

# BILAN SOCIAL 2020

Données sur les collectivités  
de la petite couronne



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

- Le cadrage général du rapport social unique au 31 décembre 2020 ..... 4
  - 1. Le cadre réglementaire ..... 4
  - 2. Le calendrier de collecte et de transmission ..... 5
  - 3. Méthodologie d'exploitation des données 2020 de la petite couronne. ... 5
- Taux de retour et caractéristiques des collectivités répondantes ..... 6
- La structure des effectifs en petite couronne au 31 décembre 2020 ..... 8
  - 1. Des fonctionnaires moins nombreux et une légère hausse des contractuels permanents ..... 8
  - 2. La répartition par statut dans les 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 ..... 17
  - 1. Motifs d'arrivée des fonctionnaires ..... 18
  - 2. Arrivées de contractuels sur emploi permanent ..... 19
  - Focus sur le temps de travail* ..... 20
- Budget et rémunérations ..... 21

- Le handicap ..... 22
- La formation ..... 23
  - 1. Crise sanitaire : une baisse importante du nombre d'agents formés ..... 23
  - 2. Des cadres en moyenne mieux formés ..... 24
- Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme . 25
  - 1. Accidents du travail et prévention des risques ..... 25
  - 2. L'absentéisme ..... 26
  - 3. Les sanctions disciplinaires ..... 28

Les tendances d'évolution 2019-2020 à « champ constant » ..... p 29



## Synthèse de la petite couronne



# Le cadrage général du rapport social unique au 31 décembre 2020

## → Le cadre réglementaire

Créé par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le rapport social unique (RSU) s'est substitué au rapport sur l'état de la collectivité (REC) depuis 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, le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Selon l'article 9 du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, le rapport doit être soumis au comité technique (futur comité social territorial). L'avis est ensuite transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante. L'article 10 précise que le RSU doit être rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du RSU au comité technique et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte.

## Une période de transition

Le décret a prévu des dispositions transitoires jusqu'en 2023. L'article 12 énonce que le RSU portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles. Par conséquent, les indicateurs de la campagne RSU 2020 sont identiques à ceux du rapport sur l'état de la collectivité déterminés par l'arrêté du 12 août 2019. La campagne suivante (RSU 2021) sera marquée par l'arrivée de nouveaux indicateurs.

## → Le calendrier de collecte et de transmission

La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a indiqué sur son site internet le 30 septembre 2021 comme date limite de transmission du RSU au centre de gestion pour cette campagne.

### Les étapes de la campagne du RSU 2020

**Juin 2021** : transmission des identifiants à l'application « Données sociales 2020 » aux collectivités et aux établissements publics (EP) de petite couronne.

Un webinaire a été organisé le 3 juin par le CIG à destination des collectivités de petite couronne pour faciliter le renseignement du rapport social unique (RSU) au 31 décembre 2020 (cadre juridique, présentation de l'outil de saisie, nouveaux indicateurs). **Le replay a été mis en ligne sur le site du CIG après sa diffusion.**

Le CIG a également proposé, le 15 juin, une visioconférence aux collectivités et établissements publics relevant du comité technique du CIG.

**Juin-décembre 2021** : assistance du CIG aux collectivités pour la saisie des données, relances, recueil, vérification des données et compilation.

**Décembre 2021** : présentation des données relatives aux collectivités et établissements publics de moins de 50 agents rattachés au comité technique du CIG.

**Février-mai 2022** : traitement des données et conception graphique de la synthèse en petite couronne.

## → Méthodologie d'exploitation des données 2020 de la petite couronne

Cette synthèse présente les principaux résultats issus des rapports sociaux uniques (RSU) de la petite couronne au 31 décembre 2020.

Comme les années précédentes, 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. A noter que les spécificités par type sont liées principalement aux compétences des collectivités et établissements publics concernés.

**Des déclinaisons plus détaillées par type de collectivités et strates de communes seront publiées ultérieurement.**

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 RSU au 31 décembre 2020 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).

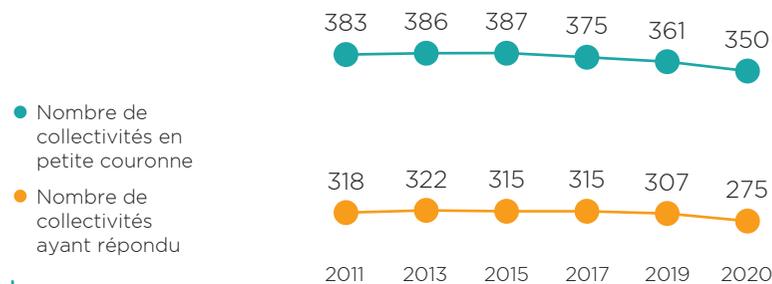
Les évolutions temporelles proposées sont appréhendées sur un champ constant : dans la mesure où les collectivités ayant participé à la campagne du RSU 2020 ne sont pas identiques à celles ayant participé en 2019, une analyse spécifique a été produite « à champ constant ». Toutefois, il convient de rester prudent dans l'interprétation des différentes évolutions. Le processus de fiabilisation des données est encore en cours dans de nombreuses collectivités. La recrudescence des attaques informatiques a aussi pu altérer la fiabilité de certaines données.



## Taux de retour et caractéristiques des collectivités répondantes

Le **taux de retour global** des RSU s'élève à **79 %**, soit 275 collectivités et établissements publics (EP) sur les 350 que compte la petite couronne au 31 décembre 2020.

Evolution du taux de retour du REC/RSU en petite couronne



La baisse du nombre de collectivités, entamée en 2015, se poursuit en 2020 avec 11 collectivités en moins par rapport à 2019. Cette diminution est due à la dissolution de 5 caisses des écoles (CDE), de deux syndicats et de 4 offices publics de l'habitat (OPH).

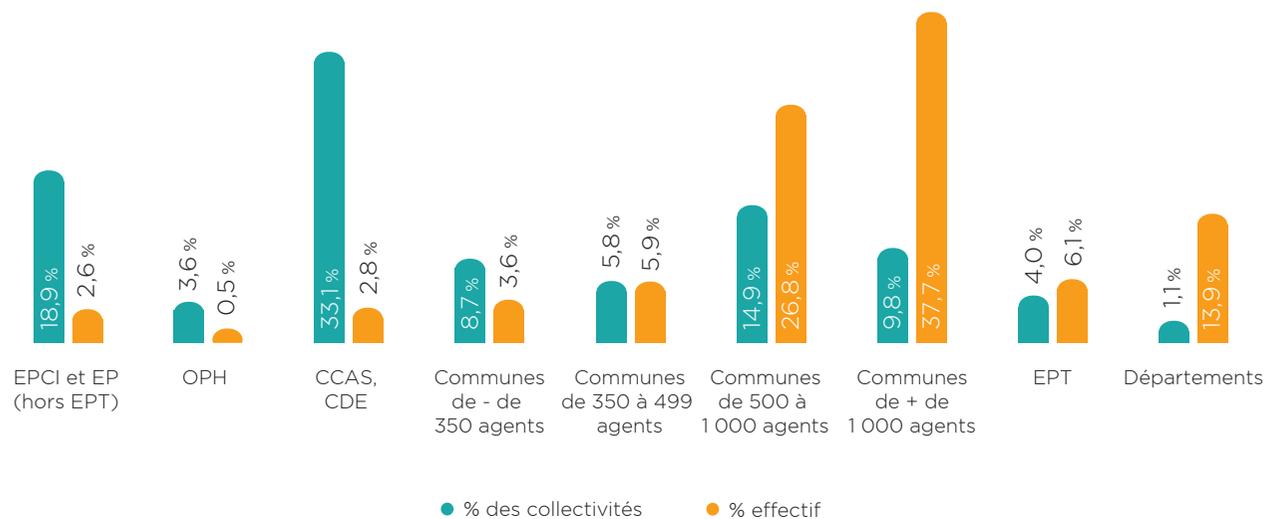
Les 275 collectivités et établissements publics ayant répondu au RSU 2020 se répartissent comme suit :

- 199 communes, CCAS et CDE sur 248, soit un taux de retour de 85 %,
- 3 Départements sur 3 recensés, soit un taux de retour de 100 %,
- 52 EPCI et EP sur 61 recensés, soit un taux de retour de 85 %,
- 11 EPT sur 11 recensés, soit un taux de retour de 100 %,
- 10 OPH sur 27 recensés, soit un taux de retour de 37 %.

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

	2019		2020	
	% Collectivités répondantes	% Effectif	% Collectivités répondantes	% Effectif
Département	1,0	13,6	1,1	13,9
EPT	3,6	6,0	4,0	6,1
Communes, CCAS, CDE	73,0	77,4	72,4	76,9
OPH	4,6	0,4	3,6	0,5
EPCI et EP (hors EPT)	17,9	2,6	18,9	2,6

## Typologie des collectivités ayant répondu en 2020



La typologie des collectivités ayant répondu au RSU en 2020 est proche de celle observée en 2019. 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. Le bloc communal concentre près de 77 % des effectifs et 72 % des collectivités répondantes. Les agents publics des OPH ne réunissent plus que 0,5 % des effectifs en petite couronne.



## La structure des effectifs en petite couronne au 31 décembre 2020

### → Des fonctionnaires moins nombreux et une légère hausse des contractuels permanents

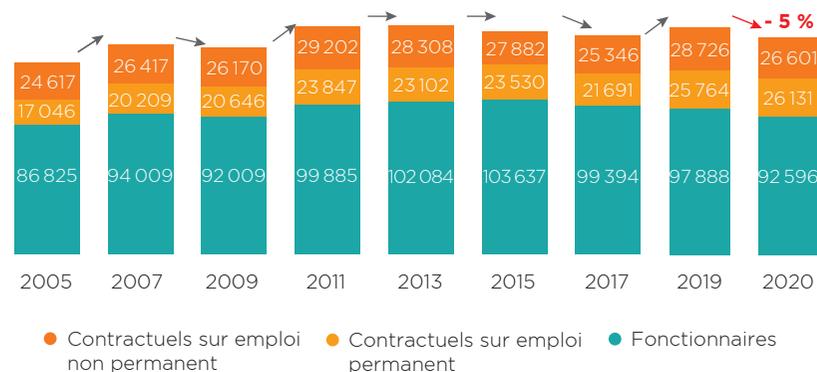
Dans les collectivités répondantes, l'effectif sur emploi permanent (fonctionnaires et contractuels) diminue de 4 % **entre 2019 et 2020**, et l'effectif sur emploi non permanent de 7 %. Pour l'ensemble des effectifs, une baisse de 5 % est observée entre 2019 et 2020, se déclinant comme suit :

- 5 % d'agents fonctionnaires en moins,
- 1 % d'agents contractuels sur emploi permanent en plus,
- 7 % d'agents contractuels sur emploi non permanent en moins.

On observe une importante baisse des fonctionnaires et une légère hausse des contractuels sur emploi permanent.

Cette évolution invite à la plus grande prudence dans l'interprétation des données. En effet, les répondants à la campagne de recueil des RSU ou des REC pour les années précédentes 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).

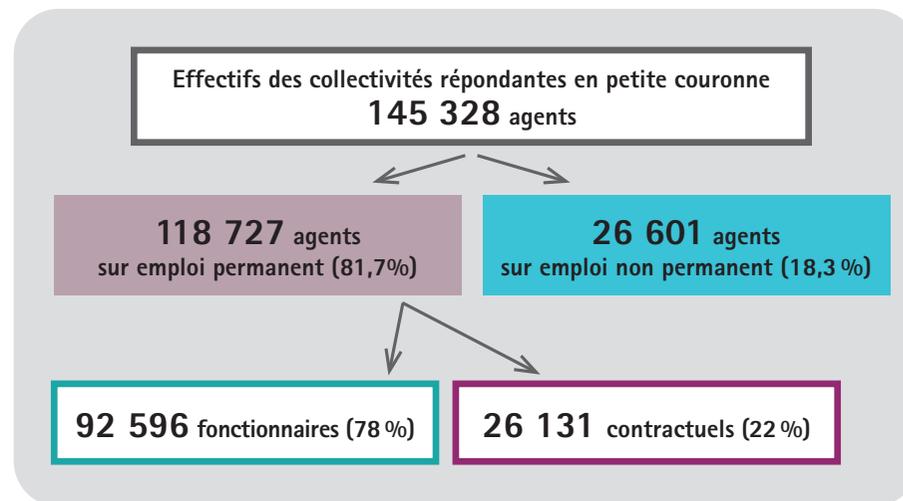
Évolution des effectifs depuis 2005



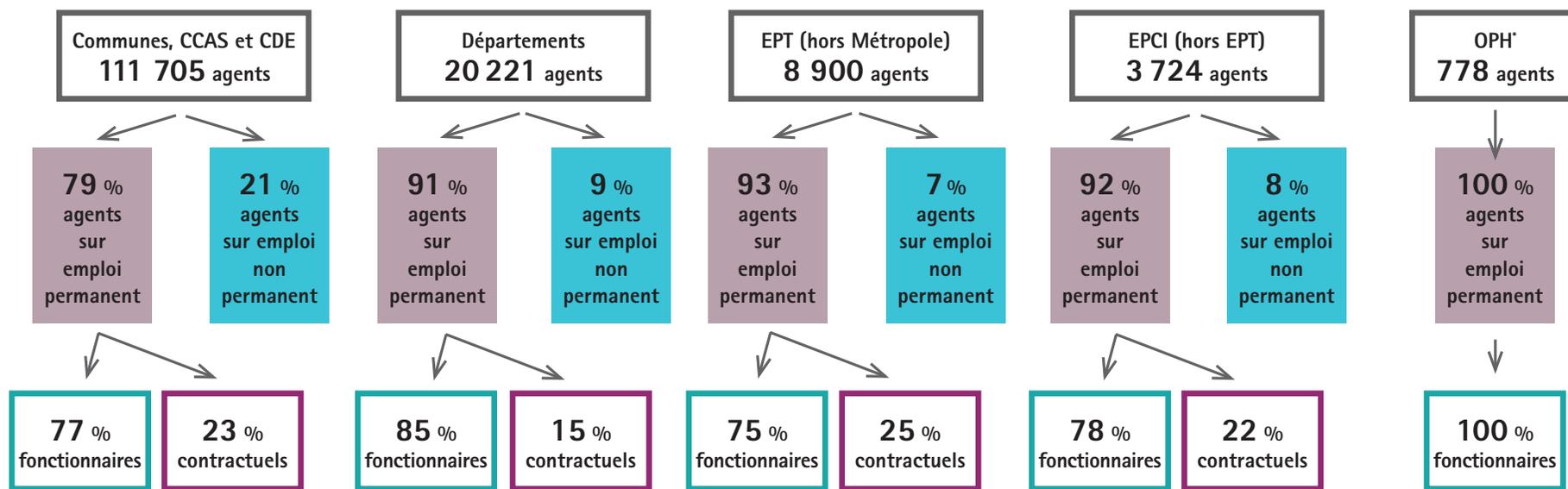
## → La répartition par statut dans les collectivités de la petite couronne

La collecte des RSU a permis de recenser 145 328 agents territoriaux (y compris ceux occupant un emploi non permanent) au 31 décembre 2020.

Parmi eux, **118 727 agents sur emploi permanent** travaillent au sein des 275 collectivités et établissements publics de la petite couronne, dont 78 % de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et **26 601 agents sur emploi non permanent**<sup>1</sup>.



### Répartition par statut et par type de collectivités



(1) 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 salariés de droit privé employés par les OPH ne font pas partie du champ du RSU. Seuls les agents fonctionnaires y sont recensés. Il convient donc d'être prudent dans l'interprétation de données qui ne concernent qu'une partie des effectifs des OPH.

## Les emplois permanents en petite couronne

Au 31 décembre 2020, le bloc communal emploie 111 705 agents, les départements 20 221 agents, les EPT (hors EPT) 3 724 agents et les OPH 778 agents.

**Les fonctionnaires représentent 78,1 % des emplois permanents** : de 73 % pour les CCAS-CDE à 100 % pour les OPH.

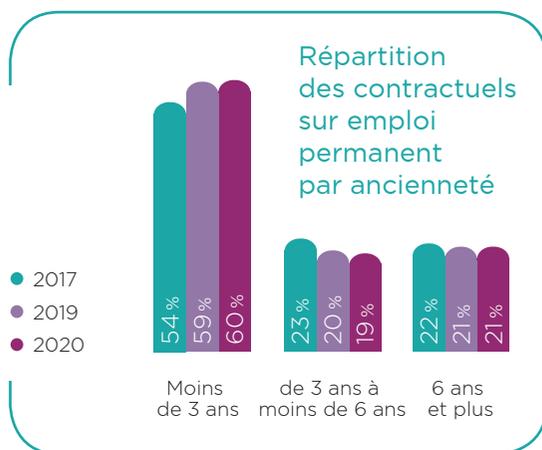
Il est à noter que 1 995 agents contractuels déjà présents ont été nommés stagiaires au sein de leur collectivité au cours de l'année. Parmi eux, 88 % étaient des agents contractuels sur emploi permanent et 12 % sur emploi non permanent.

Les agents contractuels sur emploi permanent occupent des CDD pour 90 % d'entre eux. Ils ont majoritairement été affectés sur un poste vacant (62 %) et dans 15 % des cas sont des remplaçants.

	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents sur EP	Part de fonctionnaires sur EP
<b>Départements</b>	20 221	6 142	84,9 %
<b>EPT</b>	8 900	752	74,9 %
<b>Communes</b>	107 650	788	76,7 %
- Communes de plus de 1 000 agents	54 793	1 642	76,6 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	38 982	728	77,3 %
- Communes de 350 à 499 agents	8 644	436	74,3 %
- Communes de moins de 350 agents	5 231	165	78,2 %
<b>CCAS – CDE</b>	4 055	30	72,9 %
<b>OPH</b>	778	77,8	100,0 %
<b>EPCI et EP (hors EPT)</b>	3 724	66	78,1 %
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>	<b>145 328</b>	<b>528</b>	<b>78,0 %</b>

## Type de contrat des contractuels sur emploi permanent

Agents en CDD					Agents en CDI	Total
Article 3 de la Loi du 26 janvier 84, modifié par la loi n° 2012-347 et la loi n° 2019-828						
Article 3-1	Article 3-2	Article 3-3, 1°	Article 3-3, 2°	Autres contractuels (article 3-3, 3°, 4° et 5 ; articles 38, 38 bis, 47,136...)		
Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Catégorie A selon les fonctions ou pour des besoins de service			
14,8 %	61,6 %	1,2 %	8,0 %	4,7 %	9,7 %	100,0 %



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 2020, l'ensemble des collectivités de la petite couronne ayant répondu emploie **26 601 contractuels sur emploi non permanent** dont 23 % sont des agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ces agents sont à 71 % des femmes.

Si le nombre d'agents bénéficiant d'un contrat aidé est en baisse, le nombre d'apprentis est en hausse. L'augmentation du nombre d'apprentis constaté lors de la campagne précédente se poursuit. Ils représentent désormais 3,5 % des agents sur emploi non permanent.

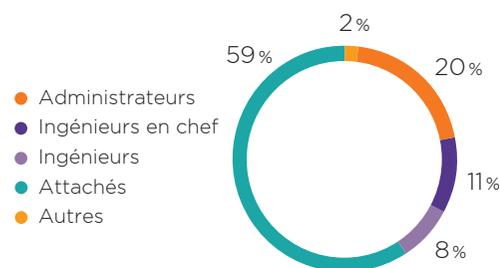
	Effectif	%	Part des femmes
<b>Collaborateurs de cabinet</b> (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	204	0,8 %	36,3 %
<b>Assistants maternels</b>	867	3,3 %	99,7 %
<b>Assistants familiaux</b>	881	3,3 %	93,4 %
<b>Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité</b> (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	6 088	22,9 %	68,4 %
<b>Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé</b>	145	0,5 %	77,9 %
<b>Apprentis</b>	918	3,5 %	59,6 %
<b>Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois</b>	5 605	21,1 %	75,5 %
<b>Vacataires</b> (hors jury de concours)	8 178	30,7 %	67,2 %
<b>Autres</b> (agents non classables dans les catégories précédentes. Ex : les intermittents du spectacle)	3 715	14,0 %	69,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>26 601</b>	<b>100,0 %</b>	<b>71,0 %</b>

## Focus sur les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels<sup>2</sup> représentent 0,4 % de l'effectif permanent en petite couronne. Ils sont majoritairement masculins (56,5 %) et appartiennent à la filière administrative (79,3 %).

Au 31 décembre 2020, le RSU fait état de 444 emplois fonctionnels essentiellement issus de la fonction publique territoriale et 3,9 % (16 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 62,8 % des emplois fonctionnels. Le cadre d'emplois des attachés est le plus fréquent à hauteur de 59 % de l'effectif concerné.

Plus de 80 % des emplois fonctionnels sont situés dans les communes alors qu'elles ne représentent que 74 % des effectifs.

	Rappel % effectif global	Répartition des emplois fonctionnels par type collectivités et strate de communes	Taux de féminisation	Part des emplois administratifs
<b>Départements</b>	13,9 %	4,7 %	42,9 %	42,9 %
<b>EPT</b>	6,1 %	7,4 %	42,4 %	57,6 %
<b>Communes</b>	74,1 %	80,6 %	43,0 %	75,4 %
- Communes de plus de 1 000 agents	37,7 %	32,7 %	40,0 %	68,3 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	26,8 %	30,6 %	39,0 %	78,7 %
- Communes de 350 à 499 agents	5,9 %	10,6 %	61,7 %	83,0 %
- Communes de moins de 350 agents	3,6 %	6,8 %	46,7 %	83,3 %
<b>CCAS – CDE</b>	2,8 %	1,4 %	83,3 %	100,0 %
<b>OPH</b>	0,5 %	1,1 %	60,0 %	100,0 %
<b>EPCI et EP (hors EPT)</b>	2,6 %	4,7 %	38,1 %	61,9 %
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>43,5 %</b>	<b>72,5 %</b>

Le taux de féminisation de ces emplois est le plus important au sein des CCAS – CDE (83,3 %), des communes de 350 à 499 agents (61,7 %) et des OPH (60 %).

(2) Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par une collectivité ou un établissement sont limitativement énumérés par l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La notion d'emploi fonctionnel est liée à celle des seuils démographiques, lesquels sont fixés par la loi ou par un décret.

## → La répartition par sexe et par catégorie hiérarchique

### Plus de 6 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes en petite couronne.

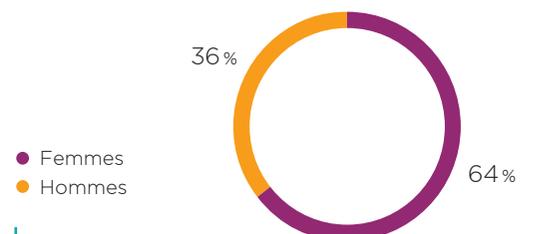
Les agents de la petite couronne sont à **64,3 % des femmes** et à 35,7 % des hommes. Cette part varie selon le type de collectivités et s'explique par leurs missions et les métiers qui les composent.

Ainsi, les CCAS-CDE sont les collectivités où la part des femmes est la plus élevée (88,8 %). Les métiers exercés appartiennent au monde médico-social, un secteur traditionnellement très féminisé. Les départements, chefs de file de l'action sociale, connaissent eux aussi un taux de féminisation élevé (75,4%).

Les communes de moins de 350 agents connaissent également un taux de féminisation plus élevé que la moyenne (68 %). L'importance de métiers très féminisés dans les petites collectivités (agent territorial spécialisé des écoles maternelles, agent de propreté des locaux, ouvrier polyvalent) peut expliquer les différences de taux de féminisation avec les plus grandes communes.

A l'inverse, les EPT (44,4 %), les OPH (45,1 %) et les EPCI et EP (hors EPT) (41,4 %) comptent une plus grande part d'hommes parmi leurs agents. Une part importante des agents de ces trois types de collectivités appartiennent à la filière technique, secteur plutôt masculin.

Répartition par genre des agents des collectivités de la petite couronne



	(%)	Taux de féminisation
<b>Départements</b>		75,4
<b>EPT</b>		44,4
<b>Communes</b>		64,2
- Communes de plus de 1 000 agents		62,9
- Communes de 500 à 1 000 agents		65,3
- Communes de 350 à 499 agents		65,6
- Communes de moins de 350 agents		68,0
<b>CCAS – CDE</b>		88,8
<b>OPH</b>		45,1
<b>EPCI et EP (hors EPT)</b>		41,4
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>		<b>64,3</b>

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

Répartition des agents par catégorie hiérarchique



En petite couronne, 70,6 % des agents sur emploi permanent sont en catégorie C, 12,9 % en catégorie B et 16,5 % 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), quant à eux, comptent près ou plus de 25 % d'agents de catégorie A.

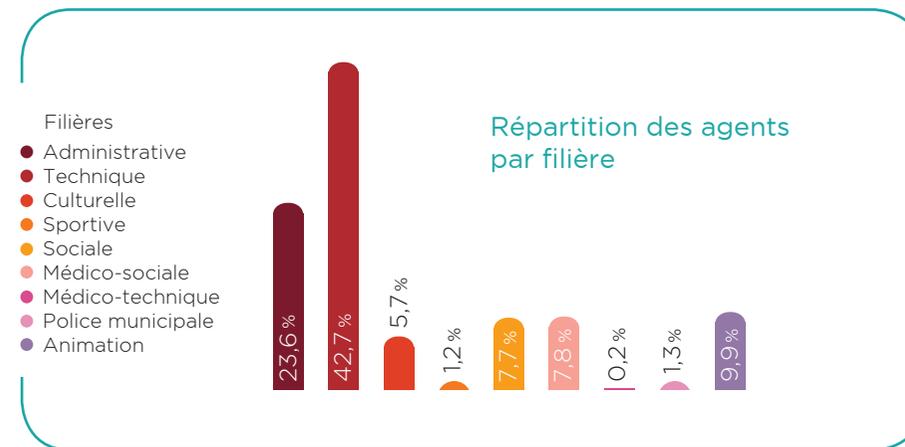
	(%)	Cat. C	Cat. B	Cat. A
<b>Départements</b>		55,5	11,5	33,0
<b>EPT</b>		48,4	27,1	24,6
<b>Communes</b>		76,4	11,8	11,8
- Communes de plus de 1 000 agents		75,5	12,0	12,5
- Communes de 500 à 1 000 agents		77,2	11,4	11,4
- Communes de 350 à 499 agents		77,6	11,7	10,7
- Communes de moins de 350 agents		78,2	12,5	9,3
<b>CCAS – CDE</b>		77,3	7,4	15,2
<b>OPH</b>		85,0	7,7	7,3
<b>EPCI et EP (hors EPT)</b>		53,2	19,9	26,9
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>		<b>70,6</b>	<b>12,9</b>	<b>16,5</b>

### → Filières et cadres d'emplois

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

76,2 % 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.

Les filières médico-sociale et sociale représentent à peu près le même nombre d'agents (près de 8 %). Elles sont suivies par la filière culturelle qui réunit 5,7 % des agents sur emploi permanent.



Cette répartition diffère selon le type d'employeur et les missions qu'il exerce. Les départements et les CCAS-CDE disposant de fortes prérogatives dans l'action sociale 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 et les OPH (plus de 30 %). La filière technique l'est dans les EPT, et les communes (40 % à 43 %) et encore plus particulièrement dans les EPCI (hors EPT) et les OPH (59 % à 63 %). 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	30,8 %	25,8 %	21,6 %	25,3 %	36,6 %	25,5 %
Technique	38,8 %	40,6 %	43,8 %	15,4 %	63,1 %	59,3 %
Culturelle	2,0 %	29,1 %	4,7 %	0,1 %	0,1 %	0,5 %
Sportive	0,1 %	3,5 %	1,3 %	0,3 %	-	0,3 %
Médico-sociale	16,2 %	0,0 %	6,9 %	12,8 %	-	1,6 %
Médico-technique	0,1 %	0,0 %	0,2 %	0,3 %	-	0,1 %
Sociale	10,9 %	0,3 %	7,0 %	40,1 %	0,1 %	0,5 %
Police municipale	-	0,0 %	1,8 %	0,0 %	-	-
Animation	1,1 %	0,7 %	12,8 %	5,6 %	-	12,2 %

### 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.

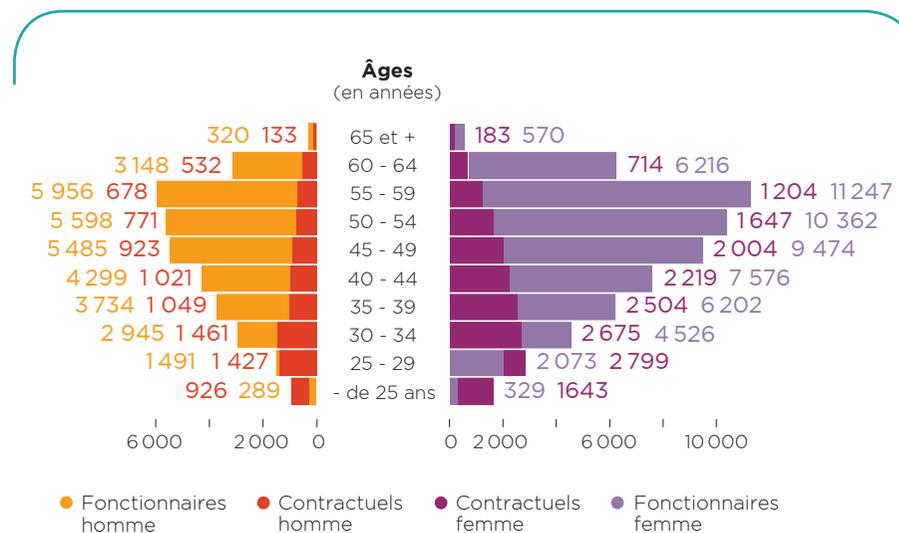
	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques – C filière technique	36 779	139	31,0 %
Adjoints administratifs – C – Filière administrative	15 217	57	12,8 %
Adjoints territoriaux d'animation – C – Filière animation	9 753	37	8,2 %
Attachés – A – Filière administrative	7 481	28	6,3 %
Auxiliaire de puériculture – C – Filière médico-sociale	5 461	21	4,6 %

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

**46 ans et 2 mois, l'âge moyen des agents sur emploi permanent en petite couronne.**

L'âge moyen des fonctionnaires est supérieur de 7 ans et 4 mois à celui des contractuels. Il est de 48 ans et 1 mois pour les fonctionnaires et de 39 ans et 9 mois pour les agents contractuels sur emploi permanent.

L'âge moyen des femmes est de 46 ans et 4 mois, il est supérieur de 5 mois à celui des hommes (45 ans et 11 mois).



Pyramide en forme de champignon, signe du vieillissement des effectifs

### Près de 30 % des fonctionnaires ont plus de 55 ans

Les plus de 55 ans représentent 30 % des fonctionnaires (28 % des hommes et 31 % 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 et 26 % chez les contractuels sur emploi permanent.

	Fonctionnaires	Contractuels sur EP	Ensemble	Part des femmes
Part des moins de 30 ans	4,6 %	25,6 %	9,3 %	62,3 %
Part des plus de 55 ans	29,9 %	13,0 %	26,1 %	65,2 %

### Ralentissement du vieillissement des effectifs

Le vieillissement des agents territoriaux progresse plus lentement depuis 2019. En effet, depuis 2013, l'âge moyen a augmenté de 2 ans et 8 mois et la part des plus de 55 ans de plus de 7 points. Néanmoins, cette augmentation n'est plus que de 4 mois entre 2017 et 2019 et seulement d'un mois entre 2019 et 2020 contre 7 à 8 mois entre chacun des précédents exercices.

	2013	2015	2017	2019	2020
Age moyen	44 ans et 6 mois	45 ans et 1 mois	45 ans et 9 mois	46 ans et 1 mois	46 ans et 2 mois
Part des moins de 30 ans	11,6 %	11,0 %	9,7 %	9,3 %	9,3 %
Part des plus de 55 ans	19,1 %	21,5 %	23,8 %	25,5 %	26,1 %



## Les mouvements de personnels

Au sein des collectivités répondantes de la petite couronne, sur l'année 2020, l'effectif total a diminué de 3,9%. Le nombre de fonctionnaires a baissé de 5,4% tandis que le nombre de contractuels sur emploi permanent a augmenté de 1,4%.

	Variation	Effectif au 31/12/2020	Effectif au 31/12/2019
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	↘ -3,98 %	118 727	123 652
<b>Fonctionnaires</b>	↘ -5,4 %		
<b>Contractuels</b>	↗ 1,4 %		

Les CCAS-CDE (-16,5%), les communes de moins de 350 agents (-22,2%) et celles de plus de 1 000 agents (-11,5%) connaissent les baisses d'effectifs les plus importants. A l'inverse, les effectifs augmentent significativement parmi les communes de 500 à 1 000 agents (7,7 %) et les EPCI et EP (12,3 %). L'augmentation des effectifs au sein des OPH (24,9 %) est importante mais à tempérer. Les effectifs de ces structures étant faibles, la variabilité du taux d'évolution est élevée.

	Variation (%)	Ensemble des emplois permanents	Fonctionnaires	Contractuels sur EP
<b>Départements</b>		0,2	-2,5	18,5
<b>EPT</b>		-1,0	-4,1	9,6
<b>Communes</b>		-5,4	-6,3	-2,2
- Communes de plus de 1 000 agents		-11,5	-12,5	-8,1
- Communes de 500 à 1 000 agents		7,7	6,5	11,9
- Communes de 350 à 499 agents		-1,7	-2,3	0,0
- Communes de moins de 350 agents		-22,2	-22,2	-22,4
<b>CCAS – CDE</b>		-16,5	-19,2	-8,3
<b>OPH</b>		24,9	24,9	-
<b>EPCI et EP (hors EPT)</b>		12,3	4,3	54,3
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>		<b>-4,0</b>	<b>-5,4</b>	<b>1,4</b>

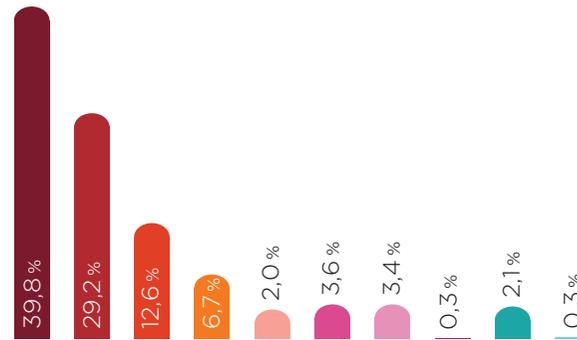
Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent	
Fin de contrats <sup>3</sup>	25,0 %
Départ à la retraite	19,6 %
Mutation	12,7 %
Démission	12,7 %
Mise en disponibilité	6,5 %

Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent	
Arrivées de contractuels	56,9 %
Remplacements (contractuels)	16,9 %
Voie de mutation	10,7 %
Recrutement direct	5,9 %
Réintégration et retour	4,4 %

(3) N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année 2020.

## Motifs d'arrivée des fonctionnaires

- Recrutement direct
- Voie de mutation
- Réintégration et retours
- Voie de concours
- Détachement de la FPE
- Détachement de la FPH
- Détachement d'autres collectivités territoriales
- Détachement d'autres organismes
- Intégration directe
- Article 38\*



\* Article 38 : recrutement sans concours d'une personne reconnue travailleur handicapé sur contrat en vue d'une titularisation

Motifs d'arrivée des fonctionnaires (%)	Recrutement direct	Voie de mutation	Réintégration et retours	Voie de concours	Détachement
<b>Départements</b>	28,9	22,5	17,7	12,1	17,9
<b>EPT</b>	54,1	30,8	3,0	8,5	0,7
<b>Communes</b>	41,5	29,4	13,0	5,4	8,1
- Communes de plus de 1 000 agents	37,2	30,5	14,7	7,3	8,2
- Communes de 500 à 1 000 agents	48,2	24,5	12,3	4,2	7,4
- Communes de 350 à 499 agents	40,5	31,4	13,0	3,4	9,3
- Communes de moins de 350 agents	31,1	49,2	5,5	3,4	9,8
<b>CCAS – CDE</b>	28,7	45,0	3,9	3,9	15,5
<b>OPH</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>EPCI et EP (hors EPT)</b>	33,3	45,8	4,2	8,3	5,2
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>	<b>39,8</b>	<b>29,2</b>	<b>12,6</b>	<b>6,7</b>	<b>9,3</b>

## → Motifs d'arrivées des fonctionnaires

4 378 fonctionnaires ont été recrutés en 2020. Le recrutement direct et la voie de mutation représentent près de 70 % des motifs d'arrivée des fonctionnaires en petite couronne.

Le recrutement direct concerne plus de la moitié des arrivées des fonctionnaires au sein des EPT, un niveau bien plus élevé que dans les départements où il n'atteint pas les 30 %.

Le détachement est le troisième motif d'arrivées dans les départements (18 %). Le recrutement par voie de concours ne représente que 6,7 % pour l'ensemble des collectivités. Ce taux est plus élevé dans les départements (12 %), les EPT (8,5 %) et les EPCI et EP (8,3 %).

## → Arrivées de contractuels sur emploi permanent

8 952 contractuels ont rejoint les collectivités de petite couronne.

	Effectif
<b>Recrutements contractuels sur emploi permanent</b> (hors remplaçants, réintégrations et retours)	6 790
<b>Remplacements</b>	2 014
<b>Réintégration</b> (agent non rémunéré pendant la période)	23
<b>Retours</b> (agent rémunéré pendant la période)	125
<b>Total</b>	<b>8 952</b>

Nombre moyen d'arrivées de contractuels	Recrutements sur emploi permanent		Remplacements	
	En %	Nombre d'agents	En %	Nombre d'agents
<b>Départements</b>	73,9	763	26,1	269
<b>EPT</b>	72,5	562	27,5	213
<b>Communes</b>	77,3	5038	22,7	1476
- Communes de plus de 1 000 agents	78,1	2370	21,9	664
- Communes de 500 à 1 000 agents	79,1	1921	20,9	509
- Communes de 350 à 499 agents	71,9	553	28,1	216
- Communes de moins de 350 agents	69,0	194	31,0	87
<b>CCAS – CDE</b>	81,3	196	18,7	45
<b>OPH</b>	0,0	0	0,0	0
<b>EPCI et EP (hors EPT)</b>	99,9	231	0,1	0
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>	<b>77,1</b>	<b>6790</b>	<b>22,9</b>	<b>2 014</b>

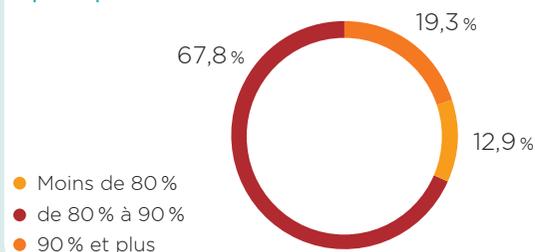
Les EPCI et EP (hors EPT), les CCAS-CDE, et les communes de 500 à 1 000 agents sont les types de collectivités ayant recruté la proportion de contractuels sur emploi permanent la plus importante (respectivement 96 %, 81 % et 79 %). Les communes de moins de 350 agents, les communes de 350 à 499 agents, les EPT et les départements ont recruté davantage des remplaçants que la moyenne de l'ensemble des collectivités du territoire (respectivement 31 %, 28 %, 28 %, 26 %).

## Focus sur le temps de travail

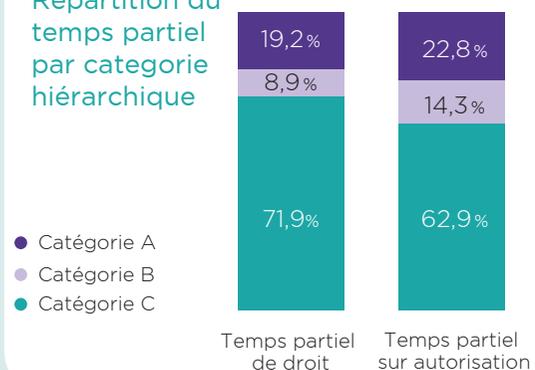
### 6 % des agents sont à temps non complet

Les quotités de temps de travail autres que le temps complet sont peu fréquentes en petite couronne. Seuls 5,9 % 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 4,8 % 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 travaille le plus souvent à un taux se situant entre 80 % et 90 %. La part des agents de la catégorie C en temps partiel travaille le plus souvent à un taux se situant entre 80 % et 90 %. La part des agents de la catégorie C en temps partiel travaille le plus souvent à un taux se situant entre 80 % et 90 %.

Près de 10 % 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). Plus de 4 % des agents sont en horaires décalés, majoritairement des femmes (56 %). 5 % des effectifs travaillent le week-end, majoritairement des hommes (57 %). Le travail de nuit ne concerne que 1 % des effectifs sur emploi permanent, majoritairement des hommes (80 %).

	Hommes	Femmes	Part sur EP
Horaires décalés	44 %	56 %	4 %
Travail de nuit	80 %	20 %	1 %
Travail le week-end	57 %	43 %	5 %
Forfait	32 %	68 %	Moins de 1 %

### Plus de 7 agents sur 10 positionnés sur un cycle de travail hebdomadaire

Près de 74 % des agents de la petite couronne travaillent sur un cycle hebdomadaire, 9 % sur un cycle annuel, et 6 % sur un cycle mensuel. 10 % 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	34,7 %	65,3 %	73,8 %
Cycle mensuel	48,4 %	51,6 %	6,4 %
Cycle saisonnier	60,2 %	39,8 %	0,5 %
Cycle annuel	32,9 %	67,1 %	9,2 %
Autre cycle	36,6 %	63,4 %	9,9 %
Forfait	30,2 %	69,8 %	0,2 %
Total tous types de cycles	35,7 %	64,3 %	100,0 %

### Télétravail

103 collectivités ont délibéré sur le télétravail en 2020 soit plus du double qu'en 2019. Elles représentent près de 30 % des collectivités du territoire de la petite couronne.



# Budget et rémunérations

En petite couronne, les charges de personnel représentent 28,2 % des dépenses de fonctionnement.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 13 663 279 euros.

	Montant moyen
<b>Rémunération des agents sur emploi permanent</b>	
Rémunérations annuelles brutes	13 663 279 €
Primes et indemnités versées	2 410 734 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	187 203 €
Nouvelle bonification indiciaire	131 393 €

La part des charges de personnel varie d'un type de collectivités à l'autre. Elle représente environ 16 % pour les EPT, 19 % pour les départements et autour de 50 % pour les communes. Les EPCI et EP (hors EPT), en raison de leurs missions et de leurs compétences, présentent une charge plus faible.

La part du régime indemnitaire varie de 14 % pour les EPCI et EP (hors EPT) à 22 % pour les départements.

	Part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement (%)	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations
<b>Départements</b>	19,2	21,8
<b>EPT</b>	15,7	16,5
<b>Communes</b>	51,2	16,9
- Communes de plus de 1 000 agents	50,9	18,3
- Communes de 500 à 1 000 agents	52,4	15,4
- Communes de 350 à 499 agents	49,4	15,0
- Communes de moins de 350 agents	49,9	13,4
<b>CCAS – CDE</b>	61,5	16,8
<b>OPH</b>	15,7	15,5
<b>EPCI et EP (hors EPT)</b>	4,8	13,9
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>	<b>28,2</b>	<b>34,9</b>

La part des primes sur la rémunération annuelle brute décroît selon la catégorie hiérarchique. Elle représente 23 % pour les agents de la catégorie A, près de 19 % pour la catégorie B et 15 % pour la catégorie C.

Part des primes par catégorie	Titulaire	Contractuel	Ensemble de l'emploi permanent
<b>Catégorie A</b>	23,1 %	23,3 %	23,1 %
<b>Catégorie B</b>	18,8 %	19,0 %	18,8 %
<b>Catégorie C</b>	15,6 %	13,9 %	15,4 %
<b>Total</b>	<b>17,6 %</b>	<b>18,0 %</b>	<b>17,6 %</b>



## Le handicap

### Près de 6 % des agents en situation de handicap

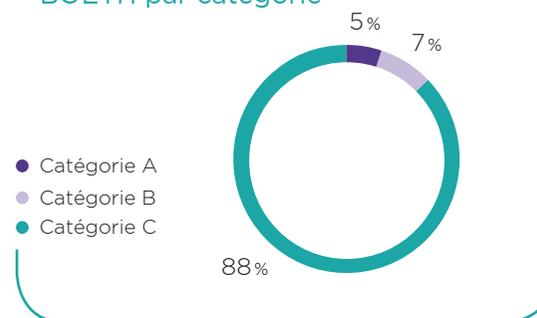
La loi du 11 février 2005 impose l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes en situation de handicap<sup>4</sup>.

En 2020, les collectivités de petite couronne comptent 6 967 travailleurs handicapés, soit 5,9 % des agents sur emploi permanent. Le taux légal est atteint dans les départements (8 %), les communes de plus de 1 000 agents et de 500 à 1 000 agents.

	Part des travailleurs handicapés sur EP
Départements	8 %
EPT	4 %
Communes	6 %
- Communes de plus de 1 000 agents	6 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	6 %
- Communes de 350 à 499 agents	4 %
- Communes de moins de 350 agents	5 %
CCAS – CDE	6 %
OPH	6 %
EPCI et EP (hors EPT)	2 %
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>	<b>6 %</b>

Dépenses réalisées en matière de handicap	5 377 905 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	6 967
Part des fonctionnaires	95 %

### Répartition des agents BOETH par catégorie



La très grande majorité des travailleurs handicapés est fonctionnaire (95 % contre 78 % pour l'ensemble des agents permanents) et relève de la catégorie C (88 % 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).

(4) 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<sup>er</sup> janvier de l'année. Le calcul des ETP ne tient compte ni des contrats aidés par l'Etat, ni des apprentis et des remplaçants des titulaires déjà comptés. Le taux légal des collectivités de plus de 20 agents est de 6 %.



# La formation

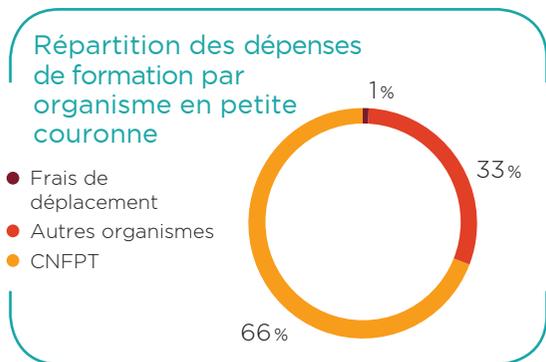
→ Une baisse importante du nombre d'agents formés au cours d'une année marquée par la crise sanitaire

## Seulement 1 jour de formation par agent et moins d'un tiers des agents formés

En petite couronne, 36 796 agents sur emploi permanent ont suivi 121 963 jours de formation en 2020. Moins d'un tiers (31 %) 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 134 364 €.

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 1 jour dans l'ensemble des collectivités. Selon le type de collectivités, ce nombre moyen de jours et la part des agents formés varient de 0,7 jour et 45 % d'agents formés pour les OPH à 1,2 jour et 36,5 % pour les EPT.

Les données observées pour la formation sont particulièrement faibles. Elles s'expliquent par le caractère exceptionnel de l'année 2020 marquée par la crise du COVID 19 et du confinement. Les organismes de formation ont été contraints d'arrêter ou du moins de restreindre leur offre de formation.



66 % du coût total des actions de formation est consacré aux formations organisées par le CNFPT contre 33 % pour les autres organismes et 1 % pour les frais de déplacement.

	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	1,2	35,0 %
EPT	1,2	36,5 %
Communes	1	28,9 %
- Communes de plus de 1 000 agents	1,1	31,9 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	0,8	24,0 %
- Communes de 350 à 499 agents	0,9	31,5 %
- Communes de moins de 350 agents	0,9	26,4 %
CCAS-CDE	0,9	25,5 %
OPH	0,7	44,6 %
EPCI et EP (hors EPT)	1	50,1 %
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>	<b>1</b>	<b>31,0 %</b>

Répartition des jours de formation	
CNFPT	44,0 %
Au titre de la cotisation obligatoire	
CNFPT	4,1 %
Au-delà de la cotisation obligatoire	
Autres organismes	35,1 %
Interne	16,8 %

48 % des formations sont réalisées par le CNFPT en petite couronne et 44 % au titre de la cotisation obligatoire. Près de 35 % des formations sont dispensées par d'autres organismes.

## → Des cadres en moyenne mieux formés

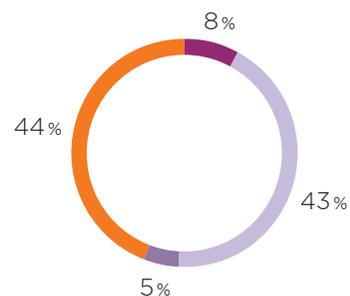
Les agents des catégories A et B sont davantage formés (respectivement 1,4 et 1,2 jours de formation par agent) que les agents de catégorie C (0,9 jour de formation par agent). Quel que soit le type de collectivités, les agents de la catégorie C ont systématiquement le nombre moyen de jours de formation le plus faible. A contrario, la catégorie bénéficiant du nombre moyen de jours de formation le plus élevé est la catégorie A, et particulièrement pour les départements où les agents bénéficient en moyenne de 1,6 jour de formation en 2020.

Dans les communes de moins de 350 agents, les agents de la catégorie B ont suivi en moyenne davantage de formation que les agents de la catégorie A.

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

### Répartition des formations par type

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



44 % des formations réalisées sont des formations prévues par les statuts particuliers<sup>5</sup>. Elles représentent même près de 60 % dans les communes de 500 à 1 000 agents, dont le nombre de jours de formation par agent est inférieur à 1 jour.

La part des formations de perfectionnement représente 43 % des journées de formation. Elle représente plus de 55 % des jours de formation dans les départements et les EPCI et EP (hors EPT).

La part des préparations aux concours et examen représente moins de 10 % des jours de formation. Elle est plus élevée dans les EPT et les communes de moins de 350 agents.

Répartition des jours de formation par type	Formation prévue par les statuts particuliers	Formation de perfectionnement	Préparation aux concours et examens
<b>Départements</b>	26 %	55 %	5 %
<b>EPT</b>	47 %	25 %	19 %
<b>Communes</b>	49 %	41 %	8 %
- Communes de plus de 1 000 agents	45 %	45 %	9 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	60 %	32 %	7 %
- Communes de 350 à 499 agents	49 %	44 %	7 %
- Communes de moins de 350 agents	46 %	42 %	12 %
<b>CCAS-CDE</b>	42 %	49 %	8 %
<b>OPH</b>	NC	NC	NC
<b>EPCI et EP (hors EPT)</b>	29 %	56 %	6 %
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>	44 %	43 %	8 %

Le nombre de dossiers de VAE en cours et/ou ayant débouché est en baisse, passant de 345 dossiers en 2019 à 162 dossiers en 2020.

45 bilans de compétences financés par la collectivité et 63 agents bénéficiant d'un congé de formation ont été recensés.

(5) 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 5,9 accidents du travail pour 100 agents en 2020

8 527 accidents de travail (AT) ont été déclarés en 2020 soit une moyenne de 5,9 accidents du travail pour 100 agents en 2020, en baisse de 24 % par rapport à 2019.

La baisse du nombre d'accidents du travail, pour l'année 2020, a également été observée par l'assurance maladie (-18 % d'AT). Les confinements successifs ont réduit considérablement les accidents dans la plupart des secteurs et des métiers, mis à part ceux sollicités par la crise sanitaire comme les ambulanciers. A titre d'exemple, l'assurance maladie constate une baisse de 23 % des accidents du travail dans le secteur tertiaire par rapport à 2019<sup>6</sup>.

Le nombre d'accidents du travail pour 100 agents varie de 2,3 dans les EPCI et EP (hors EPT) à 7,9 dans les communes de plus 1 000 agents.

	Nombre moyen d'accidents du travail pour 100 agents	Nombre moyen de jours de formation liés à la prévention
Départements	3,5	290
EPT	3,9	26
Communes	6,6	13
- Communes de plus de 1 000 agents	7,9	79
- Communes de 500 à 1 000 agents	5,5	22
- Communes de 350 à 499 agents	5,1	Non exploitable
- Communes de moins de 350 agents	5	3
CCAS-CDE	5,1	1
OPH	6,8	3
EPCI et EP (hors EPT)	2,3	33
Ensemble des collectivités de la petite couronne	5,9	7

(6) L'Essentiel 2020 : les chiffres des accidents du travail et maladies professionnelles. (s. d.). L'assurance maladie. Consulté le 3 mai 2022, à l'adresse <https://assurance-maladie.ameli.fr/actualite/lessentiel-2020-les-chiffres-des-accidents-du-travail-et-maladies-professionnelles>

%	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	Nombre moyen de conseillers en prévention
<b>Départements</b>	290	4 029 488 €	0,7	4,7
<b>EPT</b>	26	714 054 €	0,6	1,0
<b>Communes</b>	13	132 192 €	0,4	0,6
- Communes de plus de 1 000 agents	79	352 419 €	0,5	1,2
- Communes de 500 à 1 000 agents	22	70 226 €	0,1	0,7
- Communes de 350 à 499 agents	491	62 304 €	0,8	0,4
- Communes de moins de 350 agents	3	36 888 €	0,4	0,1
<b>CCAS-CDE</b>	1	1 252 €	1,8	0,3
<b>OPH</b>	3	3 830 €	0,1	0,4
<b>EPCI et EP (hors EPT)</b>	33	44 830 €	0,7	0,2
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>	<b>7</b>	<b>138 455 €</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>

Absentéisme	Taux global d'absentéisme Ensemble des agents sur emploi permanent
<b>Départements</b>	8,5 %
<b>EPT</b>	5,5 %
<b>Communes</b>	9,0 %
- Communes de plus de 1 000 agents	9,6 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	8,5 %
- Communes de 350 à 499 agents	8,0 %
- Communes de moins de 350 agents	7,2 %
<b>CCAS-CDE</b>	10,8 %
<b>OPH</b>	15,4 %
<b>EPCI et EP (hors EPT)</b>	4,7 %
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>	<b>8,6 %</b>

Le nombre moyen de jours de formation liés à la prévention varie aussi de façon importante entre les CCAS-CDE qui comptent en moyenne 1 jour de formation « prévention » tandis que les communes de 350 à 499 agents et les départements comptabilisent respectivement 491 jours et 290 jours.

Les dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail ont plus que triplé en 2020. On peut émettre l'hypothèse que cette hausse significative est liée à l'achat de matériels (comme les masques de protection) afin de s'adapter à la crise sanitaire.

## → L'absentéisme

En moyenne, 31,5 jours d'absence pour tout motif médical sont dénombrés en 2020 par fonctionnaire et 10 jours par agent contractuel permanent.

Avec une moyenne de 8,6 % pour l'ensemble des collectivités du territoire, le taux d'absentéisme global varie en 2020 de 4,7 % dans les EPCI et EP (hors EPT) à 15,4 % pour les OPH, et 10 % pour les CCAS-CDE et les communes de plus de 1 000 agents.

L'écart entre le taux d'absentéisme médical et le taux d'absentéisme global a progressé de 0,5 point. Le taux d'absentéisme global prend en compte les autorisations spéciales d'absence (ASA) liées au COVID 19. Entre 2019 et 2020, les ASA ont été multipliées par 3,5. Si le taux d'exposition à ce type d'absence a progressé d'un seul point (17,3 en 2019 contre 18,3 en 2020), leur durée moyenne a fortement augmenté (3,9 jours en 2019 contre 13,7 jours d'absence en 2020).

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

En petite couronne, le taux d'absentéisme global est plus important pour les fonctionnaires (8,6 %) que pour les contractuels sur emploi permanent (4 %). 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 9 mois contre 48 ans et 1 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 considération<sup>7</sup>.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
<b>Nombre de jours moyen / agents absents</b>	<b>45,0</b>	<b>24,0</b>	<b>24,6</b>
<b>Pour maladie ordinaire</b>	31,9	21,5	21,6
<b>Pour accidents du travail imputables au service et au trajet</b>	80,1	30,8	39,0
<b>Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie</b>	247,5	239,5	148,0
<b>Pour maladie de longue durée</b>	301,3	263,0	-
<b>Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel</b>	169,0	105,1	206,2
<b>Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption</b>	79,3	81,6	87,6
<b>Pour d'autres raisons *</b>	14,0	12,5	11,7

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

Le nombre de jours moyen par agent absent est de 45 jours pour les fonctionnaires et 24 jours pour les contractuels. Pour les fonctionnaires, il est de près de 32 jours pour maladie ordinaire, de 80 jours pour les accidents du travail, de 169 jours pour maladie professionnelle imputable au service.

## Quatre agents sur 10 absents pour maladie ordinaire en 2020

La maladie ordinaire constitue le premier motif d'arrêt : 46 % 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 30 jours.

Taux d'exposition pour maladie ordinaire*	45,9 %
Durée moyenne des absences pour maladie ordinaire en jour**	30,1
Fréquence des arrêts pour maladie ordinaire***	2,0

\* 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 en jour**	Fréquence des arrêts pour maladie ordinaire***
<b>Départements</b>	47,9 %	32,6	1,8
<b>EPT</b>	35,1 %	26,6	2,6
<b>Communes</b>	46,8 %	29,5	2,0
- Communes de plus de 1 000 agents	48,2 %	29,6	1,9
- Communes de 500 à 1 000 agents	47,0 %	29,4	2,1
- Communes de 350 à 499 agents	42,2 %	28,9	2,0
- Communes de moins de 350 agents	37,4 %	28,9	2,0
<b>CCAS-CDE</b>	51,9 %	33,1	2,0
<b>OPH</b>	47,8 %	45,2	1,6
<b>EPCI et EP (hors EPT)</b>	34,1 %	29,6	2,2
<b>Ensemble des collectivités de la petite couronne</b>	<b>45,9 %</b>	<b>30,1</b>	<b>2,0</b>

## → Les sanctions disciplinaires

354 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'égard des fonctionnaires. La grande majorité de ces sanctions appartiennent au 1<sup>er</sup> groupe (86,7 %). 14 révocations ont été prononcées en 2020, un chiffre identique à celui constaté en 2019.

	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2020	%
<b>Sanctions du 1<sup>er</sup> groupe :</b>	307	86,7
• Avertissement	115	32,5
• Blâme	85	24,0
• Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	107	30,2
<b>Sanctions du 2<sup>e</sup> groupe :</b>	10	2,8
• Radiation du tableau d'avancement	2	0,6
• Abaissement d'échelon	-	0,0
• Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	8	2,3
<b>Sanctions du 3<sup>e</sup> groupe :</b>	21	4,3
• Rétrogradation	-	0,0
• Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	21	5,9
<b>Sanctions du 4<sup>e</sup> groupe :</b>	16	4,5
• Mise à la retraite d'office	2	0,6
• Révocation	14	4,0

## Les tendances d'évolutions 2019-2020 à « champ constant »

### Précisions méthodologiques

**Précisions méthodologiques** - Les évolutions temporelles proposées sont appréhendées sur un champ constant : dans la mesure où les collectivités ayant participé à la campagne du RSU 2020 ne sont pas à l'identique celles ayant participé en 2019, 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 RSU en 2020 et le REC en 2019 soit **250 collectivités et établissements de la petite couronne**.

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

### → Statut

Les collectivités de la petite couronne définies à « champ constant » comptabilisent 139 709 agents dont 114 340 sur emploi permanent au 31 décembre 2020 contre 141 708 agents dont 115 424 sur emploi permanent au 31 décembre 2019, soit une baisse de 1 % des effectifs globaux. Par statut, l'évolution se décline de la façon suivante :

- 2 % d'agents fonctionnaires en moins ;
- 5 % d'agents contractuels sur emploi permanent en plus ;
- 3 % d'agents contractuels sur emploi non permanent en moins.

	Nombre d'agents REC 2019 au 31 déc. 2019	Nombre d'agents RSU 2020 au 31 déc. 2020
Fonctionnaires	91 583	89 410
Contractuels occupant un emploi permanent	23 841	24 930
<b>Ensemble des emplois permanents</b>	<b>115 424</b>	<b>114 340</b>
Emplois non permanents	26 284	25 369
<b>Total</b>	<b>141 708</b>	<b>139 709</b>

## → Genre

La répartition par genre de l'emploi permanent en 2020 est similaire à celle observée en 2019 (taux de féminisation de 64,3 % en 2019 et de 64,4 % en 2020).

## → Age moyen

Au sein de l'ensemble des collectivités ayant répondu au REC 2019 et au RSU 2020, on constate un vieillissement des agents de 2 mois. L'âge moyen des agents sur emploi permanent passe de 46 ans et 1 mois en 2019 à 46 ans et 3 mois en 2020.

Le vieillissement concerne aussi bien les titulaires (+ 4 mois) que les contractuels sur emploi permanent (+ 3 mois).

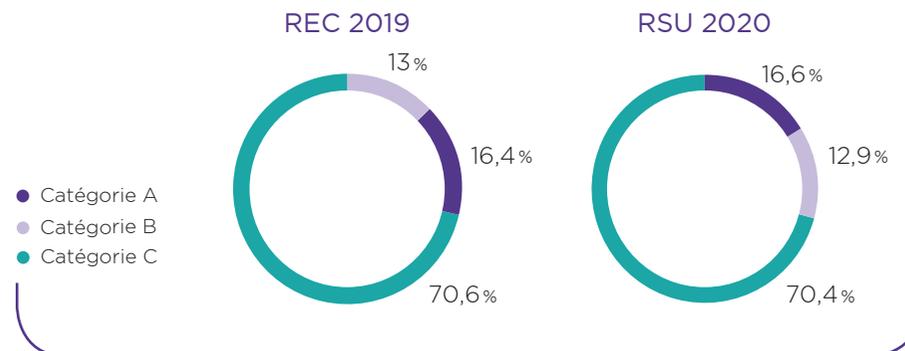
## → Filières et cadres d'emplois

La répartition par filière est stable entre 2019 et 2020 : Plus des trois quarts des effectifs sont concentrés dans les 3 filières technique (43 %), administrative (24 %) et animation (10 %).

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

## → Catégories hiérarchiques

La répartition des agents par catégorie hiérarchique est sensiblement la même entre 2019 et 2020.



## → Motifs d'arrivée des fonctionnaires

- Les principaux motifs d'arrivée des fonctionnaires sont identiques entre 2019 et 2020 : le recrutement direct, la voie de mutation et la réintégration.

## → Budget et rémunération

Les charges de personnel sont en hausse de 0,7 point en 2020. La part du régime indemnitaire a progressé de 0,6 point, passant de 17,0 % à 17,6 %.

## → Le handicap

Le nombre de travailleurs handicapés a diminué entre 2019 et 2020. Ils représentaient 6,2 % des agents sur emploi permanent en 2019 contre 5,9 % en 2020.

Parmi les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), 95 % sont fonctionnaires en 2020, en baisse d'un point par rapport à 2019.

La part des agents de catégorie C (88 %) augmente de 1 point entre 2019 et 2020. La part des agents de catégorie B diminue de 1,2 point (6,6 %).

## → La formation

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est en forte baisse. Il était de 2,2 jours en 2019 contre 1 jour en 2020.

	REC 2019 au 31 déc. 2019		RSU 2020 au 31 déc. 2020	
	Nombre de jours de formation	Nombre de jour moyen par agent	Nombre de jours de formation	Nombre de jour moyen par agent
Catégorie A	47 907	2,5	27 123	1,4
Catégorie B	39 671	2,6	17 438	1,2
Catégorie C	169 646	2,1	74 638	0,9
<b>Total</b>	<b>257 224</b>	<b>2,2</b>	<b>119 199</b>	<b>1,0</b>

## → Les accidents du travail

Le nombre d'accidents du travail a nettement diminué entre 2019 et 2020 de 2 210 accidents.

La moyenne d'accidents du travail pour 100 agents diminue également passant de 7,3 en 2019 à 5,8 en 2020.

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

CIG petite couronne

