

Bilan social 2021

Données sur les collectivités de la petite couronne

AOÛT 2023

Les diagnostics de l'emploi territorial
– Etudes RH
Observer pour agir



SOMMAIRE

p 6	1. LE CADRAGE GÉNÉRAL DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 1. Le cadre réglementaire 2. Méthodologie d'exploitation des données 2021 de la petite couronne	p 19 - 23	4. LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL 1. Motifs d'arrivée des fonctionnaires 2. Arrivées de contractuels sur emploi permanent • Focus sur le temps de travail
p 7 - 8	2. TAUX DE RETOUR ET CARACTÉRISTIQUES DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES	p 24 - 25	5. BUDGET ET RÉMUNÉRATION
p 9 - 18	3. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS EN PETITE COURONNE 1. Une baisse des effectifs à nuancer 2. La répartition par statut dans les collectivités de la petite couronne • Focus sur les emplois fonctionnels 3. La répartition par sexe et par catégorie hiérarchique 4. Filières et cadres d'emplois 5. L'âge moyen des agents de la petite couronne	p 26	6. LE HANDICAP
		p 27 - 29	7. LA FORMATION DES AGENTS
		p 30 - 35	8. CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION DES RISQUES ET ABSENTÉISME 1. Accidents du travail et prévention des risques et absentéisme 2. L'absentéisme 3. Les sanctions disciplinaires
		p 36 - 38	9. LES TENDANCES D'ÉVOLUTION 2020-2021 À « CHAMP CONSTANT »

SYNTHÈSE

L'exploitation des RSU 2021 transmis par les collectivités de la petite couronne dresse un état des lieux de la structure des effectifs dans ce territoire.

Les fonctionnaires représentent 81 % de l'ensemble des agents. Parmi l'effectif permanent, la part de contractuels sur emploi permanent s'élève à 23 %. Près de deux tiers d'entre eux ont moins de 3 ans d'ancienneté. Le recours aux apprentis reste stable, avec 942 jeunes recrutés sur ce statut. Les emplois fonctionnels représentent 0,4 % des effectifs. Ils sont principalement employés dans les communes de plus de 500 agents.

La part des femmes en petite couronne s'élève à 65 %. La présence des femmes est plus importante parmi les départements et les CCAS. Les métiers exercés dans ces types de collectivités appartiennent au monde médico-social, secteur très féminisé.

Plus des deux tiers des agents de la petite couronne appartiennent à la catégorie C (71 %). La part de catégorie B s'élève à 13 % et celle de la catégorie A à 17 %.

Les trois quarts des effectifs se concentrent dans 3 filières : technique, administrative et animation. En petite couronne, 3 agents sur 10 appartiennent au cadre d'emplois des adjoints techniques.

L'âge moyen de l'effectif permanent est de 46 ans et 5 mois, en hausse de 3 mois par rapport à 2020. Les fonctionnaires sont nettement plus âgés que les contractuels (48 ans et 5 mois contre 39 ans et 8 mois).

La part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement s'élève à 36,5 %, connaissant une forte variation selon le type de collectivités (14 % pour les EPT et 52 % pour les communes). La part du régime indemnitaire sur les rémunérations est proche de 18 %.

Près de 7 % des agents de la petite couronne sont en situation de handicap, soit un taux légèrement supérieur à celui fixé par la loi du 11 février 2005 imposant l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes en situation de handicap.

Le nombre moyen de jour de formation est de 1,2 jour par agent. Un peu plus d'un tiers des agents sur emploi permanent (35,5 %) sont partis en formation. Depuis la crise sanitaire, les données observées pour la formation restent peu élevées, même si une hausse de 0,2 jour de formation de la moyenne par agent est tout de même notable.

La moyenne d'accidents du travail (6,5 AT) repart à la hausse après une année 2020 marquée par un niveau de sinistralité remarquablement bas lié aux confinements.

Concernant l'évolution des effectifs en nombre d'agents, le taux de retour pour cette campagne de collecte du RSU 2021, passé de 79 % à 69 % de collectivités répondantes, ne permet pas de dégager des tendances générales.

Toutefois, la comparaison des données à champ constant, en ne prenant uniquement en compte que les RSU des collectivités ayant transmis leur rapport en 2020 et en 2021, donne quelques éclairages.

Sur ce périmètre, l'effectif global augmente de 1 %. Par statut, l'effectif des fonctionnaires est en baisse de 1 % tandis que les contractuels sur emploi permanent progressent de près de 7 %. Le taux de rotation s'élève à 13 %, en hausse de près de 3 points par rapport à 2020. Cet indicateur signale un renouvellement important des effectifs dans les collectivités de la petite couronne.

1. LE CADRAGE GÉNÉRAL DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE AU 31 DÉCEMBRE 2021

1.1 | LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Durant l'année 2022 s'est déroulée la deuxième campagne de collecte du rapport social unique (RSU). Ce rapport a été instauré par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et a remplacé le rapport sur l'état de la collectivité (REC) en 2021. Les articles de loi portant sur le RSU figurent dans le code général de la fonction publique au titre III du Livre II (articles L.231-1 à L.232-1).

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe le cadre du RSU. A l'article 9, il instaure l'obligation de le soumettre au 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 social territorial et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte.

L'arrêté du 10 décembre 2021 fixe la liste des indicateurs à renseigner dans le RSU 2021 avec les croisements à effectuer. C'est dans le cadre de cette deuxième édition du RSU que des changements d'ampleur ont été opérés avec l'ajout de 23 nouveaux indicateurs répartis dans 10 thématiques modifiées. Ces indicateurs supplémentaires concernent notamment les aspects relatifs à l'organisation du travail (congrés de proche aidants, don de jours, télétravail), la santé et sécurité au travail (risques spéciaux, protection fonctionnelle, suicides), le dialogue social (négociations et accord collectifs, continuité du service public) ou enfin l'action sociale (nombre de bénéficiaires, protection sociale complémentaire). La publication de l'arrêté fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs du RSU, publié habituellement à l'été, a été décalée au 10 décembre 2021. Ce report a affecté la collecte du RSU 2021 qui a démarré plus tardivement en juillet.

1.2 | MÉTHODOLOGIE D'EXPLOITATION DES DONNÉES 2021 DE LA PETITE COURONNE

Cette synthèse présente les principaux résultats issus des rapports sociaux uniques (RSU) de la petite couronne au 31 décembre 2021.

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 sur le site du CIG petite couronne grâce à un logiciel de datavisualisation.

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 2021 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). Une partie est consacrée spécifiquement aux évolutions temporelles et propose une analyse à champ constant, dans la mesure où les collectivités ayant participé à la campagne du RSU 2021 ne sont pas identiques à celles ayant participé en 2020. Le processus de fiabilisation des données est encore en cours dans de nombreuses collectivités, parfois ralenti par un turnover important dans les services RH.

2. TAUX DE RETOUR ET CARACTÉRISTIQUES DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES

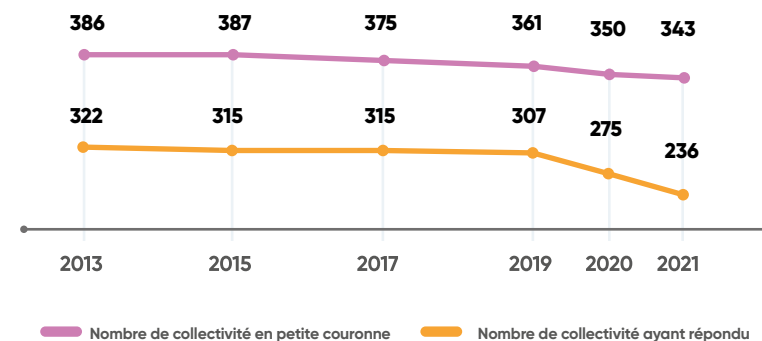
Pour cette campagne, le **taux de retour global** des RSU s'élève à **69 % de l'ensemble des collectivités du territoire**, soit 236 collectivités et établissements publics (EP) sur les 343 que compte la petite couronne au 31 décembre 2021. C'est la première fois que le taux de retour est aussi faible. Il s'explique par la parution tardive de l'arrêté ayant entraîné un décalage de la campagne de collecte et la mise à disposition retardée des fichiers d'export des éditeurs SIRH. En outre, le passage au RSU implique désormais un rythme de réalisation annuel qui impacte la charge de travail des collectivités.

Ce taux de retour limite l'interprétation des données et rend difficile la comparaison des effectifs entre 2020 et 2021. A cet égard, il est préférable de se reporter à l'analyse à champ constant proposée en dernière partie.

Les 236 collectivités et établissements publics ayant répondu au RSU 2021 se répartissent comme suit :

- 174 communes, CCAS et CDE sur 248, soit un taux de retour de 70 %,
- 3 Départements sur 3 recensés, soit un taux de retour de 100 %,
- 43 EPCI et EP sur 60 recensés, soit un taux de retour de 72 %,
- 9 EPT sur 11 recensés, soit un taux de retour de 82 %,
- 7 OPH sur 21 recensés, soit un taux de retour de 33 %.

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



Concernant le nombre total de collectivités du territoire, la baisse entamée en 2015, se poursuit en 2021 avec 7 collectivités en moins par rapport à 2020. Cette diminution est due à la dissolution de 3 syndicats, 1 caisse des écoles, et de 3 offices publics de l'habitat (OPH).

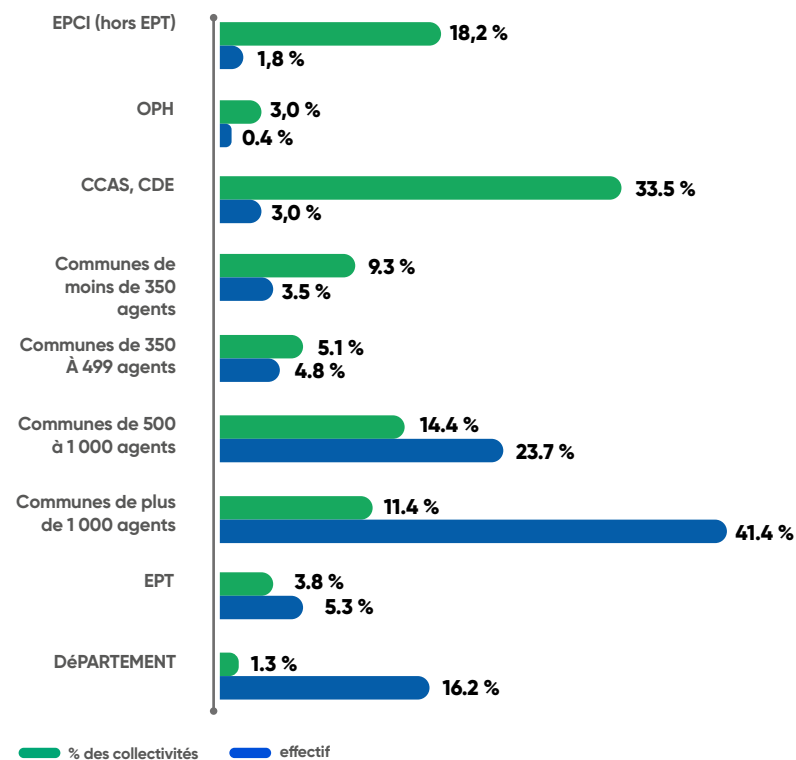
La typologie des collectivités ayant répondu au RSU en 2021 est proche de celle observée en 2020. La part du bloc communal, constitué des communes, des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles (CDE), augmente légèrement, en partie grâce aux communes composées de plus de 1 000 agents (+ 1,6 points par rapport à 2020). Le bloc communal 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 plus de 16 % des effectifs. Le bloc communal concentre plus de 76 % des effectifs et 74 % des collectivités répondantes. Les agents publics des OPH ne réunissent plus que 0,4 % des effectifs en petite couronne.

Taux de retour par type de collectivités et par effectif représenté

	2020		2021	
	% Collectivités répondantes	% Effectif	% Collectivités répondantes	% Effectif
Département	1,1 %	13,9 %	1,3 %	16,2 %
EPT	4,0 %	6,1 %	3,8 %	5,3 %
Communes, CCAS, CDE	72,4 %	76,9 %	73,7 %	76,3 %
OPH	3,6 %	0,5 %	3,0 %	0,4 %
EPCI et EP	18,9 %	2,6 %	18,2 %	1,8 %

Typologie des collectivités ayant répondu en 2021



3. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS EN PETITE COURONNE AU 31 DÉCEMBRE 2021

3.1 | UNE BAISSÉ DES EFFECTIFS À NUANCER

Dans les collectivités répondantes, l'effectif global diminue de **9 % entre 2020 et 2021**. Néanmoins, cette baisse des effectifs est à imputer pour grande partie au niveau du taux de retour, passé de 79 % des collectivités répondantes à 69 % sur la période.

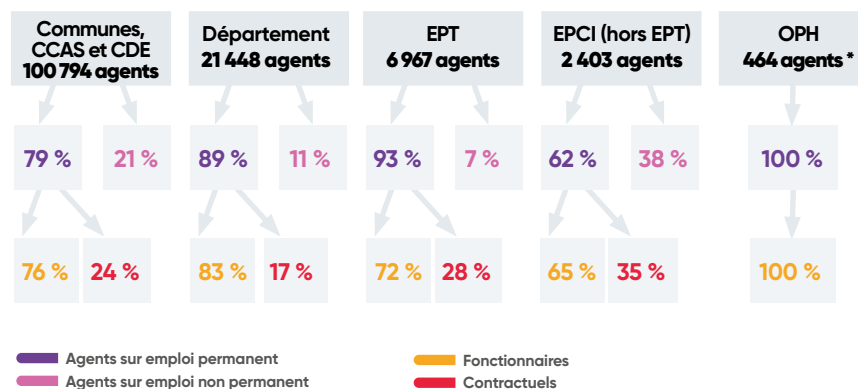
Pour cette raison, il est plus fiable pour cette campagne de se reporter à l'analyse réalisée à champ constant en matière d'évolution des effectifs. Sur ce périmètre, **l'effectif global augmente de 1 % sur la période** : la baisse des effectifs de fonctionnaires de 1 % est compensée par une progression de **7 % des contractuels** sur emploi permanent.

3.2 | LA RÉPARTITION PAR STATUT DANS LES COLLECTIVITÉS DE LA PETITE COURONNE

La collecte des RSU a permis de recenser 132 076 agents territoriaux (y compris ceux occupant un emploi non permanent) au 31 décembre 2021. Parmi eux, **106 752 agents sur emploi permanent** travaillent au sein des collectivités et établissements publics de la petite couronne, dont 81 % de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et **24 939 agents sur emploi non permanent**¹.



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 2021, la moyenne d'agents sur emploi permanent par collectivité s'élève à 560 agents. L'effectif médian² des communes est de 624 agents. La moitié d'entre elles emploie moins de 624 agents, l'autre moitié en emploie plus.

L'effectif médian pour les EPT est de 220 agents, ce qui indique une forte disparité de taille pour ce type de collectivité.

Le bloc communal compte 79 175 agents, les départements 19 095 agents, les EPT (hors EPT) 6 510 agents, les EPCI 1 493 agents et les OPH 464 agents.

Les fonctionnaires représentent 76,6 % des emplois permanents : de 70 % pour les CCAS-CDE à 100 % pour les OPH.

Parmi les agents contractuels sur emploi permanent, près de 90 % occupent un CDD et 10 % un CDI. Au cours de l'année 2021, 385 CDI ont été conclus et 197 ruptures conventionnelles ont été actées.

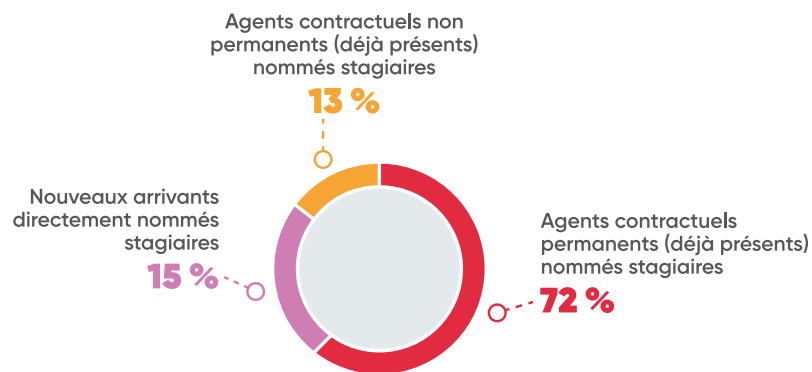
	Nombre d'agents	Nombre moyen d'agents sur emploi permanent	Part de fonctionnaires sur emploi permanent
Département	21 448	7 149	82,8 %
EPT	6 967	774	72,4 %
Communes	96 837	806	75,8 %
<i>Communes de plus de 1000 agents</i>	54 648	1 591	76,1 %
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	31 258	720	76,2 %
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	6 272	446	71,0 %
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	4 659	172	76,6 %
CCA, CDE	3 957	33	70,1 %
OPH	464	66	100,0 %
EPCI et EP (hors EPT)	2 403	35	65,0 %
Ensemble des collectivités de la petite couronne	132 076	560	76,6 %

² La médiane est la valeur centrale d'un ensemble de données. C'est un indicateur plus fiable que la moyenne parce qu'elle est moins sensible aux valeurs extrêmes.

Titularisations et stages au cours de l'année 2021

Il est à noter que 2 028 agents contractuels déjà présents ont été nommés stagiaires au sein de leur collectivité au cours de l'année. Parmi eux, 85 % étaient des agents contractuels sur emploi permanent et 15 % sur emploi non permanent.

Répartition des agents nommés stagiaires en 2021

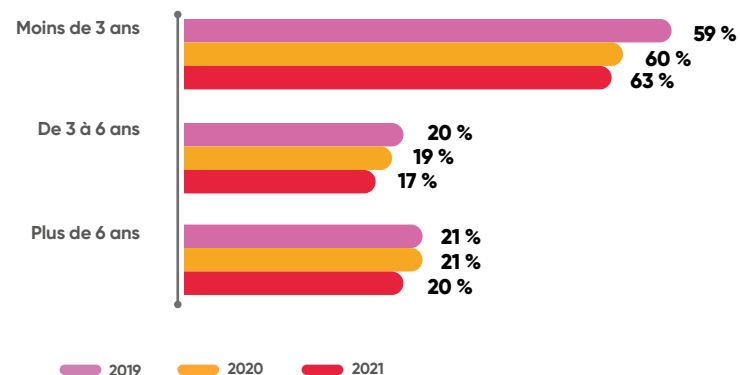


Le nombre d'agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage s'élève à 2 244 agents, soit 2 % de l'emploi permanent.

Ancienneté des contractuels sur emploi permanent

Sur 10 agents contractuels sur emploi permanent, 6 sont en contrat depuis moins de 3 ans. La part des agents contractuels récemment arrivés sur leur poste augmente depuis plusieurs années.

Répartition des contractuels sur emploi permanent par ancienneté



Les emplois non permanents en petite couronne

Au 31 décembre 2021, l'ensemble des collectivités de la petite couronne ayant répondu emploie **25 324 contractuels sur emploi non permanent** dont 20 % sont des agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ces agents sont à 67 % des femmes.

Le nombre de vacataires augmente sensiblement avec 1 611 agents supplémentaires, soit une hausse de 20 % par rapport à 2020.

On compte 942 apprentis, un nombre stable par rapport à l'année dernière.

Le contrat de projet demeure marginal avec seulement 45 agents recrutés sur ce type de contrat à l'échelle de la petite couronne.



	Effectif	%	Part des femmes
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	193	0,8 %	41,5 %
Assistants maternels	642	2,5 %	99,7 %
Assistants familiaux	1 220	4,8 %	92,5 %
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	5 149	20,3 %	66,9 %
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	45	0,2 %	44,4 %
Contractuels employés par le CIG et mis à disposition des collectivités	48	0,2 %	77,1 %
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	194	0,8 %	81,4 %
Apprentis	942	3,7 %	60,0 %
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	4 311	17,0 %	76,7 %
Vacataires (hors jury de concours)	9 789	38,7 %	67,5 %
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	2 791	11,0 %	73,1 %
Total	25 324	100 %	71,2 %

Focus sur les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels³ représentent 0,4 % de l'effectif permanent en petite couronne. Ils sont majoritairement masculins (56,4 %) et appartiennent à la filière administrative (70,1 %).

Au 31 décembre 2021, le RSU fait état de 435 emplois fonctionnels. Parmi eux, les fonctionnaires sont essentiellement issus de la fonction publique territoriale ; seulement 5,4 % (21 agents) sont issus d'une autre administration (fonction publique hospitalière, fonction publique d'Etat).

Les emplois de directeur général adjoint des services représentent 64,8 % des emplois fonctionnels. Le cadre d'emplois des attachés est le plus fréquent à hauteur de 51 % de l'effectif concerné.

Plus de 80 % des emplois fonctionnels sont situés dans les communes et représentent 73 % des effectifs.

	Rappel % effectif global	Répartition des emplois fonctionnels	Taux de féminisation	Part des emplois administratifs
Départements	16,2%	5,1%	40,9%	59,1%
EPT	5,3%	7,8%	35,3%	47,1%
Communes	73,3%	81,4%	44,9%	72,6%
Communes de plus de 1000 agents	41,4%	34,9%	42,1%	67,8%
Communes de 500 à 1000 agents	23,7%	31,7%	47,1%	72,5%
Communes de 350 à 499 agents	4,8%	6,9%	53,3%	80,0%
Communes de moins de 350 agents	3,5%	7,8%	41,2%	88,2%
CCAS - CDE	3,0%	0,7%	100,0%	100,0%
OPH	0,4%	1,6%	28,6%	85,7%
EPCI et EP (hors EPT)	1,8%	3,4%	26,7%	66,7%
Ensemble des collectivités de la petite couronne	100,0%	100,0%	43,4%	70,1%

Le taux de féminisation de ces emplois est le plus important au sein des CCAS – CDE (100 %) et des communes de 350 à 499 agents (53,3 %).

³ Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par une collectivité ou un établissement sont limitativement énumérés par l'article L412-6 du code général de la fonction publique. La notion d'emploi fonctionnel est liée à celle des seuils démographiques, lesquels sont fixés par la loi ou par un décret.

3.3 LA RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

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

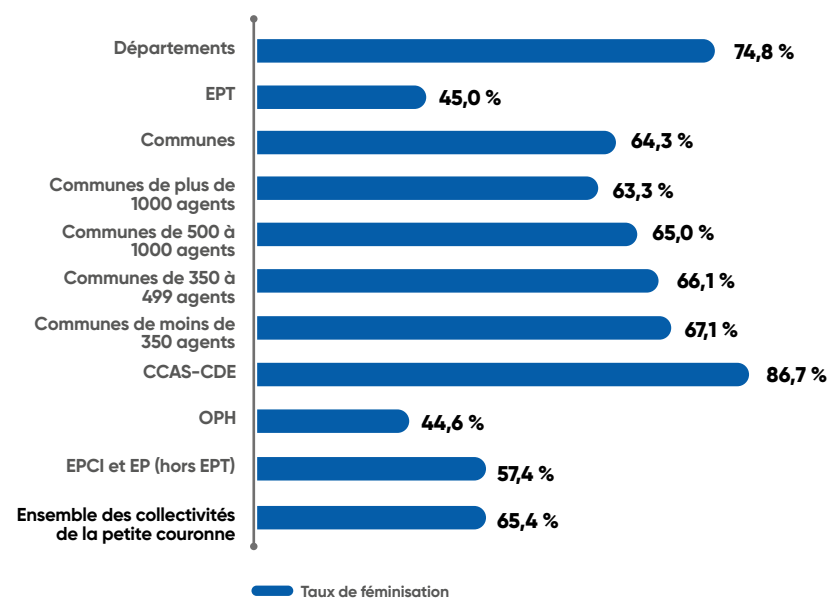
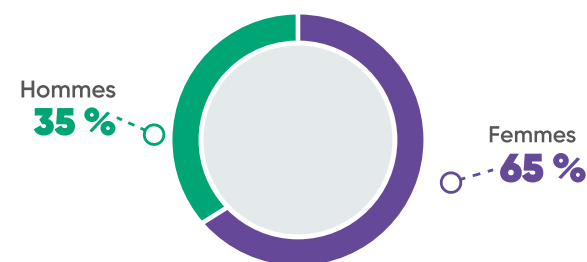
Les agents de la petite couronne sont à **65,4 % des femmes** et à 34,6 % des hommes. Cette part varie selon le type de collectivités et s'explique par leurs missions et les métiers qui les composent.

Ainsi, les CCAS-CDE sont les collectivités où la part des femmes est la plus élevée (86,7 %). Les métiers exercés appartiennent au monde médico-social, un secteur traditionnellement très féminisé. Le taux de féminisation au sein des départements, chefs de file de l'action sociale, atteint également un niveau élevé (74,8 %).

Le taux de féminisation des communes de moins de 350 agents est supérieur à la moyenne (67 %). L'importance de métiers très féminisés dans les petites collectivités (agent territorial spécialisé des écoles maternelles ou agent d'entretien) peut expliquer les différences de taux de féminisation avec les plus grandes communes.

À l'inverse, les EPT (45 %) et les OPH (44,6 %) comptent une plus grande part d'hommes parmi leurs agents. Une part importante des agents de ces deux types de collectivités travaillent sur des métiers techniques à dominante masculine.

Répartition par genre des agents des collectivités de la petite couronne

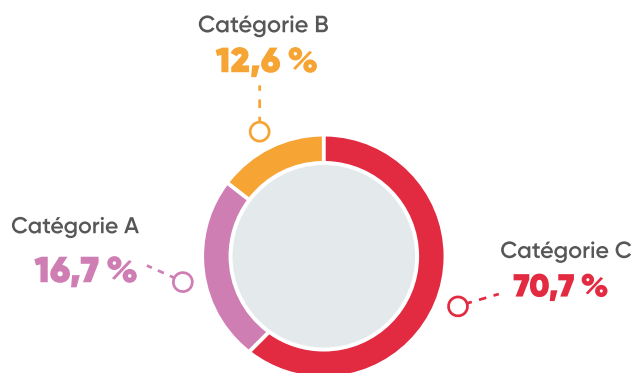


Plus des 2/3 des agents de la petite couronne sont de catégorie C

En petite couronne, 70,7 % des agents sur emploi permanent sont en catégorie C, 12,6 % en catégorie B et 16,7 % 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 d'un quart, voire un tiers d'agents de catégorie A.

Répartition par catégorie hiérarchique



	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Départements	32,3 %	11,4 %	56,4 %
EPT	24,4 %	27,4 %	48,2 %
Communes	11,9 %	11,7 %	76,4 %
Communes de plus de 1000 agents	12,7 %	11,7 %	75,6 %
Communes de 500 à 1000 agents	11,3 %	11,6 %	77,2 %
Communes de 350 à 499 agents	10,0 %	11,8 %	78,3 %
Communes de moins de 350 agents	9,3 %	12,2 %	78,5 %
CCAS-CDE	14,6 %	8,3 %	77,1 %
OPH			
EPCI et EP (hors EPT)	35,2 %	17,3 %	47,5 %
Ensemble des collectivités de la petite couronne	16,7 %	12,6 %	70,7 %

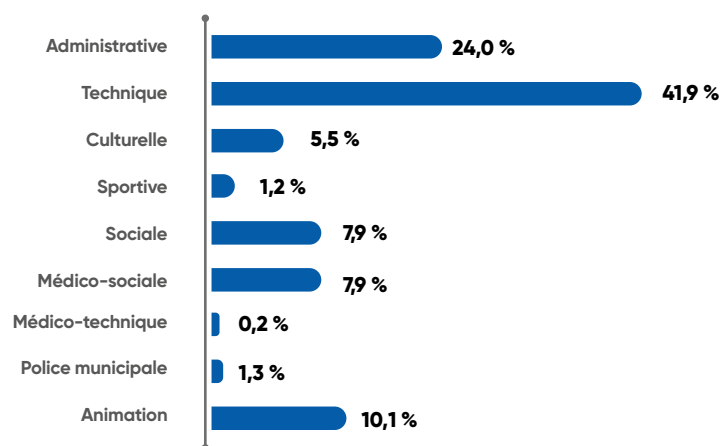
3.4 | FILIÈRES ET CADRES D'EMPLOIS

Forte concentration des effectifs au sein des filières technique et administrative

76,1 % 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 5,5 % des agents sur emploi permanent.

Répartition des agents par filière



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 et 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 EPT, les départements, les EPCI, et les OPH (plus de 30 %). La filière technique l'est particulièrement dans les communes (44 %) et les OPH (60 %). Les filières médico-sociale et sociale sont surreprésentées dans les CCAS et les départements, en lien avec les compétences exercées par ces types de collectivité. La part de la filière culturelle est supérieure à la moyenne des collectivités dans les EPT : elle représente 28,2 % des effectifs contre 5,5 % dans l'ensemble des collectivités de la petite couronne, en lien avec la gestion des conservatoires et des bibliothèques relevant de ces établissements.

Filières	Départements	EPT	Communes	CCAS-CDE	OPH	EPCI (hors EPT)
Administrative	30,3 %	27,2 %	21,9 %	24,4 %	39,2 %	36,1 %
Technique	38,4 %	39,9 %	44,0 %	14,8 %	60,1 %	34,4 %
Culturelle	2,0 %	28,2 %	4,7 %	0,2 %	0,2 %	1,1 %
Sportive	0,1 %	3,8 %	1,3 %	0,3 %	0,0 %	0,5 %
Médico-sociale	16,3 %	0,1 %	6,5 %	11,9 %	0,0 %	2,5 %
Médico-technique	0,1 %	0,0 %	0,2 %	0,3 %	0,0 %	0,1 %
Sociale	11,7 %	0,2 %	6,8 %	37,1 %	0,2 %	1,2 %
Police municipale			1,8 %			
Animation	1,2 %	0,6 %	12,9 %	10,9 %	0,2 %	24,1 %

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 30 % des agents sur emploi permanent.

Cadre d'emplois	Nombre d'agents	Part sur EP
Adjoints techniques (catégorie C)	30 615	30,3 %
Adjoints administratifs (catégorie C)	13 449	13,0 %
Adjoints territoriaux d'animation (catégorie C)	7 349	8,5 %
Attachés (catégorie A)	6 642	6,5 %
Auxiliaires de puériculture (catégorie B)	4 861	4,7 %

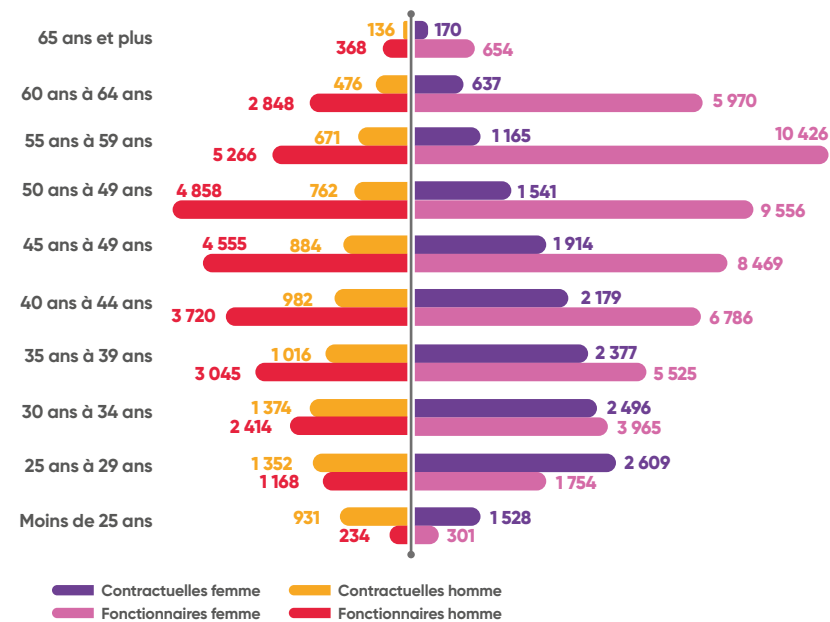
3.5 | L'ÂGE MOYEN DES AGENTS DE LA PETITE COURONNE

46 ans et 5 mois, l'âge moyen des agents sur emploi permanent en petite couronne.

L'âge moyen des fonctionnaires est supérieur de 8 ans et 7 mois à celui des contractuels. Il est de 48 ans et 5 mois pour les fonctionnaires et de 39 ans et 8 mois pour les agents contractuels sur emploi permanent.

L'âge moyen des femmes est de 46 ans et 6 mois, il est supérieur de 5 mois à celui des hommes (46 ans et 1 mois).

Âges (en années)



Pyramide en forme de champignon, signe du vieillissement des effectifs

Plus de 30 % des fonctionnaires ont plus de 55 ans

La part des agents de moins de 30 ans est stable depuis 2019. En revanche, la part des plus de 55 ans augmente depuis 2015.

Les plus de 55 ans représentent 31 % des fonctionnaires mais seulement 13 % chez les contractuels sur emploi permanent.

Les moins de 30 ans représentent moins de 10 % de l'effectif, 4 % chez les fonctionnaires et 26 % chez les contractuels sur emploi permanent.

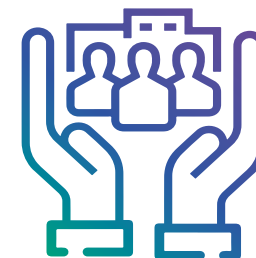
	Fonctionnaires	Contractuels sur EP	Ensemble	Part des femmes
Part des moins de 30 ans	4,2 %	25,5 %	9,2 %	62,7 %
Part des plus de 55 ans	31,2 %	12,9 %	26,9 %	66,1 %

	2015	2017	2019	2020	2021
Age moyen	45 ans et 1 mois	45 ans et 9 mois	46 ans et 1 mois	46 ans et 2 mois	46 ans et 5 mois
Part des moins de 30 ans	11,0 %	9,7 %	9,3 %	9,3 %	9,2 %
Part des plus de 55 ans	21,5 %	23,8 %	25,5 %	26,1 %	26,9 %

Entre 2015 et 2021, la part des moins de 30 ans reste relativement stable, alors que celle des plus de 55 ans est en nette progression.

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, seulement d'un mois entre 2019 et 2020 et de 3 mois entre 2020 et 2021 contre 7 à 8 mois entre chacun des précédents exercices.



4. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Si l'on considère la photographie des effectifs au 31 décembre des 2 années, on observe une diminution du nombre d'agents renseigné au sein des collectivités répondantes de la petite couronne. Le nombre de fonctionnaires a baissé de 11,6 % tandis que le nombre de contractuels sur emploi permanent a diminué de 4,6 %.

Toutefois, le taux de retour global des RSU 2021 limite l'interprétation des données et rend difficile la comparaison des effectifs entre 2020 et 2021. Pour cette raison, il est préférable de se reporter à l'analyse à champ constant proposée en dernière partie.

	Variation	Effectif au 31/12/2021	Effectif au 31/12/2020
Ensemble des emplois permanents	-10,1 %	106 752	118 727
Fonctionnaires	-11,6 %		
Contractuels	-4,6 %		

Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

Fin de contrat*	31 %
Départ à la retraite	19 %
Mutation (changement de collectivité)	16 %
Démission	13 %
Mise en disponibilité sur demande	5 %

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

Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

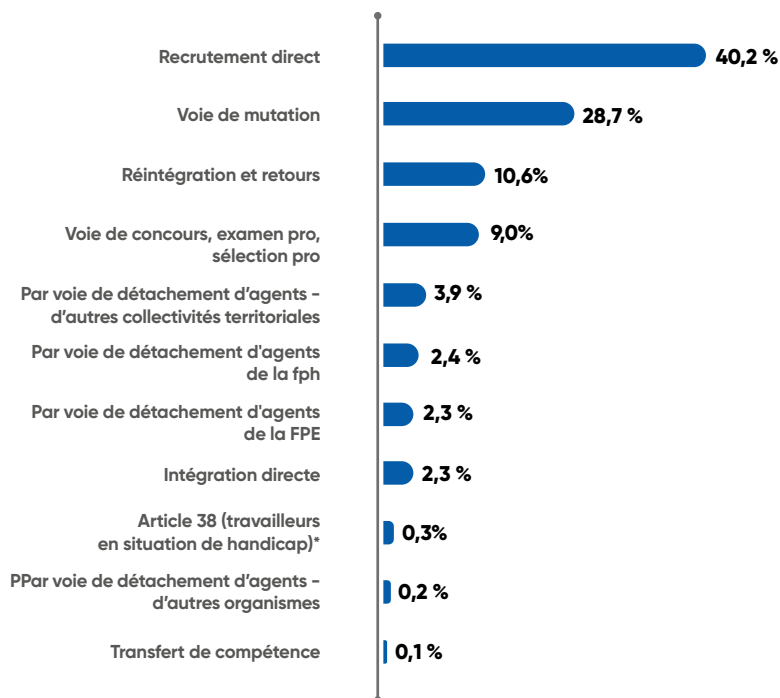
Arrivées de contractuels	48,0 %
Remplacements (contractuels)	16,5 %
Voie de mutation	10,1 %
Recrutement direct de fonctionnaires - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9,5 %
Recrutement direct de fonctionnaires - Nouvel arrivant dans la collectivité	2,7 %

Motifs d'arrivées des fonctionnaires

5231 fonctionnaires ont été recrutés en 2021. 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 près de la moitié des arrivées des fonctionnaires au sein des communes de 500 à 1 000 agents, un niveau bien plus élevé que dans les départements et les EPCI et EP (hors EPT) où il n'atteint pas les 30 %.

Le détachement est le troisième motif d'arrivées dans les départements (17 %). Le recrutement par voie de concours est en hausse de 2,3 points par rapport à 2020 et représente 9 % des arrivées pour l'ensemble des collectivités. Ce taux est plus élevé dans les départements (16 %), les EPT (11 %) et les communes de 350 à 499 agents (10 %).

Motifs d'arrivées des fonctionnaires



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

Nombre moyen d'arrivées de fonctionnaires	Recrutement direct	Voie de mutation	Réintégration et retours	Voie de concours	Détachement
Départements	28,2%	21,6%	16,8%	15,5%	17,3%
EPT	41,0%	29,7%	10,5%	10,9%	3,8%
Communes	44,0%	29,5%	9,3%	7,0%	6,7%
Communes de plus de 1000 agents	43,5%	29,2%	10,9%	7,2%	7,0%
Communes de 500 à 1000 agents	47,4%	27,3%	8,8%	6,6%	6,1%
Communes de 350 à 499 agents	36,1%	29,3%	6,4%	10,0%	7,5%
Communes de moins de 350 agents	38,8%	46,3%	2,3%	3,7%	7,0%
CCAS-CDE	40,3%	42,6%	2,8%	7,4%	6,3%
OPH	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EPCI et EP (HORS EPT)	29,5%	57,7%	3,8%	5,1%	3,8%
Ensemble des collectivités de la petite couronne	40,2%	28,7%	10,6%	9,0%	8,8%

Arrivées de contractuels sur emploi permanent

9 694 contractuels ont rejoint les collectivités de petite couronne.

	Effectif
Recrutements contractuels sur emploi permanent (hors remplaçants, réintégrations et retours)	7 170
Remplacements	2 459
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	53
Retours (agent rémunéré pendant la période)	12
Total	9 694

	Recrutements sur emploi permanent		Remplacements	
	En %	Nombre total d'agents	En %	Nombre total d'agents
Départements	78,3 %	1 234	21,2 %	334
EPT	81,9 %	330	18,1 %	73
Communes	72,3 %	5 120	26,9 %	1 904
Communes de plus de 1 000 agents	70,4 %	2 799	28,4 %	1 131
Communes de 500 à 1 000 agents	76,8 %	1 668	23,0 %	499
Communes de 350 à 499 agents	76,7 %	447	23,3 %	136
Communes de moins de 350 agents	59,9 %	206	40,1 %	138
CCAS-CDE	63,4 %	189	35,6 %	106
OPH	0,0 %	0	0,0 %	0
EPCI et EP (hors EPT)	87,6 %	297	12,4 %	42
Ensemble des collectivités de la petite couronne	74,0 %	7 170	25,4 %	2 459

Les EPCI et EP (hors EPT), les EPT et les départements sont les types de collectivités ayant recruté la proportion de contractuels sur emploi permanent la plus importante (respectivement 88 %, 82 % et 78 %). Les communes de moins de 350 agents, les communes de plus de 1 000 agents, les CCAS-CDE ont recruté davantage des remplaçants que la moyenne de l'ensemble des collectivités du territoire (respectivement 40 %, 28 %, 36 %).

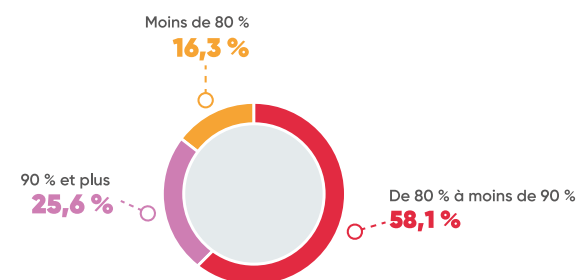
Focus sur le temps de travail

5 % des agents sont à temps non complet.

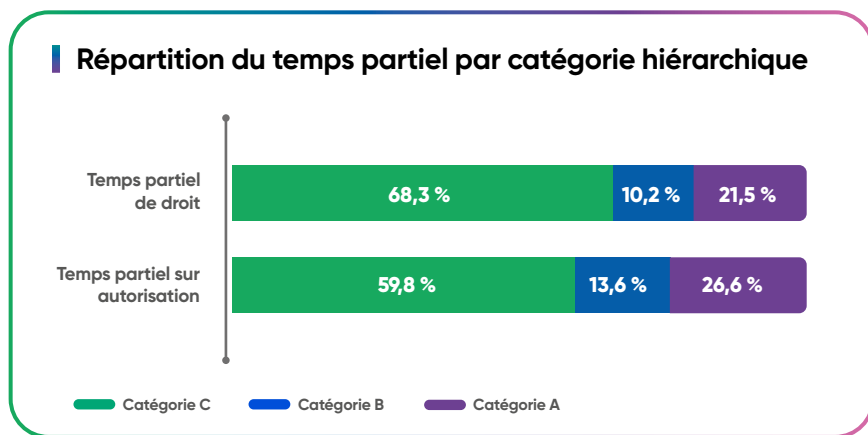
Les quotités de temps de travail autres que le temps complet sont peu fréquentes en petite couronne. Seuls 5,5 % des agents travaillent à temps non complet (c'est-à-dire pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence).

11 % des agents sont à temps partiel

Répartition du temps partiel par quotité



La prise du temps partiel représente 10,5 % des agents sur emploi permanent dont près de 79 % 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 6 % des agents sur emploi permanent sont concernés par au moins une contrainte d'organisation du temps de travail. Les bénéficiaires d'un repos compensateur et les agents concernés par les astreintes sont très majoritairement des hommes (respectivement 93 % et 70 % d'hommes). En revanche, les trois quarts des bénéficiaires d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières sont des femmes.

	Femmes	Hommes	Part sur EP
Astreintes	30 %	70 %	1 %
Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	7 %	93 %	1 %
Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières	74 %	26 %	1 %
Horaires décalés	54 %	46 %	Moins de 1 %
Sujétions particulières	69 %	31 %	1 %
Travail de nuit	31 %	69 %	1 %
Travail le week-end	53 %	47 %	1 %
Forfait	50 %	50 %	Moins de 1 %
Total général	50 %	50 %	6 %

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

71 % des agents de la petite couronne travaillent sur un cycle hebdomadaire, 13 % sur un cycle annuel, et 6 % sur un cycle mensuel. 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.

	Femmes	Hommes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	65,5%	34,5%	71,4%
Cycle annuel	68,6%	31,4%	13,4%
Autre cycle	63,9%	36,1%	8,3%
Cycle mensuel	64,0%	36,0%	6,5%
Cycle saisonnier	20,7%	79,3%	0,2%
Forfait	63,5%	36,5%	0,1%
Total général	65,6%	34,4%	100,0%

Télétravail, un nombre de collectivités stable ayant délibéré sur le télétravail

103 collectivités ont délibéré sur le télétravail en 2021, un chiffre identique à celui observé à 2020. Elles représentent près de 30 % des collectivités du territoire de la petite couronne.



5. BUDGET ET RÉMUNÉRATION

En moyenne, une collectivité de petite couronne dépense 13 261 716 euros de rémunération par an pour l'ensemble des agents sur emploi permanent.

Rémunération des agents sur emploi permanent

	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes	13 261 716 €
Primes et indemnités versées	2 375 320 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	198 577 €
Nouvelle bonification indiciaire	151 704 €

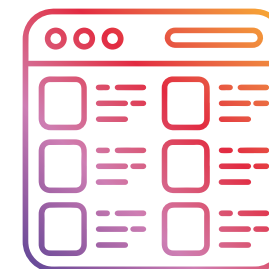
En petite couronne, les charges de personnel représentent 36,5 % des dépenses de fonctionnement. Cependant, la part des charges de personnel varie d'un type de collectivités à l'autre. Elle représente environ 20 % pour les départements et autour de 52 % pour les communes. Les EPT présentent une charge plus faible à hauteur de 14 %.

	Part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations
Départements	19,8 %	22,0 %
EPT	14,3 %	19,3 %
Communes	52,6 %	16,5 %
Communes de plus de 1000 agents	52,1 %	16,8 %
Communes de 500 à 1000 agents	53,2 %	17,4 %
Communes de 350 à 499 agents	55,7 %	12,5 %
Communes de moins de 350 agents	51,7 %	13,1 %
CCAS-CDE	65,4 %	14,7 %
OPH	2,7 %	4,7 %
EPCI et EP (hors EPT)	28,7 %	24,7 %
Ensemble des collectivités de la petite couronne	36,5 %	17,9 %

Représentant en moyenne 17,9 %, la part du régime indemnitaire peut varier de 12 % pour les communes de 350 agents à 499 agents, à 22 % pour les départements, et jusqu'à 24 % pour les EPCI et EP (hors EPT).

La part du régime indemnitaire 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
Catégorie A	23,4 %	24,4 %	23,7 %
Catégorie B	18,9 %	19,2 %	19,0 %
Catégorie C	15,8 %	13,6 %	15,4 %
Total	17,8 %	18,4 %	17,9 %



6. LE HANDICAP

Près de 7 % 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 handicap⁴.

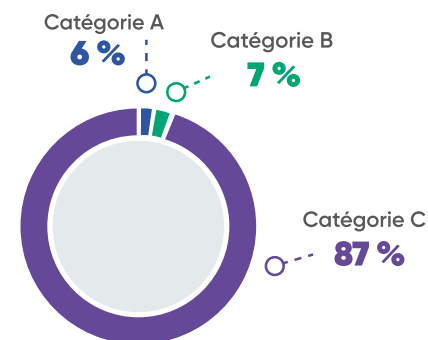
En 2021, les collectivités de petite couronne comptent 7 158 travailleurs en situation de handicap, soit 6,7 % des agents sur emploi permanent. Le taux légal est atteint dans les départements (près de 10 %) et les communes de plus de 1 000 agents.

	Part des travailleurs handicapés sur EP
Départements	9,8 %
EPT	4,1 %
Communes	6,3 %
Communes de plus de 1000 agents	7,0 %
Communes de 500 à 1000 agents	5,8 %
Communes de 350 à 499 agents	3,7 %
Communes de moins de 350 agents	4,5 %
CCAS-CDE	4,8 %
OPH	6,7 %
EPCI et EP (hors EPT)	3,3 %
Ensemble des collectivités de la petite couronne	6,7 %

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 1er 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	1 820 067 €
Travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent	7 158
Part des fonctionnaires	95 %

Répartition des agents BOETH par catégorie



La très grande majorité des travailleurs handicapés est fonctionnaire (95 % contre 77 % pour l'ensemble des agents permanents) et relève de la catégorie C (87 % contre 71 % pour l'ensemble des agents permanents). Les travailleurs en situation de handicap sont sous-représentés parmi les agents de la catégorie A (6 % contre 17 % sur l'ensemble des agents permanents).

7. LA FORMATION DES AGENTS

Seulement 1,2 jour de formation par agent et un peu plus d'un tiers des agents formés : un niveau faible d'agents formés au cours d'une année encore marquée par la crise sanitaire de la Covid 19.

En petite couronne, 37 918 agents sur emploi permanent ont suivi 130 965 jours de formation en 2021 et le montant moyen consacré à la formation par collectivité est de 160 360 €.

Un peu plus d'un tiers (35,5 %) des agents sur emploi permanent ont ainsi suivi une formation d'au moins un jour, cependant la part d'agents formés, varie d'une collectivité à l'autre allant de 25,8 % dans les communes de moins de 350 agents à 61,2 % dans les OPH.

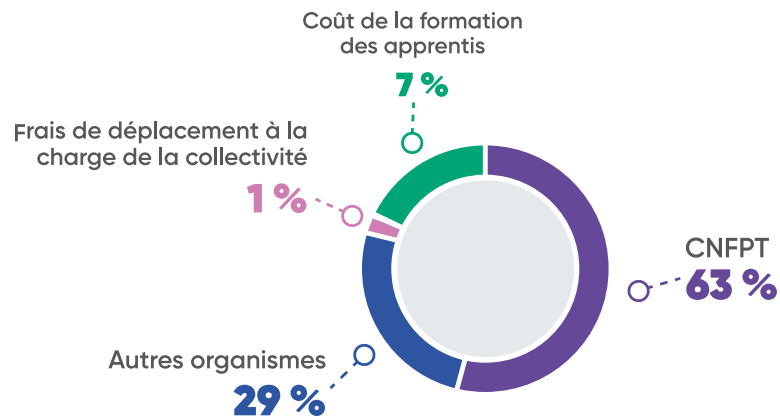
Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 1,2 jours dans l'ensemble des collectivités. Selon le type de collectivités, ce nombre moyen de jours varie également de 0,7 jour pour les OPH et les communes de moins de 350 agents à 1,9 jours pour les EPCI et EP (hors EPT). Cependant, si l'on considère uniquement les agents partis en formation, le nombre de jours de formation est plus conséquent et s'élève à 3,5 jours en moyenne par agent formé.

Les données observées pour la formation restent peu élevées et peuvent s'expliquer par le caractère exceptionnel de l'année 2021 encore marquée par la crise sanitaire de la COVID 19. Sur les années 2020 et 2021, les organismes de formation ont été contraints d'arrêter ou du moins de restreindre soit leur offre de formation, soit le nombre de places par session de formation.

	Part des agents sur emploi permanent ayant suivi une formation d'au moins un jour	Nombre de jours de formation par agent sur emploi permanent	Nombre de jours de formation par agent parti en formation
Départements	41,0 %	1,4	3,5
EPT	27,6 %	1,1	4,0
Communes	34,5 %	1,2	3,4
<i>Communes de plus de 1000 agents</i>	35,5 %	1,3	3,6
<i>Communes de 500 à 1000 agents</i>	32,3 %	1,1	3,4
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	42,1 %	1,2	2,9
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	25,8 %	0,7	2,7
CCAS-CDE	33,3 %	1,0	3,1
OPH	61,2 %	0,7	1,2
EPCI et EP (hors EPT)	51,0 %	1,9	3,8
Ensemble des collectivités de la petite couronne	35,5 %	1,2	3,5

63 % du coût total des actions de formation est consacré aux formations organisées par le CNFPT et 29 % aux autres organismes. 1 % des dépenses sont dédiés aux frais de déplacement.

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation

CNFPT Au titre de la cotisation obligatoire	49,7 %
CNFPT Au-delà de la cotisation obligatoire	3,2 %
Autres organisme	34,2 %
Interne	12,9 %

Plus de la moitié des formations sont réalisées par le CNFPT en petite couronne (52,9 %) dont 49,7 % au titre de la cotisation obligatoire. Près de 35 % des formations sont dispensées par d'autres organismes.

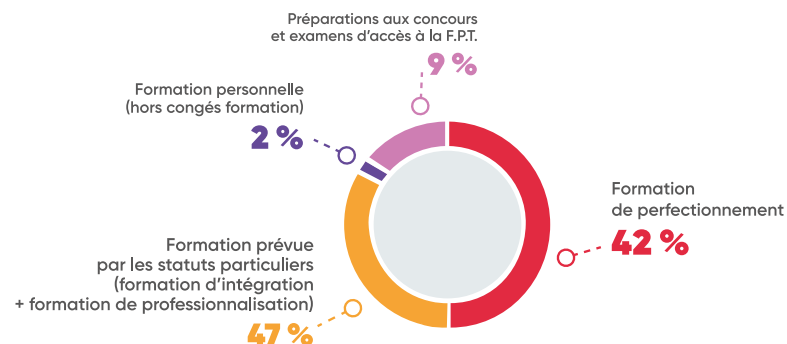
Les catégories A et B davantage formés

De manière générale, le nombre moyen de jour de formation a augmenté de 0,2 jour par rapport à l'année 2020. Les agents des catégories A et B sont davantage formés (respectivement 1,6 et 1,7 jours de formation par agent) que les agents de catégorie C (1,1 jour de formation par agent) même si ceux-ci tendent à être davantage formés qu'en 2020 (+ 0,2 jour par agent). Cette augmentation bénéficie particulièrement aux agents de catégorie B qui connaissent une hausse de 0,5 jour de formation en moyenne par rapport à 2020.

A l'exception des EPT, des CCAS/CDE et des OPH, les agents de la catégorie C ont le nombre moyen de jours de formation le plus faible. Les catégories A et B bénéficient du nombre moyen de jours de formation le plus élevé, particulièrement dans les EPCI et EP (hors EPT) pour les catégories A qui bénéficient de 2,2 jours et dans les départements pour les catégories B qui bénéficient de 2,5 jours de formation.

	Nombre de jours de formation par agent sur emploi permanent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Départements	1,4	1,9	2,5	0,9
EPT	1,1	1,2	0,9	1,2
Communes	1,2	1,4	1,4	0,9
Communes de plus de 1000 agents	1,3	1,4	1,9	1,2
Communes de 500 à 1000 agents	1,1	1,3	1,5	1,0
Communes de 350 à 499 agents	1,2	1,8	0,4	0,2
Communes de moins de 350 agents	0,7	0,9	1,2	0,6
CCAS-CDE	1,0	1,2	0,8	1,0
OPH	0,7	1,1	0,1	0,8
EPCI	1,9	2,2	2,0	1,7
Ensemble des collectivités de la petite couronne	1,2	1,6	1,7	1,1

Répartition des formations par type



Répartition des jours de formation par type	Formation prévue par les statuts particuliers	Formation de perfectionnement	Préparation aux concours et examens
Départements	37,8 %	53,1 %	9,1 %
EPT	48,3 %	35,9 %	7,9 %
Communes	50,9 %	38,3 %	9,3 %
Communes de plus de 1000 agents	47,2 %	41,6 %	10,1 %
Communes de 500 à 1000 agents	59,0 %	30,9 %	8,3 %
Communes de 350 à 499 agents	43,5 %	49,5 %	6,7 %
Communes de moins de 350 agents	63,0 %	17,1 %	8,5 %
CCAS-CDE	44,5 %	45,5 %	9,9 %
OPH	0,0 %	99,4 %	0,6 %
EPCI et EP (hors EPT)	39,6 %	47,3 %	7,5 %
Ensemble des collectivités de la petite couronne	47,5 %	41,7 %	9,1 %

47 % des formations réalisées sont des formations prévues par les statuts particuliers⁵. 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 de 1,1 jours.

La part des formations de perfectionnement représente 41,7 % des journées de formation. Elle représente même près ou plus de la moitié des jours de formation dans les communes de 350 à 499 agents (49,5 %) et les départements (53 %).

La part des préparations aux concours et examen représente moins de 10 % des jours de formation. Elle a cependant augmenté de près d'un point par rapport à 2020. Elle est plus élevée dans les communes de plus de 1000 agents.

Le nombre de dossiers de VAE en cours et/ou ayant débouché est en baisse, passant de 162 dossiers en 2020 à 83 dossiers en 2021. 49 bilans de compétences financés par la collectivité et 91 agents bénéficiant d'un congé de formation ont été recensés.

⁵ Formation d'intégration et formation de professionnalisation

8. CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION DES RISQUES ET ABSENTÉISME

Accidents du travail et prévention des risques

Une moyenne de 6,5 accidents du travail pour 100 agents en 2021

8 519 accidents de travail (AT) ont été déclarés en 2021 soit une moyenne de 6,5 accidents du travail pour 100 agents.

La moyenne d'accidents du travail repart à la hausse après une année 2020 marquée par un niveau de sinistralité remarquablement bas. Le nombre d'accidents du travail demeure toutefois inférieur à celui enregistré avant la crise sanitaire (-24 % par rapport à 2019). Ce phénomène a également été observé par l'assurance maladie⁶.

Le nombre moyen d'accidents du travail pour 100 agents varie de 3,8 dans les départements, les EPCI et EP (hors EPT) à 7,5 dans les communes de plus 1 000 agents. Le nombre d'accidents du travail a significativement augmenté dans les OPH, passant de 6,8 en 2020 à 15,5 en 2021.

	Nombre moyen d'accidents de travail pour 100 agents	Nombre moyen de jours de formation liés à la prévention par collectivité
Départements	3,8	642
EPT	5,1	32
Communes	7,1	39
Communes de plus de 1000 agents	7,5	92
Communes de 500 à 1000 agents	6,7	33
Communes de 350 à 499 agents	7,1	7
Communes de moins de 350 agents	5,2	3
CCAS-CDE	7,1	2
OPH	15,5	10
EPCI	3,8	1
Ensemble des collectivités de la petite couronne	6,5	26

Le nombre moyen de jours de formation liés à la prévention varie aussi de façon importante entre les EPCI et EP (hors EPT) qui comptent en moyenne 1 jour de formation « prévention » tandis que les communes de plus de 1000 agents et les départements comptabilisent en moyenne respectivement 92 jours et 642 jours de formation dédiés à cette thématique.

Les dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail ont diminué de 40 % en 2021 par rapport à 2020. On peut émettre l'hypothèse que cette baisse est liée à un retour à un niveau de dépenses proche des années antérieures, après un pic d'achat de matériels dans le cadre de la crise sanitaire (masques de protection, gel hydroalcoolique...).

⁶ L'Essentiel 2021 : les chiffres des accidents du travail et maladies professionnelles. (s. d.). L'assurance maladie. Consulté le 23 juin 2023, à l'adresse https://assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/2022-11_essentiel-2021-sante-securite-au-travail_assurance-maladie_1.pdf



	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
Départements	642	1 696 184	49,0	5,3
EPT	32	61 998	3,9	0,8
Communes	39	67 087	2,6	0,7
<i>Communes de plus de 1000 agents</i>	92	142 690	5,7	1,1
<i>Communes de 500 à 1000 agents</i>	33	59 411	1,1	0,6
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	7	23 043	3,8	0,5
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	3	10 188	0,6	0,2
CCAS-CDE	2	7 316	0,9	0,2
OPH	10	1 323	0,3	0,6
EPCI et EP (hors EPT)	1	11 768	0,4	0,2
Ensemble des collectivités de la petite couronne	26	55 564	2,2	0,5



L'absentéisme

En moyenne, 32,1 jours pour tout motif médical sont dénombrés en 2021 par fonctionnaire et 18 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 2021 d'une collectivité à l'autre allant de 5,4 % dans les EPCI et EP (hors EPT), à 9,5 % dans les communes de plus de 1 000 agents, et jusqu'à 11 % dans les OPH.

Absentéisme	Taux d'absentéisme Ensemble des agents sur emploi permanent
Départements	8,7 %
EPT	6,2 %
Communes	8,8 %
Communes de plus de 1000 agents	9,5 %
Communes de 500 à 1000 agents	8,1 %
Communes de 350 à 499 agents	7,2 %
Communes de moins de 350 agents	6,9 %
CCAS-CDE	8,4 %
OPH	11,0 %
EPCI et EP (hors EPT)	5,4 %
Total général	8,6 %

L'écart entre le taux d'absentéisme médical et le taux d'absentéisme global a diminué de 0,2 point. Le taux d'absentéisme global prend en compte les autorisations spéciales d'absence (ASA) liées au COVID 19 encore en vigueur en 2021 même si dans une moindre mesure qu'en 2020.

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

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

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

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

En petite couronne, le taux d'absentéisme global est plus important pour les fonctionnaires (9,9 %) que pour les contractuels sur emploi permanent (4,2 %). 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 8 mois contre 48 ans et 5 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 considération⁷.

Le nombre de jours moyen par agent absent est de 43,8 jours pour les fonctionnaires et 22,8 jours pour les contractuels. Pour les fonctionnaires, il est de près de 33 jours pour maladie ordinaire, de plus de 72 jours pour les accidents du travail, et de 185,7 jours pour maladie professionnelle imputable au service.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels sur emploi non permanent
Nombre de jours moyen / agents absents	43,8	22,8	39,6	22,3
Pour maladie ordinaire	32,6	20,9	30,2	20,9
Pour accidents du travail imputables au service et au trajet	72,4	33,9	65,6	33,2
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	237,9	274,8	239,3	54,8
Pour maladie de longue durée	278,5	-	278,5	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	185,7	223,5	186,6	158,3
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	82,5	84,5	83,1	10,7
Pour d'autres raisons *	9,1	5,8	8,4	5,7

* 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].

⁷ Pour aller plus loin, [Quantifier les absences : quels indicateurs, quelles interprétations ?](#), CIG petite couronne, janvier 2020.

Près d'un agent sur deux absent pour maladie ordinaire en 2021

La maladie ordinaire constitue le premier motif d'arrêt : près de la moitié des agents sur emploi permanent en petite couronne ont été absents au moins une fois pour ce motif (48,7 %). En moyenne, les agents absents pour maladie ordinaire se sont arrêtés près de deux fois (1,8) pour une durée totale de 30 jours.

Taux d'exposition pour maladie ordinaire	→	48,7 %
Durée moyenne des absences pour maladie ordinaire en jour	→	30,2
Fréquences des arrêts pour maladie ordinaire	→	1,8



	Taux d'exposition pour maladie ordinaire*	Durée moyenne des absences pour maladie ordinaire en jour**	Fréquence des arrêts pour maladie ordinaire***
Département	46,0 %	34,1	1,9
EPT	36,9 %	28,3	2,4
Communes	50,5 %	29,6	1,8
Communes de plus de 1000 agents	52,8 %	29,9	2,0
Communes de 500 à 1 000 agents	49,0 %	29,6	1,4
Communes de 350 à 499 agents	46,2 %	28,1	1,6
Communes de moins de 350 agents	40,5 %	28,5	2,2
CCA, CDE	49,0 %	28,9	1,9
EPCI	34,8 %	30,4	2,2
OPH	74,6 %	21,2	1,6
Ensemble des collectivités de la petite couronne	48,7 %	30,2	1,8

* Nombre d'agents absent 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 ou 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

Les sanctions disciplinaires

40 % des collectivités ayant transmis leur RSU sont concernées par au moins une sanction disciplinaire.

311 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'égard des fonctionnaires. La grande majorité de ces sanctions appartiennent au 1er groupe (88,4 %) et 7 révocations ont été prononcées en 2021, un chiffre en diminution par rapport à 2020 qui comptait 14 révocations.

Concernant les contractuels sur emploi permanent, 12 licenciements ont été renseignés dans le RSU 2021.



	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2021	%
Sanctions du 1^{er} groupe	275	88,4%
Avertissement	108	34,7%
Blâme	68	21,9%
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	99	31,8%
Sanctions du 2^e groupe	8	2,6%
Radiation du tableau d'avancement		0,0%
Abaissement d'échelon		0,0%
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	8	2,6%
Sanctions du 3^e groupe	20	6,4%
Rétrogradation		0,0%
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	20	6,4%
Sanctions du 4^e groupe	8	2,6%
Mise à la retraite d'office	1	0,3%
Révocation	7	2,3%



LES TENDANCES D'ÉVOLUTION 2020-2021 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 RSU 2021 ne sont pas à l'identique de celles ayant participé en 2020, 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 2021 et le RSU en 2020 soit **206 collectivités et établissements de la petite couronne**.

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

9.1 | STATUT

Les collectivités de la petite couronne définies à « champ constant » comptabilisent 124 910 agents dont 102 105 sur emploi permanent au 31 décembre 2020 contre 125 909 agents dont 102 715 sur emploi permanent au 31 décembre 2021, soit une hausse de 1 % des effectifs globaux. Par statut, l'évolution se décline de la façon suivante :

- 1,1 % d'agents fonctionnaires en moins ;
- 6,6 % d'agents contractuels sur emploi permanent en plus ;
- 1,7 % d'agents contractuels sur emploi non permanent en plus.

	RSU 2020 Au 31 déc. 2020	RSU 2021 Au 31 déc. 2021
	Nombre d'agents	Nombre d'agents
Fonctionnaires	79 284	78 394
Contractuels occupant un emploi permanent	22 821	24 321
Ensemble des emplois permanents	102 105	102 715
Emplois non permanents	22 805	23 194
Total	124 910	125 909

Parmi les contractuels sur emploi permanent, la part en CDI augmente de 0,5 point, passant de 9,9 % à 10,4 %

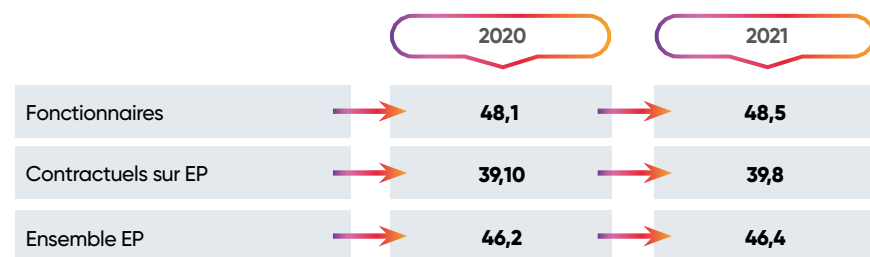
9.2 | GENRE

Le taux de féminisation de l'emploi permanent en 2021 diminue de près d'un point par rapport 2020, (65,0 % en 2021 contre 65,9 % en 2020).

9.3 | AGE MOYEN

Au sein de l'ensemble des collectivités ayant répondu au RSU 2020 et 2021, on constate un vieillissement de l'effectif permanent de 2 mois. L'âge moyen des fonctionnaires passe de 48 ans et 1 mois en 2020 à 48 ans et 5 mois en 2021.

En revanche, l'âge moyen des contractuels sur emploi permanent est en recul de 2 mois.



9.4 | FILIÈRES ET CADRES D'EMPLOIS

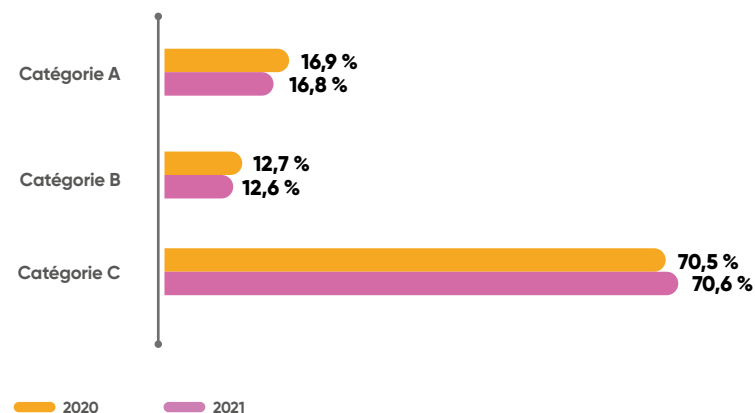
La répartition par filière est stable entre 2020 et 2021 : Plus des trois quarts des effectifs sont concentrés dans les 3 filières technique (42 %), administrative (24 %) et animation (10 %).

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

9.5 | CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

La répartition des agents par catégorie hiérarchique est sensiblement la même entre 2020 et 2021.

Une répartition par catégorie hiérarchique presque identique entre 2020 et 2021



9.6 | MOUVEMENTS

Le taux de rotation s'élève à 12,8 %. Il est en hausse de 2,7 points par rapport à 2020. Cet indicateur mesure le renouvellement des effectifs et illustre le nombre important d'arrivées et de départs dans les collectivités sur l'année 2021.

9.7 | TEMPS DE TRAVAIL

La part des agents à temps non complet diminue de 0,4 point. En 2021, ils représentent 5,5 % de l'effectif permanent.

9.8 | BUDGET ET RÉMUNÉRATION

La part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement progresse de près de 10 points, passant de 26,9% à 36,2%.

La part du régime indemnitaire baisse de 0,5 point pour les fonctionnaires (17,8 % en 2021) et de 0,6 point pour les contractuels sur emploi permanent (18,4 % en 2021).

9.9 | LE HANDICAP

Le nombre de travailleurs en situation de handicap augmente entre 2020 et 2021. Ils représentent 6,8 % des agents sur emploi permanent en 2021 contre 6,1 % en 2020.

La proportion de fonctionnaires parmi les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) est de 95 %, un chiffre stable rapport à 2020.

La part des agents de catégorie C (86 %) diminue de 1,4 point entre 2020 et 2021. La part des agents de catégorie A (+ 0,8 point) et celle de catégorie B (+0,4 point) augmentent légèrement.

9.10 | LA FORMATION

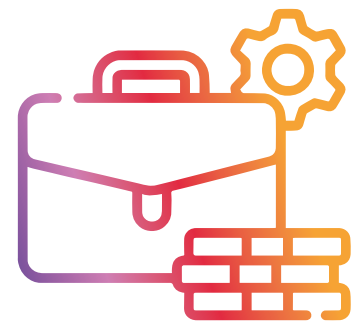
Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent augmente. Il est de 1,3 en 2021 contre 1 jour en 2020.

9.11 | LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le nombre d'accidents du travail augmente de 2 % entre 2020 et 2021. La moyenne d'accidents du travail pour 100 agents se stabilise à 7,6 pour 2020 et 2021.

9.12 | NOMBRE DE SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Le nombre de sanctions disciplinaires est en hausse de 13 % par rapport à 2020. 398 sanctions disciplinaires ont été prononcées en 2021.



cig'
**Petite
Couronne**

CIG Petite Couronne
1 rue Lucienne Gérain
93698 Pantin Cedex
T. +33 1 56 96 80 80
F. + 33 1 56 96 80 81

www.cig929394.fr