jours en petite couronne, et pour les contractuels 17,9 jours contre 19,6 jours en petite couronne.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
Nombre de jours moyen / agents absents	39,5	17,9	19,7
Pour maladie ordinaire	29,6	17,2	17,7
Pour accidents du travail imputables au service et au trajet	60,2	25,0	23,8
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	257,6	232,4	176,0
Pour maladie de longue durée	315,0	-	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	134,3	168,0	140,3
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	75,3	53,7	77,6
Pour d'autres raisons*	3,9	1,0	3,4

* 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 350 à 499 agents

→ Répartition des effectifs par statut

16 communes de 350 à moins de 500 agents de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2019, soit un taux de réponse de 94 %.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	5 307	332	336,2	75 %
Contractuels occupant un emploi permanent	1 791	112	123,8	25 %
Ensemble des emplois permanents	7 098	444	460,0	100 %
Emplois non permanents	1 160	73	-	-
Total	8 258	516	-	-

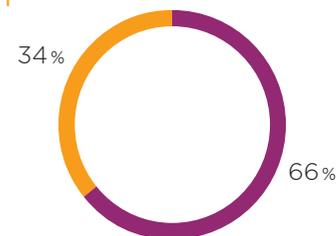
Au 31 décembre 2019, les communes de 350 à 499 agents de la petite couronne emploient 8 258 agents dont 7 098 sur emploi permanent, soit en moyenne 444 agents sur emploi permanent par commune. Parmi ceux-ci, 75 % des agents sont fonctionnaires et 25 % sont contractuels.

Sauf mention contraire, la suite de l'analyse porte principalement sur l'emploi permanent.

→ Répartition par genre et par catégorie hiérarchique

Répartition par genre

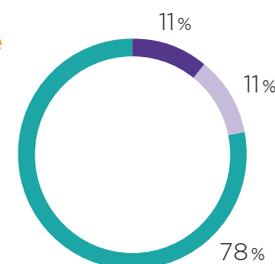
- Femmes
- Hommes



Proche de la moyenne de l'ensemble des collectivités du territoire (64,4 %), le taux de féminisation des agents des communes de 350 à 499 agents s'élève à 66 %. La répartition des agents par catégorie diffère en revanche nettement de la répartition moyenne en petite couronne : on compte 78 % d'agents de catégorie C contre 71 % en petite couronne, 11,5 % de catégorie B contre 13 % et 11 % de catégorie A contre 16 %.

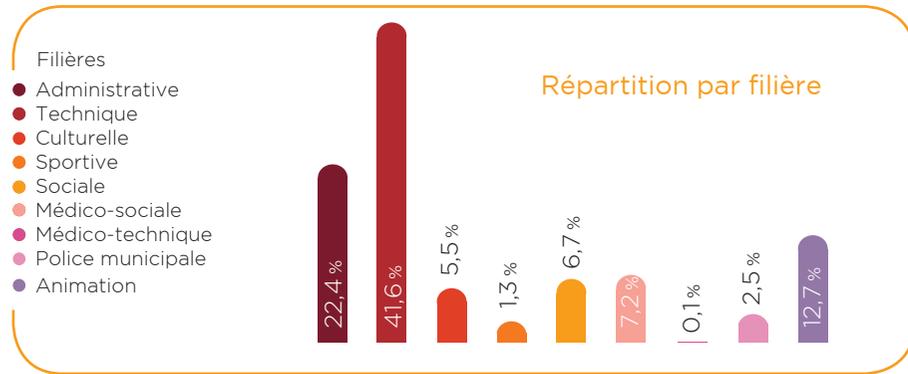
Répartition par catégorie hiérarchique

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



→ Filières et cadres d'emplois

76,7 % des effectifs sont concentrés sur 3 filières, à savoir technique (41,6 %), administrative (22,4 %) et animation (12,7 %). Les filières sociale et médico-sociale concentrent à elles deux 13,9 % des effectifs.



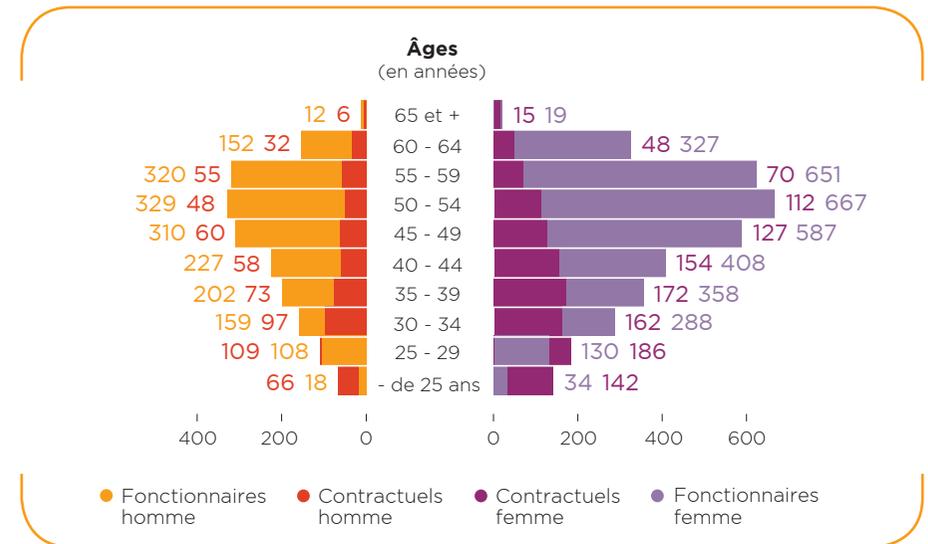
Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des collectivités de 350 à 499 agents de la petite couronne, le cadre d'emplois le plus représenté est celui d'adjoints techniques (35,3 %), suivent les cadres d'emplois d'adjoints administratifs (13,8 %) et d'adjoints territoriaux d'animation (11,1 %).

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques - C - Filière technique	2 505	157	35,3 %
Adjoints administratifs - C - Filière administrative	981	61	13,8 %
Adjoints territoriaux d'animation - C - Filière animation	791	49	11,1 %
Auxiliaire de puériculture - C - Filière médico-sociale	360	23	5,1 %
Attachés - A - Filière administrative	339	21	4,8 %

→ L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des communes de 350 à 499 agents de petite couronne est de 45 ans et 6 mois. Plus en détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47 ans et 8 mois, équivalent à celui de la moyenne en petite couronne (47 ans et 10 mois) tandis que celui des contractuels est de 38 ans et 3 mois, moins élevé que dans l'ensemble des collectivités de petite couronne (39 ans et 6 mois).



→ Les mouvements de personnels

Au sein des communes de 350 à 499 agents de la petite couronne, l'effectif total sur emploi permanent a varié de +0,58 %, soit 41 agents de plus. Comme pour la moyenne des collectivités de petite couronne, cette hausse s'inscrit dans l'augmentation de la part de contractuels avec 7,5 % d'agents en plus.

	Variation	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2018
Ensemble des emplois permanents	↗ 0,58 %	7 098	7 057
Fonctionnaires	↘ - 1,2 %		
Contractuels	↗ 7,5 %		

Sur l'année 2019, on compte 1 192 arrivées et 1 133 départs d'agents sur emploi permanent, soit un taux de rotation de 16,4 %.

► Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

Fin de contrats*	35,3 %
Départ à la retraite	10,5 %
Mutation	13,9 %
Démission	14,0 %
Mise en disponibilité	2,3 %

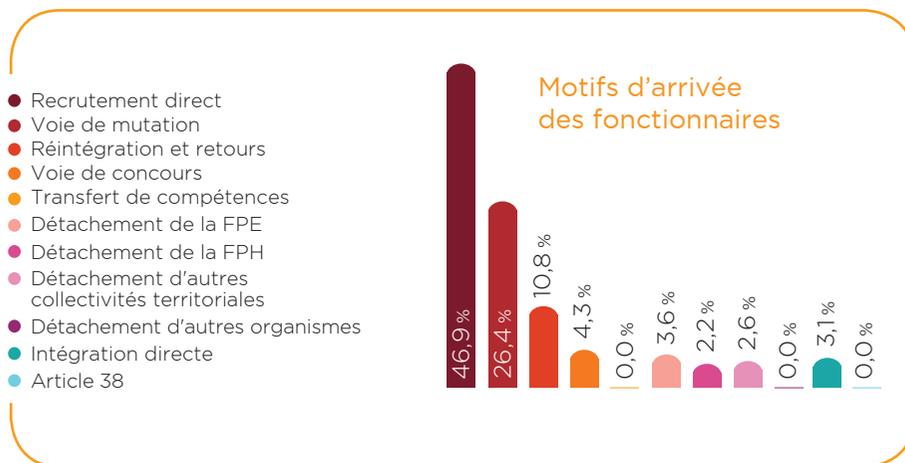
► Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

Arrivées de contractuels	56,5 %
Remplacements (contractuels)	19,7 %
Voie de mutation	9,2 %
Recrutement direct	5,8 %
Réintégration et retour	4,2 %

* N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année 2019

Motifs d'arrivée des fonctionnaires

En 2019, 416 fonctionnaires ont été recrutés soit une moyenne de 26 agents par commune comptant entre 350 et 499 agents. Par rapport à la moyenne des collectivités de petite couronne, les communes de 350 à 499 agents recrutent plus souvent par recrutement direct (46,9 % contre 41,4 %), puis de manière similaire pour un quart par voie de mutation (26,4 % contre 27,6 %).



Arrivées de contractuels sur emploi permanent

915 contractuels ont rejoint les communes de la petite couronne comptant entre 350 et 499 agents, soit une moyenne de 57 agents contractuels par commune. Parmi eux, 73 % ont été recrutés sur emploi permanent (673 agents) et 25,6 % en tant que remplaçants (235 agents).

→ Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 47,5 % des dépenses de fonctionnement, soit une part nettement plus importante pour cette strate de collectivité que pour la moyenne des collectivités de petite couronne (27,7 %).

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes est de 14,3 % pour l'ensemble des agents sur emploi permanent. Elle est quasiment équivalente pour les fonctionnaires ou les contractuels.

► Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

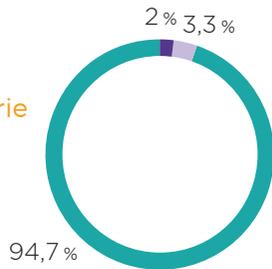
Fonctionnaires	14,4 %
Contractuels sur emplois permanents	14,1 %
Ensemble	14,3 %

	Montant moyen
Rémunération des agents sur emploi permanent	
Rémunérations annuelles brutes	11 394 111 €
- Primes et indemnités versées	1 634 789 €
- Heures supplémentaires et/ou complémentaires	141 923 €
- Nouvelle bonification indiciaire	65 838 €

→ Le handicap

Répartition des agents BOETH par catégorie

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



Les communes entre 350 et 499 agents de la petite couronne comptent 359 travailleurs handicapés, dont 95 % sont fonctionnaires et 95 % sont de catégorie C sur les emplois permanents.

Dépenses réalisées en matière de handicap	74 188 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	359
Part des fonctionnaires	95 %

→ La formation

Jours de formation et répartition par catégorie

En 2019, 48,1 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour dont 75 % d'agents de catégorie C. En moyenne, l'ensemble des agents des communes de 350 à 499 agents sur emploi permanent ont suivi 2,3 jours de formation.

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	426	12,5%	2 211	2,9
Catégorie B	440	12,9%	2 670	3,3
Catégorie C	2 550	74,6%	11 301	2,0
Total	3 416	100,0%	16 182	2,3

► Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT - Au titre de la cotisation obligatoire	59,3 %
CNFPT - Au-delà de la cotisation obligatoire	2,7 %
Autres organismes	22,8 %
Interne	15,2 %

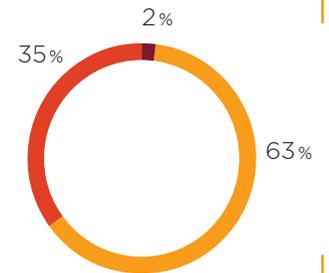
Dans les communes entre 350 et 499 agents de la petite couronne, 62 % des formations sont réalisées par le CNFPT contre 56 % en moyenne en petite couronne et 59 % au titre de la cotisation obligatoire contre 52 % en petite couronne.

Montant et répartition des dépenses de formation par organisme

Le montant consacré à la formation est de 2 293 966 €, soit en moyenne 143 373 € par collectivité de 350 à 499 agents. 63 % des dépenses de formation vont au CNFPT prestataire principal des formations dispensées.

Répartition des dépenses de formation par organisme

- Frais de déplacement
- Autres organismes
- CNFPT

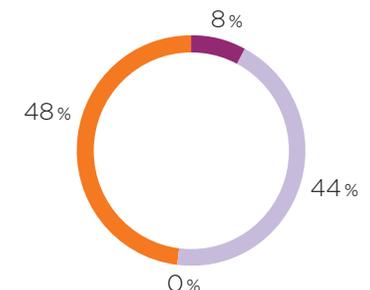


Répartition des formations par type

Dans les mêmes proportions que pour l'ensemble des collectivités de petite couronne, au sein des communes de 350 à 499 agents 48 % des formations sont prévues par les statuts particuliers et 44 % sont des formations de perfectionnement.

Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.
- 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 : 654 accidents du travail ont été déclarés soit en moyenne 7,9 accidents du travail pour 100 agents en 2019.

Absentéisme : En 2019, on recense en moyenne 24,8 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 8,7 jours par agent contractuel permanent. Avec un taux d'absentéisme global qui s'élève à 6,4 %, les communes de 350 à 499 agents se situent nettement en-dessous de la moyenne des collectivités de petite couronne (8,5 %).

Dans les communes de 350 à 499 agents, la durée moyenne d'absence des fonctionnaires (35,1 jours) est inférieure de 7 jours à celle des fonctionnaires de l'ensemble des collectivités de petite couronne (42,4 jours), tandis que celle des contractuels (16,5 jours) est proche de celle de l'ensemble des collectivités de petite couronne (19,6 jours).

Au sein de la strate, la durée moyenne d'absence des fonctionnaires est supérieure de 18,6 jours à celle des contractuels.

Prévention	Moyenne
Nombre de jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	20
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	25 898 €
Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	0,7

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

* Formule du taux d'absentéisme : nbre de jours d'absence / (nbre 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
Nombre de jours moyen / agents absents	35,1	16,5	15,6
Pour maladie ordinaire	26,6	16,8	13,4
Pour accidents du travail imputables au service et/ou au trajet	52,9	27,8	31,0
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	225,7	161,0	-
Pour maladie de longue durée	325,2	-	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	183,2	137,0	-
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	77,1	51,8	54,1
Pour d'autres raisons*	3,6	1,0	2,6

* 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

27 communes de moins de 350 agents de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2019, soit un taux de retour de 87 %.

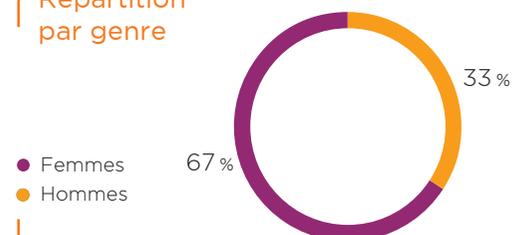
	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	3 971	147	136,9	78 %
Contractuels occupant un emploi permanent	1 109	41	33,7	22 %
Ensemble des emplois permanents	5 080	188	170,6	100 %
Emplois non permanents	1 333	49	-	-
Total	6 413	238	-	-

Au 31 décembre 2019, les communes de moins de 350 agents de la petite couronne emploient 6 413 agents dont 5 080 sur emploi permanent, soit en moyenne 188 agents sur emploi permanent par commune. Parmi ceux-ci, 78 % des agents sont fonctionnaires et 22 % sont contractuels.

Sauf mention contraire, la suite de l'analyse porte principalement sur l'emploi permanent.

→ Répartition par genre et par catégorie hiérarchique

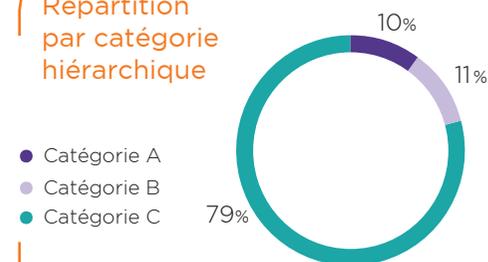
Répartition par genre



Légèrement supérieur à la moyenne de l'ensemble des collectivités (64,4 %), le taux de féminisation des agents des communes de moins de 350 agents sur emploi permanent s'élève à 67 %.

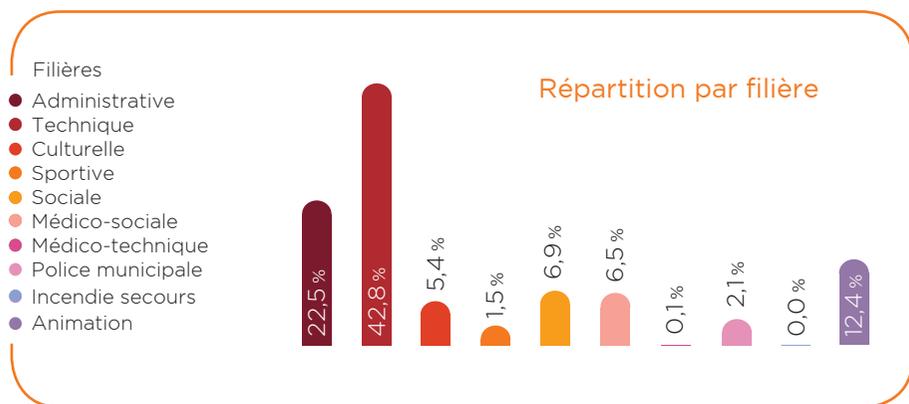
La répartition des agents au sein des catégories C et A diffère également de la répartition moyenne en petite couronne : on compte 79 % d'agents de catégorie C contre 71 % en petite couronne et 9,6 % de catégorie A contre 16 %.

Répartition par catégorie hiérarchique



→ Filières et cadres d'emplois

Dans des proportions proches de celles de l'ensemble des collectivités de petite couronne, près de 78 % des effectifs sont concentrés sur 3 filières, à savoir la filière technique (42,8%), administrative (22,5%) et animation (12,4%). Les filières sociale et médico-sociale concentrent à elles deux 13,4% des effectifs.



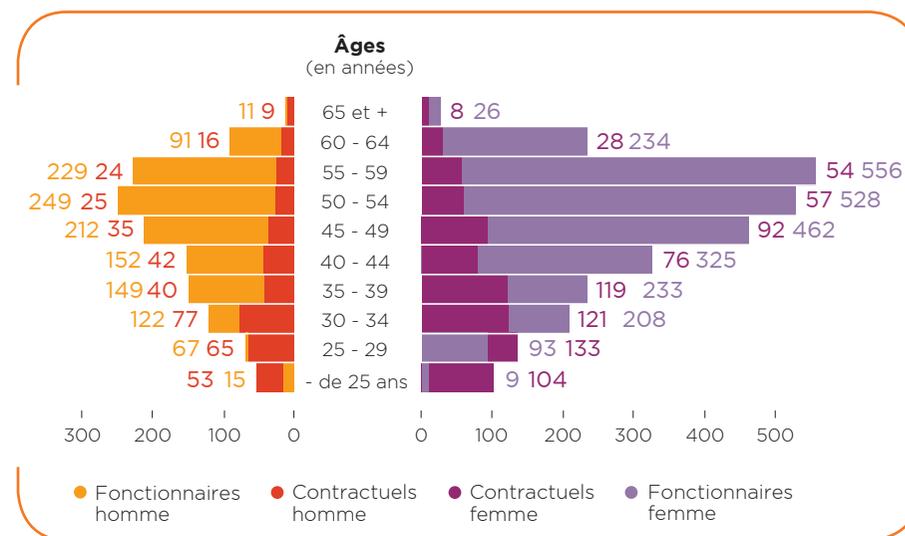
Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des collectivités de moins de 350 agents de la petite couronne, le cadre d'emplois le plus représenté est celui d'adjoints techniques (37,4%), suivent les cadres d'emplois d'adjoints administratifs (14,1%) et d'adjoints territoriaux d'animation (10,9%).

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques - C - Filière technique	1 900	70	37,4 %
Adjoints administratifs - C - Filière administrative	718	27	14,1 %
Adjoints territoriaux d'animation - C - Filière animation	554	21	10,9 %
Auxiliaires de puériculture - C - Filière médico-sociale	245	9	4,8 %
Attachés - A - Filière administrative	242	9	4,8 %

→ L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des communes de moins de 350 agents de petite couronne est de 45 ans et 10 mois. Plus en détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 48 ans et 1 mois, légèrement plus élevé que la moyenne en petite couronne (47 ans et 10 mois) tandis que celui des contractuels sur emploi permanent est de 38 ans et 3 mois, moins élevé que dans l'ensemble des collectivités de petite couronne (39 ans et 6 mois).



→ Les mouvements de personnels

Au sein des communes de moins de 350 agents de la petite couronne, l'effectif total sur emploi permanent a varié de + 3,7%, soit 182 agents de plus. Comme pour la moyenne des collectivités de petite couronne, cette hausse s'inscrit dans l'augmentation de la part de contractuels avec 11,1% d'agents en plus.

	Variation	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2018
Ensemble des emplois permanents	↗ 3,72 %	5 080	4 898
Fonctionnaires	↗ 1,8 %		
Contractuels	↗ 11,1 %		

Sur l'année 2019, on compte 907 arrivées et 724 départs d'agents sur emploi permanent, soit un taux de rotation de 16,1 %.

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

Fin de contrats*	35,8 %
Départ à la retraite	12,9 %
Mutation	19,3 %
Démission	12,3 %
Mise en disponibilité	4,9 %

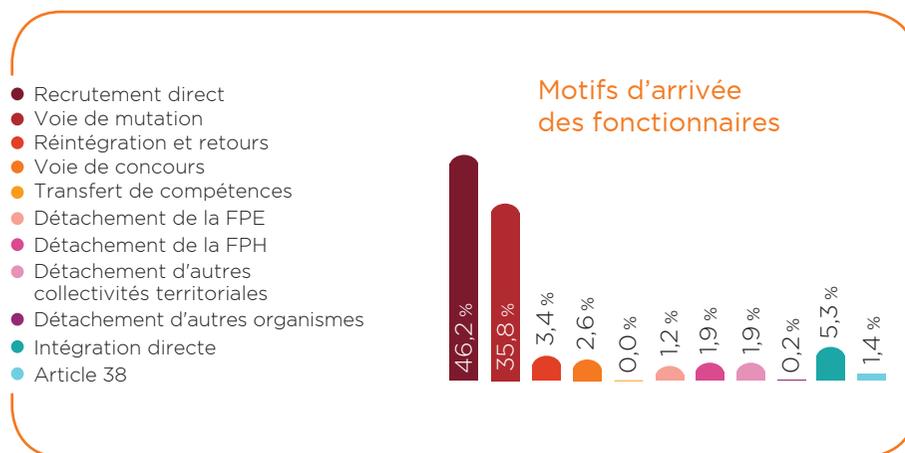
► **Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent**

Arrivées de contractuels	38,5 %
Remplacements (contractuels)	25,6 %
Voie de mutation	16,4 %
Recrutement direct	12,6 %
Intégration directe	2,4 %

* N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année 2019

Motifs d'arrivée des fonctionnaires

En 2019, 416 fonctionnaires ont été recrutés soit une moyenne de 15,4 agents par commune comptant moins de 350 agents. Les principaux motifs d'arrivée sont pour près de la moitié d'entre eux le recrutement direct (46,2 %) et pour plus d'un tiers la mutation (35,8 %).



Par rapport à la moyenne des collectivités de petite couronne, les communes de moins de 350 agents recrutent plus souvent par recrutement direct (46,2 % contre 41,4 %) et par voie de mutation (35,8 % contre 27,6 %). En revanche, les réintégrations et retours sont nettement moindres qu'à l'échelle de la petite couronne (3,4 % contre 13,2 %).

Arrivées de contractuels sur emploi permanent

581 contractuels ont rejoint les communes de la petite couronne comptant moins de 350 agents, soit une moyenne de 22 agents contractuels par commune. Parmi eux, 60 % ont été recrutés sur emploi permanent (349 agents) et 40 % en tant que remplaçants (232 agents).

→ **Budget et rémunérations**

Les charges de personnel représentent 48,1 % des dépenses de fonctionnement, soit une part nettement plus importante pour cette strate de collectivités que pour la moyenne des collectivités de petite couronne (27,7 %).

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes est de 15,5 % pour l'ensemble des agents sur emploi permanent. Cette part est légèrement plus élevée pour les agents fonctionnaires (15,9 %) que pour les agents contractuels (13,3 %).

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

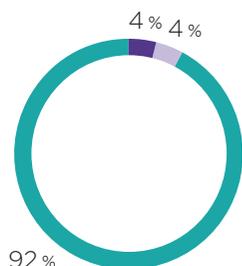
Fonctionnaires	15,9 %
Contractuels sur emploi permanent	13,3 %
Ensemble	15,5 %

	Montant moyen	
Rémunération des agents sur emploi permanent	Rémunérations annuelles brutes	5 068 585 €
	- Dont primes et indemnités versées	784 710 €
	- Dont heures supplémentaires et/ou complémentaires	93 347 €
	- Dont nouvelle bonification indiciaire	40 807 €

→ Le handicap

Répartition des agents BOETH par catégorie

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



Les communes de moins de 350 agents de la petite couronne comptent 254 travailleurs handicapés, dont 94 % sont fonctionnaires et 92 % sont de catégorie C sur les emplois permanents.

Dépenses réalisées en matière de handicap	250 935 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	254
Part des fonctionnaires	94 %

→ La formation

Jours de formation et répartition par catégorie

En 2019, 40,6 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins 1 jour dont 77 % d'agents de catégorie C. En moyenne, l'ensemble des agents des communes de moins de 350 agents sur emploi permanent ont suivi 1,6 jour de formation.

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	233	11,3 %	997	2,0
Catégorie B	239	11,6 %	1 215	2,1
Catégorie C	1 590	77,1 %	5 893	1,5
Total	2 062	100,0 %	8 105	1,6

► Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT - Au titre de la cotisation obligatoire	61,6 %
CNFPT - Au-delà de la cotisation obligatoire	5,5 %
Autres organismes	26,7 %
Interne	6,2 %

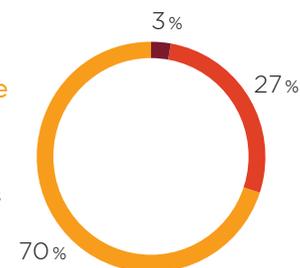
Dans les communes de moins de 350 agents de la petite couronne, 67 % des formations sont réalisées par le CNFPT et 62 % au titre de la cotisation obligatoire.

Montant et répartition des dépenses de formation par organisme

Le montant consacré à la formation est de 1 739 507 €, soit en moyenne 64 426 € par collectivité de moins de agents.

Répartition des dépenses de formation par organisme

- Frais de déplacement
- Autres organismes
- CNFPT

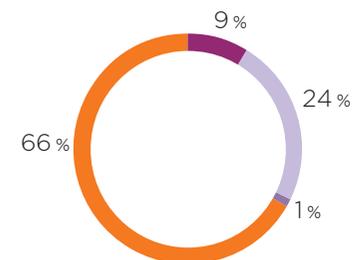


Répartition des formations par type

66 % des formations réalisées sont prévues par les statuts particuliers dans les communes de moins de 350 agents, contre 47 % pour l'ensemble des collectivités du territoire, et 24 % sont des formations de perfectionnement contre 43 % pour l'ensemble des collectivités de la petite couronne.

Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.
- 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 : 341 accidents du travail ont été déclarés soit en moyenne 5,3 accidents du travail pour 100 agents en 2019.

Absentéisme : En 2019, on recense en moyenne 27,6 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 9,7 jours par agent contractuel permanent. Avec un taux d'absentéisme global de 7,2 %, les communes de moins de 350 habitants se situent légèrement en-dessous de la moyenne pour l'ensemble des collectivités de petite couronne (8,5 %).

Dans les communes de moins de 350 agents, la durée moyenne d'absence des fonctionnaires (37,1 jours) est inférieure de 5 jours à celle des fonctionnaires de l'ensemble des collectivités de petite couronne (42,4 jours), tandis que celle des contractuels (22,6 jours) est supérieure de 3 jours à celle de l'ensemble des collectivités de petite couronne (19,6 jours). Au sein de la strate, la durée moyenne d'absence des fonctionnaires est supérieure de 15 jours à celles des contractuels.

Prévention	Moyenne
Nombre de jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	19
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	23 815 €
Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	0,5

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

* Formule du taux d'absentéisme : nbre de jours d'absence / (nbre 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
Nombre de jours moyen / agents absents	37,1	22,6	25,1
Pour maladie ordinaire	30,0	19,5	31,8
Pour accidents du travail imputables au service et au trajet	56,1	30,0	14,9
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	263,4	323,3	4,0
Pour maladie de longue durée	317,5	-	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	58,6	12,0	-
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	72,9	83,7	95,5
Pour d'autres raisons*	3,6	1,0	3,2

* 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

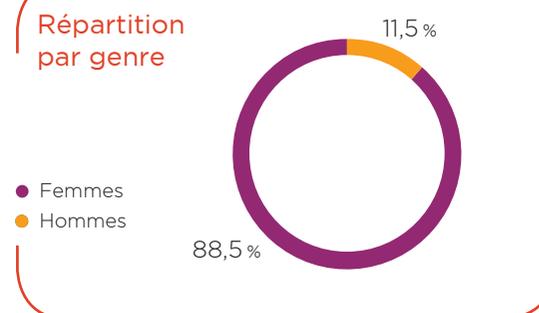
93 CCAS-CDE de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2019, soit un taux de retour de 85 %. Au 31 décembre 2019, ils représentaient 4 399 agents dont 3 286 sur emploi permanent. Les CCAS et CDE de la petite couronne emploient en moyenne 35 agents sur emploi permanent. Parmi ceux-ci, 75 % des agents sont des fonctionnaires et 25 % sont contractuels.

Sauf mention contraire, la suite de l'analyse porte principalement sur l'emploi permanent.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	2 474	27	25,9	75 %
Contractuels occupant un emploi permanent	812	9	8,0	25 %
Ensemble des emplois permanents	3 286	35	33,9	100 %
Emplois non permanents	1 113	12	-	-
Total	4 399	47	-	-

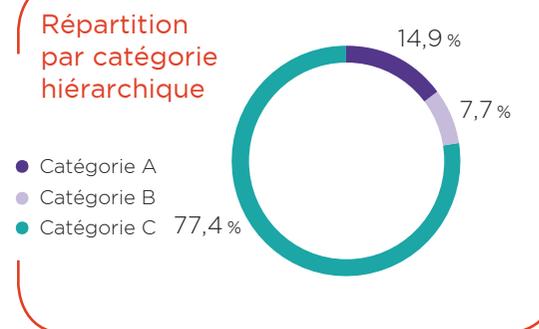
→ Répartition par genre et par catégorie hiérarchique

Répartition par genre



Le taux de féminisation des CCAS-CDE est nettement supérieur à la moyenne de l'ensemble des communes du territoire (88,5 % contre 64,4 % en moyenne). Ce taux élevé est à mettre en lien avec le poids des métiers des secteurs social et médico-social, très présents dans ce type de collectivités et souvent fortement féminisés.

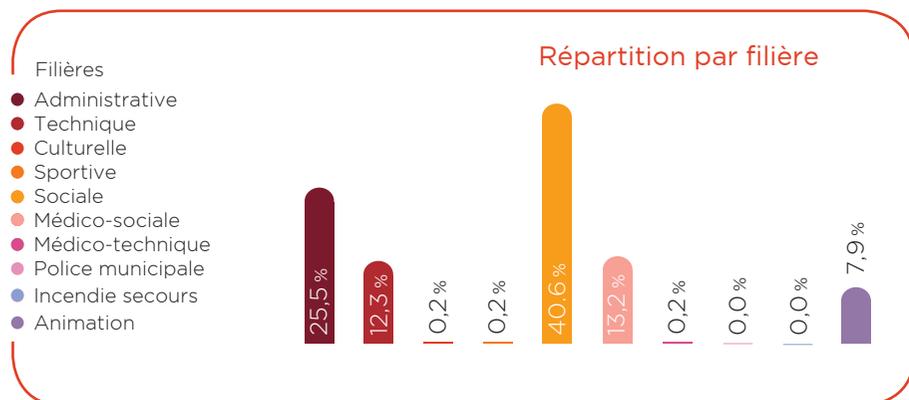
Répartition par catégorie hiérarchique



Par rapport à la moyenne des collectivités de la petite couronne, on observe une proportion d'agents en catégorie C plus importante (77 % contre 71 % en moyenne), tandis que les agents des catégories B (8 % contre 13 % en moyenne) et A (15 % contre 16 % en moyenne) sont moins représentés.

→ Filières et cadres d'emplois

Plus de la moitié des effectifs sont concentrés dans les filières sociale (40,6 %) et médico-sociale (13,2 %). La filière administrative représente près de 26 %, et la filière technique 12 % des agents sur emploi permanent.



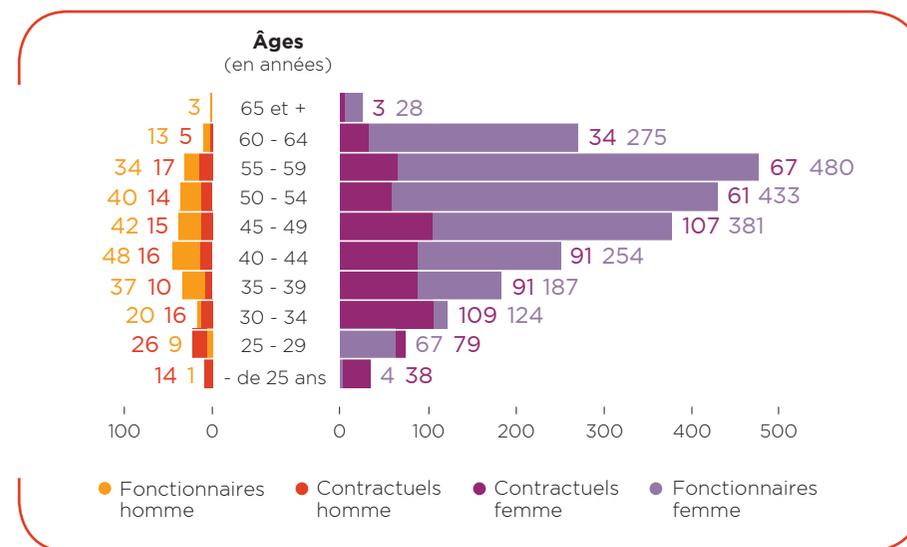
Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein des CCAS - CDE de la petite couronne, le cadre d'emplois le plus représenté est celui des agents sociaux (35 %).

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Agents sociaux - C - Filière sociale	1 141	12	34,7 %
Adjoints administratifs - C - Filière administrative	508	5	15,5 %
Adjoints techniques - C - Filière technique	371	4	11,3 %
Auxiliaires de soins - C - Filière médico-sociale	196	2	6,0 %
Adjoints d'animation - C - Filière animation	193	2	5,9 %

→ L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des CCAS-CDE de la petite couronne est de 47 ans et 6 mois. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 49 ans et 6 mois, celui des contractuels sur emploi permanent est de 41 ans et 5 mois. Par rapport à la moyenne de l'ensemble du territoire, les agents des CCAS-CDE sont plus âgés d'1 an et 5 mois.



→ Les mouvements de personnels

Au sein des CCAS - CDE de la petite couronne, sur l'année 2019, l'effectif total a augmenté de 1,1 %, soit 61 agents en plus. Par statut, on constate une hausse de 3 % des fonctionnaires et de 1 % des contractuels.

	Variation	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2018
Ensemble des emplois permanents	↗ 1,9 %	3 286	3 225
Fonctionnaires	↗ 3,1 %		
Contractuels	↗ 1,0 %		

Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

Fin de contrats*	27,0 %
Départ à la retraite	18,8 %
Mutation	17,2 %
Démission	10,6 %
Mise en disponibilité	4,9 %

* N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année 2019

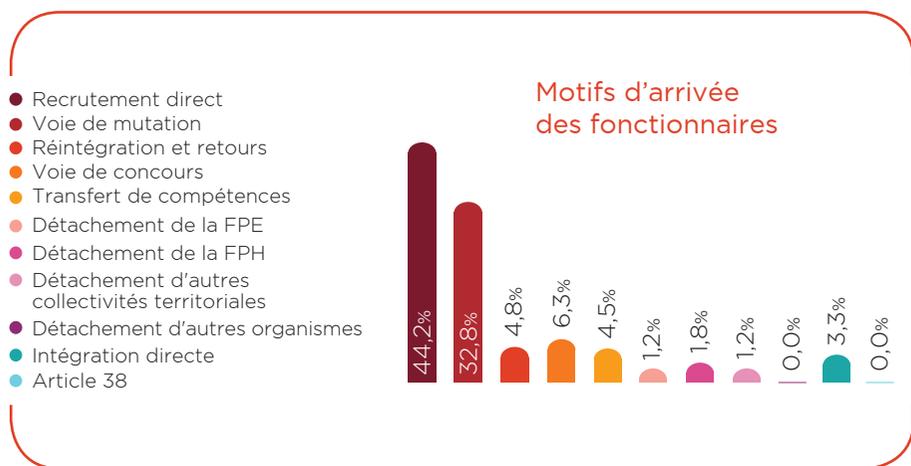
Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

Arrivées de contractuels	47,7 %
Voie de mutation	19,6 %
Remplacements (contractuels)	13,9 %
Recrutement direct	8,5 %
Transfert de compétence	2,7 %

Motifs d'arrivée des fonctionnaires

335 fonctionnaires ont été recrutés en 2019 soit une moyenne de 3,6 agents par CCAS et CDE de petite couronne.

Par rapport à la moyenne des collectivités de petite couronne, les CCAS-CDE recrutent des fonctionnaires relativement plus souvent par recrutement direct (44,2 % contre 41,4 % en moyenne), par voie de mutation (32,8 % pour 27,6 % en moyenne) et par transfert de compétences (4,5 % contre 1,1 %) et nettement moins par réintégration et retour (4,8 % contre 13,2 % en moyenne).



Arrivées de contractuels sur emploi permanent

365 contractuels ont rejoint les CCAS-CDE de la petite couronne soit une moyenne de 4 agents par CCAS ou CDE. Parmi eux, 73 % ont été recrutés sur emploi permanent (268 agents) et 21 % en tant que remplaçants (78 agents).

→ Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 58,2 % des dépenses de fonctionnement, un ratio nettement plus élevé que pour l'ensemble des collectivités du territoire (27,7 %).

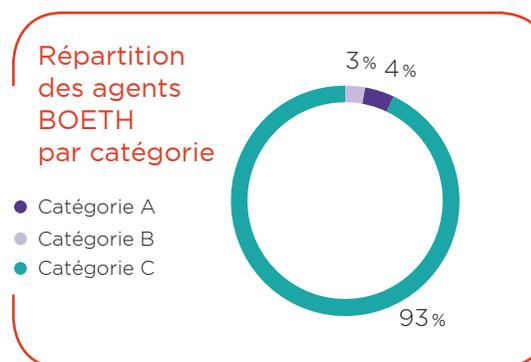
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 15 %, contre 17 % en moyenne en petite couronne.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	15,3 %
Contractuels sur emplois permanents	12,7 %
Ensemble	14,7 %

	Montant moyen	
Rémunération des agents sur emploi permanent	Rémunérations annuelles brutes	795 713 €
	- Dont primes et indemnités versées	117 293 €
	- Dont heures supplémentaires et/ou complémentaires	4 580 €
	- Dont nouvelle bonification indiciaire	7 662 €

→ Le handicap



Les CCAS - CDE de la petite couronne comptent 155 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	72 240 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	155
Part des fonctionnaires	95 %

→ La formation

Jours de formation et répartition par catégorie

En 2019, 43,8 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour dans les CCAS-CDE. Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 1,8 jour.

	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	231	16,0 %	1 020	2,1
Catégorie B	102	7,1 %	620	2,5
Catégorie C	1 107	76,9 %	4 377	1,7
Total	1 440	100,0 %	6 017	1,8

► Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT - Au titre de la cotisation obligatoire	43,4%
CNFPT - Au-delà de la cotisation obligatoire	1,3%
Autres organismes	25,5%
Interne	29,8%

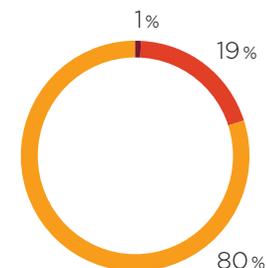
45 % des formations sont réalisées par le CNFPT dans les CCAS - CDE de la petite couronne et 43 % au titre de la cotisation obligatoire soit près de 10 points de moins qu'en moyenne en petite couronne.

Montant et répartition des dépenses de formation par organisme

Le montant consacré à la formation est de 1 353 214 euros, soit en moyenne 14 551 euros par CCAS-CDE. 80 % des dépenses de formation vont au CNFPT, prestataire de près de la moitié des formations dispensées.

Répartition des dépenses de formation par organisme

- Frais de déplacement
- Autres organismes
- CNFPT

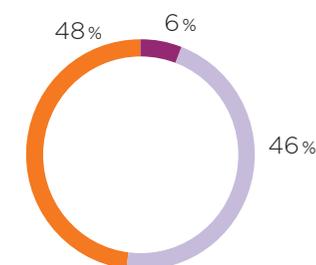


Répartition des formations par type

48 % des formations réalisées sont des formations prévues par les statuts particuliers, un niveau proche de la moyenne pour l'ensemble des collectivités de la petite couronne (47 %). La part des formations de perfectionnement représente 46 % des journées de formation (contre 43 % en moyenne pour l'ensemble des collectivités de la petite couronne).

Répartition des formations par type

- Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.
- Formation de perfectionnement
- Formation prévue par les statuts particuliers (FI/Formation de professionnalisation)



→ Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

Accidents du travail : 364 accidents de travail ont été déclarés en 2019 soit en moyenne 8,3 accidents du travail pour 100 agents en 2019.

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	640 €
Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	1,6

Absentéisme : en 2019, on compte en moyenne 39,7 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 12,3 jours par agent contractuel. Avec un taux d'absentéisme global qui s'élève à 9,9 %, les CCAS-CDE se situent légèrement au-dessus de la moyenne de l'ensemble des collectivités de petite couronne (8,5 % en 2019).

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents du travail)	6,7 %	3,2 %	5,8 %	0,4 %
Taux d'absentéisme médical** (toutes absences pour motif médical)	10,9 %	3,4 %	9,0 %	0,5 %
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	11,8 %	4,2 %	9,9 %	0,6 %

* Formule du taux d'absentéisme : nbre de jours d'absence / (nbre 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 CCAS-CDE, la durée moyenne d'absence est supérieure à celle de l'ensemble des collectivités pour les fonctionnaires avec 50 jours d'absence contre 42 jours en petite couronne. En revanche, elle est équivalente pour les contractuels sur emploi permanent (19 jours).

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
Nombre de jours moyen / agents absents	50,1	19,3	19,4
Pour maladie ordinaire	34,3	18,3	12,5
Pour accidents du travail imputables au service et/ou au trajet	61,6	30,0	28,5
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	288,5	158,8	365,0
Pour maladie de longue durée	315,2	-	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	172,9	-	65,0
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	87,6	96,6	109,5
Pour d'autres raisons*	4,3	1,0	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 offices publics d'habitat – OPH

→ Répartition des effectifs par statut

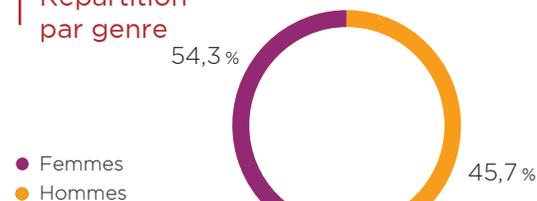
13 des 31 OPH de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2019, soit un taux de réponse de 42 %. Au 31 décembre 2019, ils représentaient 623 agents exclusivement sur emploi permanent. Les OPH de la petite couronne emploient en moyenne 48 agents sur emploi permanent. Tous les agents sont fonctionnaires. 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)	623	48	49,2	100 %
Contractuels occupant un emploi permanent	0	0	0,0	0 %
Ensemble des emplois permanents	623	48	49,2	100 %
Emplois non permanents	0	0	-	-
Total	623	48	-	-

→ Répartition par genre et par catégorie hiérarchique

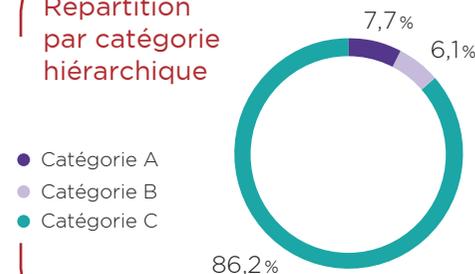
Répartition par genre



Plus de la moitié (54 %) des agents sont des femmes, un taux de féminisation plus faible que celui observé pour l'ensemble des collectivités du territoire (64,4 %).

Par rapport à la moyenne des collectivités de la petite couronne, on observe une proportion d'agents en catégorie C plus importante (86 % contre 71 % en moyenne), tandis que les agents des catégories B (6 % contre 13 % en moyenne) et A (8 % contre 16 % en moyenne) sont moins représentés.

Répartition par catégorie hiérarchique



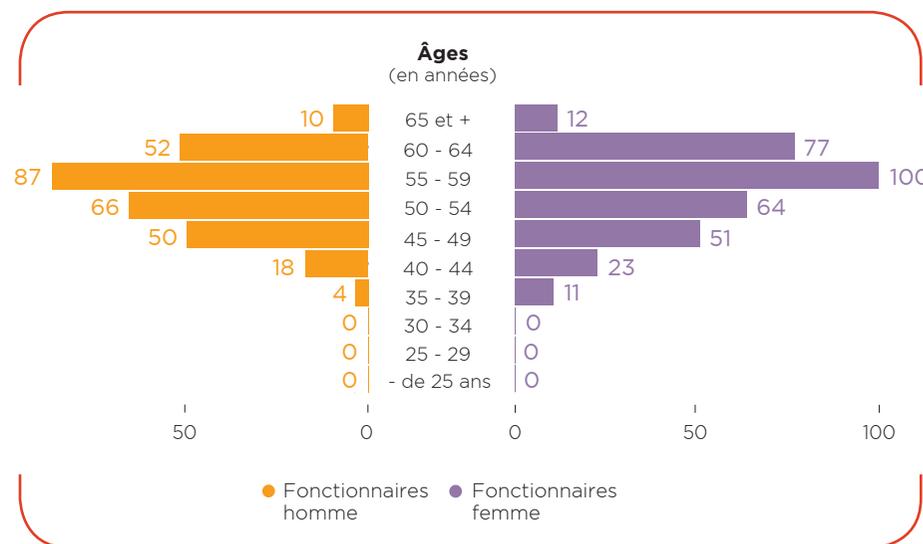
→ Filières et cadres d'emplois

La quasi-totalité des effectifs est concentrée dans 2 filières, la filière technique qui représentent 58,1 % des agents et la filière administrative qui compte 41,7 % des agents. Au sein des OPH de la petite couronne, le cadre d'emplois le plus représenté est celui des adjoints techniques.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques - C - Filière technique	268	21	43,0 %
Adjoints administratifs - C - Filière administrative	193	15	31,0 %
Agents de maîtrise - C - Filière technique	76	6	12,2 %
Attachés - A - Filière administrative	35	3	5,6 %
Rédacteurs - B - Filière administrative	32	2	5,1 %

→ L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des OPH de la petite couronne est de 54 ans et 9 mois. Les effectifs d'agents fonctionnaires n'étant plus renouvelés, on constate une moyenne d'âge particulièrement élevée pour ces établissements (8 ans et 8 mois de plus que la moyenne de l'ensemble du territoire).



→ Les mouvements de personnels

Au sein des OPH de la petite couronne, sur l'année 2019, l'effectif total a varié de - 8,0 %, soit 54 agents en moins. 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 ne compte aucune arrivée d'agents sur emploi permanent et 54 départs. Le taux de rotation est de 4,3 %.

▮ Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

Fin de contrats*	0,0 %
Départ à la retraite	63,0 %
Mutation	9,3 %
Démission	20,4 %
Mise en disponibilité	3,7 %
Décès	3,7 %

* N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année 2019

→ Budget

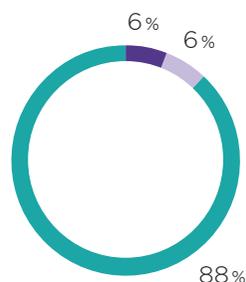
Les charges de personnel représentent 11,2 % des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes est de 21,4 %.

		Montant moyen
Rémunération des agents sur emploi permanent	Rémunérations annuelles brutes	1 570 264 €
	- Dont primes et indemnités versées	336 026 €
	- Dont heures supplémentaires et/ou complémentaires	10 492 €
	- Dont nouvelle bonification indiciaire	24 619 €

→ Le handicap

Répartition des agents BOETH par catégorie

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



Les OPH de la petite couronne comptent 32 travailleurs handicapés, soit 5,1 % des agents sur emploi permanent. 88 % d'entre eux sont de catégorie C.

Dépenses réalisées en matière de handicap	277 120 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	32
Part des fonctionnaires	100 %

→ La formation

Jours de formation et répartition par catégorie

En 2019, 31 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour. En moyenne, les agents des OPH ont suivi 0,8 jour de formation, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de l'ensemble des collectivités de petite couronne qui est de 2 jours.

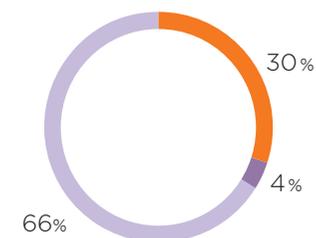
	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	15	7,8 %	51	1,1
Catégorie B	12	6,2 %	86	2,3
Catégorie C	166	86,0 %	388	0,7
Total	193	100,0 %	525	0,8

Répartition des formations par type

30 % des formations réalisées sont prévues par les statuts particuliers dans les OPH, contre 47 % pour l'ensemble des collectivités du territoire, tandis que la part des formations de perfectionnement représente 66 % des journées de formation, contre 43 % dans les collectivités du territoire.

Répartition des formations par type

- Formation de perfectionnement
- Formation personnelle (hors congés formation)
- Formation prévue par les statuts particuliers (FI/Formation de professionnalisation)



→ Absentéisme

En 2019, on compte en moyenne 43,4 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire. Le taux d'absentéisme global s'élève à 12,2 %.

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents du travail)	7,2 %
Taux d'absentéisme médical** (toutes absences pour motif médical)	11,9 %
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	12,2 %

* Formule du taux d'absentéisme : $\text{nbre de jours d'absence} / (\text{nbre d'agents sur emploi permanent} \times 365)$

** 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



Les EPCI et EP (hors EPT)

55 EPCI et EP (hors EPT) de la petite couronne ont réalisé et transmis leur REC 2019, soit un taux de réponse de 87 %. Ils sont composés de syndicats (SIVOM, SIVU et syndicats mixtes), d'établissements publics intercommunaux et d'établissements publics.

Plus de 20 % des EPCI et EP (hors EPT) contribuent, du fait de leurs activités, à l'aménagement et au développement économique, 16 % interviennent dans le domaine des « énergies », et près de 15 % dans le champ des actions sportives et récréatives.

Domaines d'intervention	Nombre d'EPCI et EP	%
Aménagement/développement économique	12	21,8 %
Energies	9	16,4 %
Education/jeunesse/culture	8	14,5 %
Actions sportives et récréatives	6	10,9 %
Cimetière	6	10,9 %
Informatique	5	9,1 %
Restauration	5	9,1 %
Divers	4	7,3 %
Total	55	100,0 %

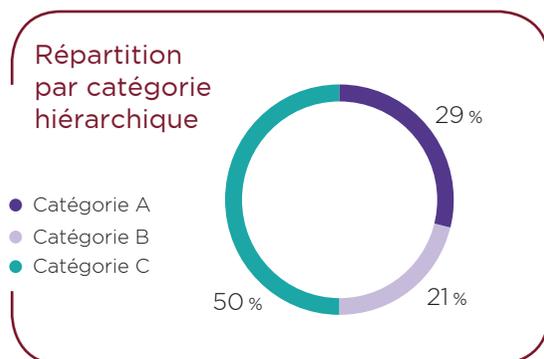
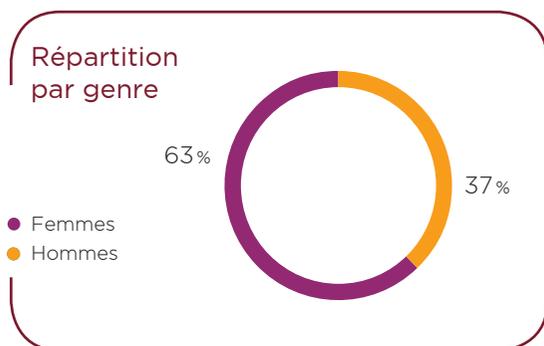
→ Répartition des effectifs par statut

Au 31 décembre 2019, ils représentaient 3 986 agents dont 3 055 sur emploi permanent. L'hétérogénéité des compétences exercées par ces EPCI invite à une certaine prudence dans l'interprétation des données. Les EPCI et EP (hors EPT) de la petite couronne emploient en moyenne 56 agents sur emploi permanent. Parmi ceux-ci, 84 % des agents sont fonctionnaires et 16 % sont contractuels.

Sauf mention contraire, la suite de l'analyse porte principalement sur l'emploi permanent.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Nombre moyen d'ETP	Part sur EP
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	2 569	47	46,2	84 %
Contractuels occupant un emploi permanent	486	9	8,7	16 %
Ensemble des emplois permanents	3 055	56	54,9	100 %
Emplois non permanents	931	17	-	-
Total	3 986	72	-	-

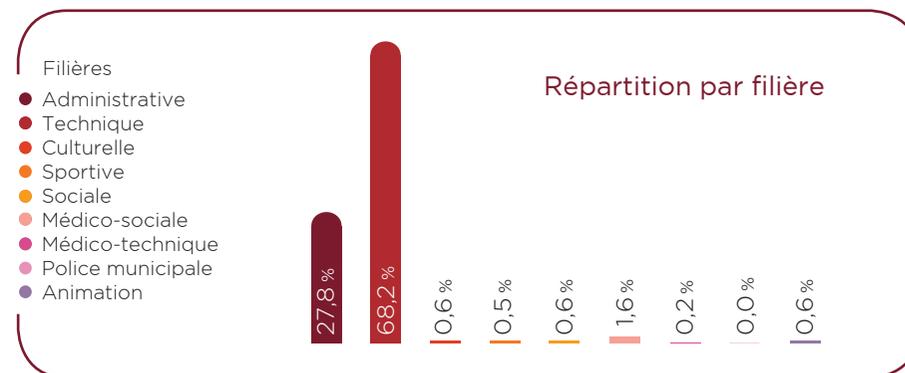
→ Répartition par genre et par catégorie hiérarchique



Proche de la moyenne de l'ensemble des collectivités du territoire (64,4 %), le taux de féminisation des EPCI et EP (hors EPT) s'élève à 63 %. La part des agents relevant des catégories d'encadrement est nettement supérieure à la moyenne des collectivités de la petite couronne : on compte 21 % d'agents en catégorie B (contre 13 % en moyenne), 29 % d'agents en catégorie A (contre 16 % en moyenne) tandis que les agents de la catégorie C représentent la moitié des agents (contre 71 % en moyenne en petite couronne).

→ Filières et cadres d'emplois

96 % des effectifs sont concentrés dans deux filières : technique (28 %) et administrative (68 %).



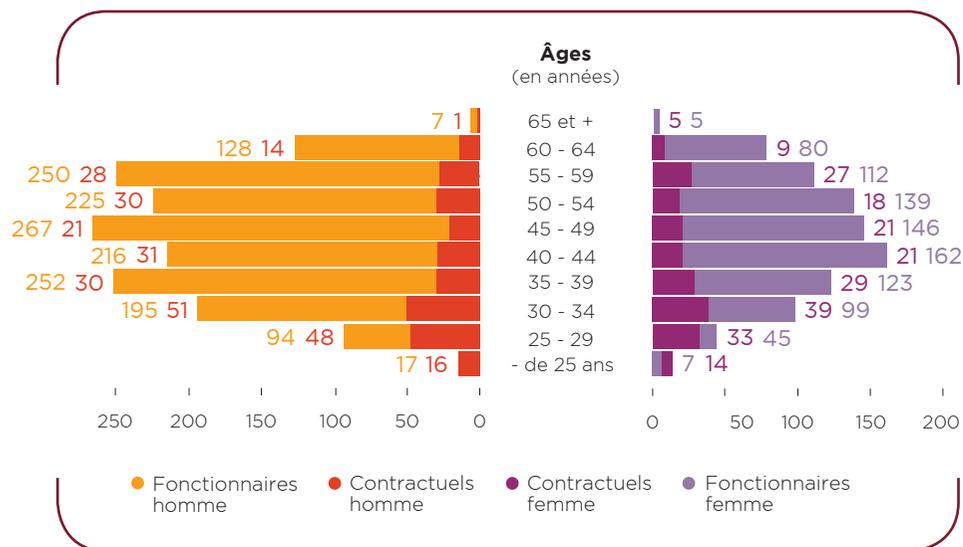
Les 5 premiers cadres d'emplois

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

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques - C - Filière technique	868	16	28,4%
Techniciens - B - Filière technique	398	7	13,0%
Ingénieurs - A - Filière technique	383	7	12,5%
Agents de maîtrise - C - Filière technique	347	6	11,4%
Attachés - A - Filière administrative	325	6	10,6%

→ L'âge moyen des agents

L'âge moyen des agents sur emploi permanent des EPCI et EP (hors EPT) de la petite couronne est de 44 ans et 11 mois. Dans le détail, l'âge moyen des fonctionnaires est de 45 ans et 8 mois, celui des contractuels sur emploi permanent est de 40 ans et 8 mois. Par rapport à la moyenne de l'ensemble des collectivités de la petite couronne, les agents des EPCI et EP (hors EPT) sont plus jeunes d'1 an et de deux mois.



→ Les mouvements de personnels

Au sein des EPCI et EP (hors EPT) de la petite couronne, sur l'année 2019, l'effectif total a varié de + 4,1 %, soit 121 agents en plus.

	Variation	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2018
Ensemble des emplois permanents	↗ 4,12 %	3 055	2 934
Fonctionnaires	↘ - 0,5 %		
Contractuels	↗ 39,3 %		

Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

Fin de contrats*	14,1 %
Départ à la retraite	20,1 %
Mutation	19,4 %
Démission	15,1 %
Mise en disponibilité	6,0 %

* N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année 2019

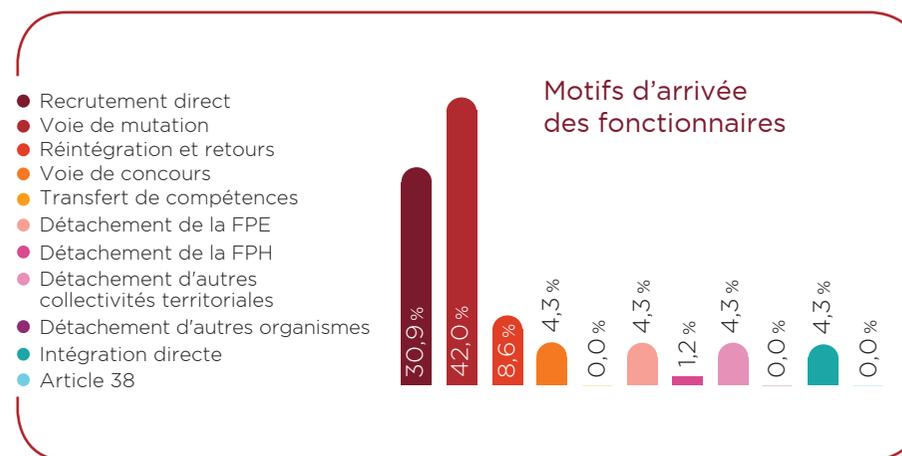
Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

Arrivées de contractuels	42,9 %
Remplacements (contractuels)	22,3 %
Voie de mutation	17,8 %
Recrutement direct	8,9 %
Voie de détachement	4,2 %

Motifs d'arrivée des fonctionnaires

162 fonctionnaires ont été recrutés en 2019 dans les EPCI et EP (hors EPT) soit une moyenne de près de 3 agents par établissement.

Par rapport à la moyenne des collectivités de la petite couronne, les EPCI et EP (hors EPT) recrutent des fonctionnaires relativement plus souvent par voie de mutation (42 % pour 27,6 % en moyenne), par détachement (9,9 % contre 7,6 %), par intégration directe (4,3 % contre 2,4 % en moyenne) que par recrutement direct (30,9 % contre 41,4 % en moyenne) et par réintégration et retour (16 % contre 13,2 % en moyenne).



Arrivées de contractuels sur emploi permanent

249 contractuels ont rejoint les EPCI (hors EPT) de la petite couronne soit une moyenne de 5 agents par structure. Parmi eux, 164 agents ont été recrutés sur emploi permanent et 85 agents en tant que remplaçants.

→ Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 4,5 % des dépenses de fonctionnement. Ce faible ratio peut s'expliquer par la présence, au sein de ce type de collectivités, de la Métropole du Grand Paris, établissement difficilement comparable aux autres EP et EPCI de la petite couronne. Il s'agit en effet de l'intercommunalité la plus peuplée du pays, dotée d'un budget de fonctionnement de plusieurs milliards d'euros.

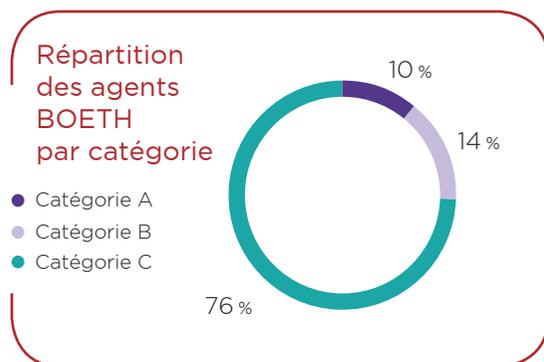
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 28,5 %, nettement supérieur à la moyenne de l'ensemble des agents sur emploi permanent (17,1 % en moyenne).

► Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	29,0 %
Contractuels sur emploi permanent	26,2 %
Ensemble	28,5 %

	Montant moyen
Rémunération des agents sur emploi permanent	
Rémunérations annuelles brutes	2 195 534 €
- Dont primes et indemnités versées	625 707 €
- Dont heures supplémentaires et/ou complémentaires	20 507 €
- Dont nouvelle bonification indiciaire	10 081 €

→ Le handicap



Les EPCI et EP (hors EPT) de la petite couronne comptent 131 travailleurs handicapés soit 4 % des agents sur emploi permanent. La très grande majorité est fonctionnaire (95 %) et de catégorie C (76 %).

Dépenses réalisées en matière de handicap	500 261 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	131
Part des fonctionnaires	95 %

→ La formation

Jours de formation et répartition par catégorie

En 2019, 59 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour. Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 2,8 jours pour l'ensemble des EPCI et EP (hors EPT) de la petite couronne. Ce nombre est supérieur à la moyenne de l'ensemble des collectivités de petite couronne qui est de 2,2 jours. Le montant moyen consacré à la formation par collectivité est de 36 100 €.

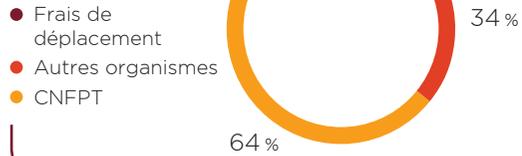
	Nombre d'agents formés	%	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyen par agent
Catégorie A	561	31,3 %	2 562	2,9
Catégorie B	458	25,6 %	2 311	3,7
Catégorie C	771	43,1 %	3 624	2,4
Total	1 790	100,0 %	8 497	2,8

► Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT - Au titre de la cotisation obligatoire	28,4 %
CNFPT - Au-delà de la cotisation obligatoire	1,1 %
Autres organismes	51,6 %
Interne	18,8 %

Dans les EPCI et EP (hors EPT) de la petite couronne, 28,4 % des formations sont réalisées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire et 51,6 % par d'autres organismes.

Répartition des dépenses de formation par organisme



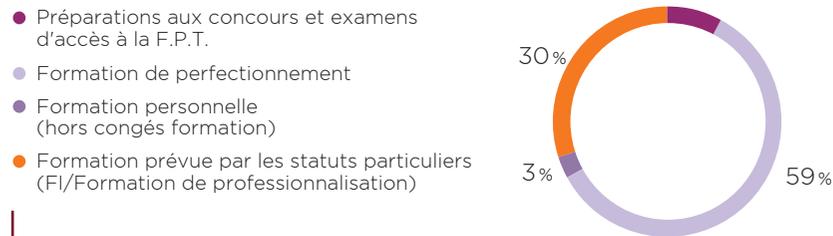
Montant et répartition des dépenses de formation par organisme

Le montant consacré à la formation est de 1 985 504 €, soit en moyenne 36 100 € par EPCI et EP (hors EPT). 64 % des dépenses de formation vont au CNFPT.

Répartition des formations par type

59 % des formations réalisées sont des formations de perfectionnement contre 43 % pour l'ensemble des collectivités du territoire. Les formations prévues par les statuts particuliers représentent 30 % des journées de formation contre 47 % pour les l'ensemble des collectivités de la petite couronne.

Répartition des formations par type



→ Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme

Accidents du travail : 78 accidents du travail ont été déclarés en 2019 soit en moyenne 2 accidents du travail pour 100 agents en 2019.

Prévention	Moyenne
Nombre de jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	5
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	31 043 €
Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	1,8

Absentéisme : en moyenne en 2019, on dénombre 18,6 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 3,2 jours par agent contractuel. Le taux d'absentéisme global au sein des EPCI et EP (hors EPT) de 4,9 % est nettement inférieur à celui constaté en moyenne pour l'ensemble des collectivités du territoire (8,5 %).

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

* Formule du taux d'absentéisme : nbre de jours d'absence / (nbre 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 EPCI et EP (hors EPT), la durée moyenne d'absence des fonctionnaires est inférieure de 12 jours pour accidents du travail et de 106 jours pour maladie professionnelle par rapport à la moyenne des collectivités de petite couronne en 2019.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
Nombre de jours moyen / agents absents	37,8	17,5	32,2
Pour maladie ordinaire	27,5	17,5	34,2
Pour accidents du travail imputables au service et/ou au trajet	51,0	10,6	1,0
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	191,6	-	-
Pour maladie de longue durée	212,9	-	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	43,0	-	-
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	48,6	74,0	-
Pour d'autres raisons*	3,3	1,0	-

*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]

Valoriser ses données RH : social et synthèses thématiques

→ Passer du REC à son propre bilan social

Par glissement et de manière abusive, le terme de bilan social est utilisé pour désigner le rapport sur l'état de la collectivité (REC), qui correspond à la seule obligation légale. Les employeurs publics peuvent décider d'établir un bilan social en choisissant librement sa forme et les données internes qu'ils souhaitent présenter.

Dans ce document, le bilan social ainsi utilisé représente la synthèse de l'analyse des données issues du REC au 31 décembre 2019.

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.

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

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

→ Les ressources de l'application « Données sociales 2019 »

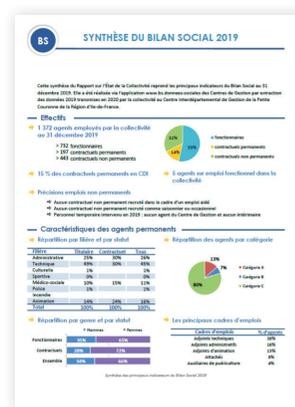
Depuis la campagne REC 2017, l'ensemble des centres de gestion de métropole et d'outre-mer propose une même et unique application pour saisir le bilan social. L'application « Données sociales 2019 » est une application full web, entièrement accessible sur internet, ne nécessitant pas de télécharger de 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)¹¹. 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).

Durant la campagne du REC 2019, 48% des collectivités ont choisi l'import du fichier de la DGCL afin de pré-remplir leurs données et 25% l'import de la N4DS¹¹. Plus d'un quart des collectivités (27%) de la petite couronne ont préféré renseigner manuellement les indicateurs.

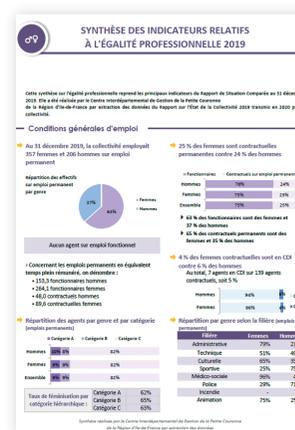
→ Les synthèses thématiques du REC 2019

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 7 pages

La synthèse générale reprend les principaux indicateurs du bilan social de la collectivité. Cette présentation chiffrée et graphique de 7 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.

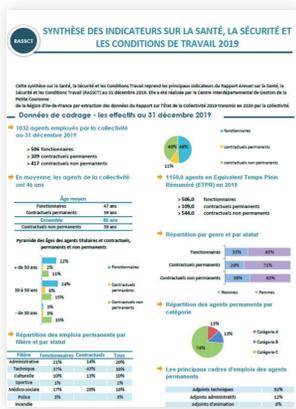


Synthèse égalité professionnelle

Elle 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.

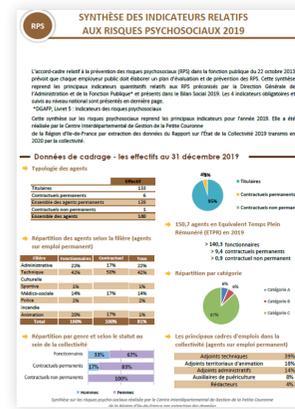
Elle permet d'identifier les écarts entre les genres dans des domaines variés et peut être utilisée dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(11) 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.



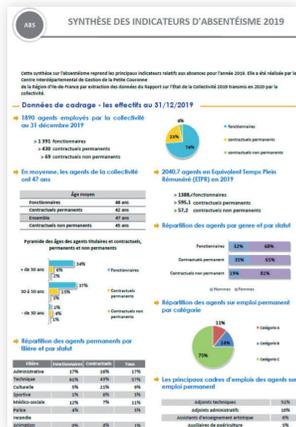
Synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

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.



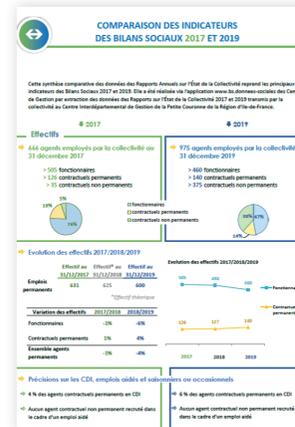
Synthèse sur les indicateurs relatifs aux risques psychosociaux

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 2017-2019

Cette synthèse reprend les principaux indicateurs du REC 2019 et les met en regard des données du REC 2017 de la collectivité.

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 compressible :

connaître la part du temps de travail perdu en raison des absences pour maladie ordinaire et accidents du travail.

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

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

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

indice de fréquence des accidents du travail (ou maladie professionnelle), il permet de mesurer la fréquence des événements survenus dans l'année pour 100 agents.

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

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

Vous pouvez retrouver ces définitions dans la publication du CIG « Des familles d'indicateurs en Ressources Humaines », téléchargeable sur le site du CIG petite couronne¹². Est disponible également à cette adresse la synthèse nationale des indicateurs RH, issue d'un travail collaboratif entre Centres de Gestion, qui répertorie 38 indicateurs « RH » regroupés autour de 10 groupes thématiques.

(12) Site du CIG : www.cig929394.fr à la rubrique gestion des ressources humaines/Emploi/Observatoire RH/Indicateurs et tableaux de bord.

CIG petite couronne

Centre interdépartemental de gestion de la
petite couronne de la région d'Île-de-France
1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin Cedex
Tél. : 01 56 96 80 80 - Fax : 01 56 96 80 81

www.cig929394.fr

CIG petite couronne

