

Données RH 2023

Le bilan social des collectivités
de la petite couronne

MARS 2025



SOMMAIRE

p 4 -5	SYNTHÈSE	p 23 - 24	5. LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE TÉLÉTRAVAIL
p 6-7	1. LE CADRAGE GÉNÉRAL DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE AU 31 DÉCEMBRE 2023 1. Le cadre réglementaire 2. La méthodologie d'exploitation des données 2023	p 25	6. LE BUDGET ET LA RÉMUNÉRATION
p 8 - 9	2. LE TAUX DE RETOUR ET LES CARACTÉRISTIQUES DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES	p 26	7. LE HANDICAP
p 10 - 19	3. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS EN PETITE COURONNE AU 31 DÉCEMBRE 2023 1. Une augmentation 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 27 - 30	8. LA FORMATION
p 20 -22	4. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	p 31 - 35	9. LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA PRÉVENTION DES RISQUES ET L'ABSENTÉISME
		p 36	10. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES
		p 37	11. LES MESURES INDIVIDUELLES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT
		p 38	12. L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
		p 39	13. LES RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

SYNTHÈSE

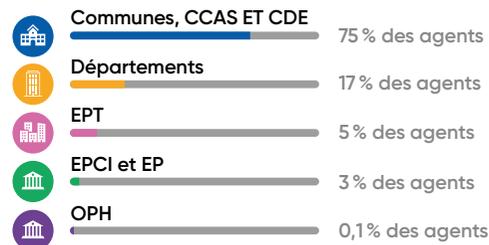
L'exploitation des RSU 2023 transmis par les collectivités de la petite couronne permet de dresser une photographie à un instant T des ressources humaines, un état des lieux de la structure des effectifs sur ce territoire.



BILAN SOCIAL 2023 - DIRECTION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

RÉPARTITION PAR COLLECTIVITÉ

Répartition des effectifs par type de collectivité



Des effectifs employés majoritairement au sein du bloc communal.

Le bloc communal (communes, CCAS et caisse des écoles) concentre près de 3/4 des effectifs recensés.

RÉPARTITION PAR STATUT

EFFECTIFS DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES EN PETITE COURONNE **136 269 agents**

111 205 agents Sur emploi permanent (82%)

25 064 agents Sur emploi non permanent (18%)

81 158 Fonctionnaires (73%)

30 047 Contractuels sur emploi permanent (27%)

3/4 des agents permanents sont des fonctionnaires.

CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

Répartition par genre



46 ans et 6 mois Age moyen

La moyenne d'âge est stable (par rapport à 2022) et légèrement supérieure à la moyenne d'âge nationale au sein de la FPT (46 ans).

Plus de 6 agents sur 10 sont des femmes en petite couronne. Les agents de petite couronne sont à 65 % des femmes et 35 % des hommes.

Répartition par catégorie

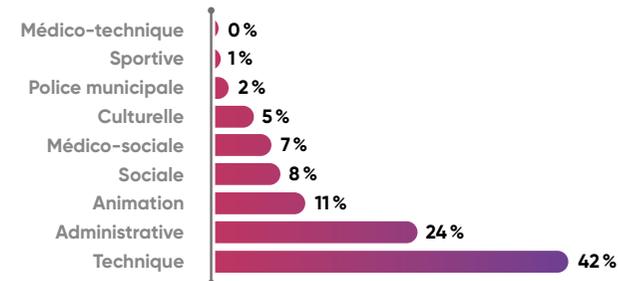


Adjoins techniques (catégorie C) 30 %

Près de 2/3 des agents de la petite couronne relèvent de la catégorie C. Une répartition stable par rapport à 2022.

Le cadre d'emplois le plus représenté est celui d'adjoins techniques. Le cadre d'emplois d'adjoins techniques compte 30 % des agents sur emploi permanent.

Répartition des agents par filière



Forte concentration des effectifs au sein de 3 filières : 77 % des effectifs sont concentrés dans la filière technique, la filière administrative et la filière animation.

MOUVEMENTS DU PERSONNEL

Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent



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

Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent



On compte 16 106 départs et 18 869 arrivées en 2023.

HANDICAP



7,2 % part des BOETH sur emploi permanent

7 979 agents sur emploi permanent en situation d'handicap

Un taux de BOETH sur emploi permanent en progression par rapport à celui de 2022 (6,6%).

BUDGET ET RÉMUNÉRATION

34 %

Part des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement

23 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Augmentation de près de 4 points de la part du régime indemnitaire sur les rémunérations.

FORMATION



51 894 agents formés



211 903 jours de formation



45 870 000 € de budget alloué à la formation

Poursuite de l'essor du recours à la formation

- 47 % des agents permanents ont suivi au moins une journée de formation (+5 points par rapport à 2022)
- 1,9 jour moyen de formation par agent permanent (+0,2 jour par rapport à 2022)
- Un budget formation plus important (+17 %)

CONDITIONS DE TRAVAIL

Prévention des risques



Absences pour tout motif :
43,8 jours pour les fonctionnaires
21,9 jours pour les contractuels

Un taux d'absentéisme de 8,0 % pour l'ensemble des agents permanents



8 694 accidents de travail



6,4 accidents de travail pour 100 agents

Diminution du nombre d'accidents de travail :
-2,1 accidents de travail pour 100 agents

1. LE CADRAGE GÉNÉRAL DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE AU 31 DÉCEMBRE 2023

1.1 | LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le rapport social unique 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 R.231-1 à L.232-8).

L'article R.231-7 instaure l'obligation de le soumettre au comité social territorial. L'avis est ensuite transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante. L'article R.231-8 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 14 août 2023, modifiant celui du 10 décembre 2021, **établit la liste actualisée des indicateurs** à renseigner dans le RSU 2023. **Une nouvelle thématique** y est introduite : **les mesures en faveur de l'environnement**. Cette thématique met en avant les initiatives destinées à promouvoir une mobilité plus durable. Elle permet notamment de recenser les actions mises en œuvre, telles que le remboursement des trajets domicile-travail, l'instauration du forfait mobilité durable ou encore l'attribution de la prime de covoiturage. Ces dispositifs reflètent un engagement renforcé en faveur de pratiques écoresponsables et d'une transition écologique concrète.

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a instauré un indicateur égalité femmes hommes reposant sur les données issues du RSU. Cet indicateur visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique impose aux employeurs publics de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Deux décrets d'application pour la fonction publique territoriale détaillent les modalités de calcul, le calendrier, la diffusion et les sanctions en cas de non-respect de ces obligations¹. L'obligation de sa réalisation est renforcée par la sanction pécuniaire prévue en cas de non-respect.

1.2 | LA MÉTHODOLOGIE D'EXPLOITATION DES DONNÉES 2023

Cette synthèse présente les principaux résultats issus des rapports sociaux uniques (RSU) de la petite couronne au 31 décembre 2023.

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.

¹ Décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 portant sur la publication des indicateurs et les sanctions en cas de non-respect de l'obligation et le décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 portant sur le périmètre des indicateurs et leur mode de calcul.

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 4 derniers RSU (RSU au 31 décembre 2020, 2021, 2022 et 2023).

Précisions méthodologiques - Les résultats présentés dans cette étude sont une exploitation statistique des données RSU au 31 décembre 2023 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 2021, 2022 et 2023). Ces parties sont 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, ce qui représentent 55 % de l'ensemble des collectivités de petite couronne. Celles qui ne l'ont fait qu'une ou deux années sur les trois 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 **79 % de l'ensemble des collectivités du territoire**, soit 262 collectivités et établissements publics (EP) sur les 332 que compte la petite couronne au 31 décembre 2023. Ces retours couvrent **87 % des effectifs de petite couronne**.

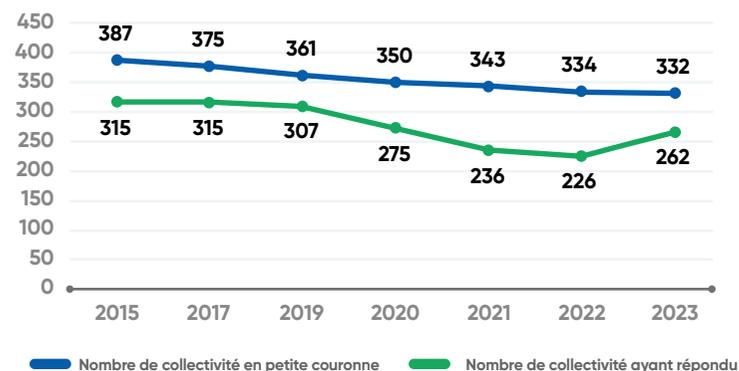
La baisse du nombre de collectivités entamée en 2015 se poursuit en 2023 avec 2 collectivités en moins par rapport à 2022. Cette diminution est due à la fusion de 3 offices publics de l'habitat (OPH), à l'absorption d'un OPH par une société privée, à la dissolution d'un syndicat et à la création de deux nouveaux établissements (une régie autonome et un syndicat).

Le taux de retour de cette campagne est en forte augmentation par rapport à celle de l'année précédente (+11 points).

Les 262 collectivités et établissements publics ayant répondu au RSU 2023 se répartissent comme suit :

- 3 départements sur 3 recensés, soit un taux de retour de 100 %,
- 10 EPT sur 11 recensés, soit un taux de retour de 91 %,
- 105 communes sur 123, soit un taux de retour de 85 %,
- 91 CCAS et caisses des écoles sur 122, soit un taux de retour de 75 %,
- 4 OPH sur 13 recensés, soit un taux de retour de 31 %,
- 49 EPCI sur 59 recensés, soit un taux de retour de 83 %.

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



La typologie des collectivités ayant répondu au RSU 2023 est proche de celle observée en 2022 hormis pour les OPH. Contrairement à 2022, quelques OPH ont transmis leur RSU 2023.

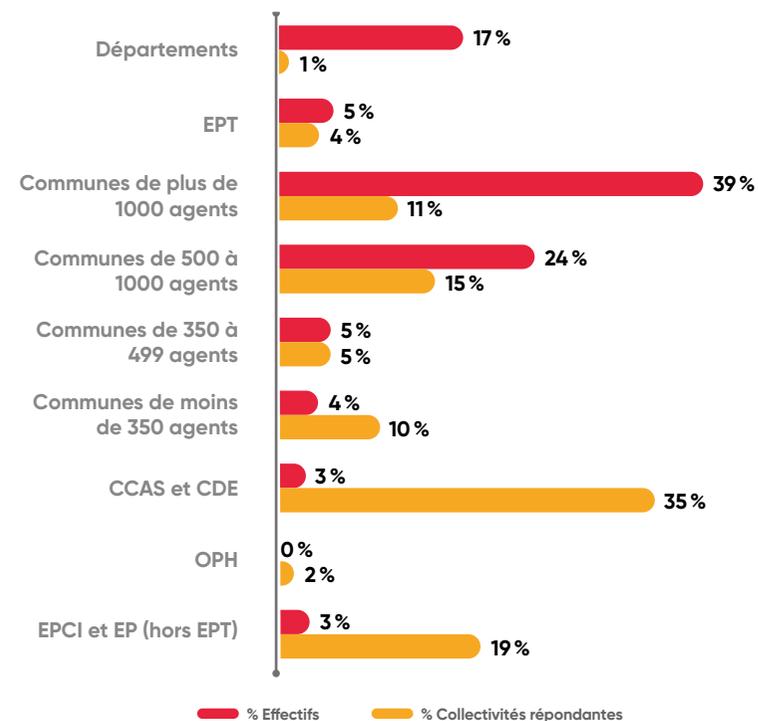
Le taux de retour par type de collectivités dépasse celui du RSU 2022 pour toutes les catégories de collectivités, à l'exception des EPT. Le bloc communal demeure le type de collectivités le plus important en termes d'effectifs.

Les départements représentent 1% des collectivités répondantes, alors qu'ils regroupent à eux seuls plus de 17% des effectifs. Les communes concentrent plus de 72% des effectifs et 40% des collectivités répondantes.

Taux de retour par type de collectivités et par effectif représenté

	2022		2023	
	% Collectivités répondantes	% Effectif	% Collectivités répondantes	% Effectif
Départements	1%	18%	1%	17%
EPT	5%	8%	4%	5%
Communes	42%	70%	40%	72%
CCAS-CDE	33%	3%	35%	3%
OPH	0%	0%	2%	0%
EPCI et EP (hors EPT)	19%	2%	19%	3%

Typologie des collectivités ayant transmis leur RSU en 2023



3. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS EN PETITE COURONNE AU 31 DÉCEMBRE 2023

3.1 | UNE AUGMENTATION DES EFFECTIFS À NUANCER

Les effectifs recensés grâce aux RSU transmis par les collectivités ont augmenté de 6 % par rapport à 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. En effet, le taux de retour a progressé de 11 points entre 2022 et 2023, permettant ainsi à un plus grand nombre de collectivités de renseigner leurs effectifs.

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



A champ constant, les effectifs globaux diminuent de 2 % entre 2021 et 2023. Ces derniers ont diminué de 2 % entre 2021 et 2022 puis ont augmenté de 1 % entre 2022 et 2023. La baisse des effectifs s'observe essentiellement sur les départements et les communes de plus de 500 agents. A l'inverse, les effectifs augmentent de 5 % sur la période au sein des EPT et de 3 % au sein des communes de moins de 250 agents et de 2 % au sein de celles entre 350 à 499 agents.

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

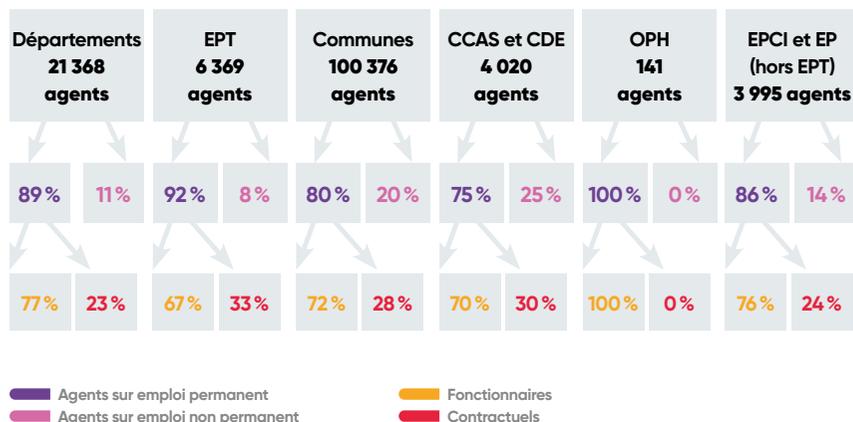
La collecte des RSU a permis de recenser 136 269 agents territoriaux au 31 décembre 2023, y compris ceux occupant un emploi non permanent.

Parmi eux, **111 205 agents sur emploi permanent** travaillent au sein des collectivités et établissements publics de la petite couronne, dont 73 % de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et **25 064 agents sur emploi non permanent**².



² 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 selon le statut oscille entre 67 % et 100 % de fonctionnaires selon le type de collectivités. On constate une part plus importante de fonctionnaires au sein des départements (77 %) et des EPCI et EP (hors EPT) (76 %). Les effectifs des OPH sont quant à eux exclusivement fonctionnaires, les salariés de droit privé des OPH ne faisant pas partie du champ du RSU.

Les emplois permanents en petite couronne

Le bloc communal regroupe 79 801 agents permanent, les départements 18 963 agents, les EPT 5 875 agents, les EPCI et EP (hors EPT) 3 427 agents.

75 % des emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires. Ce taux atteint 77 % au sein des départements, ce qui signifie que près

de 8 agents permanents sur 10 y sont des fonctionnaires. Bien que la proportion de fonctionnaires dans les départements reste la plus élevée par rapport aux autres types de collectivités, elle accuse une baisse de 4 points par rapport à 2022. **Concernant les communes, on observe que la part des contractuels progresse à mesure que la taille de la commune diminue.**

	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	18 963	4 443	7 558	6 321	77%
EPT	5 875	50	1 491	588	67%
Communes	79 801			760	72%
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	43 440	1 031	2 494	1 498	72%
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	26 362	504	999	694	73%
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	5 589	355	488	430	69%
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	4 410	14	324	176	68%
CCAS-CDE	2 998	1	401	33	70%
OPH	141	18	90	35	100%
EPCI et EP (hors EPT)	3 427	1	1 660	70	76%

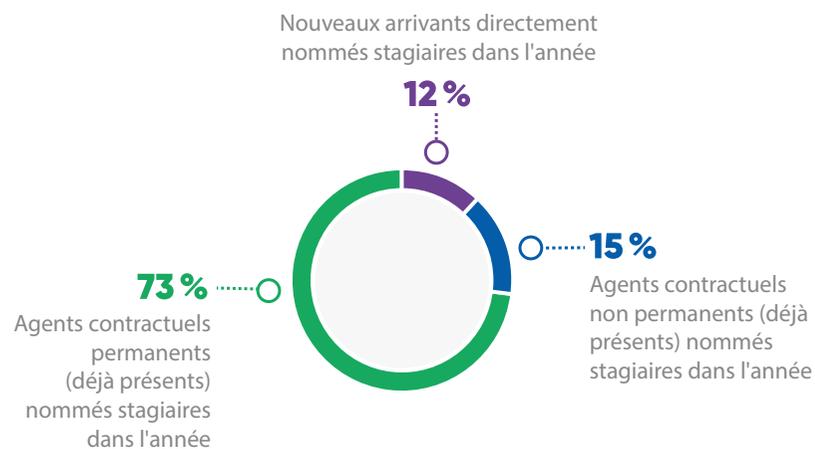
■ Nouvelle hausse du nombre CDI conclus en 2023

Au cours de l'année 2023, **714 CDI ont été conclus** soit une augmentation de 24 % par rapport à 2022 et **183 ruptures conventionnelles** ont été actées soit une hausse de 25 % par rapport à 2022.

■ Titularisations et stages au cours de l'année 2023

Il est à noter que **2 760 agents ont été titularisés ou stagiaires** au cours de l'année 2023, soit une augmentation de 5 % par rapport à 2022. Parmi ces agents, 8 agents sur 10 étaient des agents contractuels sur poste permanent ou non permanent en 2023.

■ Répartition des agents nommés stagiaires en 2023



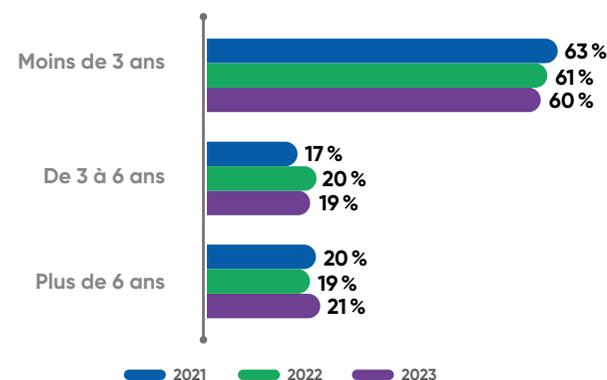
Le nombre d'agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage s'élève à 2 829 agents, soit 2 % des agents sur emploi permanent et 13 % d'agents stagiaires titularisés en plus que 2022.

■ 27 % des agents sur emploi permanent sont contractuels. Parmi eux, 6 sur 10 sont en contrat depuis moins de 3 ans

La part des agents en contrat depuis moins de 3 ans est en légère baisse d'un point entre 2022 et 2023, mais reste en volume l'ancienneté la plus importante.

La répartition des contractuels par ancienneté reste globalement stable depuis 2021. Entre 2021 et 2023, on observe une légère baisse de 3 points parmi les contractuels ayant moins de 3 ans d'ancienneté, compensée par une hausse de 2 points chez ceux ayant 3 à 6 ans d'ancienneté et une augmentation de 1 point pour ceux comptant plus de 6 ans.

■ Répartition des contractuels sur emploi permanent par ancienneté



Les emplois non permanents en petite couronne

Au 31 décembre 2023, les collectivités répondantes emploient **25 064 contractuels sur emploi non permanent** dont 34 % 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 71 % des femmes.

	Effectif	%	Part des femmes
Vacataires (hors jury de concours)	8408	34 %	66 %
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	6535	26 %	69 %
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	4157	17 %	77 %
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	2292	9 %	69 %
Assistants familiaux	1263	5 %	61 %
Apprentis	1194	5 %	91 %
Assistants maternels	643	3 %	100 %
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	235	1 %	42 %
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	225	1 %	75 %
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	65	0 %	49 %
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner uniquement par les CDG)	47	0 %	89 %
Total général	25 064	100 %	71 %

Le recours à l'apprentissage en petite couronne a connu une hausse en 2022 qui se poursuit en 2023. Après une augmentation de 16 % entre 2021 et 2022, on compte désormais **1194 apprentis** en 2023, le nombre d'apprentis ayant augmenté de 9 % par rapport à 2022.

Le nombre d'agents recrutés sur contrat de projet demeure marginal avec seulement 65 agents recrutés dans ce cadre (contre 70 en 2022) à l'échelle de la petite couronne.

Focus sur les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels³ représentent 0,4 % de l'effectif permanent en petite couronne. Ils sont majoritairement masculins (52 %) et appartiennent à la filière administrative (68 %).

Au 31 décembre 2023, le RSU fait état de **474 emplois fonctionnels**. Parmi eux, les fonctionnaires sont essentiellement issus de la fonction publique territoriale (83 %) ; seulement 6 % (27 agents) sont issus d'une autre administration (fonction publique hospitalière ou fonction publique d'Etat) et 11 % sont des contractuels sur emplois permanents. Les emplois de directeur général adjoint des services représentent 62 % des emplois fonctionnels. Le cadre d'emplois des attachés est le plus fréquent à hauteur de 49 % de l'effectif concerné.

Les communes concentrent à elles seules 80 % des emplois fonctionnels et représentent 71 % 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 %). Ce taux a augmenté de 2 points entre 2022 et 2023 sur l'ensemble de la petite couronne.

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.

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	17 %	5 %	46 %	50 %
EPT	5 %	7 %	54 %	49 %
Communes	72 %	80 %	49 %	71 %
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	39 %	35 %	47 %	68 %
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	24 %	31 %	48 %	69 %
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	5 %	8 %	58 %	80 %
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	4 %	6 %	52 %	86 %
CCAS-CDE	3 %	1 %	100 %	100 %
OPH	0 %	0 %	0 %	0 %
EPCI et EP (hors EPT)	3 %	6 %	23 %	40 %
Ensemble petite couronne	100 %	100 %	48 %	68 %

² Part des femmes par versant et par catégorie au 31 décembre 2022 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2024, p. 34

3.3 | LA RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE

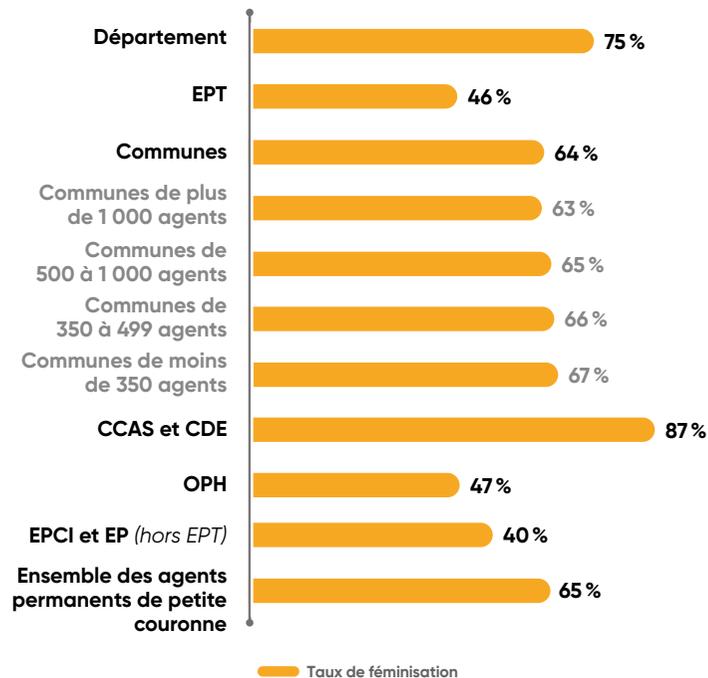
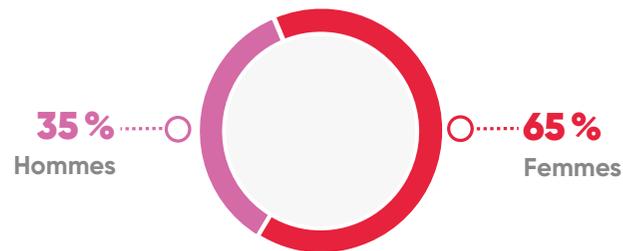
Plus de 6 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes en petite couronne

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. Ce taux de féminisation est stable et dépasse de 4 points celui de l'ensemble de la fonction publique territoriale (61 %)⁴, reflétant ainsi la spécificité des métiers de la petite couronne.

Ainsi, les CCAS-CDE sont les collectivités où la part des femmes est la plus élevée (87 %). 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 350 à 499 agents mais aussi des communes de moins de 350 agents sont supérieurs à la moyenne (respectivement 66 % et 67 %). 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 46 % des femmes, les EPT comptent une plus grande part d'hommes parmi ses agents, en lien avec la présence de nombreux métiers techniques à dominante masculine.

Répartition des agents permanents par genre



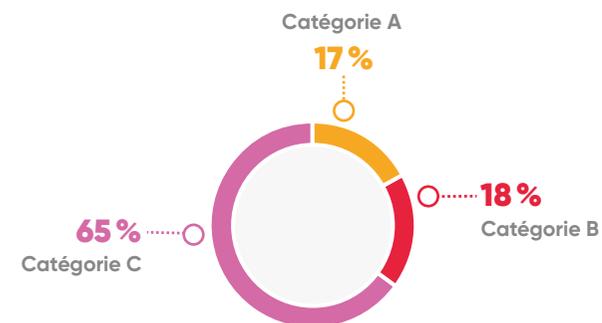
Près des 2/3 des agents de la petite couronne sont de catégorie C

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 petite couronne, 65 % des agents sur emploi permanent relèvent de la catégorie C, 18 % de la catégorie B et 17 % de la catégorie A. Ces taux étaient identiques en 2022.

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%	45%
EPT	27%	30%	43%
Communes	12%	16%	72%
Communes de plus de 1 000 agents	13%	16%	72%
Communes de 500 à 1 000 agents	11%	16%	73%
Communes de 350 à 499 agents	11%	15%	74%
Communes de moins de 350 agents	9%	17%	74%
CCAS-CDE	17%	16%	68%
OPH	5%	7%	88%
EPCI et EP (hors EPT)	26%	21%	53%
Ensemble des agents permanents de petite couronne	17%	18%	65%

3.4 | FILIÈRES ET CADRES D'EMPLOIS

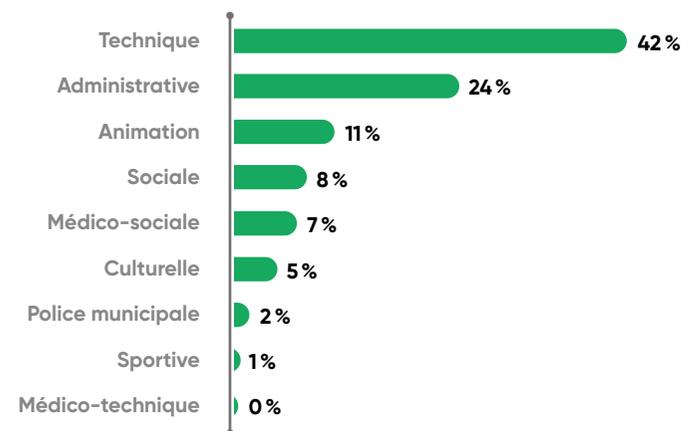
■ Deux tiers des effectifs appartiennent aux filières technique et administrative

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 reste identique en 2023 et concentre 11% des effectifs.

Les filières médico-sociale et sociale représentent à peu près le même nombre d'agents (plus de 7%), suivies par la filière culturelle qui réunit 5% des agents sur emploi permanent et de la filière police municipale qui réunit 2% des effectifs permanents.

■ Répartition des agents par filière



Cette répartition par filière diffère selon le type d'employeurs et les missions qu'il exerce. Les départements et les CCAS-Caisse des écoles disposant de fortes prérogatives dans l'action sociale concentrent près de 50 % de leurs effectifs dans les filières sociale et médico-sociale, contre seulement 13% dans l'ensemble des collectivités.

La filière administrative est surreprésentée dans tous les types de collectivités hors communes (entre 25 et 32 %). La filière technique l'est particulièrement dans les communes (44 %) et les EPCI et EP (hors EPT) (62 %). La part de la filière culturelle est supérieure à la moyenne des collectivités dans les EPT : elle représente 30 % des effectifs contre 5 % dans l'ensemble des collectivités de la petite couronne, en lien avec la gestion des conservatoires et des bibliothèques relevant de ces établissements.

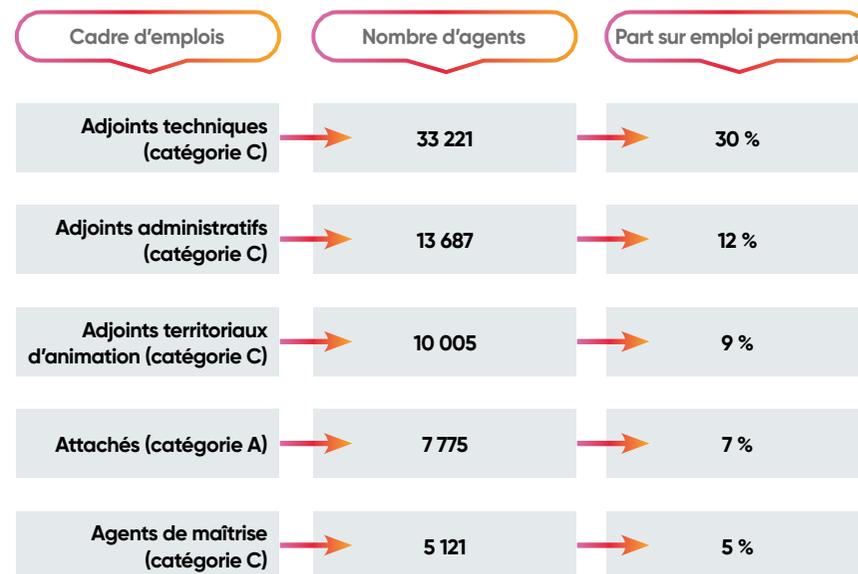
■ Répartition des filières par type de collectivités

	Département	EPT	Communes	OPH	CCAS et CDE	EPCI et EP (hors EPT)
Technique	37%	37%	44%	72%	16%	62%
Administrative	32%	28%	22%	28%	26%	25%
Animation	1%	1%	14%	0%	8%	10%
Sociale	11%	0%	7%	1%	38%	1%
Médico-sociale	16%	0%	6%	0%	11%	1%
Culturelle	2%	30%	5%	0%	1%	0%
Police municipale	0%	0%	2%	0%	0%	0%
Sportive	0%	4%	1%	0%	0%	0%
Médico-technique	0%	0%	0%	0%	0%	0%

■ Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein de l'ensemble des collectivités de la petite couronne, le cadre d'emplois le plus représenté est celui d'adjoint technique qui compte 30 % des agents sur emploi permanent. Le top 5 des cadres d'emplois représente plus de 6 agents sur 10.

En 2023, le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture a été remplacé par celui des agents de maîtrise désormais dans le top 5 des cadres d'emplois les plus représentés sur les postes permanents.



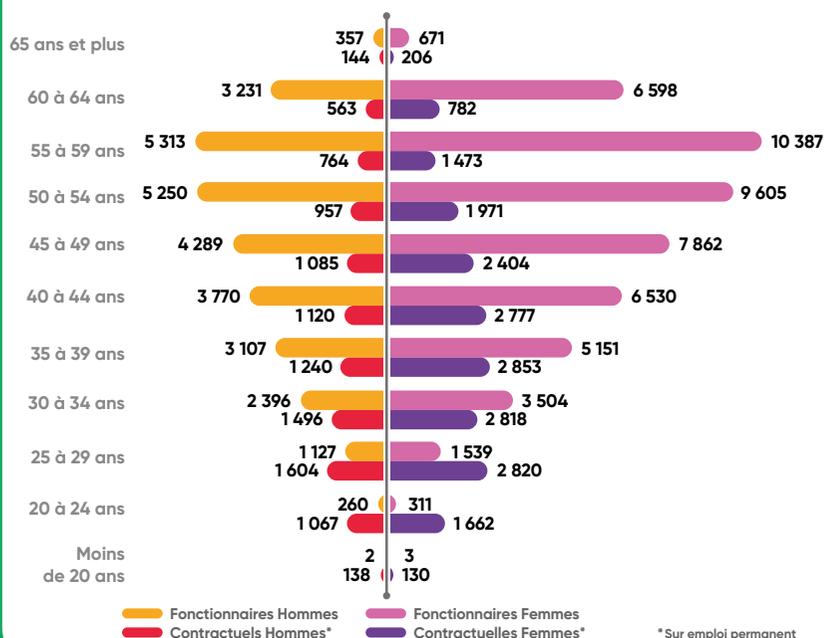
3.5 | L'ÂGE MOYEN DES AGENTS DE LA PETITE COURONNE

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 10 mois, est supérieur de 8 ans et 10 mois à celui des contractuels (40 ans).

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

Pyramide en forme de champignon, signe du vieillissement des effectifs



Un tiers des fonctionnaires ont plus de 55 ans

La part des agents de moins de 30 ans est stable depuis 2019 (10 %), 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 33 % 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 25 % 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 %	25 %	10 %	60 %
Part des plus de 55 ans	33 %	13 %	27 %	67 %

■ Lente progression du vieillissement des effectifs

Entre 2015 et 2023, la part des moins de 30 ans reste relativement stable (- 1 point), alors que celle des plus de 55 ans est en nette progression (+ 6 points).

Le vieillissement des agents territoriaux progresse plus lentement depuis 2019. En effet, entre 2015 et 2023, l'âge moyen a augmenté de 1 an et 5 mois. Néanmoins, cette augmentation n'est que de 1 à 3 mois entre chaque exercice de 2019 à 2023.

■ Age moyen et part des moins de 30 ans et plus de 55 ans de 2015 à 2023

	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023
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	46 ans et 6 mois
Part des moins de 30 ans	11%	10%	9%	9%	9%	9%	10%
Part des plus de 55 ans	21%	24%	25%	26%	27%	27%	27%

4. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Si l'on compare la photographie des effectifs au 31 décembre des 2 années 2022 et 2023, on observe une augmentation du nombre d'agents renseignés par les collectivités répondantes de la petite couronne. Cette augmentation peut être imputée en partie au taux de retour plus important cette année représentant 87 % des effectifs de petite couronne en 2023 contre 80 % en 2022. On peut néanmoins observer des tendances sur l'évolution par statut.

En effet, le nombre de fonctionnaires recensé a augmenté de 4 % et celui des contractuels sur emploi permanent a augmenté de 14 %.

Variation des effectifs par statut

	Effectif au 31/12/2022	Effectif au 31/12/2023	Variation
Fonctionnaires	78 063	81 158	+4 %
Contractuels	26 387	30 047	+14 %
Ensemble emplois permanents	104 450	111 205	+6 %

Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent (fonctionnaires et contractuels) en 2023

Fin de contrat*	23 %
Départ à la retraite	17 %
Démission	15 %
Mutation (changement de collectivité)	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 (fonctionnaires et contractuels) en 2023

Arrivées de contractuels	52 %
Remplacements (contractuels)	13 %
Recrutement direct de fonctionnaires - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9 %
Voie de mutation	9 %
Recrutement direct de fonctionnaires - Nouvel arrivant dans la collectivité	3 %

Alors que plus d'un départ sur 5 correspond à une fin de contrat, plus d'un nouvel agent sur deux recrutés est un contractuel en 2023.

Motifs d'arrivées des fonctionnaires

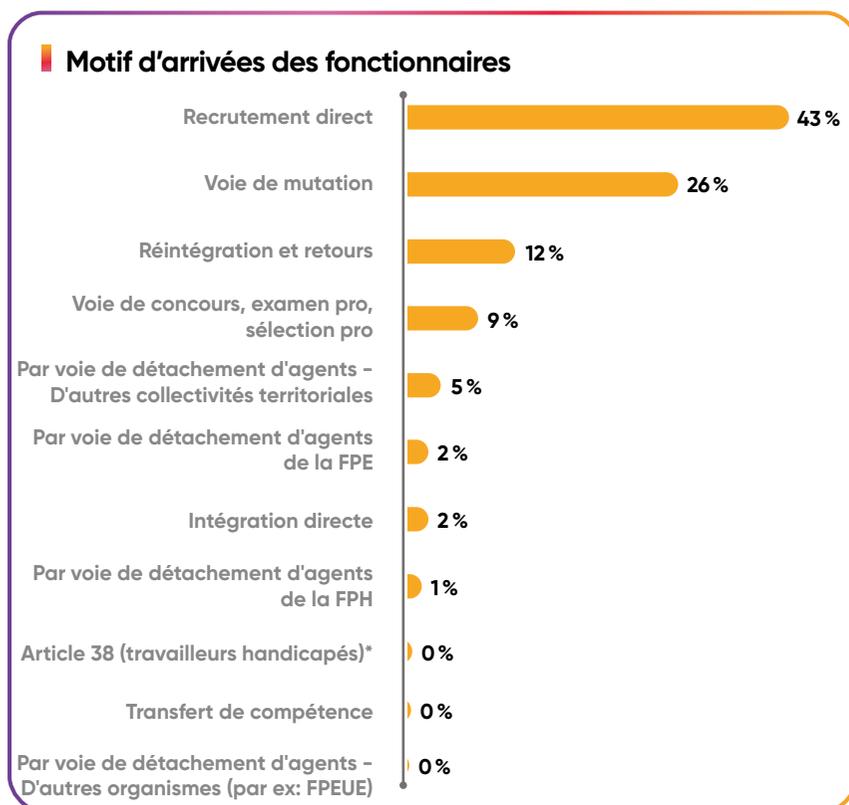
6 223 fonctionnaires ont été recrutés en 2023. Le recrutement direct et la voie de mutation représentent près de 69 % des motifs d'arrivée des fonctionnaires en petite couronne.

Le recrutement direct demeure le principal motif d'arrivée des fonctionnaires, enregistrant une hausse d'un point entre 2022 et 2023. Il représente plus de 4 arrivées sur 10 et atteint même plus de 6 agents sur 10 dans les communes comptant entre 500 et 1 000 agents, un niveau nettement supérieur à celui des départements, où il concerne seulement une arrivée sur 10.

Les mutations constituent le deuxième motif d'intégration des fonctionnaires, représentant plus de 2 arrivées sur 10. Ce mode de recrutement est particulièrement prédominant dans les CCAS, les EPCI et les EP (hors EPT), où il concerne plus de 1 arrivée sur 2 de fonctionnaires.

Les réintégrations et retours d'agents se classent au troisième rang des motifs d'arrivée, représentant plus d'un agent sur 10. Ce taux est encore plus significatif dans les départements, où près de 2 fonctionnaires sur 10 arrivent pour ce motif.

Enfin, les recrutements par voie de concours occupent la 4^e position, avec une proportion particulièrement marquée au sein des EPT (18%), tandis que les détachements, en 5^e position, sont plus représentés au sein des départements.



* 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

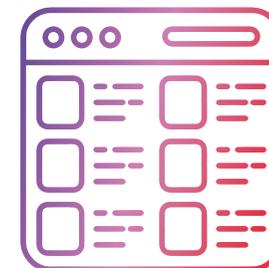
	Recrutement direct	Voie de mutation	Réintégration et retours	Voie de concours	Détachement
Départements	17%	31%	18%	15%	19%
EPT	30%	39%	9%	18%	4%
Communes	53%	21%	13%	7%	6%
Communes de plus de 1 000 agents	46%	24%	15%	8%	8%
Communes de 500 à 1 000 agents	63%	16%	11%	6%	5%
Communes de 350 à 499 agents	48%	25%	11%	7%	9%
Communes de moins de 350 agents	48%	35%	3%	8%	5%
CCAS-CDE	34%	54%	4%	3%	5%
EPCI et EP (hors EPT)	25%	56%	2%	10%	7%
Total général	44%	27%	12%	9%	8%

■ Arrivées de contractuels sur emploi permanent

12 646 contractuels ont rejoint les collectivités de petite couronne durant l'année 2023.

■ Motifs d'arrivées des contractuels sur emploi permanent

	Effectif
Recrutements contractuels sur emploi permanent (hors remplaçants, réintégrations et retours)	10 573
Remplacements	2 009
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	55
Retours (agent rémunéré pendant la période)	9
Total	12 646



5. LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE TÉLÉTRAVAIL

6 % des agents sont à temps non complet

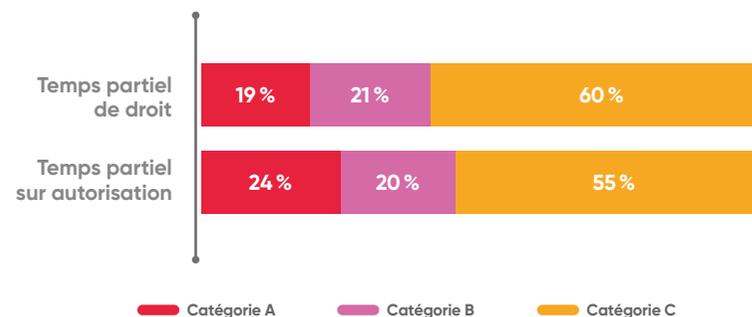
Les quotités de temps de travail autres que le temps complet sont peu fréquentes en petite couronne. Seuls 6 % des agents travaillent à temps non complet, c'est-à-dire pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence.

Répartition du temps partiel par quotité



4 % des agents sur emploi permanent exercent leurs fonctions à temps partiel dont près de 92 % de femmes. Les agents à temps partiel travaillent le plus souvent à un taux se situant entre 80 % et 90 %. Les agents de catégorie C sont légèrement plus représentés parmi les bénéficiaires d'un temps partiel de droit (60 %) que parmi ceux bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (55 %). Cela suggère qu'il leur est plus facile d'obtenir un temps partiel de droit, probablement en raison de l'absence de nécessité d'un accord hiérarchique et des différences de conditions de rémunération entre ces deux dispositifs.

Répartition du temps par catégorie hiérarchique



Plus de 8 % 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 70 % et 65 % 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 68 % des agents exposés aux sujétions.

Contraintes particulières concernant le temps de travail par genre

	Femmes	Hommes	Part sur emploi permanent
Astreintes	30 %	70 %	1 %
Horaires décalés	58 %	42 %	Moins de 1 %
Sujétions particulières*	62 %	38 %	2 %
Travail de nuit	35 %	65 %	1 %
Travail le week-end	39 %	61 %	2 %
Forfait	80 %	20 %	Moins de 1 %
Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	30 %	70 %	Moins de 1 %
Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières	68 %	32 %	1 %
Total général	50 %	50 %	8 %

* Sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

Plus d'un agent sur deux sont positionnés sur un cycle de travail hebdomadaire

52 % des agents de la petite couronne travaillent sur un cycle hebdomadaire, 16 % sur un cycle annuel et 12 % sur un cycle mensuel. 16 % 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 1 % des agents.

	Femmes	Hommes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	27 %	25 %	52 %
Autre cycle	8 %	7 %	16 %
Cycle annuel	8 %	8 %	16 %
Cycle mensuel	6 %	6 %	12 %
Cycle saisonnier	1 %	2 %	3 %
Forfait	1 %	1 %	1 %
Total	52 %	48 %	100 %

Télétravail, un nombre de bénéficiaires de télétravail en hausse

En 2023, **148 collectivités déclarent avoir délibéré** sur le télétravail, soit une baisse de 3 % par rapport à 2022. Ces collectivités représentent plus de 45 % des collectivités de petite couronne.

Pour les collectivités ayant délibéré, le nombre d'agents bénéficiant du télétravail augmente de 14 % entre 2022 et 2023.

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 21 % pour les départements et autour de 49 % pour les communes. Les EPT présentent une charge plus faible à hauteur de 14 %.

De même, la part des primes et indemnités sur la rémunération, de 23 % en moyenne, varie de 17 % pour les communes de moins de 350 agents à 30 % pour les EPCI et EP (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	21 %	23 %
EPT	14 %	25 %
Communes	49 %	23 %
Communes de plus de 1 000 agents	52 %	22 %
Communes de 500 à 1 000 agents	54 %	27 %
Communes de 350 à 499 agents	48 %	18 %
Communes de moins de 350 agents	54 %	17 %
CCAS-CDE	54 %	18 %
EPCI et EP (hors EPT)	18 %	30 %
Ensemble des collectivités de petite couronne	34 %	23 %

La part des primes et indemnités sur la rémunération annuelle brute évolue avec le niveau hiérarchique. Elle s'élève à **30 %** pour les agents de **catégorie A**, **25 %** pour ceux de **catégorie B**, et **20 %** pour ceux de **catégorie C**.

Quelle que soit la catégorie, **la part des primes et indemnités est systématiquement plus élevée pour les contractuels par rapport aux fonctionnaires**, avec un écart de **5 points** pour la catégorie A, **6 points** pour les catégories B et C, et **8 points** toutes catégories confondues.

Part des primes et indemnités sur la rémunération par catégorie	Titulaire	Contractuel	Ensemble de l'emploi permanent
Catégorie A	28 %	33 %	30 %
Catégorie B	23 %	29 %	25 %
Catégorie C	19 %	25 %	20 %
Total	21 %	29 %	23 %

7. LE HANDICAP

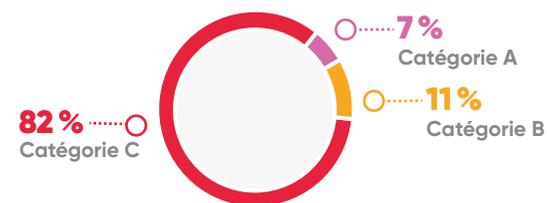
Plus de 7 % des agents en situation de handicap

En 2023, les collectivités de petite couronne comptent **7 979 travailleurs en situation de handicap**, soit 7,2 % des agents sur emploi permanent. Ce taux est supérieur au taux légal de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap⁵. Il est même largement atteint au sein des OPH et des départements respectivement 10,6 % et 10,2%. Les dépenses réalisées en matière de handicap (sous-traitance auprès d'entreprises adaptées et dépenses visant à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap) ont augmenté de 37 % entre 2022 et 2023 passant de 1 536 197 € à 2 105 345 €.

	Part des travailleurs handicapés sur emploi permanent
Départements	10,2%
EPT	4,7%
Communes	6,8%
Communes de plus de 1 000 agents	7,4%
Communes de 500 à 1 000 agents	6,3%
Communes de 350 à 499 agents	5,7%
Communes de moins de 350 agents	5,1%
CCAS-CDE	6,9%
OPH	10,6%
EPCI et EP (hors EPT)	4,3%
Ensemble des collectivités de petite couronne	7,2%

Dépenses réalisées en matière de handicap	2 105 345 €
Travailleurs handicapés sur emploi permanent	7 979
> Dont part des fonctionnaires	94 %

Répartition des agents BOETH par catégorie



82 % des agents en situation de handicap relève de la catégorie C dont 95 % sont des fonctionnaires. Les travailleurs en situation de handicap sont surreprésentés parmi les agents de catégorie C : 82 % 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 (7 % contre 17 % sur l'ensemble des agents permanents).

⁵ 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 %.

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. **La reprise des départs en formation**, dont la hausse était déjà constatée en 2022, **se poursuit en 2023**.

En petite couronne, **51 894 agents sur emploi permanent** (+18 % par rapport à 2022) **ont suivi 211 903 jours de formation** en 2023 (+ 17 % par rapport à 2022).

47 % des agents sur emploi permanent ont bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023, soit 5 points de plus par rapport à 2022. Cependant, la part d'agents formés varie d'un type de collectivité à l'autre allant de 26 % dans les EPCI et EP (hors EPT) à 55 % au sein des départements ou des communes de 350 à 499 agents.

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 1,9 jour dans l'ensemble des collectivités. Selon le type de collectivités, ce nombre moyen de jours varie également de 1,3 jour au sein des EPCI et EP à 2,7 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**.

Au sein des communes comptant entre 350 à 499 agents, le taux de départ en formation est supérieur à la moyenne générale, tandis qu'il est inférieur pour les EPCI et EP (hors EPT).

	Taux de départ en formation ⁶	Nb de jours de formation par agent sur emploi permanent	Nb de jours de formation par agent parti en formation
Départements	55%	2,7	4,9
EPT	43%	1,6	3,8
Communes	46%	1,8	3,9
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	48%	1,8	3,8
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	42%	1,7	4,1
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	55%	2,0	3,6
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	42%	1,7	4,1
CCAS-CDE	41%	1,8	4,4
OPH	51%	1,6	3,2
EPCI et EP (hors EPT)	26%	1,3	4,9
Ensemble des collectivités de petite couronne	47%	1,9	4,1

⁶Le taux de départ en formation correspond au nombre d'agents formés rapporté au nombre total d'agents sur emploi permanent

■ Un accès la formation différenciée selon la catégorie

Quelque soit le type de collectivités, on constate que les agents de catégorie A ont plus accès à la formation, particulièrement au sein des OPH et des départements.

Les agents de catégorie C accèdent moins à la formation, avec un taux de départ de 43 %, inférieur aux 47 % observés pour l'ensemble des agents de la petite couronne.

Les OPH se distinguent avec un pourcentage d'agents formés très élevé pour la catégorie A (80 %), tandis que les catégories B et C affichent des taux proches de la moyenne (50 % et 49 %).

■ Taux de départ en formation selon la catégorie par type de collectivité

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Départements	64%	57%	47%
EPT	45%	37%	46%
Communes	57%	50%	43%
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	55%	54%	45%
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	56%	46%	39%
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	70%	56%	53%
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	53%	36%	41%
CCAS-CDE	49%	49%	37%
OPH	86%	50%	49%
EPCI et EP (hors EPT)	43%	26%	18%
Ensemble petite couronne	57%	50%	43%

Plus de la moitié des formations sont réalisées par le CNFPT (54 %) dont 51 % au titre de la cotisation obligatoire. Près de 34 % des formations sont dispensées par d'autres organismes.

Le montant consacré à la formation (CNFPT et autres organismes) a augmenté de 17 % entre 2022 et 2023 et atteint 45 869 341 € en 2023, soit en moyenne 185 706 € par collectivité (+ 4 % par rapport à 2022).

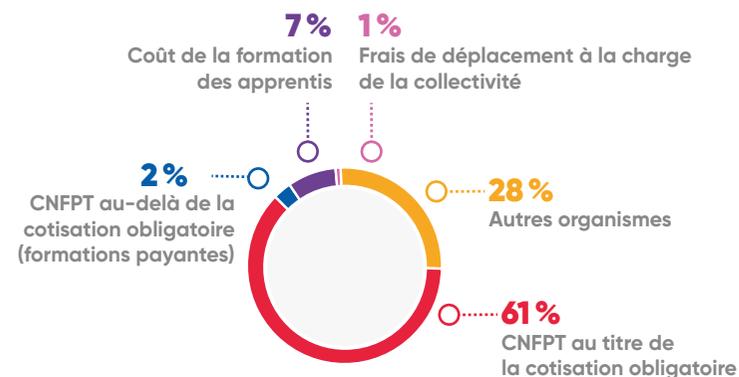
La répartition des dépenses de formation reste stable entre 2022 et 2023. Le CNFPT, organisme pour lequel les collectivités versent une cotisation obligatoire à hauteur de 0,9 % de la masse salariale, représente 63 % du coût total des actions de formation (+1 point par rapport à 2022).

Les collectivités font également appel à des organismes payants notamment dans le cadre de formations type CACES et habilitations à hauteur de 28 % des dépenses de formation (+2 points par rapport à 2022).

Répartition des jours de formation

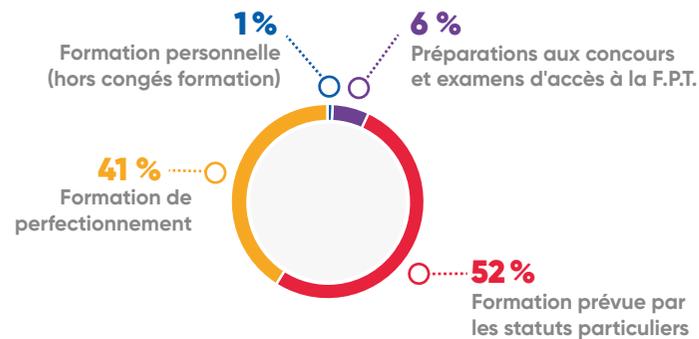
CNFPT cotisation obligatoire	51%
CNFPT au-delà de la cotisation	3%
Autres organismes	34%
Interne	11%

Répartition des dépenses de formation



Les formations de perfectionnement en forte progression

Répartition des jours 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	36%	59%	1%	5%
EPT	45%	45%	1%	9%
Communes	58%	35%	1%	6%
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	53%	39%	1%	6%
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	68%	26%	1%	6%
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	59%	37%	0%	4%
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	54%	39%	1%	6%
CCAS-CDE	47%	37%	10%	6%
OPH	0%	61%	39%	0%
EPCI et EP (hors EPT)	47%	31%	15%	8%
Ensemble des collectivités de petite couronne	52%	41%	1%	6%

En 2023, 52 % des formations réalisées relèvent des formations prévues par les statuts particuliers, soit une diminution de 6 points par rapport à 2022. Ce taux est le plus élevé (68 %) dans les communes de 500 à 1 000 agents, où la moyenne est de 1,7 jour de formation par agent.

La part des formations de perfectionnement représente 41 % des journées de formation. Ce taux a augmenté de 8 points par rapport à 2022. Ces formations représentent plus de la moitié des jours de formation dans les OPH (61 %) et les départements (59 %).

La part des préparations aux concours et examens représente 6 % des jours de formation. Elle a diminué de 1 point par rapport à 2022. Elle est plus élevée au sein des EPT (9 %) et EPCI et EP (hors EPT) (8 %).

Le nombre de dossiers de validation des acquis de l'expérience (VAE) connaît une légère augmentation, passant de 82 dossiers déposés en 2022 contre 93 dossiers en 2023.

Enfin, on compte 95 bilans de compétences financés par les collectivités en 2023 contre 31 en 2022 et 23 agents bénéficiant d'un congé de formation ont été recensés en 2023 contre 16 en 2022.

9.

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

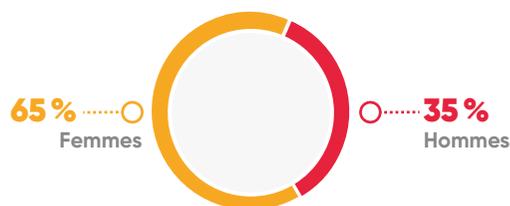
Une moyenne de 6,4 accidents du travail pour 100 agents en 2023

8 694 accidents de travail (AT) ont été déclarés en 2023 soit **une moyenne de 6,4 accidents du travail pour 100 agents**. La moyenne d'accidents du travail est en baisse de 2,1 accidents pour 100 agents entre 2022 et 2023.

En revanche, bien que le nombre d'accidents du travail ait diminué en 2023, le nombre de jours d'arrêt liés aux accidents du travail a augmenté quant à lui de 9 % (soit + 41 003 jours).

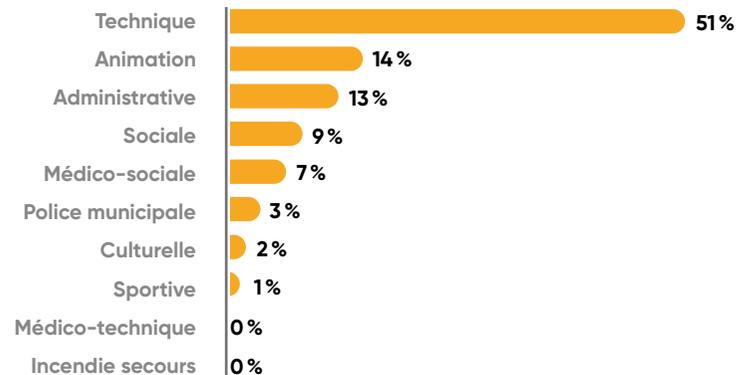
65 % des accidents du travail déclarés concernent des femmes contre 35 % des hommes.

Répartition des accidents de travail par genre



Plus de la moitié des accidents de travail concerne des agents de la filière technique (51 %), 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 en 2022 :

Cadre d'emplois	%
Adjoints techniques	43 %
Adjoints territoriaux d'animation	12 %
Adjoints administratifs	9 %
Auxiliaires de puériculture	5 %
Agents de maîtrise	5 %
Agents sociaux	4 %
ASEM	3 %
Attachés	2 %
Agents de police municipale	2 %
Rédacteurs	2 %

En moyenne, les collectivités organisent 27 jours de formation liés à la prévention. Ce nombre varie de façon importante entre les EPCI qui comptent en moyenne 4 jours de formation « prévention » tandis que les départements comptabilisent 144 jours de formation dédiée à cette thématique.

Les dépenses consacrées à la prévention continuent de reculer, enregistrant une diminution de 15 % en 2023 par rapport à 2022, année qui avait déjà connu une baisse de 7 % par rapport à 2021.

	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
Département	144	779 507 €	29	7
EPT	15	1 651 887 €	12	1
Communes	25	7 860 518 €	3	2
<i>Communes de plus de 1000 agents</i>	57	3 495 160 €	5	1
<i>Communes de 500 à 1000 agents</i>	25	3 745 971 €	2	1
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	13	314 878 €	2	4
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	5	304 510 €	1	1
CCAS et CDE	6	277 237 €	2	1
OPH	3	1 434 €	0	0
EPCI et EP (hors EPT)	4	93 295 €	3	2
Ensemble des collectivités de petite couronne	27	10 663 878 €	5	2

Un taux d'absentéisme en légère baisse

Le taux d'absentéisme, de 8,0 % pour l'ensemble des collectivités du territoire, varie d'une collectivité à l'autre allant de 5,2% dans les EPT à 12,3% au sein des OPH. Un écart de 2 points est à noter entre le taux d'absentéisme des communes de moins de 350 agents (6,8 %) et les communes de plus de 1 000 agents (8,8 %). **Le taux d'absentéisme global pour les collectivités de petite couronne a reculé de 0,4 point** entre 2022 et 2023 dans l'ensemble des collectivités de la petite couronne. Cette diminution concerne tous les types de collectivités, qui enregistrent une baisse de leur taux d'absentéisme global, à l'exception des communes comptant de 350 à 499 agents, où une légère hausse de 1 point est observée.

	Taux d'absentéisme global
Départements	7,8 %
EPT	5,2 %
Communes	8,3 %
Communes de plus de 1 000 agents	8,8 %
Communes de 500 à 1 000 agents	7,2 %
Communes de 350 à 499 agents	7,9 %
Communes de moins de 350 agents	6,8 %
CCAS-CDE	9,0 %
OPH	12,3 %
EPCI et EP (hors EPT)	5,7 %
Ensemble des collectivités de petite couronne	8,0 %

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

* 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 (9,5 %) que pour les contractuels sur emploi permanent (4,0 %). 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 10 mois pour les fonctionnaires et de 40 ans 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 considération⁷.

■ Bien que le taux d'absentéisme diminue, la durée des absences connaît une légère hausse

Le nombre moyen de jours d'absence par agent a augmenté de 0,8 jour pour l'ensemble des agents permanents. Cette hausse concerne à la fois les fonctionnaires (+1,1 jour) et les contractuels (+0,9 jour). Une légère augmentation est également observée chez les contractuels non permanents (+0,2 jour).

Le nombre de jours moyen par agent absent est de 43,8 jours pour les fonctionnaires et 21,9 jours pour les contractuels. Pour les fonctionnaires, il est de plus de 32 jours pour maladie ordinaire, de plus de 78 jours pour les accidents du travail, et de 261 jours pour la longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie.

Sur l'ensemble des agents permanents le nombre de jours moyen par agents absents a augmenté de 0,8 jour passant de 37,8 jours en 2022 à 38,6 jours en 2023.

■ Nombre de jours moyen par agents absents et type d'absences

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels sur emploi non permanent
Pour maladie ordinaire	32,5	20,8	29,6	19,5
Pour accidents du travail imputables au service et au trajet	78,3	33,8	68,8	34,3
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	261,1	224,7	259,7	129,3
Pour maladie de longue durée	134,6	-	134,6	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	174,8	180,4	175,0	81,7
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	79,1	78,5	78,9	87,3
Pour d'autres raisons *	4,7	3,6	4,4	3,2
Nombre de jours moyen / agents absents	43,8	21,9	38,6	21,2

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

⁷ Pour aller plus loin, [Quantifier les absences : quels indicateurs, quelles interprétations ?](#), CIG Petite Couronne, août 2024.

Moins d'absences pour maladie ordinaire en 2023, mais plus longue

La maladie ordinaire constitue le premier motif d'arrêt : près de la moitié des agents sur emploi permanent ont été absents au moins une fois pour ce motif (46,6 %). En moyenne, les agents absents pour maladie ordinaire se sont arrêtés deux fois (2,0) pour une durée totale près de 30 jours.

Taux d'exposition pour maladie ordinaire	→	46,7%
Durée moyenne des absences pour maladie ordinaire en jour	→	29,6
Fréquences des arrêts pour maladie ordinaire	→	2,0

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	48,1%	31,9	2,4
EPT	35,8%	25,1	2,0
Communes	47,3%	29,4	1,9
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	48,8%	30,2	2,0
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	45,7%	28,7	1,9
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	46,5%	28,7	1,6
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	43,7%	26,1	1,8
CCAS-CDE	50,4%	29,4	2,3
OPH	48,9%	33,6	3,1
EPCI et EP (hors EPT)	39,0%	25,7	2,0
Ensemble des collectivités de petite couronne	46,7%	29,6	2,0

* 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

10. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

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

En 2023, **596 sanctions disciplinaires** ont été prononcées à l'encontre des agents, qu'ils occupent un emploi permanent ou non, ce qui représente une augmentation de 70 sanctions par rapport à 2022. La grande majorité de ces sanctions relève du 1^{er} groupe (86 %). Par ailleurs, **la part des exclusions temporaires de fonctions pour une durée maximale de trois jours a enregistré une augmentation notable de 8 points entre 2022 et 2023.**

S'agissant des contractuels sur emploi permanent, 22 licenciements ont été recensés dans le RSU 2023, soit 14 de plus qu'en 2022.

Les sanctions disciplinaires prononcées en 2023

	Nombre de sanctions prononcées	%
Sanctions du 1^{er} groupe :	512	86 %
Avertissement	173	29 %
Blâme	125	21 %
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	214	36 %
Sanctions du 2^e groupe :	20	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	20	3 %
Sanctions du 3^e groupe :	27	5 %
Rétrogradation	1	0,2 %
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	26	4 %
Sanctions du 4^e groupe :	37	6 %
Licenciement	22	4 %
Révocation	14	2 %
Mise à la retraite d'office	1	0,2 %

11. LES MESURES INDIVIDUELLES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

Près d'1 agent permanent sur 2 bénéficie de mesures individuelles en faveur de l'environnement.

Les actions individuelles en faveur de l'environnement constituent une nouvelle thématique intégrée à la campagne RSU 2023. Cette évolution a permis l'ajout d'indicateurs supplémentaires, tels que le remboursement des frais de trajet domicile-travail, le forfait mobilité durable et la prime de covoiturage.

Près de la moitié des agents permanents bénéficie d'une mesure individuelle en faveur de l'environnement qui se décompose de la façon suivante : 41% bénéficient du remboursement trajet domicile – travail, 4% du forfait mobilité durable et 1% de la prime de covoiturage.

	Nb d'agents bénéficiant du Remboursement trajet domicile - travail	Nb d'agents bénéficiant du Forfait mobilité durable	Nb d'agents bénéficiant de la Prime de covoiturage	Part d'effectif permanent bénéficiaire de mesure en faveur de l'environnement
Départements	13 092	1 184	11	75 %
EPT	1 773	500	35	39 %
Communes	27 777	3 065	103	39 %
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	18 932	1 838	49	48 %
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	7 030	913	12	30 %
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	1 118	214	7	24 %
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	697	100	35	19 %
CCAS-CDE	847	61	1	30 %
OPH	3	0	0	2 %
EPCI et EP (hors EPT)	1 568	80	16	49 %
Ensemble des collectivités de petite couronne	45 060	4 890	166	45 %

12. L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a instauré un indicateur égalité femmes hommes reposant sur les données issues du RSU. Cet indicateur visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique impose aux employeurs publics de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Deux décrets d'application pour la fonction publique territoriale détaillent les modalités de calcul, le calendrier, la diffusion et les sanctions en cas de non-respect de ces obligations⁸.

Sont concernés par cette obligation sur notre territoire : les départements, les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants comptant au moins 50 agents permanents en 2022 et 2023 et que la structure existe depuis le 1^{er} janvier 2022.

Les 4 indicateurs de l'index sont :

- 1 l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- 2 l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- 3 les écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- 4 le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les collectivités et établissements publics concernés par l'index doivent obtenir **un score d'au moins 75 points et au moins 2 des 4 indicateurs de l'index soient calculables.**

⁸ Décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 portant sur la publication des indicateurs et les sanctions en cas de non-respect de l'obligation et le décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 portant sur le périmètre des indicateurs et leur mode de calcul.

Parmi les collectivités ayant transmis leur RSU 2023, 58 sont concernées par l'index égalité professionnelle.

Un score d'au moins 75 points globalement atteint

	Nb de collectivité	Score minimum	Score maximum	Score moyen
Département	3	78 %	89 %	82 %
EPT	10	78 %	96 %	89 %
Communes de plus de 1000 agents	26	63 %	97 %	80 %
Communes de 500 à 1000 agents	15	65 %	97 %	83 %
EPCI et EP (hors EPT)	4	90 %	100 %	95 %
Ensemble petite couronne	58	63 %	100 %	83 %

Pour les collectivités ne remplissant pas les 4 critères, l'index a été calculé sur une base 100.

Parmi les 58 collectivités ayant transmis leur RSU 2023 et concernées par cet index 84 % ont atteint le score de 75 % (49 sur 58 collectivités). Les 9 collectivités n'ayant pas atteint ce score doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs. Une pénalité financière est prévue si la cible n'est pas atteinte d'ici 3 ans.

13. LES RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Une fois votre RSU transmis le CIG Petite Couronne met à votre disposition différentes ressources :



La synthèse générale du RSU : elle vous donne accès à vos données RSU mises en forme par des graphiques. Les synthèses sont disponibles directement en vous connectant sur l'application données sociales

Les synthèses thématiques : Les synthèses thématiques proposent un focus sur vos données RSU parmi les thématiques suivantes : rémunération, absences, conditions de travail (RASSCT), Risques Psychosociaux Sociaux (RPS). Pour accéder à ces synthèses, merci d'adresser votre demande à : bilansocial@cig929394.fr



La base de données sociales : La base de données sociales vous fournit les principaux indicateurs de votre RSU dans un format Excel, facilitant l'exploitation et l'analyse des données. Conformément à l'article R.231-6 du code général de la fonction publique, elle peut être transmise aux membres du comité social territorial. Pour obtenir cette base, merci d'adresser votre demande à : bilansocial@cig929394.fr

Des outils pour vos démarches égalité professionnelle : index, synthèse et baromètre

Les données RSU vous permettent de mettre en place votre démarche en faveur de l'égalité professionnelle. A cet effet, nous mettons à votre disposition :

- Une synthèse égalité professionnelle donnant accès à vos données genrées
- Le baromètre et l'outil plan d'actions pour établir un état des lieux et définir un programme d'actions
- L'index égalité professionnelle permettant de mesurer les écarts de rémunération et mettre en évidence des objectifs de progression



Pour en savoir plus, consultez notre page égalité professionnelle : <https://www.cig929394.fr/grh/emploi/egalite-professionnelle>

Des données dynamiques pour se comparer :

Pour vous situer et vous comparer à des collectivités ou structures aux caractéristiques proches, utilisez notre outil de data visualisation des principaux indicateurs du RSU.

Accédez à la page des données dynamiques du RSU :

<https://www.cig929394.fr/grh/donnees-rsu-par-type-collectivites-0>



Les bilans sociaux de petite couronne : Consultez les derniers bilans sociaux de petite couronne sur notre site : <https://www.cig929394.fr/publications/etudes-petite-couronne>



cig^o

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