

Données RH 2022

Le bilan social des collectivités
de la petite couronne

NOVEMBRE 2024

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



SOMMAIRE

p 3	SYNTHÈSE	p 19 - 21	4. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL
p 5 - 6	1. LE CADRAGE GÉNÉRAL DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE AU 31 DÉCEMBRE 2022 1. Le cadre réglementaire 2. La méthodologie d'exploitation des données 2022	p 22 - 24	5. LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE TÉLÉTRAVAIL
p 7 - 8	2. LE TAUX DE RETOUR ET LES CARACTÉRISTIQUES DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES	p 25	6. LE BUDGET ET LA RÉMUNÉRATION
p 9 - 18	3. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS EN PETITE COURONNE AU 31 DÉCEMBRE 2022 1. Une baisse des effectifs à nuancer 2. La répartition par statut dans les collectivités de la petite couronne 3. La répartition par genre et par catégorie 4. Filières et cadres d'emplois 5. L'âge moyen des agents de la petite couronne	p 26	7. LE HANDICAP
		p 27 - 30	8. LA FORMATION
		p 31 - 37	9. LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA PREVENTION DES RISQUES ET L'ABSENTEISME
		p 38	10. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

SYNTHÈSE

L'exploitation des RSU 2022 transmis par les collectivités de la petite couronne permet de dresser une photographie à un instant T des ressources humaines, un état des lieux de la structure des effectifs dans ce territoire.

Les fonctionnaires représentent 75 % de l'ensemble des agents. Parmi les effectifs permanents, **25 % des postes sont occupés par des agents contractuels**, dont près des deux tiers ont moins de trois ans d'ancienneté. En parallèle, **le nombre de CDI conclus a doublé** entre 2021 et 2022. Le recours aux apprentis a également augmenté de 16 % par rapport à l'année précédente, avec 1 093 jeunes recrutés sous ce statut.

0,4 % des agents occupent des emplois fonctionnels, majoritairement concentrés dans les communes comptant plus de 500 agents.

La part des femmes dans la petite couronne s'élève à 65 %, une proportion plus importante au sein des départements, des CCAS et des caisses des écoles, des structures où les métiers médico-sociaux, majoritairement féminins, prédominent.

Près des deux tiers des agents appartiennent à la catégorie C (65 %), tandis que 18 % relèvent de la catégorie B et 17 % de la catégorie A. Deux tiers des effectifs se répartissent entre les filières technique et administrative, avec 30 % des agents relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques.

L'âge moyen des effectifs permanents est de **46 ans et 6 mois**, stable par rapport à 2021. Cependant, les fonctionnaires sont nettement plus âgés que les contractuels (48 ans et 8 mois contre 40 ans et 1 mois).

Les charges de personnel représentent 34 % des dépenses de fonctionnement, avec des variations importantes selon le type de collectivité (16 % pour les EPT et 52 % pour les communes). La part du régime indemnitaire dans les rémunérations avoisine les 19 %.

Près de 7 % des agents de la petite couronne sont en situation de handicap, un taux supérieur à l'objectif légal de 6 % fixé par la loi du 11 février 2005.

Le nombre moyen de jours de formation par agent s'élève à 1,7 jour, et **42 % des agents permanents ont suivi au moins une journée de formation** en 2022.

Le taux moyen d'accidents du travail, de **8,5 accidents pour 100 agents**, est reparti à la hausse malgré les efforts de prévention, dont les dépenses ont augmenté de 7 % entre 2021 et 2022.

Le taux de retour pour la campagne RSU 2022, en légère baisse de 69 % à 68 %, ainsi que les variations des collectivités répondantes, doivent nuancer la prise en compte de ces tendances générales.



Cependant, l'analyse à champ constant, basée sur les collectivités ayant transmis leur RSU sur les trois dernières années, permet de suivre les évolutions pour des collectivités identiques. Sur ce périmètre, les effectifs permanents sont restés stables entre 2020 et 2022, bien qu'une légère baisse de 1% ait été observée entre 2021 et 2022.

Par ailleurs, la proportion de fonctionnaires a diminué de 3 points entre 2020 et 2022, tandis que le nombre de CDI conclus a doublé.

Pour ces collectivités, l'augmentation des départs à la retraite, couplée à une hausse des recrutements, a contribué à un rajeunissement des effectifs, avec une baisse de l'âge moyen, passant de 44 ans et 4 mois en 2020 à 43 ans et 7 mois en 2022. Le taux de féminisation (environ 66 %) est resté stable durant cette période.

Le nombre de collectivités ayant délibéré sur le télétravail a augmenté de 67 % entre 2020 et 2022.

La part des charges de personnel dans le budget de fonctionnement a augmenté de 5 points sur la période, en raison notamment de l'introduction du RIFSEEP (incluant le complément indemnitaire annuel), des revalorisations salariales et de l'augmentation de la valeur du point indiciaire en 2022.

Le taux de départ en formation a progressé de 12 points entre 2020 et 2022, tandis que le nombre moyen de jours de formation par agent a augmenté de 15 %, passant de 2,7 jours en 2020 à 3,1 jours en 2022.

Le taux moyen d'accidents du travail pour 100 agents est resté stable, à 6,3 accidents en moyenne sur la période.

Le taux d'absentéisme a diminué de 0,2 point entre 2020 et 2022, avec une baisse d'un tiers du nombre moyen de jours d'absence par agent, passant de 56,7 jours en 2020 à 37,7 jours en 2022.

Le taux d'exposition (part des agents ayant eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire) a baissé de 9 points, tandis que la durée moyenne des arrêts a diminué de 1,6 jours sur la même période.

Enfin, on observe une augmentation de 52 % des sanctions disciplinaires entre 2020 et 2022, avec une hausse notable des sanctions du 1^{er} groupe.

1. LE CADRAGE GÉNÉRAL DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE AU 31 DÉCEMBRE 2022

1.1 | LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Durant l'année 2023 s'est déroulée la troisième 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 2022. La liste des indicateurs reste inchangée par rapport à la précédente campagne.

1.2 | LA MÉTHODOLOGIE D'EXPLOITATION DES DONNÉES 2022

Cette synthèse présente les principaux résultats issus des rapports sociaux uniques (RSU) de la petite couronne au 31 décembre 2022.

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. Les spécificités par type sont liées principalement aux compétences des collectivités et établissements publics concernés.

Certains indicateurs mal ou peu renseignés ne sont pas exploités dans ce document.

Grâce à un logiciel de datavisualisation, de nouveaux tableaux dynamiques sont disponibles sur notre [site Internet](#). Les collectivités peuvent désormais se comparer à des structures similaires (type de collectivités et/ou strates de communes) et sur les données des 3 derniers RSU (RSU au 31 décembre 2020, 2021 et 2022).

Précisions méthodologiques - Les résultats présentés dans cette étude sont une exploitation statistique des données RSU au 31 décembre 2022 transmises par les collectivités concernées, elles sont donc uniquement déclaratives. Ces données n'ont pas été pondérées et portent, pour l'essentiel, sur les emplois permanents (sauf mention contraire).



Comparaison à champ constant

Les comparaisons d'une année sur l'autre peuvent impliquer des biais liés au fait que les collectivités répondantes peuvent varier. Afin de prendre en compte l'impact de ces changements sur les tendances observées, un encart est spécifiquement consacré aux évolutions temporelles **à champ constant** sur les trois dernières années (RSU au 31 décembre 2020, 2021 et 2022) au sein de chaque partie (se référer aux parties précédées du pictogramme ci-dessus).

En effet, ont été retenues dans ce champ constant, uniquement les collectivités qui ont transmis leur RSU sur les trois dernières années, cela correspond à un taux de retour de 56 %. Celles qui ne l'ont fait qu'une ou deux années sur les 3 en sont écartées.

2. LE TAUX DE RETOUR ET LES CARACTÉRISTIQUES DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES

Pour cette campagne, le **taux de retour global** des RSU s'élève à **68 % de l'ensemble des collectivités du territoire**, soit 226 collectivités et établissements publics (EP) sur les 334 que compte la petite couronne au 31 décembre 2022.

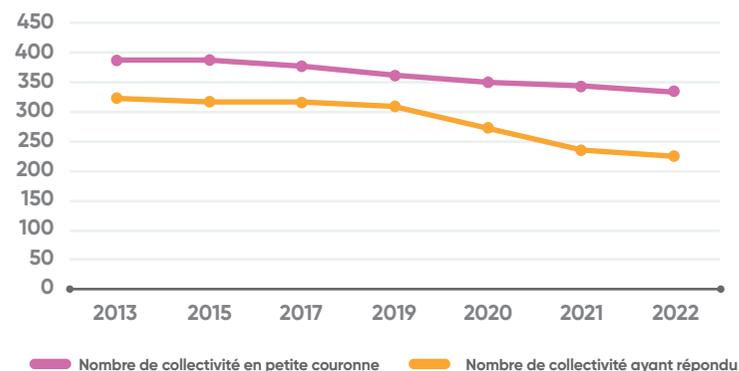
La baisse du nombre de collectivités entamée en 2015 se poursuit en 2022 avec 9 collectivités en moins par rapport à 2021. Cette diminution est due à la dissolution d'un syndicat mixte, à la fusion de 6 offices publics de l'habitat (OPH) et au transfert de personnel de 2 caisses des écoles à leur CCAS.

Le taux de retour de cette campagne est légèrement en baisse par rapport à celle de l'année précédente (-1 point). Le rythme annuel de la réalisation du RSU ainsi que le turn-over au sein des équipes en charge de la collecte des données rendent, pour certaines collectivités, cet exercice difficile.

Les 226 collectivités et établissements publics ayant répondu au RSU 2022 se répartissent comme suit :

- 3 départements sur 3 recensés, soit un taux de retour de 100 %,
- 11 EPT sur 11 recensés, soit un taux de retour de 100 %,
- 94 communes sur 123, soit un taux de retour de 76 %
- 75 CCAS et caisses des écoles sur 122, soit un taux de retour de 61%,
- 0 OPH sur 17 recensés, soit un taux de retour de 0%,
- 43 EPCI sur 57 recensés, soit un taux de retour de 75 %.

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



La typologie des collectivités ayant répondu au RSU 2022 est proche de celle observée en 2021 hormis pour les OPH. Contrairement à 2021, aucun OPH n'a transmis son RSU 2022.

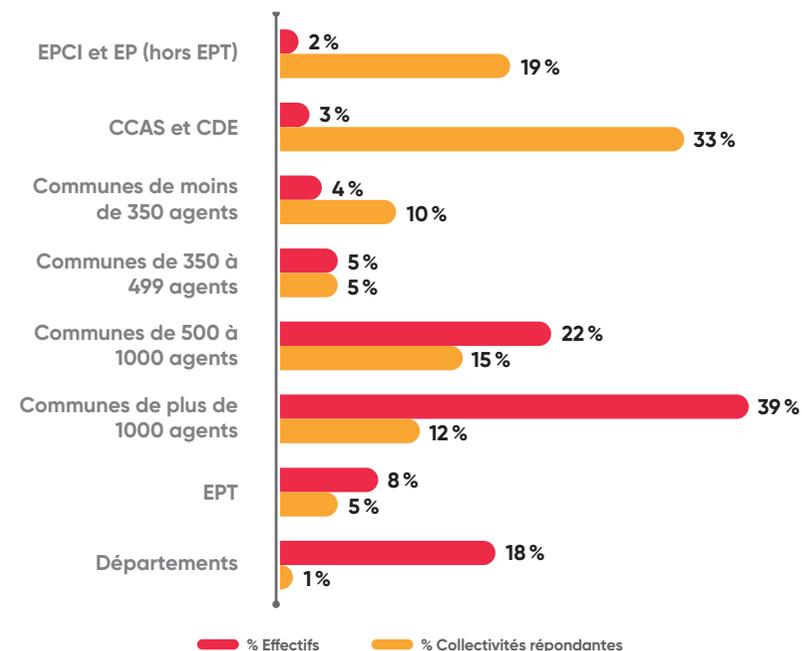
Le taux de retour des communes diminue d'un point entre le RSU 2021 et 2022. Le bloc communal demeure le type de collectivités le plus important en termes d'effectifs.

Les départements représentent 1% des collectivités répondantes, alors qu'ils regroupent à eux seuls plus de 18% des effectifs. Les communes concentrent plus de 70 % des effectifs et 42 % des collectivités répondantes.

Taux de retour par type de collectivités et par effectif représenté

	2021		2022	
	% Collectivités répondantes	% Effectif	% Collectivités répondantes	% Effectif
Départements	1%	16%	1%	18%
EPT	4%	5%	5%	8%
Communes	43%	73%	42%	70%
CCAS et CDE	31%	3%	33%	3%
OPH	3%	0,4%	0%	0%
EPCI et EP (hors EPT)	18%	2%	19%	2%

Typologie des collectivités ayant transmis leur RSU en 2022



Le taux de retour à champ constant s'élève à 56 %, autrement dit 179 collectivités ont transmis leur RSU de façon régulière entre les campagnes annuelles 2020 à 2022. Ce taux est de 100 % pour les départements, 83 % pour les EPT, 64 % pour les communes, 43 % pour les CCAS et CDE et 61% pour les EPCI (hors EP). Aucun OPH n'a transmis son RSU 2022, les OPH ne sont donc pas représentés dans ce champ constant.

3. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS EN PETITE COURONNE AU 31 DÉCEMBRE 2022

3.1 | UNE BAISSÉ DES EFFECTIFS À NUANCER

L'effectif global diminue de **4 % entre 2021 et 2022**. Toutefois, les collectivités répondantes n'étant pas exactement les mêmes d'une année sur l'autre, il convient d'être prudent sur l'interprétation des évolutions.

Pour cette raison, il est plus fiable de se reporter à l'analyse réalisée à champ constant en matière d'évolution des effectifs (cf. encadré champ constant).



A champ constant, les effectifs sont stables entre 2020 et 2022. Ces derniers ont augmenté de 0,8 % entre 2020 et 2021 puis ont diminué de 0,8 % entre 2021 et 2022. La baisse des effectifs s'observe essentiellement sur les communes (toutes strates confondues). A l'inverse, les effectifs augmentent de 35 % entre 2020 et 2022 au sein des EPCI (hors EP) et de 4 % au sein des départements et EPT.

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

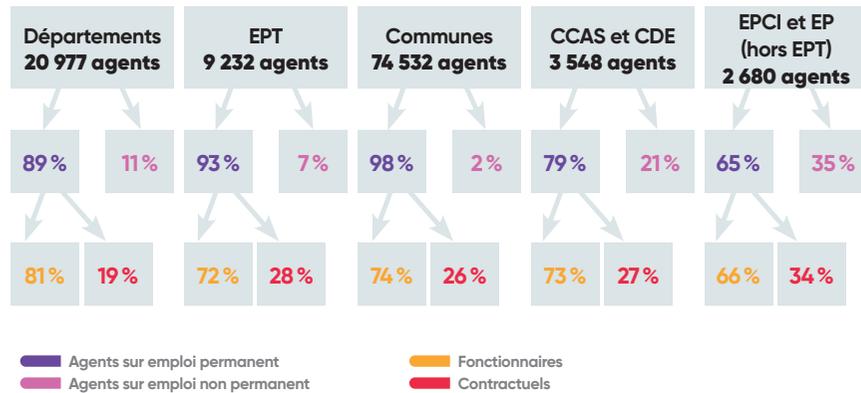
La collecte des RSU a permis de recenser 127 059 agents territoriaux au 31 décembre 2022, y compris ceux occupant un emploi non permanent.

Parmi eux, **104 450 agents sur emploi permanent** travaillent au sein des collectivités et établissements publics de la petite couronne, dont 75 % de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et **22 609 agents sur emploi non permanent**¹.



¹ Les emplois non permanents regroupent : les collaborateurs de cabinet, les contractuels recrutés sur un contrat de projet, 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.

Répartition par statut et selon le type de collectivités



Sur emploi permanent, la répartition fonctionnaires/contractuels est quasi équivalente au sein des EPT, Communes, CCAS et Caisse des écoles (73 % de fonctionnaires 27 % de contractuels en moyenne), en revanche, il y a une part plus importante de fonctionnaires au sein des départements (81 %) et à l'inverse une part moins importante de fonctionnaires au sein des EPCI (66 %).



A champ constant, la part des fonctionnaires sur emploi permanent diminue de 3 points entre 2020 et 2022, passant de 78 % à 75 %. S'agissant des emplois non permanents, les effectifs diminuent de 4 % entre 2020 et 2022.

Les emplois permanents en petite couronne

Le bloc communal regroupe 75 541 agents permanent, les départements 18 583 agents, les EPT 8 590 agents, les EPCI (hors EPT) 1 736 agents.

75 % des emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires, ce taux atteint les 81 % au sein des départements, ce qui signifie que 8 agents permanents sur 10 au sein des départements sont des fonctionnaires.

	Nb d'agents permanents	Effectif minimum par type de collectivité	Effectif maximum par type de collectivité	Nombre moyen d'agents sur emploi permanent	Part des fonctionnaires sur emploi permanent
Départements	18 583	4 384	7 512	6 194	81%
EPT	8 590	47	1 993	781	72%
Communes	72 751			774	74%
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	40 362	1 035	2 519	1 552	74%
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	23 404	503	957	688	74%
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	5 169	356	464	431	72%
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	3 816	15	313	173	73%
CCAS-CDE	2 790	1	408	37	73%
EPCI et EP (hors EPT)	1 736	1	333	40	66%

Le nombre de conclusion de CDI a doublé entre 2021 et 2022

Au cours de l'année 2022, **575 CDI ont été conclus** soit une augmentation de 49 % par rapport à 2021 et **123 ruptures conventionnelles** ont été actées soit une baisse de 37 % par rapport à 2021.



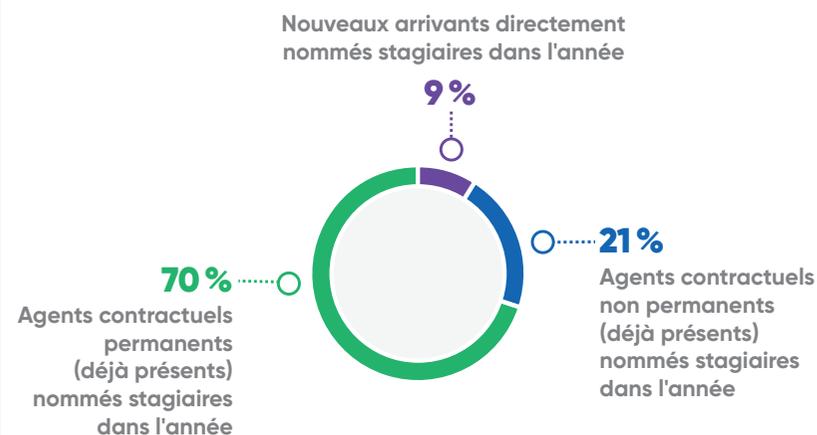
A champ constant, le nombre de CDI conclu entre 2021 et 2022 a quasi doublé (+46 %) et le nombre de ruptures conventionnelles actées a diminué de 36 % entre 2021 et 2022.

Ces deux indicateurs ont été intégrés à partir de la campagne du RSU 2021, il n'est donc pas possible de les comparer aux données du RSU 2020.

Titularisations et stages au cours de l'année 2022

Il est à noter que **2 634 agents ont été titularisés ou stagiaires** au cours de l'année 2022, soit une augmentation de 30 % par rapport à 2021. Parmi ces agents, 9 sur 10 étaient des agents contractuels sur poste permanent ou non permanent en 2022.

Répartition des agents nommés stagiaires en 2022



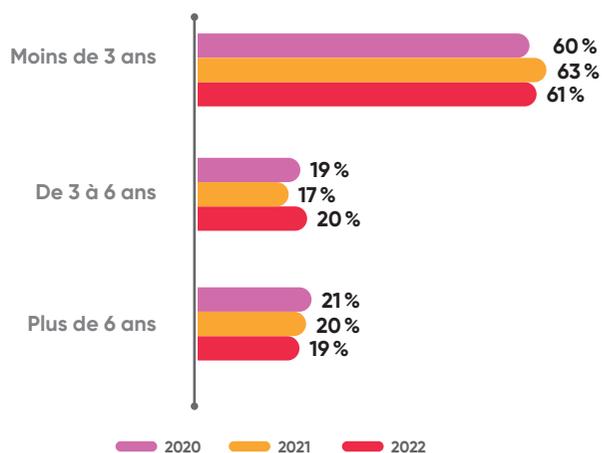
Le nombre d'agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage s'élève à 2 511 agents, soit 2 % des agents sur emploi permanent.

25 % des agents sur emploi permanent sont contractuels. Parmi eux, 6 sur 10 sont en contrat depuis moins de 3 ans

6 agents contractuels sur emploi permanent sur 10 sont en contrat depuis moins de 3 ans. La part des agents en contrat depuis moins de 3 ans baisse de deux points entre 2021 et 2022, mais reste en volume l'ancienneté la plus importante.

La répartition des contractuels par ancienneté est stable depuis 2020.

Répartition des contractuels sur emploi permanent par ancienneté



Les emplois non permanents en petite couronne

Au 31 décembre 2022, les collectivités répondantes emploient **22 609 contractuels sur emploi non permanent** dont 36 % sont des vacataires (hors jury de concours) et 26 % sont des agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ces agents sont à 70 % des femmes.

En 2022, le nombre de vacataires diminue sensiblement avec 1 761 agents en moins. Après une augmentation l'année dernière, le nombre de vacataires présents revient à son niveau de 2020.

Le recours à l'apprentissage a connu une hausse en 2022 en petite couronne. On compte 1 093 apprentis en 2022 contre 942 en 2021, soit une hausse de 16 %.

Bien qu'il ait quasi doublé, le nombre d'agents recrutés sur contrat de projet demeure marginal avec seulement 70 agents recrutés (contre 35 en 2021) à l'échelle de la petite couronne.

	Effectif	%	Part des femmes
Vacataires (hors jury de concours)	8 028	36 %	66 %
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	5 813	26 %	69 %
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	3 896	17 %	77 %
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	1 503	7 %	63 %
Assistants familiaux	1 210	5 %	92 %
Apprentis	1 093	5 %	61 %
Assistants maternels	551	2 %	100 %
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	213	1 %	67 %
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	198	1 %	42 %
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	70	0 %	44 %
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner uniquement par les CDG)	34	0 %	85 %
Total général	22 609	100 %	70 %

Focus sur les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels² représentent 0,4 % de l'effectif permanent en petite couronne. Ils sont majoritairement masculins (54 %) et appartiennent à la filière administrative (68 %).

Au 31 décembre 2022, le RSU fait état de **417 emplois fonctionnels**. Parmi eux, les fonctionnaires sont essentiellement issus de la fonction publique territoriale (84 %) ; seulement 4 % (18 agents) sont issus d'une autre administration (fonction publique hospitalière, fonction publique d'Etat) et 12 % sont des contractuels sur emploi permanent.

Les emplois de directeur général adjoint des services représentent 64 % des emplois fonctionnels. Le cadre d'emplois des attachés est le plus fréquent à hauteur de 47 % de l'effectif concerné.

Les communes concentrent à elles seules 80 % des emplois fonctionnels et représentent 70 % des effectifs.

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 (58 %).

Répartition du taux des emplois fonctionnels, du taux de féminisation et de la part des emplois administratifs par type de collectivités

	Agents permanents	Répartition des emplois fonctionnels	Taux de féminisation	Part des emplois administratifs
Départements	18 %	5 %	41 %	50 %
EPT	8 %	9 %	45 %	45 %
Communes	70 %	80 %	47 %	58 %
Communes de plus de 1 000 agents	39 %	35 %	46 %	68 %
Communes de 500 à 1 000 agents	22 %	30 %	45 %	71 %
Communes de 350 à 499 agents	5 %	9 %	58 %	89 %
Communes de moins de 350 agents	4 %	6 %	48 %	81 %
CCAS-CDE	3 %	1 %	100 %	100 %
EPCI et EP (hors EPT)	2 %	5 %	32 %	63 %
Ensemble petite couronne	100 %	100 %	46 %	68 %

² 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 GENRE ET PAR CATÉGORIE

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

Les agents de la petite couronne sont à **65 % des femmes** et à 35 % 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 %). Les métiers exercés appartiennent au secteur médico-social, traditionnellement très féminisé. Le taux de féminisation au sein des départements, chefs de file de l'action sociale, atteint également un niveau élevé (75 %).

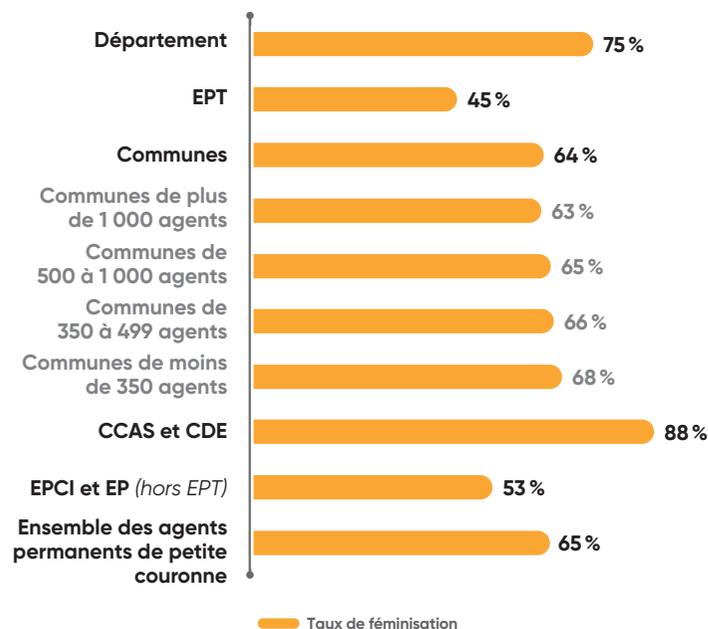
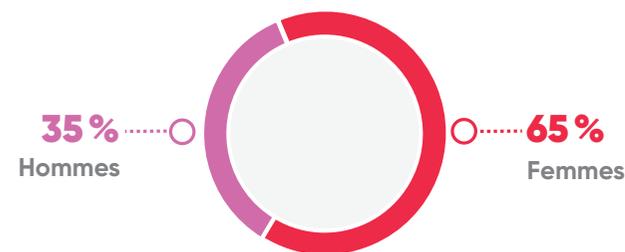
Le taux de féminisation des communes de moins de 350 agents est supérieur à la moyenne (68 %). La forte proportion des métiers très féminisés dans les petites collectivités, tels qu'agent territorial spécialisé des écoles maternelles ou agent d'entretien, peut expliquer les différences de taux de féminisation avec les plus grandes communes.

Avec 45 % des femmes, les EPT comptent une plus grande part d'hommes parmi ses agents. Ceci s'explique par des métiers techniques à dominante masculine.



A champ constant, le taux de féminisation sur emploi permanent est de 66 %. Il est stable sur les 3 années.

Répartition des agents permanents par genre



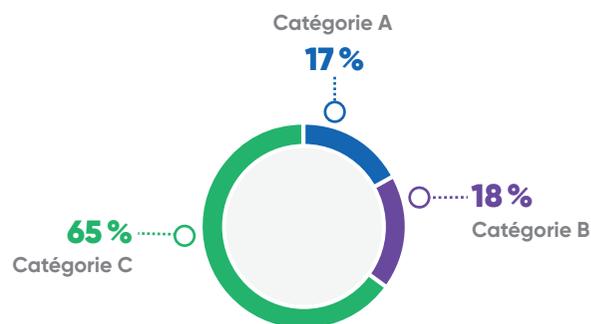
■ Près des 2/3 des agents de la petite couronne sont de catégorie C

En petite couronne, 65 % des agents sur emploi permanent relèvent de la catégorie C, 18 % de la catégorie B et 17 % de la catégorie A.

En 2022, la proportion des agents en catégorie B augmente de 5 points, en raison notamment du passage des auxiliaires de puériculture et aides-soignants dans cette catégorie au 1^{er} janvier 2022³.

La répartition par catégorie est différente selon le type de collectivités, même si les agents de la catégorie C sont toujours majoritaires. Les départements, les EPT, les EPCI (hors EPT), quant à eux, comptent près d'un quart, voire un tiers d'agents de catégorie A.

■ Répartition par catégorie hiérarchique



	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Départements	33%	22%	46%
EPT	25%	27%	48%
Communes	12%	16%	73%
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	12%	16%	72%
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	12%	15%	73%
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	11%	16%	73%
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	9%	16%	74%
CCAS-CDE	16%	16%	68%
EPCI et EP (hors EPT)	32%	16%	52%
Ensemble des agents permanents de petite couronne	17%	18%	65%



A champ constant, la répartition par catégorie est similaire en 2020 et 2021 (17 % catégorie A, 13 % catégorie B et 70 % catégorie C). En 2022, la répartition est modifiée pour les catégories B et C, respectivement 18 % et 65 %. Un changement de structure qui s'explique notamment par le passage des auxiliaires de puériculture en catégorie B.

³Décret 2021-1882 et décret 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux et des aides-soignants territoriaux.

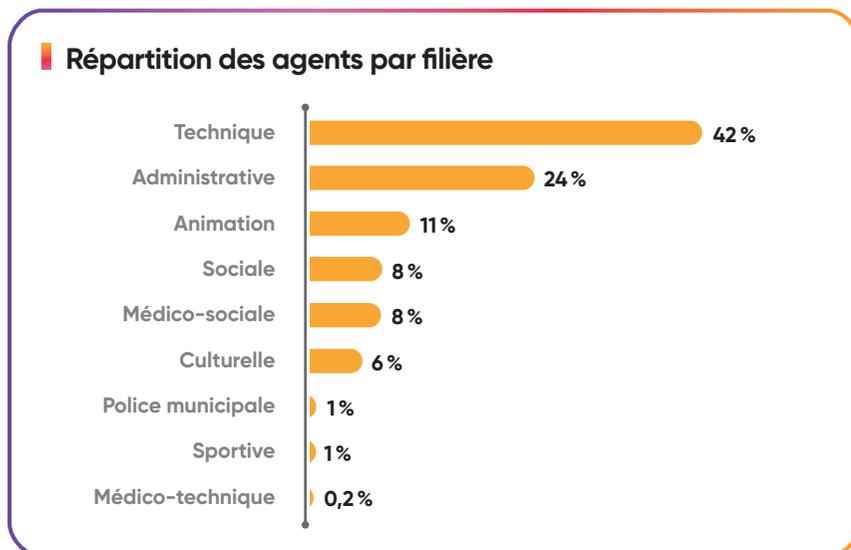
3.4 | FILIÈRES ET CADRES D'EMPLOIS

Deux tiers des effectifs appartiennent aux filières technique et administrative

66 % des effectifs sont concentrés dans les filières technique et administrative. Le poids de la filière technique est prépondérant, elle regroupe un peu plus de 4 agents sur 10.

La part de la filière animation augmente de 1 point par rapport à 2021 et atteint les 11 % des effectifs.

Les filières médico-sociale et sociale représentent à peu près le même nombre d'agents (près de 8 %), suivies par la filière culturelle qui réunit 6 % des agents sur emploi permanent.



Cette répartition par filière 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 plus de 50 % de leurs effectifs dans les filières sociale et médico-sociale, contre seulement 16 % dans l'ensemble des collectivités.

La filière administrative est surreprésentée dans tous les types de collectivités hors communes (entre 26 et 34 %). La filière technique l'est particulièrement dans les communes (44 %) et les EPCI (43 %). 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 relevant de ces établissements.

Répartition des filières par type de collectivités

	Département	EPT	Communes	CCAS et CDE	EPCI et EP (hors EPT)
Administrative	31 %	26 %	22 %	25 %	34 %
Technique	37 %	41 %	44 %	13 %	43 %
Culturelle	2 %	29 %	4 %	0 %	0 %
Sportive	0 %	3 %	1 %	0 %	0 %
Sociale	11 %	0 %	7 %	39 %	1 %
Médico-sociale	16 %	0 %	6 %	13 %	2 %
Médico-technique	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Police municipale	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %
Animation	1 %	1 %	14 %	8 %	19 %

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
Adjointes techniques (catégorie C)	31 513	30 %
Adjointes administratifs (catégorie C)	13 049	12 %
Adjointes territoriaux d'animation (catégorie C)	9 297	9 %
Attachés (catégorie A)	7 127	7 %
Auxiliaires de puériculture (catégorie B)	4 648	4 %



A champ constant, les 5 premiers cadres d'emplois sont stables entre 2020 et 2022. Le cadre d'emplois le plus représenté est celui d'adjoint technique avec 30 % des effectifs permanents.

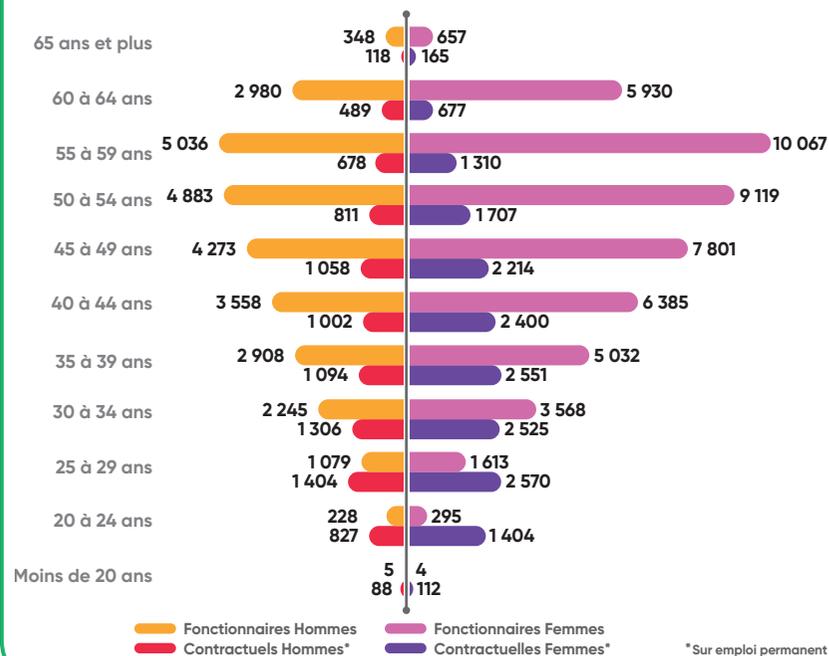
3.5 | L'ÂGE MOYEN DES AGENTS DE LA PETITE COURONNE

Les agents sur emploi permanent en petite couronne ont en moyenne 46 ans et 6 mois

L'âge moyen des fonctionnaires, de 48 ans et 8 mois, est supérieur de 8 ans et 7 mois à celui des contractuels (40 ans et 1 mois).

L'âge moyen des femmes sur emploi permanent, de 46 ans et 8 mois, est supérieur de 6 mois à celui des hommes (46 ans et 2 mois).

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 (9 %), tandis que la part des agents de plus de 55 ans augmente depuis 2015, même si elle reste stable depuis 2021 (27 %).

Parmi les fonctionnaires, on compte 32 % d'agents de plus de 55 ans et 4 % d'agents de moins de 30 ans.

En revanche parmi les contractuels sur emploi permanent, on compte 13 % d'agents de plus de 55 ans et 24 % d'agents de moins de 30 ans.

Part des moins de 30 et plus de 55 ans par statut

	Fonctionnaires	Contractuels sur EP	Ensemble	Part des femmes
Part des moins de 30 ans	4 %	24 %	9 %	61 %
Part des plus de 55 ans	32 %	13 %	27 %	67 %

Ralentissement du vieillissement des effectifs

Le vieillissement des agents territoriaux progresse plus lentement depuis 2019. En effet, depuis 2015, l'âge moyen a augmenté de 1 an et 5 mois et la part des plus de 55 ans de plus de 6 points. Néanmoins, cette augmentation n'est plus que de 1 à 3 mois entre chaque exercice de 2017 à 2022.

Entre 2015 et 2022, la part des moins de 30 ans reste relativement stable (- 2 points), alors que celle des plus de 55 ans est en nette progression (+ 6 points).



A champ constant, la moyenne d'âge des agents tend à diminuer au cours des trois dernières années. En 2020, elle s'établit à 44 ans et 4 mois, puis baisse à 43 ans et 8 mois en 2021 et à 43 ans et 7 mois en 2022. Cette diminution progressive de l'âge moyen suggère le recrutement d'agents plus jeunes et/ou le départs en retraite sur le périmètre constant.

Âge moyen et part des moins de 30 ans et plus de 55 ans de 2015 à 2022

	2015	2017	2019	2020	2021	2022
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	46 ans et 6 mois
Part des moins de 30 ans	11 %	10 %	9 %	9 %	9 %	9 %
Part des plus de 55 ans	21 %	24 %	25 %	26 %	27 %	27 %

4. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Si l'on compare la photographie des effectifs au 31 décembre des 2 années 2021 et 2022, on observe une diminution du nombre d'agents renseignés par les collectivités répondantes de la petite couronne. Le nombre de fonctionnaires a baissé de 5 % tandis que le nombre de contractuels sur emploi permanent a augmenté de 6 %.

Variation des effectifs par statut

	Effectif au 31/12/2021	Effectif au 31/12/2022	Variation
Fonctionnaires	81 813	78 063	→ -5 %
Contractuels	24 939	26 387	→ 6 %
Ensemble emplois permanents	106 752	104 450	→ -2 %

Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent (fonctionnaires et contractuels) en 2022

Fin de contrat*	→ 23 %
Départ à la retraite	→ 17 %
Démission	→ 15 %
Mutation (changement de collectivité)	→ 15 %
Mise en disponibilité sur demande	→ 4 %

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

Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent (fonctionnaires et contractuels) en 2022

Arrivées de contractuels	→ 52 %
Remplacements (contractuels)	→ 13 %
Voie de mutation	→ 10 %
Recrutement direct de fonctionnaires - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	→ 8 %
Recrutement direct de fonctionnaires - Nouvel arrivant dans la collectivité	→ 3 %

Alors qu'un cinquième des départs correspondent à une fin de contrat, un nouvel agent sur deux recrutés est un contractuel en 2022.

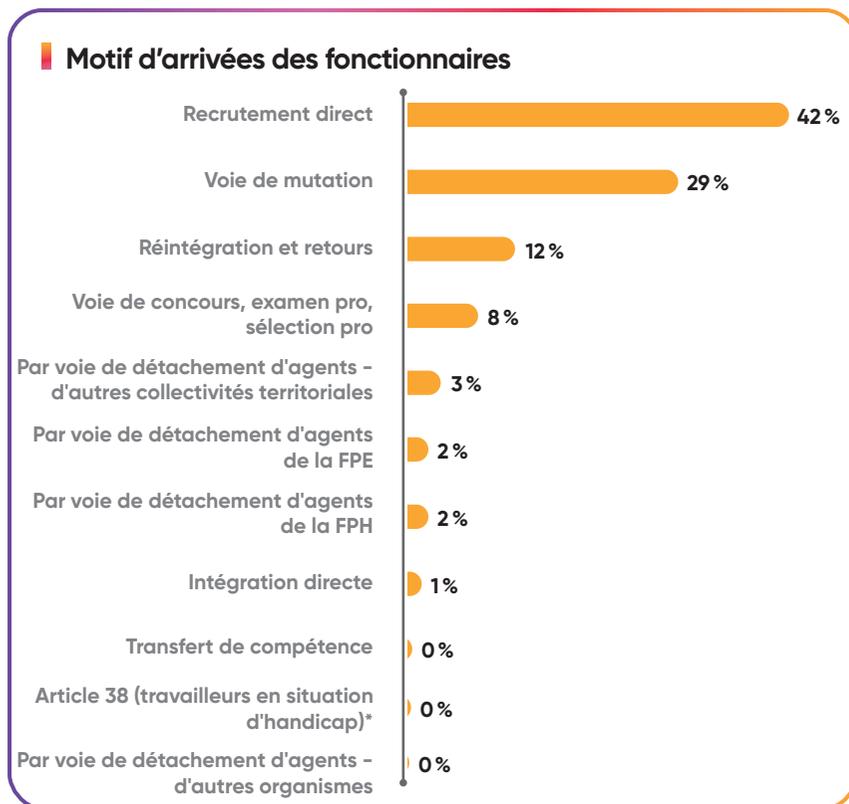
Motifs d'arrivées des fonctionnaires

6 084 fonctionnaires ont été recrutés en 2022. Le recrutement direct et la voie de mutation représentent près de 71 % des motifs d'arrivée des fonctionnaires en petite couronne.

Le recrutement direct, premier motif d'arrivées des fonctionnaires en 2021 et 2022, a augmenté de 2 points entre ces deux années. Le recrutement direct concerne plus de la moitié des arrivées de fonctionnaires au sein des communes de 500 à 1 000 agents, un niveau plus élevé que dans les départements où il n'atteint pas les 30 %.

Au sein des EPT, 6 arrivées de fonctionnaires sur 10 se font par mutation tandis que cette voie ne concerne que 4 recrutements sur 10 pour les CCAS et Caisse des écoles ou les EPCI (hors EP) et 2 recrutements sur 10 pour les autres types de collectivité.

Le détachement est le troisième motif d'arrivées dans les départements (17%). Le recrutement par voie de concours est stable par rapport à 2021 et représente 8% des arrivées pour l'ensemble des collectivités. Ce taux est plus élevé dans les départements (14%).



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

Principaux motifs d'arrivées par type de collectivités

	Recrutement direct	Voie de mutation	Réintégration et retours	Voie de concours	Détachement
Départements	23%	23%	20%	14%	18%
EPT	19%	65%	8%	5%	2%
Communes	51%	22%	11%	7%	6%
Communes de plus de 1 000 agents	49%	23%	12%	8%	7%
Communes de 500 à 1 000 agents	53%	20%	11%	7%	5%
Communes de 350 à 499 agents	56%	22%	8%	4%	8%
Communes de moins de 350 agents	41%	28%	3%	7%	12%
CCAS-CDE	37%	44%	7%	4%	6%
EPCI et EP (hors EPT)	31%	41%	12%	5%	9%
Total général	42%	29%	12%	8%	7%



A champ constant, le nombre de départs a augmenté de 37% entre 2020 et 2022 (32% pour les fonctionnaires et 44% pour les contractuels). Parallèlement, les recrutements ont progressé de 47% (55% pour les fonctionnaires et de 43% pour les contractuels).

■ Arrivées de contractuels sur emploi permanent

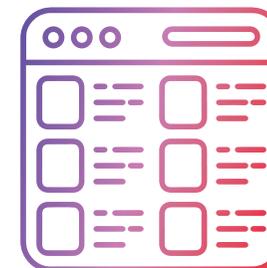
11 515 contractuels ont rejoint les collectivités de petite couronne.

■ Motifs d'arrivées des contractuels sur emploi permanent

	Effectif
Recrutements contractuels sur emploi permanent (hors remplaçants, réintégrations et retours)	9 212
Remplacements	2 276
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	22
Retours (agent rémunéré pendant la période)	5
Total	11 515



A champ constant, le nombre de départs de contractuels a augmenté de 44 % entre 2020 et 2022. On observe ainsi une hausse notable des départs pour fin de contrat (+30 %), des démissions (+85 %) et des départs à la retraite (+23 %). Parallèlement, les recrutements de contractuels ont progressé de 43 %, une augmentation principalement portée par une hausse de 52 % des arrivées de contractuels (hors remplaçants) et de 24 % des recrutements de contractuels remplaçants.



5. LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE TÉLÉTRAVAIL

6 % des agents sont à temps non complet

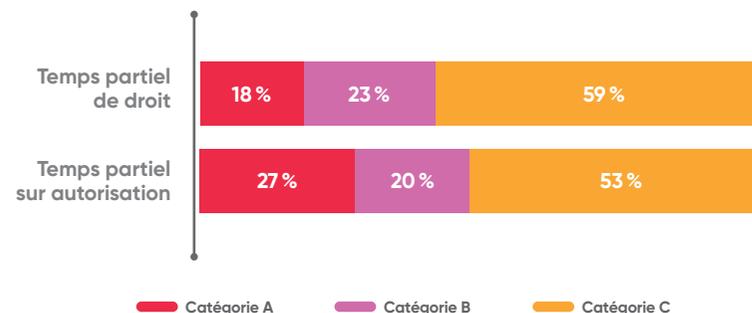
Les quotités de temps de travail autres que le temps complet sont peu fréquentes en petite couronne. Seuls 6 % des agents travaillent à temps non complet, c'est-à-dire pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence.

Répartition du temps partiel par quotité



4 % des agents sur emploi permanent exercent leurs fonctions à temps partiel dont près de 65 % de femmes. Les agents à temps partiel travaillent le plus souvent à un taux se situant entre 80 % et 90 %. Plus d'un agent sur deux en temps partiel de droit ou sur autorisation est un agent de catégorie C.

Répartition du temps partiel par catégorie hiérarchique



A champ constant, le nombre d'agents à temps partiel a diminué de 15 % entre 2020 et 2022. Plus précisément, les effectifs d'agents travaillant à temps partiel d'une quotité de 90 % ou plus ainsi que ceux à temps partiel entre 80 % et 90 % ont respectivement baissé de 22 % et 17 %. En revanche, le nombre d'agents travaillant à moins de 80 % de temps partiel a augmenté de 5 %.

■ Près de 9 % des agents sur emploi permanent sont concernés par au moins une contrainte d'organisation du temps de travail

Les agents concernés par les astreintes et le travail de nuit sont très majoritairement des hommes (respectivement 72 % et 70 % d'hommes). En revanche, près de trois quarts des bénéficiaires d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières sont des femmes, qui représentent 64 % des agents exposés aux sujétions.

■ Contraintes particulières concernant le temps de travail par genre

	Femmes	Hommes	Part sur EP
Astreintes	28 %	72 %	1 %
Horaires décalés	52 %	48 %	Moins de 1 %
Sujétions particulières	64 %	36 %	2 %
Travail de nuit	30 %	70 %	1 %
Travail le week-end	48 %	52 %	3 %
Forfait	100 %	0 %	Moins de 1 %
Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	100 %	0 %	Moins de 1 %
Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières	73 %	27 %	1 %
Total général	49 %	51 %	9 %

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

72 % des agents de la petite couronne travaillent sur un cycle hebdomadaire, 10 % sur un cycle annuel, et 3 % sur un cycle mensuel. 15 % 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	47 %	25 %	72 %
Autre cycle	10 %	5 %	15 %
Cycle annuel	7 %	3 %	10 %
Cycle mensuel	2 %	1 %	3 %
Cycle saisonnier	0 %	0 %	0 %
Forfait	0 %	0 %	0 %
Total	66 %	34 %	100 %

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

En 2022, **153 collectivités déclarent avoir délibéré** sur le télétravail, soit une augmentation de 49 % par rapport à 2021. Ces collectivités représentent près de 46 % des collectivités de petite couronne et 68 % de celles ayant transmis leur RSU 2022. Cette dynamique s'accompagne également par une hausse de 24 % du nombre d'agents bénéficiant du télétravail entre 2021 et 2022.



A champ constant, le nombre de collectivités ayant délibéré sur le télétravail a augmenté de 67 % entre 2020 et 2022. Parallèlement, le nombre d'agent bénéficiaires de télétravail a progressé de 51 % entre 2021 et 2022.

6. LE BUDGET ET LA RÉMUNÉRATION

En petite couronne, les charges de personnel représentent en moyenne 34 % 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, autour de 52 % pour les communes. Les EPT présentent une charge plus faible à hauteur de 16 %.

De même, la part du régime indemnitaire, de 19 % en moyenne, varie de 14 % pour les communes de moins de 350 agents à 22 % pour les départements, et jusqu'à 24 % pour les EPCI (hors EPT).

Part des charges du personnel et du régime indemnitaire par type de collectivités

	Part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement	Part des primes et indemnités sur les rémunérations
Départements	20 %	22 %
EPT	16 %	20 %
Communes	52 %	19 %
Communes de plus de 1 000 agents	52 %	20 %
Communes de 500 à 1 000 agents	52 %	17 %
Communes de 350 à 499 agents	54 %	15 %
Communes de moins de 350 agents	49 %	14 %
CCAS-CDE	62 %	16 %
EPCI et EP (hors EPT)	32 %	24 %
Ensemble des collectivités de petite couronne	34 %	19 %

La part du régime indemnitaire sur la rémunération annuelle brute décroît selon la catégorie hiérarchique. Elle représente 25 % pour les agents de la catégorie A, près de 21 % pour la catégorie B et 17 % pour la catégorie C.

Part des primes et indemnités par catégorie	Titulaire	Contractuel	Ensemble de l'emploi permanent
Catégorie A	25 %	24 %	25 %
Catégorie B	21 %	19 %	21 %
Catégorie C	17 %	13 %	17 %
Total	20 %	18 %	19 %



A champ constant, la part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement a augmenté de 5 points entre 2020 et 2022. En 2020, ces charges représentaient 25 % des dépenses de fonctionnement, un pourcentage qui est passé à 32 % en 2021, puis à 33 % en 2022. Cette hausse peut s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment la mise en place du RIFSEEP, en particulier le complément indemnitaire annuel (CIA), les diverses revalorisations salariales (ex : passage des auxiliaires de puériculture en catégorie B), ainsi que l'augmentation de la valeur du point indiciaire en 2022.

7. LE HANDICAP

Près de 7 % des agents en situation de handicap

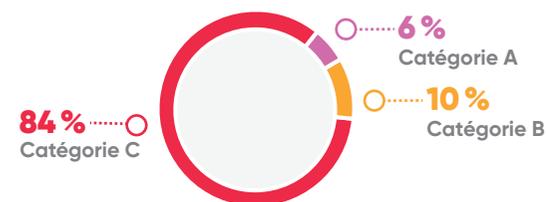
En 2022, les collectivités de petite couronne comptent **6 941 travailleurs en situation de handicap**, soit 6,6 % des agents sur emploi permanent. Ce taux est supérieur au taux légal de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap⁴. Il est même largement atteint au sein des départements (près de 10 %) et des communes de plus de 500 agents (6,1 % pour les communes de 500 à 1 000 agents et 7,0 % pour les communes de plus de 1 000 agents).

	Part des travailleurs handicapés sur EP
Départements	9,4 %
EPT	4,4 %
Communes	6,3 %
Communes de plus de 1 000 agents	7,0 %
Communes de 500 à 1 000 agents	6,1 %
Communes de 350 à 499 agents	4,6 %
Communes de moins de 350 agents	3,3 %
CCAS-CDE	5,2 %
EPCI et EP (hors EPT)	3,2 %
Ensemble des collectivités de petite couronne	6,6 %

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^{er} janvier de l'année. Le calcul des ETP ne tient compte ni des contrats aidés par l'Etat, ni des apprentis et des remplaçants des titulaires déjà comptés. Le taux légal des collectivités de plus de 20 agents est de 6 %.

Dépenses réalisées en matière de handicap	1 536 197 €
Travailleurs handicapés sur emploi permanent	6 941
> Dont part des fonctionnaires	95 %

Répartition des agents BOETH par catégorie



84 % des agents en situation de handicap relève de la catégorie C dont 80 % sont des fonctionnaires. Les travailleurs en situation de handicap sont surreprésentés parmi les agents de catégorie C : 84 % d'entre eux appartiennent à cette catégorie, alors qu'elle représente 65 % de 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).



A champ constant, la part des BOETH parmi les emplois permanents est passée de 6 % en 2020 à près de 7 % à partir de 2021. En moyenne, 96 % des BOETH sont des fonctionnaires, un taux qui reste stable sur les trois années.

8. LA FORMATION

Les années 2020 et 2021 ont été impactées par la crise sanitaire de la Covid 19, marquée par une forte baisse des départs en formation. En 2022, on constate **une hausse du taux de départ en formation**.

En petite couronne, **44 131 agents sur emploi permanent** (+16 % par rapport à 2021) **ont suivi 181 422 jours de formation** en 2022 (+ 39 % par rapport à 2021).

42 % des agents sur emploi permanent ont bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022, soit 4 agents sur 10 contre 3 sur 10 en 2021. Cependant, la part d'agents formés varie d'un type de collectivité à l'autre allant de 30 % dans les communes de moins de 350 agents à 51% au sein des départements.

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 1,7 jours dans l'ensemble des collectivités. Selon le type de collectivités, ce nombre moyen de jours varie également de 1 jour pour les communes de moins de 350 agents à 2,1 jours pour les départements. Toutefois, si l'on prend en compte uniquement les données sur les agents partis en formation, **la moyenne de jours de formation par agent formé s'élève à 4,1 jours**.



A champ constant, le taux de départ en formation progresse de 12 points entre 2020 et 2022, passant de 31 % à 43 % des effectifs ayant suivi au moins un jour de formation. Parallèlement, le nombre moyen de jours de formation par agent formé augmente de 15 %, passant de 2,7 jours en 2020 à 3,1 jours en 2022.

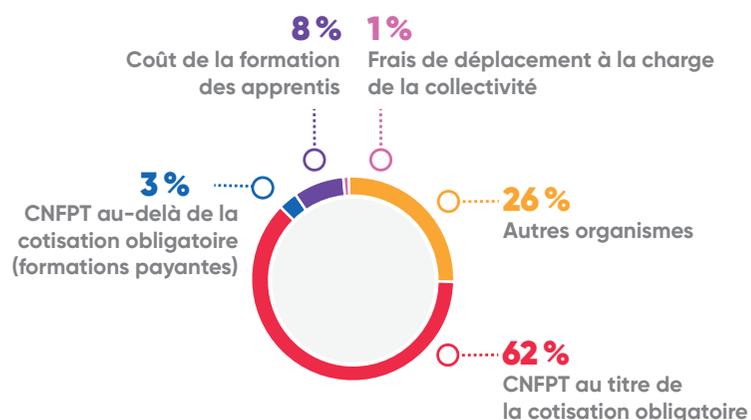
	Part des agents sur emploi permanent ayant suivi une formation d'au moins un jour	Nb de jours de formation par agent sur emploi permanent	Nb de jours de formation par agent parti en formation
Départements	51%	2,1	4,1
EPT	41%	1,4	3,4
Communes	41%	1,7	4,2
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	42 %	1,8	4,3
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	41%	1,6	3,8
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	33 %	1,9	5,8
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	30 %	1,0	3,3
CCAS-CDE	34 %	1,3	3,9
EPCI et EP (hors EPT)	38 %	1,9	5,0
Ensemble des collectivités de petite couronne	42 %	1,7	4,1

Le montant consacré à la formation (CNFPT et autres organismes) est de 39 174 022€ soit en moyenne 178 064€ par collectivité (+ 11 % par rapport à 2021).

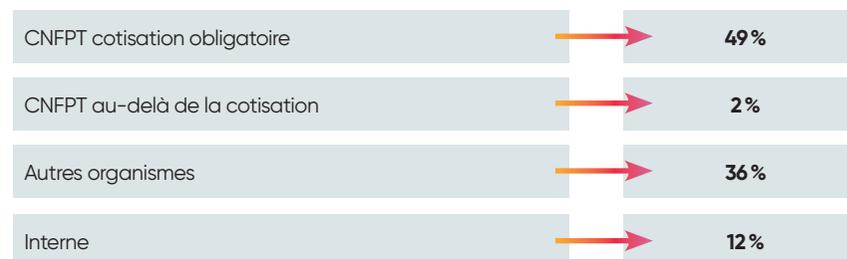
La répartition des dépenses de formation reste stable entre 2021 et 2022. Le CNFPT, organisme pour lequel les collectivités versent une cotisation obligatoire à hauteur de 0,9 % de la masse salariale, représente 62 % du coût total des actions de formation.

Les collectivités font également appel à des organismes payants notamment dans le cadre de formations type CACES et habilitations à hauteur de 26 % des dépenses de formation.

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation



Plus de la moitié des formations sont réalisées par le CNFPT (51%) dont 49 % au titre de la cotisation obligatoire. Près de 36 % des formations sont dispensées par d'autres organismes.

Les catégories A davantage formés, mais augmentation des agents formés en catégorie B et C

De manière générale, le nombre moyen de jour de formation a augmenté de 0,5 jour par rapport à l'année 2021. **Les agents des catégories A sont davantage formés** (2,2 jours) que les agents de catégorie B (1,9 jours de formation par agent) et de catégorie C (1,6 jour de formation par agent).

Les 3 catégories connaissent une hausse du nombre d'agents formés en 2022, même si l'augmentation du nombre moyen de jour de formation entre 2021 et 2022 est plus forte pour les catégories A (+0,6 jour) et les catégories C (+0,5 jour).

Il existe des disparités d'accès à la formation selon la taille de la collectivité. Les départements, les EPCI et EP, et les communes de 350 à 499 agents sont les employeurs qui proposent en moyenne 2 jours de formation par agent. En revanche, les plus petites structures telles que les CCAS et caisse des écoles ou les communes de moins de 350 agents sont celles où l'accès à la formation est le moins développé (environ 1 jour de formation par agent).

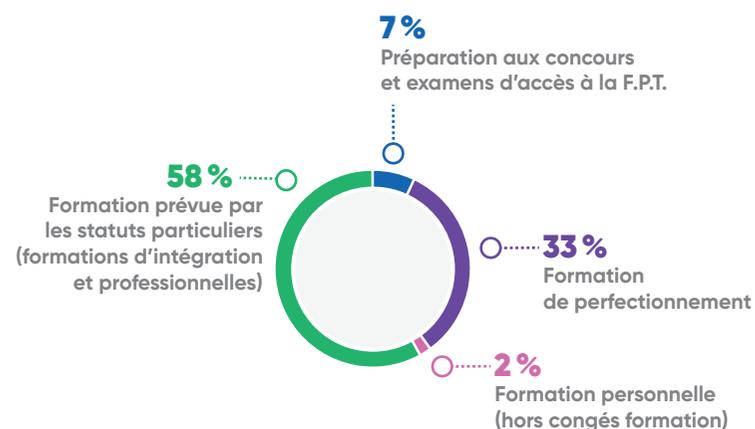
Nombre de jours moyen de formation par catégorie et type de collectivités

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



A champ constant, un agent formé bénéficie en moyenne de 1,4 jour de formation sur la période. En 2020, la durée moyenne de formation par agent formé était de 1,5 jour pour les agents de catégorie A, 1,3 jour pour ceux de catégorie B, et 1,2 jour pour ceux de catégorie C. En 2022, ces moyennes étaient de 1,4 jour pour les agents des catégories A et B, et de 1,3 jour pour ceux de la catégorie C.

Répartition par type de formation



	Formation prévue par les statuts particuliers	Formation de perfectionnement	Formation personnelle (hors congés formation)	Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.
Départements	67%	27%	3%	3%
EPT	35%	57%	3%	5%
Communes	57%	33%	2%	8%
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	55%	35%	2%	8%
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	68%	23%	2%	8%
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	28%	62%	0%	9%
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	61%	24%	3%	13%
CCAS-CDE	60%	34%	2%	4%
EPCI et EP (hors EPT)	58%	24%	10%	7%
Ensemble des collectivités de petite couronne	58%	33%	2%	7%

58 % des formations réalisées sont des formations prévues par les statuts particuliers⁵. Ce taux augmente de 11 points par rapport à 2021. Ces formations représentent même près de 68 % dans les communes de 500 à 1 000 agents, dont le nombre de jours de formation par agent est de 1,6 jours.

La part des formations de perfectionnement représente 33 % des journées de formation. Ce taux a diminué de 9 points par rapport à 2021. Ces formations représentent plus de la moitié des jours de formation dans les communes de 350 à 499 agents (62 %) et les EPT (57 %).

La part des préparations aux concours et examens représente 7 % des jours de formation. Elle a diminué de 2 points par rapport à 2022. Elle est plus élevée au sein des communes et EPCI et EP.

Le nombre de dossiers de validation des acquis de l'expérience (VAE) reste globalement stable, passant de 83 dossiers déposés en 2021 contre 82 dossiers en 2022.

Enfin, on compte 31 bilans de compétences financés par les collectivités en 2022 contre 49 en 2021 et 16 agents bénéficiant d'un congé de formation ont été recensés en 2022 contre 91 en 2021.

⁵ Formation d'intégration et formation de professionnalisation

9. LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA PRÉVENTION DES RISQUES ET L'ABSENTÉISME

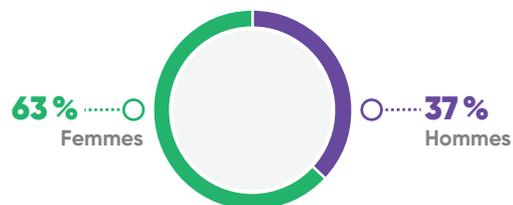
Une moyenne de 8,5 accidents du travail pour 100 agents en 2022

8 945 accidents de travail (AT) ont été déclarés en 2022 soit **une moyenne de 8,5 accidents du travail pour 100 agents**. La moyenne d'accidents du travail est à nouveau à la hausse en 2022 et compte +2 accidents pour 100 agents entre 2021 et 2022.

En revanche, bien que le nombre d'accidents du travail augmente en 2022, le nombre de jours d'arrêt liés aux accidents du travail diminue quant à lui de 0,37 % (soit - 1 768 jours).

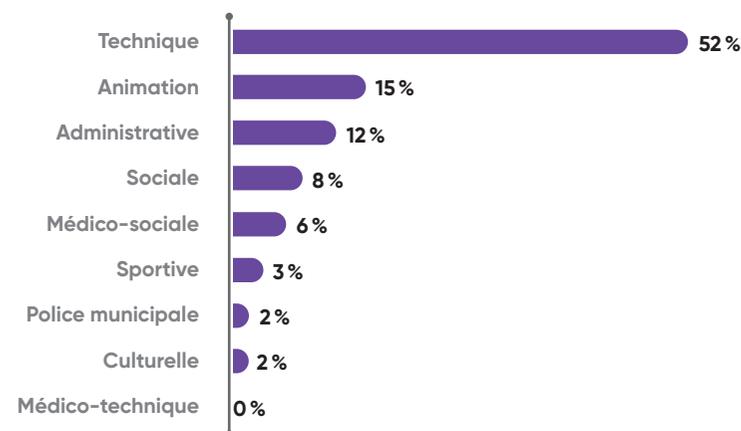
63 % des accidents du travail déclarés concernent des femmes contre 37 % des hommes.

Répartition des accidents de travail par genre



Plus de la moitié des accidents de travail concerne des agents de la filière technique (52 %), et 4 accidents sur 10 des agents du grade d'adjoint technique.

Répartition des accidents de travail par filière



Top 10 des cadres d'emplois comptant le plus d'accidents de travail sur 2022 :

Adjoints techniques	44%
Adjoints territoriaux d'animation	13%
Adjoints administratifs	8%
Auxiliaires de puériculture	4%
Agents de maîtrise	4%
Agents sociaux	3%
ASEM	3%
Educateurs des APS	2%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	2%
Agents de police municipale	2%



A champ constant, le taux moyen d'accidents du travail pour 100 agents est resté relativement stable, avec 6,1 accidents pour 100 agents en 2020, 6,5 en 2021, et 6,3 en 2022.

En moyenne, les collectivités organisent 30 jours de formation liés à la prévention. Ce nombre varie de façon importante entre les EPCI qui comptent en moyenne 9 jours de formation « prévention » tandis que les communes de plus de 1000 agents et les départements comptabilisent plus de 67 jours de formation dédiée à cette thématique.

Les dépenses en faveur de la prévention ont diminué de 7 % en 2021 par rapport à 2022. 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...).

	Nb moyen de jours de formation liées à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	Dépenses en prévention	Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	Nb moyen d'agents de prévention pour 100 agents
Départements	67	336 980 €	74	6
EPT	27	2 643 830 €	16	2
Communes	30	5 611 552 €	6	1
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	68	2 886 311 €	12	1
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	31	2 189 937 €	3	1
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	13	291 065 €	10	1
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	6	244 239 €	1	1
CCAS-CDE	18	275 668 €	3	1
EPCI et EP (hors EPT)	9	3 389 249 €	2	1
Ensemble des collectivités de petite couronne	30	12 257 279 €	8	1



Un taux d'absentéisme en légère baisse

Le taux d'absentéisme, de 8,4 % pour l'ensemble des collectivités du territoire, varie en 2022 d'une collectivité à l'autre allant de 5 % dans les EPT à 9,4 % dans les communes de plus de 1 000 agents. Ce taux a diminué de 0,2 point entre 2021 et 2022 sur l'ensemble des collectivités de petite couronne.

	Taux d'absentéisme pour tout motif médical
Départements	8,9%
EPT	5,0%
Communes	8,7%
Communes de plus de 1 000 agents	9,4%
Communes de 500 à 1 000 agents	8,2%
Communes de 350 à 499 agents	7,1%
Communes de moins de 350 agents	6,9%
CCAS-CDE	9,3%
EPCI et EP (hors EPT)	6,7%
Ensemble des collectivités de petite couronne	8,4%

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

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

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

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

Le taux d'absentéisme global est plus important pour les fonctionnaires (9,8 %) 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, l'âge moyen est de 48 ans et 8 mois pour les fonctionnaires et de 40 ans et 1 mois pour les agents contractuels sur emploi permanent). 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 considération⁶.

Le nombre de jours moyen par agent absent a diminué de 1,8 jours pour l'ensemble des agents permanent. Il a diminué de 1,1 jours pour les fonctionnaires, 1,8 jours pour les contractuels permanent et 1,3 jours pour les contractuels sur emploi non permanent.

Le nombre de jours moyen par agent absent est de 42,7 jours pour les fonctionnaires et 21 jours pour les contractuels. Pour les fonctionnaires, il est de plus de 31 jours pour maladie ordinaire, de plus de 75 jours pour les accidents du travail, et de 253 jours pour maladie professionnelle imputable au service.



A champ constant, on constate une baisse du taux d'absentéisme globale de 0,2 point entre 2020 et 2022. Le nombre de jours moyen par agent absent a diminué d'un tiers entre 2020 et 2021 passant de 56,7 jours en 2020 (année marquée l'épidémie de la Covid-19) à 37,7 jours en 2022.

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanent	Contractuels sur emploi non permanent
Pour maladie ordinaire	31,1	19,2	28,3	19,0
Pour accidents du travail imputables au service et au trajet	75,4	33,3	67,5	35,0
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	253,5	250,1	253,4	260,1
Pour maladie de longue durée	285,8	-	285,8	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	169,8	202,5	170,5	43,8
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	79,7	80,0	79,8	86,6
Pour d'autres raisons*	13,5	4,9	11,6	5,9
Nombre de jours moyen / agents absents	42,7	21,0	37,8	21,0

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

⁶ Pour aller plus loin, [Quantifier les absences : quels indicateurs, quelles interprétations ?](#), CIG petite couronne, août 2024.

Plus d'un agent sur deux absents pour maladie ordinaire en 2022

La maladie ordinaire constitue le premier motif d'arrêt : plus de la moitié des agents sur emploi permanent ont été absents au moins une fois pour ce motif (55 %). En moyenne, les agents absents pour maladie ordinaire se sont arrêtés près de deux fois (1,6) pour une durée totale de 28 jours.

Le taux d'exposition indique que 55,2% des agents ont eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire. Ce taux augmente de 6,5 points mais la durée moyenne des absences a diminué de près de 2 jours entre 2021 et 2022.

Taux d'exposition pour maladie ordinaire	→	55,2
Durée moyenne des absences pour maladie ordinaire en jour	→	28,3
Fréquences des arrêts pour maladie ordinaire	→	1,6

Maladie ordinaire : taux d'exposition, durée et fréquences des absences par type de collectivités

	Taux d'exposition pour maladie ordinaire*	Durée moyenne des absences pour maladie ordinaire en jour**	Fréquence des arrêts pour maladie ordinaire***
Départements	59,5%	29,5	1,6
EPT	43,9%	24,6	1,6
Communes	55,5%	28,5	1,6
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	57,5%	29,3	1,8
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	54,2%	27,1	1,3
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	50,2%	28,6	1,4
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	49,7%	27,5	1,2
CCAS-CDE	30,7%	24,6	1,2
EPCI et EP (hors EPT)	92,2%	28,3	1,9
Ensemble des collectivités de petite couronne	55,2%	28,3	1,6

* 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



A champ constant, le taux d'exposition (nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire) augmente de 9 points entre 2020 et 2022, passant de 47 % en 2020 à 49 % en 2021, puis à 56 % en 2022. En revanche, la durée moyenne des arrêts diminue de 1,6 jours sur la même période, passant de 30,2 jours en 2020 à 30,7 jours en 2021, puis à 28,6 jours en 2022.



10. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

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

526 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'égard des agents sur emploi permanent ou non permanent. La grande majorité de ces sanctions appartient au 1^{er} groupe (89 %) et **15 révocations** ont été prononcées en 2022, un chiffre en hausse par rapport à 2021 qui comptait 7 révocations mais stable par rapport à 2020 qui comptait 14 révocations.

Concernant les contractuels sur emploi permanent, 8 licenciements ont été renseignés dans le RSU 2022.



A champ constant, le nombre de sanctions disciplinaires a augmenté de 52 % entre 2020 et 2022. Près de 9 sanctions sur 10 appartiennent au premier groupe, une proportion qui reste stable sur cette période. Toutefois, le nombre d'exclusions temporaires de fonction pour une durée maximale de trois jours a doublé entre 2020 et 2022.

Les sanctions disciplinaires prononcées en 2022

	Nombre de sanctions prononcées	%
Sanctions du 1^{er} groupe :	469	89%
Avertissement	186	35%
Blâme	114	22%
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	148	28%
Sanctions du 2^e groupe :	17	3%
Radiation du tableau d'avancement	0	0%
Abaissement d'échelon	0	0%
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	17	3%
Sanctions du 3^e groupe :	15	3%
Rétrogradation	1	0,20%
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	14	3%
Sanctions du 4^e groupe :	24	5%
Licenciement	9	2%
Révocation	16	3%

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