



BILAN SOCIAL DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES
DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE
SYNTHÈSE DES DONNÉES 2009

Soucieux de renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial en Ile-de-France, les centres de gestion franciliens enrichissent la collection « L'emploi territorial en Ile-de-France » par une quatrième étude consacrée au bilan social des collectivités territoriales et établissements publics de leur ressort géographique, établi à partir de l'exploitation des données issues du REC (rapport sur l'état de la collectivité) au 31 décembre 2009.

Cette publication couvre l'ensemble des champs de la gestion des ressources humaines en reprenant les indicateurs définis au plan national ; une analyse des données par type de collectivité et établissement public complète ces résultats. Réalisée grâce au travail partenarial des trois centres de gestion franciliens, cette synthèse offre des éléments de comparaison régionale et enrichit notre connaissance de l'emploi territorial en Ile-de-France. Votre centre de gestion, en collaboration avec les deux autres centres de gestion franciliens, réaffirme ainsi sa mission générale d'information sur l'emploi public territorial et contribue à la gestion des ressources humaines et au dialogue social dans les collectivités et établissements publics de son territoire.

Le Président du Centre Interdépartemental
de Gestion de la Petite Couronne



Jacques Alain BENISTI
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

Le Président du Centre Départemental
de Gestion de la Seine-et-Marne



Daniel LEROY
1^{er} maire-adjoint de Moussy-le-Neuf

Le Président du Centre Interdépartemental
de Gestion de la Grande Couronne



Jean-François PEUMERY
Maire de Rocquencourt

“ Cette publication couvre tous les champs de la gestion des ressources humaines en reprenant les indicateurs définis au plan national. ”

SOMMAIRE

■ Introduction	P 4
■ Profil des agents territoriaux en Ile-de-France	P 7
A - Une part de non titulaires relativement élevée	P 7
B - Un taux de féminisation stable	P 8
C - Un ralentissement du vieillissement	P 10
D - Une stabilité structurelle des effectifs	P 11
E - Un taux d'emploi légal de travailleurs handicapés difficile à atteindre	P 14
■ Mouvements de personnel	P 15
A - Des effectifs en baisse	P 15
B - Un agent recruté sur deux en 2009 est non titulaire	P 16
C - La retraite : 1 ^{er} motif de départ des fonctionnaires	P 18
■ Indicateurs en matière de Gestion des Ressources Humaines	P 19
A - Moins d'1 agent sur 10 travaille à temps partiel	P 19
B - Stabilité du nombre moyen de jours d'absence	P 20
C - 8 accidents sur 10 sont imputables au service	P 21
D - Stabilité des dépenses en matière d'hygiène et de sécurité	P 22
E - Diminution du nombre de jours de formation par agent	P 22
■ Conclusion	P 26

INTRODUCTION

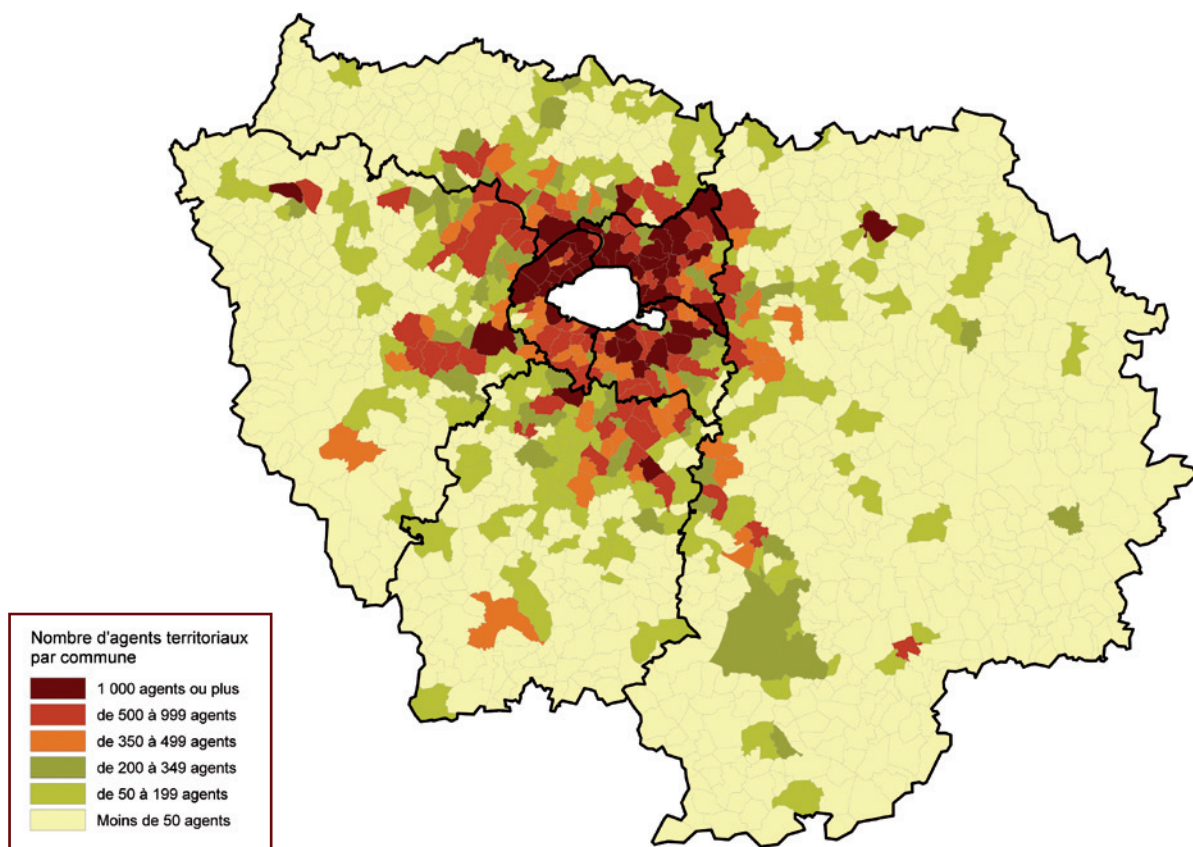
Conformément à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et au décret n° 97-443 du 25 avril 1997, les autorités territoriales présentent au comité technique paritaire, avant le 30 juin de chaque année paire, le rapport sur l'état de la collectivité (REC).

Cette obligation légale, communément appelée « bilan social », permet d'obtenir, tous les deux ans, une photographie détaillée de la situation de l'emploi public territorial par la collecte d'indicateurs statistiques très variés (caractéristiques statutaires des effectifs, temps de travail des agents, types de formation, conditions de travail du personnel...).

Ce rapport vise à la fois à améliorer la gestion des ressources humaines et à instaurer le dialogue social au sein des collectivités territoriales et des établissements publics.

Depuis le REC 2007, les centres de gestion franciliens ont décidé d'agréger, tous les deux ans, l'ensemble des informations collectées afin de renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial à l'échelle régionale. Cette deuxième contribution a pour ambition de dresser les principales tendances de l'emploi public territorial en Ile-de-France (hors Paris) et d'en dessiner les évolutions en comparant les deux dernières collectes du REC. Les résultats régionaux observés en 2009 sont, en effet, dans la mesure du possible, comparés à ceux de 2007¹ et à ceux de 2009 pour la France entière² afin de discerner les spécificités régionales.

Répartition des agents territoriaux (titulaires/stagiaires et non titulaires) sur emploi permanent au 31 décembre 2009 en Ile-de-France



1 - CNFPT et DGCL, région Ile-de-France, avril 2009 – les CDG franciliens, « Bilan social des collectivités territoriales de la région Ile-de-France, synthèse des données 2007 », L'emploi territorial en Ile-de-France, n° 2, décembre 2009.

2 - CNFPT et DGCL, Bilans sociaux 2009, Bulletin d'informations statistiques de la DGCL, n°78, décembre 2010 et n°83, août 2011.

Note méthodologique

Les centres de gestion franciliens ont collecté 1 398 REC, totalisant **261 138 agents territoriaux** (y compris ceux occupant un emploi non permanent) au 31 décembre 2009. Le taux de retour global des REC s'élève à plus de 80 % en Ile-de-France (hors Paris). Le taux de couverture du bilan social 2009 étant satisfaisant, il n'apparaît pas nécessaire de procéder à un redressement statistique. Par ailleurs, les comparaisons régionales entre les données 2007 et 2009 sont réalisées à champ constant. A l'instar de la précédente synthèse régionale, l'essentiel de l'étude porte sur les agents territoriaux occupant **un emploi permanent, soit 213 766 agents** au 31 décembre 2009.

A l'image du précédent recensement, plus des **deux tiers des REC 2009 collectés proviennent des communes et des établissements publics communaux** (CCAS et CDE). 25 % des retours sont issus des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), environ 3 % relèvent des offices publics de l'habitat (OPH) et un peu moins de 1 % concerne les structures départementales (conseils généraux et services départementaux d'incendie et de secours).

PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE

Cette étude porte sur le territoire francilien avec une analyse plus fine de chaque territoire des centres de gestion lorsque cela est pertinent. Le périmètre d'intervention des trois centres de gestion franciliens se répartit de la façon suivante :

- Le **Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne** : les Hauts-de-Seine (92), la Seine-Saint-Denis (93) et le Val-de-Marne (94).
- Le **Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne** : les Yvelines (78), l'Essonne (91) et le Val d'Oise (95).
- Le **Centre Départemental de Gestion de la Seine-et-Marne** : la Seine-et-Marne (77).

Du fait de son statut particulier, la Ville de Paris et les collectivités qui lui sont rattachées (le conseil général, 21 établissements publics communaux ainsi que 8 syndicats de communes à vocation unique ou multiple (SIVOM+SIVU)) ne relèvent pas de la compétence des centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale.

Les établissements siégeant à Paris tels que le STIF, l'Agence des espaces verts ou le SYCTOM ne sont pas pris en compte dans cette analyse. Les CDG ont fait également le choix de ne pas intégrer dans cette étude la Région, identifiable dans les déclinaisons par type d'employeur.

Répartition des collectivités territoriales et établissements publics franciliens

	Ile-de-France	Petite couronne	Grande couronne	Seine-et-Marne
Communes	1 280	123	643	514
CCAS/CDE	485	133	270	82
EPCI	879	76	374	429
<i>dont intercommunalités de projet</i>	104	15	50	39
Départements	7	3	3	1
Conseil régional	1	-	-	-
SDIS	4	0	3	1
OPH	61	47	7	7
TOTAL	2 717	382	1 300	1 034

Glossaire

- Les EPCI (établissements publics de coopération intercommunale) regroupent les communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes, syndicats d'agglomération nouvelle, syndicats de communes et syndicats mixtes.
- Les intercommunalités de projet sont des EPCI à fiscalité propre, c'est-à-dire les communautés d'agglomération, les communautés de communes et les syndicats d'agglomération nouvelle.
- Les offices publics de l'habitat (OPH) se substituent, depuis 2007, aux deux catégories existantes des offices publics d'HLM (OPHLM) et offices publics d'aménagement et de construction (OPAC) sous un nouveau statut unique d'établissement public industriel et commercial. A ce titre, ils ne sont plus en mesure de recruter du personnel public (sauf pour les fonctionnaires territoriaux déjà en poste qui peuvent prétendre à un détachement au sein d'un autre office public). Les données du REC ne concernent donc qu'une partie des agents des OPH, à savoir les agents de droit public.
- Les personnels affectés dans les services d'incendie et de secours (SDIS) de la petite couronne ne sont pas des fonctionnaires territoriaux. Ils bénéficient d'un statut militaire.
- Communes, CCAS, CDE : les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles (CDE) sont des établissements publics communaux. Dans cette étude, leurs effectifs seront systématiquement rattachés aux effectifs de la commune pour une analyse plus pertinente de l'échelon communal.
- Les emplois non classables regroupent les agents non titulaires qui occupent un emploi rattaché à une filière mais qui ne peut être classé dans un cadre d'emplois.

PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX EN ILE-DE-FRANCE

A - UNE PART DE NON TITULAIRES RELATIVEMENT ELEVEE

Sur les 213 766 agents sur emploi permanent recensés au 31 décembre 2009 en Ile-de-France, 38 703 sont des agents non titulaires, soit 18,1 % de l'ensemble des agents occupant un emploi permanent.

Au regard du taux national de 2009 qui s'élève à 13 %, **la part des non titulaires en Ile-de-France est relativement élevée.**

Répartition des agents territoriaux sur emploi permanent selon le statut et par type de collectivité au 31 décembre 2009

Type de collectivité	Titulaire et stagiaire	Non titulaire* occupant un emploi permanent
Départements	88,4 %	11,6 %
Communes de moins de 50 agents	83,9 %	16,1 %
Communes de 50 à 199 agents	81,7 %	18,3 %
Communes de 200 à 349 agents	79,4 %	20,6 %
Communes de 350 à 499 agents	82,9 %	17,1 %
Communes de 500 à 999 agents	80,6 %	19,4 %
Communes de 1 000 agents ou plus	78,6 %	21,4 %
Ensemble des communes et établissements communaux	80,3 %	19,7 %
EPCI	76,6 %	23,4 %
<i>dont intercommunalités de projet</i>	76,3 %	23,7 %
SDIS	97,1 %	2,9 %
OPH	94,8 %	5,2 %
Ensemble des collectivités et établissements publics	81,9 %	18,1 %

* Dont remplaçants

Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

En 2009, les **SDIS et les OPH restent les employeurs territoriaux qui recensent la part la plus élevée de fonctionnaires** parmi leurs effectifs sur emploi permanent (respectivement 97 % et 95 %).

Le fait que les OPH ne peuvent plus recruter, depuis 2007, du personnel de droit public et que les candidats sur les grades de la filière incendie et secours au sein des SDIS sont quasi-exclusivement des fonctionnaires expliquent les chiffres observés.

Viennent en troisième position les départements : près de 9 agents sur 10 sur emploi permanent sont fonctionnaires.

A l'inverse, **les plus forts taux de non titulaires sont observés au sein des EPCI** (23,7 %), en particulier parmi les

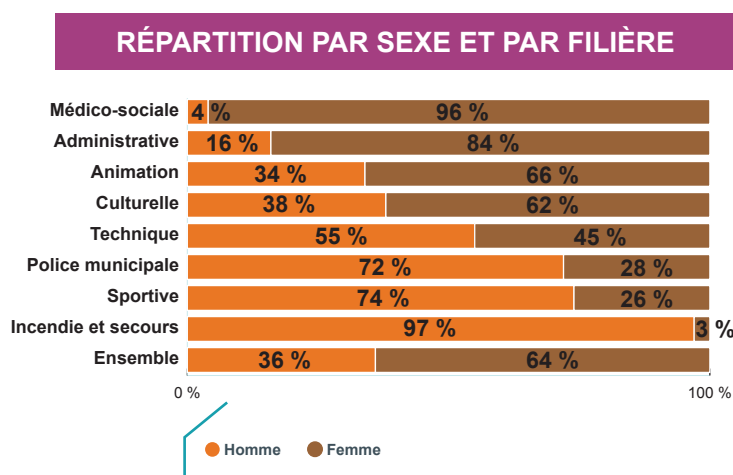
intercommunalités de projet qui recensent une part élevée de personnel de catégorie A (19 %).

Par ailleurs, au sein des communes et des établissements communaux (CCAS et CDE), ce sont les collectivités de moins de 50 agents qui enregistrent le plus faible taux de non-titulaires (16,1 %). De manière générale, le taux de non-titulaires s'accroît à mesure que la taille de la commune augmente. Le fait que les communes employant un plus grand nombre d'agents ont un besoin d'encadrement supérieur à celles qui ont un effectif moins nombreux peut expliquer en partie ces chiffres. En effet, la part des agents de catégorie A est plus élevée chez les non titulaires que chez les fonctionnaires (17,3 % contre 8,6 %).

B - UN TAUX DE FEMINISATION STABLE

Les données révèlent que **64 % des agents territoriaux sont des femmes**. Le taux de féminisation est quasi-identique pour les titulaires (64,4 %) et les non titulaires (64,1 %). A l'échelle régionale, cette proportion varie peu depuis 2007 (+ 1 point). En revanche, **la part des femmes dans les collectivités d'Ile-de-France est plus élevée qu'à l'échelle nationale** (59,6 % des agents titulaires, stagiaires et non titulaires sur emploi permanent en 2009 sont des femmes).

En examinant les taux de féminisation par strate d'agents au sein des établissements communaux (tableau 3), on constate que la part des femmes diminue à mesure que la taille de la collectivité augmente : c'est ainsi que les établissements communaux de moins de 50 agents enregistrent le taux de féminisation le plus élevé (73 %) et que ceux de 1 000 agents ou plus recensent le taux le plus faible (63 %).



Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

A l'image du précédent REC, la filière médico-sociale présente en 2009 le taux de féminisation le plus élevé (96 %). Comme en témoigne le tableau 2, les femmes sont toujours très largement surreprésentées dans les cadres d'emplois des puéricultrices et auxiliaires de puériculture (taux de féminisation respectifs de 99,9 % et 99,7 %) et d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) avec un taux de 99,7 %.

Au-delà de la filière médico-sociale particulièrement féminisée, la part des femmes dans la filière administrative demeure également importante (84 %). A l'inverse, les filières incendie et secours, sportive et police municipale restent peu féminisées (respectivement 3 %, 26 % et 28 %) particulièrement pour certains

cadres d'emplois, comme chefs de service de police municipale, « lieutenants, majors » ou bien « capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels » et sapeurs-pompiers professionnels non officiers (Cf. Tableau p. 9).

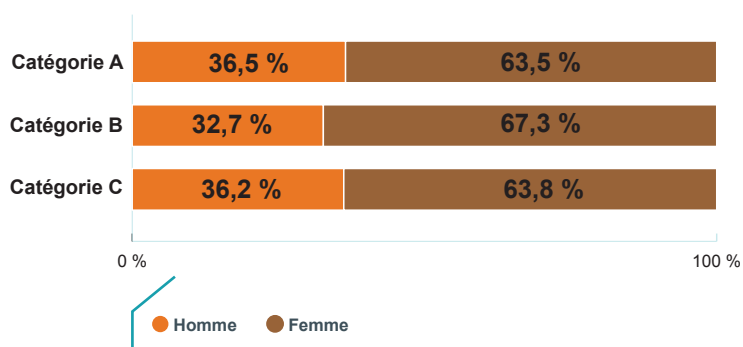
Par ailleurs, il est à noter que la répartition homme/femme est relativement homogène dans la filière technique (55 % d'hommes et 45 % de femmes). Ce constat s'explique par la diversité des métiers au sein de cette filière, certains étant très féminisés (agents d'entretien ou de la restauration collective...) et d'autres étant quasi-exclusivement réservés aux hommes (conducteurs de travaux, agents des espaces verts...).

Taux de féminisation et cadres d'emplois

Les cadres d'emplois où le taux de féminisation est le plus élevé	Taux de féminisation	Filière
Puéricultrices	99,9 %	Médico-sociale
Auxiliaires de puériculture	99,7 %	Médico-sociale
Agents spécialisés des écoles maternelles	99,7 %	Médico-sociale
Puéricultrices cadres de santé	99,7 %	Médico-sociale
Sages-femmes	99,4 %	Médico-sociale
Éducateurs de jeunes enfants	98,2 %	Médico-sociale
Agents sociaux	97,8 %	Médico-sociale
Infirmiers	97,5 %	Médico-sociale
Auxiliaires de soins	95,2 %	Médico-sociale
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	94,9 %	Médico-sociale
Les cadres d'emplois où le taux de féminisation est le plus faible	Taux de féminisation	Filière
Sapeurs-pompiers professionnels non officiers	3,0 %	Incendie et secours
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	3,5 %	Incendie et secours
Lieutenants, majors	4,4 %	Incendie et secours
Chefs de service de police municipale	7,8 %	Police municipale
Conducteurs de travaux	10,4 %	Technique
Emplois fonctionnels techniques	10,9 %	Technique
Agents de maîtrise	11,1 %	Technique
Directeurs de police municipale	11,1 %	Police municipale
Gardes-champêtres	15,6 %	Police municipale
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	18,9 %	Culturelle

Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET SELON LE SEXE



La surreprésentation des femmes se traduit également dans les taux de féminisation par catégorie hiérarchique. Le taux de féminisation le plus élevé s'observe au sein des catégories B. A première vue, il apparaît que l'accès à des postes à responsabilités semble ne plus être une difficulté pour les femmes au sein des collectivités franciliennes. Cependant, en examinant la situation par strate au sein des communes et des établissements communaux, des disparités persistent.

Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Taux de féminisation par catégorie et strate d'agents au sein des communes et des établissements communaux

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Communes de moins de 50 agents	75 %	81 %	72 %	73 %
Communes de 50 à 199 agents	66 %	68 %	70 %	69 %
Communes de 200 à 349 agents	64 %	63 %	66 %	65 %
Communes de 350 à 499 agents	64 %	63 %	65 %	64 %
Communes de 500 à 999 agents	61 %	64 %	65 %	64 %
Communes de 1000 agents ou plus	60 %	63 %	63 %	63 %

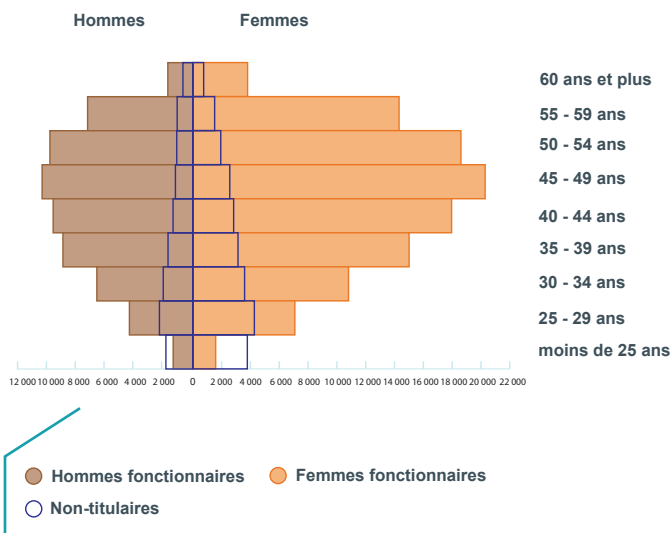
Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

C - UN RALENTISSEMENT DU VIEILLISSEMENT

PYRAMIDE DES ÂGES EN ILE-DE-FRANCE

Les pyramides des âges des agents territoriaux sur emploi permanent en Ile-de-France présentent les mêmes caractéristiques, quel que soit le territoire du centre de gestion étudié.

L'âge moyen des agents territoriaux est de 43 ans (précisément 43,1 pour les femmes et 42,6 pour les hommes). En 2007, l'âge moyen observé était le même : le processus de vieillissement du personnel territorial semble ralentir en Ile-de-France depuis deux ans. Ce ralentissement peut être la conséquence de nombreux départs à la retraite les années précédentes.



Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Comme pour les précédentes collectes, les agents non titulaires sont généralement plus jeunes que les titulaires (moyenne de 38 ans contre 44 ans). Ils sont près de 33 % à être âgés de moins de 30 ans contre à peine 9 % pour les agents titulaires/stagiaires. **30 % des agents territoriaux ont plus de 50 ans.** La moitié de ces derniers a 55 ans ou plus avec parmi eux une très forte proportion de fonctionnaires (87 % des agents de 55 ans ou plus sont fonctionnaires).

Les OPH, de par leur nouveau statut, recensent la moyenne d'âge la plus élevée parmi l'ensemble des collectivités territoriales franciliennes.

A l'inverse **le personnel est plus jeune au sein des structures intercommunales.**

A l'échelle communale, la moyenne d'âge décroît à mesure que la taille de l'établissement augmente.

Âges des agents territoriaux sur emploi permanent par type de collectivité

Type de collectivité	Part des moins de 30 ans	Part des plus de 50 ans	Age moyen
Départements	9,4 %	34 %	44,1
Communes de moins de 50 agents	9,5 %	34,9 %	44,5
Communes de 50 à 199 agents	13,4 %	29,9 %	42,8
Communes de 200 à 349 agents	13,2 %	30,6 %	42,9
Communes de 350 à 499 agents	12,7 %	29,1 %	42,7
Communes de 500 à 999 agents	12,8 %	30,3 %	42,9
Communes de 1 000 agents ou plus	14,2 %	28,6 %	42,4
Ensemble des communes et établissements communaux	13,3 %	29,7 %	42,8
EPCI	14,9 %	26,7 %	41,8
<i>dont les intercommunalités de projet</i>	13,1 %	27,6 %	42,3
SDIS	23,1 %	17 %	37,9
OPH	3,6 %	46,4 %	47,3
Ensemble des collectivités et établissements publics	12,8 %	30,2 %	42,9

Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

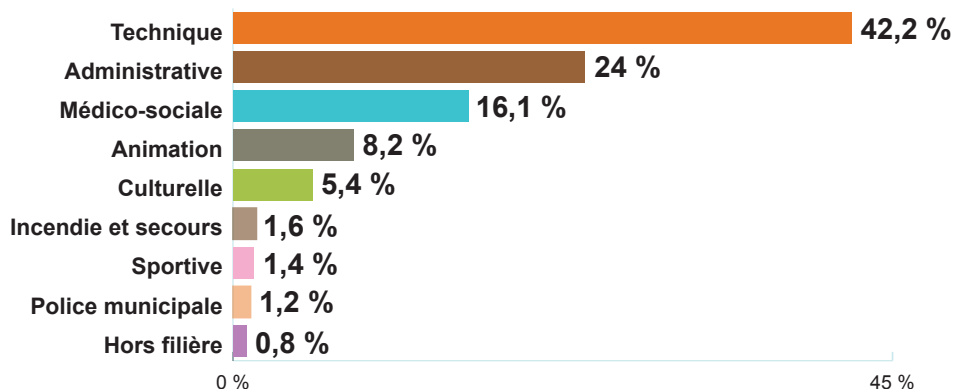
D - UNE STABILITE STRUCTURELLE DES EFFECTIFS

La répartition des effectifs par filière et catégorie hiérarchique reste stable par rapport à 2007.

Les filières qui recensent la majorité des effectifs territoriaux en Ile-de-France sont **les filières technique (42 % du personnel)**, administrative (environ 24 % des effectifs) et médico-sociale

(16 % des agents). Le poids des autres filières reste relativement faible avec des taux inférieurs à 9 %. Ces éléments se justifient par les compétences dévolues aux collectivités territoriales.

RÉPARTITION DES AGENTS TERRITORIAUX PAR FILIÈRE EN ILE-DE-FRANCE



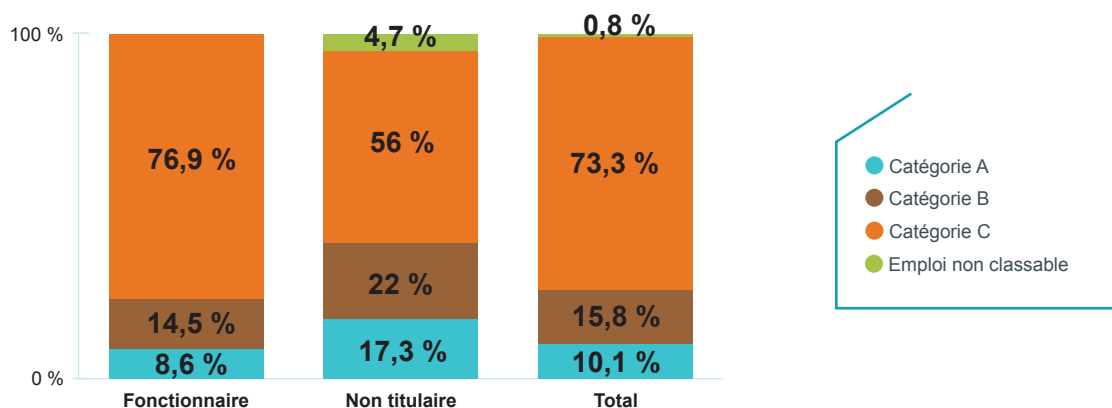
Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Plus de 7 agents sur 10 relèvent de la catégorie C dans les collectivités d'Ile-de-France. Les agents de catégorie B représentent environ 16 % des effectifs et les agents de catégorie A, 10 %. En comparant avec les données de 2007, la répartition du personnel territorial par catégorie est stable depuis deux ans.

Les parts des agents de catégorie A et B sont plus élevées chez les agents non titulaires (respectivement 17 % et 22 %) que

chez les agents titulaires ou stagiaires (respectivement 14 % et 9 %). Ce constat peut s'expliquer par le fait que les agents non titulaires sont en majorité recrutés sur des postes d'encadrement ou d'expertise ou sont en préparation de concours.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR STATUT



Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Pour l'ensemble des collectivités, la part des agents de catégorie A (titulaires ou stagiaires et non titulaires) est légèrement plus élevée en petite couronne qu'en grande couronne. Elle est de

11 % en petite couronne, et d'environ 9 % pour les collectivités de la grande couronne et de la Seine-et-Marne.

Répartition des agents par catégorie hiérarchique

	Petite couronne	Grande couronne	Seine-et-Marne
Catégorie A	11 %	9,1 %	8,9 %
Catégorie B	16 %	16,3 %	10,8 %
Catégorie C	72,5 %	74 %	79,8 %
Emploi non classable	0,5 %	0,6 %	0,5 %

Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Ces écarts, déjà observés en 2007, s'expliquent en partie par l'hétérogénéité des communes de la région Ile-de-France (cf. carte p. 4). Leur taille diminue à mesure que l'on s'éloigne de la capitale. Les communes employant un plus grand nombre d'agents (situées principalement en petite couronne et aux marges internes des départements de la grande couronne parisienne) ont un besoin d'encadrement supérieur aux communes de faible effectif (en majorité situées dans les zones rurales).

Ainsi, les communes de 1 000 agents ou plus enregistrent le plus fort taux d'agents de catégorie A au sein de leurs effectifs (9,2 % contre 3,8 % pour les communes de moins de 50 agents).

On peut également souligner que les **EPCI sont les employeurs qui recensent la part d'agents de catégorie A la plus élevée (18 %)**, particulièrement les intercommunalités de projets qui ont généralement un fort besoin de postes d'expertise.

Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique selon le type de collectivité

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Emploi non classable
Départements	18,4 %	23,9 %	57,3 %	0,4 %
Commune de moins de 50 agents	3,9 %	8,1 %	87,1 %	0,9 %
Commune de 50 à 199 agents	4,9 %	12,6 %	82,1 %	0,4 %
Commune de 200 à 349 agents	6,3 %	14,8 %	78,5 %	0,4 %
Commune de 350 à 499 agents	7 %	14,8 %	77,7 %	0,5 %
Commune de 500 à 999 agents	7,5 %	13,4 %	77,8 %	1,3 %
Commune de 1 000 agents ou plus	9,2 %	13,1 %	76,5 %	1,2 %
Ensemble des communes et établissements communaux	7,5 %	13,3 %	78,3 %	0,9 %
EPCI	18,1 %	24,6 %	56,7 %	0,6 %
<i>dont intercommunalités de projet</i>	19,9 %	27,9 %	51,5 %	0,7 %
SDIS	8,4 %	11,4 %	80,2 %	-
OPH	7 %	9,9 %	82,1 %	1 %
Ensemble des collectivités et établissements publics	10,1 %	15,8 %	73,3 %	0,8 %

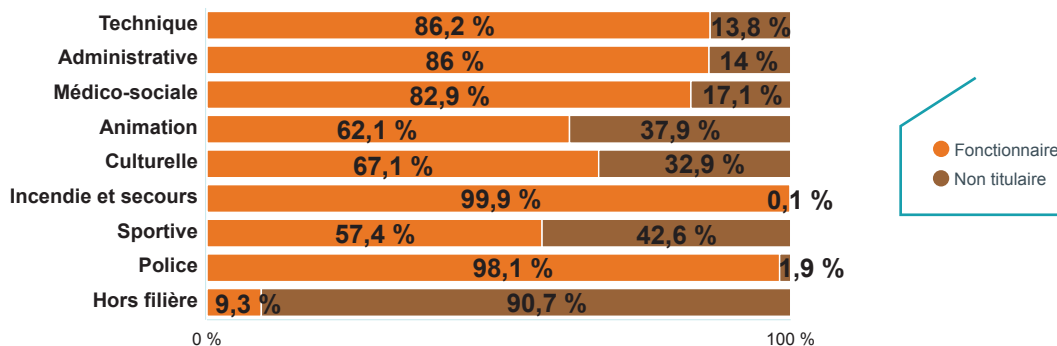
Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Par ailleurs, la présence d'agents non titulaires fluctue selon les filières. Leur part est plus importante dans les filières sportive (43 %), animation (38 %) et culturelle (33 %).

Ces données peuvent indiquer une plus grande précarité de l'emploi dans ces trois filières. Ce constat peut être corrélé à la

nature d'une partie des emplois de ces filières (emplois à temps non complet pour des postes d'animateurs et certains postes de la filière culturelle).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET SELON LE STATUT



Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

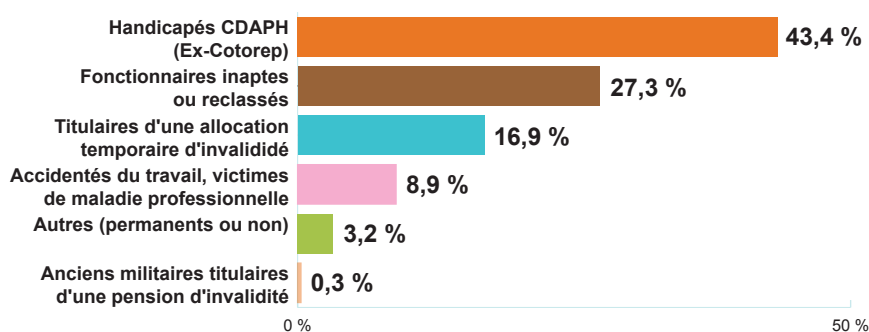
E - UN TAUX D'EMPLOI LEGAL DE TRAVAILLEURS HANDICAPES DIFFICILE A ATTEINDRE

Au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, 8 660 travailleurs handicapés sont employés dans les collectivités et établissements publics de la région Ile-de-France, soit **un taux global de 4,5 %**. Pour atteindre le taux légal de 6 %, les collectivités franciliennes devraient employer au total 12 160 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit environ 3 000 agents supplémentaires. En comparant avec les données de 2007, **le taux de travailleurs handicapé est relativement stable en Ile-de-France** et ceci, quel que soit le type ou la strate de la collectivité.

Quant au profil des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, il est également quasi-identique à celui observé en 2007 :

- 92 % sont des agents titulaires,
- 59 % sont des femmes,
- 90,5 % sont de catégorie C, 7,2 % de catégorie B et 2,3 % en catégorie A.
- 43 % sont reconnus par la CDAPH (Ex-COTOREP).

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR TYPE DE HANDICAP



Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

De manière générale, **le taux de travailleurs handicapés parmi l'ensemble des agents territoriaux croît à mesure que la taille des communes et des établissements communaux augmente.**

Par ailleurs, il est à noter que les EPCI, les SDIS et les OPH emploient peu de travailleurs handicapés.

A l'inverse, **les départements atteignent le taux moyen de travailleurs handicapés le plus élevé.**

Taux de travailleurs handicapés par type de collectivité

Type de collectivité	Taux de travailleurs handicapés
Départements	5,2 %
Communes de 20 à 49 agents	1,2 %
Communes de 50 à 199 agents	3,5 %
Communes de 200 à 349 agents	4,1 %
Communes de 350 à 499 agents	4,9 %
Communes de 500 à 999 agents	4,7 %
Communes de 1 000 agents ou plus	4,4 %
Ensemble des communes et établissements publics (CCAS, CDE)	4,6 %
EPCI	2,5 %
SDIS	2,4 %
OPH	2,6 %
Ensemble des collectivités	4,4 %

Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

A - DES EFFECTIFS EN BAISSSE

Au sein des collectivités franciliennes, les effectifs ont tendance à diminuer entre 2007 et 2009 quel que soit le territoire observé. Seuls les EPCI de la petite couronne connaissent une augmentation de leurs effectifs entre les deux derniers REC (+ 6 %), et tout particulièrement les intercommunalités de projet (+ 8 %).

Au cours de l'année 2009, les effectifs sur emploi permanent au sein des collectivités d'Ile-de-France sont également en baisse de 0,5 %. Cette baisse générale est observée tant en petite qu'en grande couronne.

Variation des effectifs occupant un emploi permanent au cours de l'année 2009

	Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2009
Départements	
Titulaires/stagiaires	+ 1,3 %
Non titulaires	+ 8,7 %
Total	+ 2,1 %
Communes et établissements communaux	
Titulaires/stagiaires	- 2,5 %
Non titulaires	+ 3 %
Total	- 1,5 %
EPCI	
Titulaires/stagiaires	+ 2,8 %
Non titulaires	+ 16,7 %
Total	+ 5,7 %
<i>dont les intercommunalités de projet</i>	
Titulaires/stagiaires	+ 2 %
Non titulaires	+ 14,9 %
Total	+ 4,8 %
SDIS	
Titulaires/stagiaires	- 1,6 %
Non titulaires	+ 16,2 %
Total	- 1,1 %
OPH	
Titulaires/stagiaires	- 4,8 %
Non titulaires	- 5,9 %
Total	- 4,9 %
Ensemble de l'Ile-de-France	
Titulaires/stagiaires	- 1,6 %
Non titulaires	+ 4,7 %
Total	- 0,5 %

Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Au cours de l'année 2009, la variation des effectifs est différente selon le type de collectivité. On constate une **croissance de près de 6 % des effectifs au sein des EPCI** (croissance déjà observée en 2007), tandis que les communes et établissements communaux enregistrent une baisse de 1,5 %. Cette situation peut s'expliquer en partie par les transferts de compétences et d'effectifs des communes vers les intercommunalités de projet. Par ailleurs, des disparités sont également visibles entre les communes et établissements communaux : ceux de moins de

50 agents enregistrent la plus forte augmentation de personnel (+ 3 %), tandis que toutes les communes comptant au moins 200 agents connaissent une baisse de leurs effectifs au cours de l'année 2009.

Les OPH enregistrent également une forte baisse de leurs effectifs (- 5 %), essentiellement due à la modification du statut de ces établissements qui ne peuvent plus recruter d'agents de droit public.

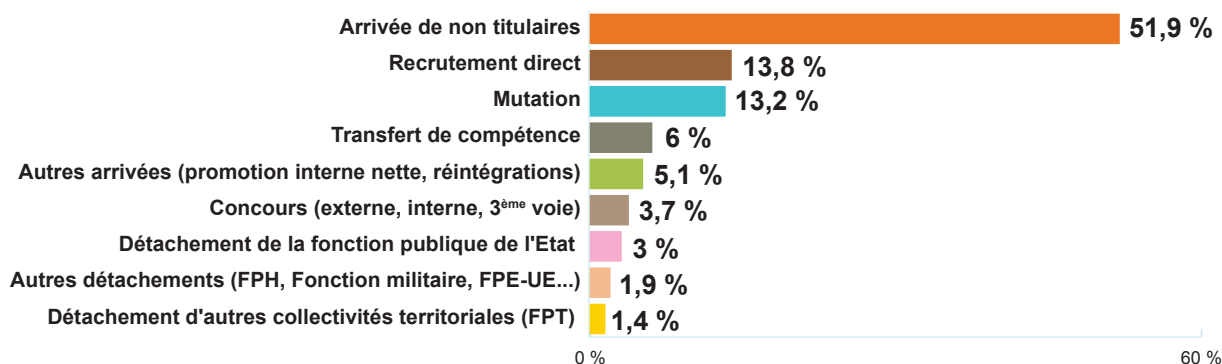
B - UN AGENT RECRUTE SUR DEUX EN 2009 EST NON TITULAIRE

En 2009, un agent recruté sur deux en Ile-de-France est non titulaire. Le constat était semblable dans l'analyse des recrutements en 2007 : le taux d'arrivée d'agents non titulaires représentait 53 % pour le bilan social régional.

Rapportés à l'ensemble des arrivées, les recrutements directs (c'est-à-dire les cadres d'emplois accessibles sans concours) et les recrutements de lauréats de concours sont toujours relativement faibles (respectivement 14 % et 4 %).

En examinant les données nationales de 2009, le poids du recrutement direct est plus important à l'échelle nationale (21,2 %) qu'en Ile-de-France (14 %). Par ailleurs, la part des arrivées de non titulaires est plus forte en Ile-de-France (51,9 %) qu'au niveau national (42,9 %).

LES MOTIFS D'ARRIVÉE DES AGENTS EN 2009 (HORS REMPLAÇANTS)



Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Nature du recrutement par type de collectivité

Type de collectivité	Recrutement direct	Concours	Mutation	Promotion interne, réintégration	Détachement de la FPE	Détachement d'autres collectivités	Autre détachement	Transfert de compétence	Non titulaire
Départements	7,4 %	2,7 %	9,4 %	3,6 %	11,6 %	0,9 %	2,5 %	23,4 %	38,5 %
Com. moins de 50 agents	19,6 %	1,2 %	16,7 %	6 %	1,9 %	0,2 %	1,2 %	0,1 %	53,1 %
Com. de 50 à 199 agents	11 %	1,3 %	13,5 %	2,8 %	0,8 %	0,9 %	1,4 %	4,6 %	63,7 %
Com. de 200 à 349 agents	8,1 %	2,3 %	14,5 %	2,2 %	0,5 %	1 %	1,9 %	-	69,5 %
Com. de 350 à 499 agents	9,3 %	1,6 %	13,6 %	4,6 %	0,8 %	1,8 %	1,5 %	0,1 %	66,7 %
Com. de 500 à 999 agents	12,8 %	2,7 %	9,2 %	3,9 %	0,4 %	0,8 %	1,1 %	0,1 %	69 %
Com. de 1 000 agents ou plus	12,4 %	3,7 %	8,8 %	5,4 %	0,7 %	1 %	1,4 %	0,3 %	66,3 %
Ensemble échelon communal	11,9 %	2,6 %	11,1 %	4,2 %	0,7 %	1 %	1,4 %	0,7 %	66,4 %
EPCI	14,1 %	2 %	10,1 %	4,5 %	0,6 %	2,9 %	0,6 %	5,8 %	59,4 %
<i>dont intercommunalités de projet</i>	9,3 %	2,2 %	11,9 %	6,2 %	0,8 %	0,3 %	0,2 %	9,3 %	59,8 %
SDIS	3,1 %	47,6 %	12,9 %	2,7 %	2,7 %	0,9 %	7 %	-	23,1 %
Ensemble	13,8 %	3,7 %	13,2 %	5,1 %	3 %	1,4 %	1,9 %	6 %	51,9 %

Les recrutements directs sont particulièrement nombreux au sein des communes et des établissements communaux de moins de 50 agents, mais également au sein des EPCI hors intercommunalités de projets (SIVU, SIVOM...).

La part des non titulaires dans les recrutements est particulièrement élevée dans les communes et établissements communaux de plus de 200 agents. A l'inverse, les taux les plus faibles d'arrivées de non titulaires sont observés parmi les départements et les SDIS.

On peut également noter que les lauréats de concours tiennent une place importante parmi les recrutements au sein des SDIS : en 2009, près d'un recrutement sur deux relève de cette catégorie. Cette situation s'explique par le nombre important de métiers de terrain (en particulier les sapeurs-pompiers), nécessitant impérativement la réussite à un concours.

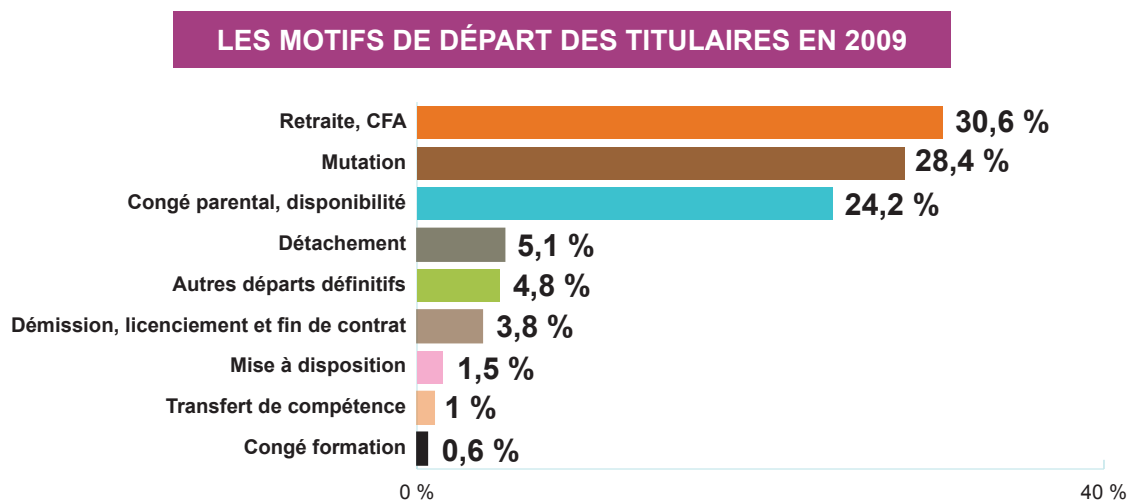
En revanche, pour les autres types de collectivités, les recrutements par concours sont résiduels, représentant moins de 4 % des recrutements de l'année.

C - LA RETRAITE : 1^{ER} MOTIF DE DEPART DES FONCTIONNAIRES

Les **causes de départ les plus fréquentes pour les fonctionnaires sont les départs à la retraite** (3 433 en 2009, soit 30 % des départs) **et la mutation** (28%). Le principal motif de départ des agents non titulaires est la fin de contrat (65 %). Viennent ensuite les démissions, représentant 25 % des départs de non titulaires. Le bilan social 2007 de la région Ile-de-France faisait apparaître le même constat.

Si l'on compare à la synthèse nationale de 2009, la part des congés parentaux et des disponibilités semble être plus

conséquence en Ile-de-France qu'à l'échelle nationale. En effet, elle représente 24,2 % des départs des fonctionnaires en l'Ile-de-France contre 19,5 % pour l'ensemble du territoire français. Il est également à noter que la part des départs à la retraite est plus importante au niveau national (35 %) qu'en région parisienne (30,6 %).



Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

INDICATEURS EN MATIERE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

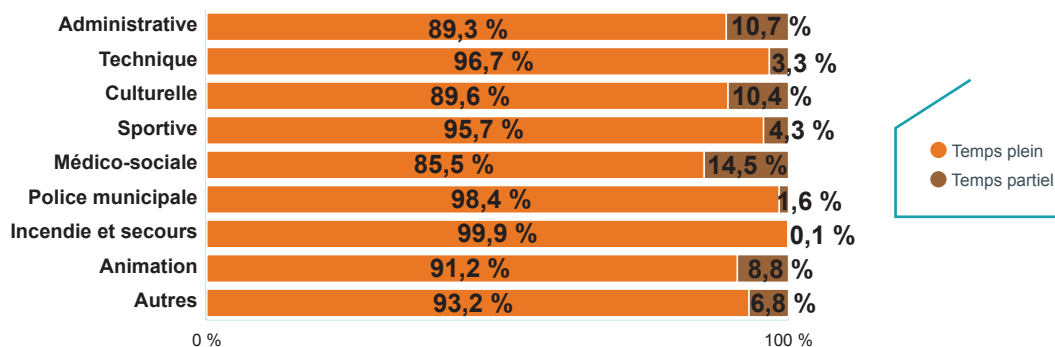
A - MOINS D' 1 AGENT SUR 10 TRAVAILLE A TEMPS PARTIEL

Dans les collectivités franciliennes, les quotités de travail autres que le temps plein sont peu usitées. **Seuls 3 % des agents territoriaux franciliens travaillent à temps non complet**, ce qui est une spécificité liée à la taille des collectivités territoriales d'Ile-de-France, plus grandes qu'en province.



8 % des agents occupant un poste à temps complet travaillent à temps partiel. Cela concerne surtout les femmes : **seuls 9 % des agents à temps partiel sont des hommes.** Par ailleurs, 90 % des agents à temps partiel sont des fonctionnaires.

RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL DES EFFECTIFS À TEMPS COMPLET PAR FILIÈRE



Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Les filières médico-sociale et administrative présentent les plus forts taux d'agents à temps partiel (respectivement 14,5 % et 10,7 %). Ces mêmes filières recensent les taux de féminisation les plus élevés : 96 % pour la filière médico-sociale et 84 % pour la filière administrative.

En revanche, au sein des filières incendie et secours et police

municipale, le nombre d'agents travaillant à temps partiel est très faible (filières les plus masculines).

La répartition des quotités de temps de travail demeure stable depuis 2007.

B - STABILITE DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE

Tout comme les années précédentes, le premier motif d'absence des agents (tous statuts confondus) est la maladie ordinaire (42 % de la totalité des jours d'absence), suivi de la longue maladie (32 %).

De manière générale, le taux d'absentéisme compressible⁴ en 2009 est de 4 %⁵.

Nombre moyen de jours d'absence par statut

	Titulaires/stagiaires	Non titulaires	Ensemble francilien
Maladie ordinaire	12,2	8,2	11,5
Congés longue maladie ou longue durée	9,1	1	7,6
Accidents du travail (trajet et service)	3	1,5	2,7
Maladie professionnelle	0,5	-	0,5
Maternité, paternité ou adoption	3	2,8	3
Autres raisons	1	0,6	0,9
Ensemble	28,8	14,2	26,1

Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Les données régionales révèlent que les agents (tous statuts et tous motifs d'absences confondus) sont absents en moyenne 26 jours par an. Le nombre moyen de jours d'absence était de 25 jours et demi en 2007.

En fonction de leur statut, le nombre moyen de jours d'absences est de près de **28 jours par an pour les agents titulaires/stagiaires et de 14 jours et demi par an pour les agents non titulaires**. Cet écart peut s'expliquer par leur profil distinct. D'une part, les titulaires, plus âgés que les non titulaires, ont potentiellement plus de risques de tomber malades. D'autre part, en occupant davantage des postes de catégorie A, les agents non titulaires sont moins nombreux que les fonctionnaires à exercer sur des postes à forte pénibilité pour lesquels les arrêts maladies sont fréquents.

Concernant le nombre moyen de jours d'absence pour maladie ordinaire, il est de 12 jours pour les fonctionnaires et de 8 jours pour les agents non titulaires (ce qui reste similaire aux données régionales de 2007).

Les SDIS et les EPCI sont les employeurs qui recensent le nombre moyen de jours d'absence le plus bas. A l'inverse, la moyenne la plus élevée est observée au sein des OPH. La moyenne d'âge, particulièrement élevée dans les OPH et faible dans les SDIS et les EPCI, peut expliquer cette situation.

Nombre de jours moyen d'absence par type de collectivité

	Nombre moyen de jours d'absence
Départements	25,7
Commune de moins de 50 agents	20,8
Commune de 50 à 199 agents	25,4
Commune de 200 à 349 agents	24,6
Commune de 350 à 499 agents	26,4
Commune de 500 à 999 agents	28,1
Commune de 1 000 agents ou plus	28,7
Ensemble échelon communal	27,1
EPCI	20
<i>dont intercommunalités de projet</i>	19,7
SDIS	14
OPH	28,2
Ensemble	26,1

⁴ Le taux d'absentéisme compressible regroupe la maladie ordinaire et les accidents du travail.

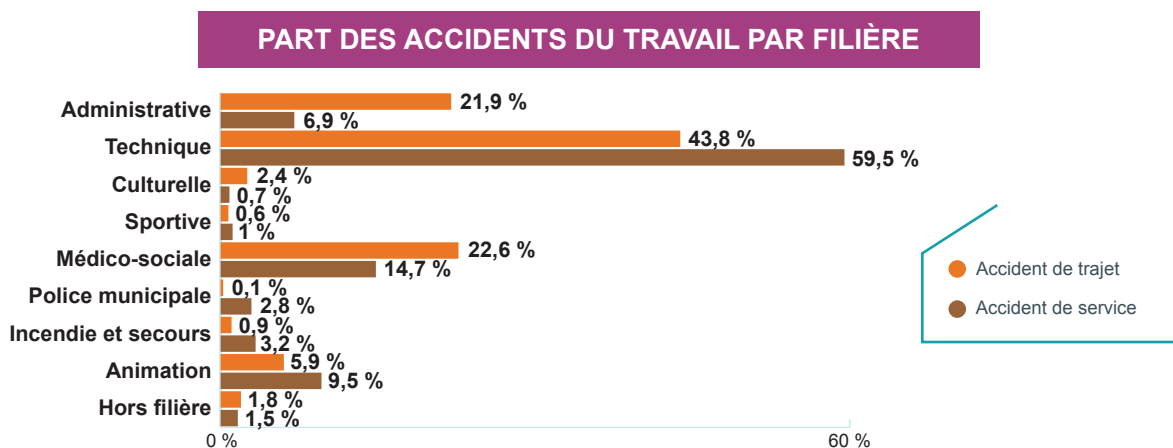
⁵ Correspond à la part du temps de travail « perdu » en raison des absences dites « compressibles ».

C - 8 ACCIDENTS SUR 10 SONT IMPUTABLES AU SERVICE

Un peu plus de 16 000 accidents du travail (service et trajet) ont été comptabilisés dans les collectivités de la région Ile-de-France. Un peu plus de 85 % de ces accidents sont imputables au service.

Les données mettent en évidence la prédominance des accidents du travail au sein de la filière technique (59,4 %), d'autant plus que cette filière ne représente que 41,6 % des effectifs globaux. Rapporté à leurs effectifs respectifs, le nombre d'accidents du travail est également important dans les filières police municipale et incendie et secours.

Ces résultats sont à mettre en relation avec la nature des emplois occupés dans ces trois filières, pour lesquelles l'exposition aux risques professionnels peut être plus élevée. A l'inverse, même si en volume le nombre d'accidents est élevé dans la filière administrative, il n'en demeure pas moins que les agents de cette filière sont moins exposés aux accidents du travail.



Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 11 pour 100 agents dans les collectivités de la région Ile-de-France. Rapporté aux données de 2007, une légère augmentation du nombre d'accidents du travail est observée tant en petite couronne qu'en grande couronne. Les SDIS sont les employeurs qui enregistrent le taux moyen d'occurrence⁶ le plus élevé : 22 accidents pour 100 agents. Ce constat s'explique par la nature des missions de ces établissements, pour lesquelles l'exposition aux risques professionnels est particulièrement élevée.

A l'échelon communal, les chiffres révèlent que le taux d'occurrence croît à mesure que la taille des collectivités augmente.

Nombre moyen d'accidents du travail pour 100 agents en fonction du type de collectivité

	Nombre moyen d'accidents du travail pour 100 agents
Départements	6
Communes de moins de 50 agents	5
Communes de 50 à 199 agents	7
Communes de 200 à 349 agents	8
Communes de 350 à 499 agents	7
Communes de 500 à 999 agents	9
Communes de 1 000 agents ou plus	21
Ensembles des établissements communaux	13
EPCI	6
<i>dont intercommunalités de projet</i>	6
OPH	16
SDIS	22
Ensemble	11

Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

⁶ Nombre d'accidents du travail pour 100 agents

D - STABILITE DES DEPENSES EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Les dépenses en matière d'hygiène et de sécurité, qui restent relativement stables depuis 2005, s'élevèrent à 115 € par agent occupant un emploi permanent au cours de l'année 2009. 91 % de ces dépenses sont des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et aux actions de

prévention (investissements, équipements et protection individuelle...) et les 9 % restant concernent les habilitations et les formations des ACMO ou des membres du comité d'hygiène et sécurité.

Nombre d'agents affectés à la prévention dans les collectivités d'Ile-de-France

Agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité (ACMO)	1 016
Agents chargés de la fonction d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)	293
Médecins de prévention	576
Autres personnes affectées à la prévention (animateurs, formateurs prévention, conseillers en prévention...)	821
Total	2 706

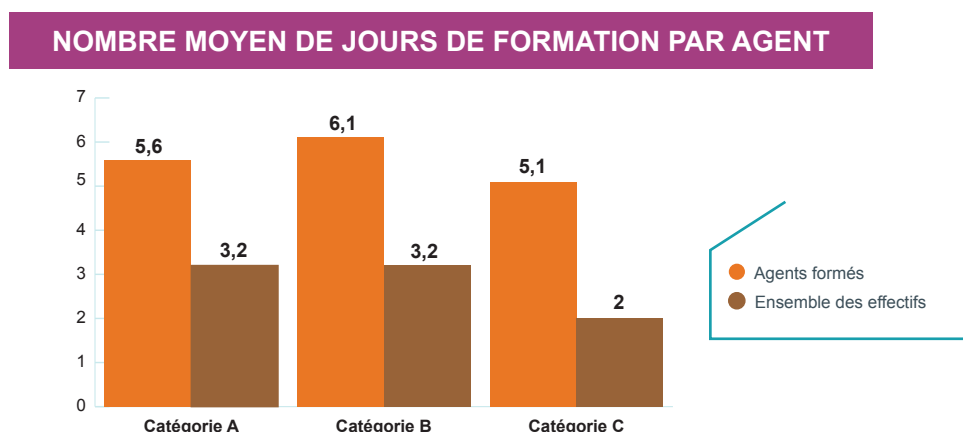
Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

En comparant avec le recensement de 2007, le nombre d'agents en charge de la mise en œuvre des actions de prévention et d'inspection en hygiène et sécurité (ACMO et ACFI) est en augmentation dans les collectivités franciliennes. Tandis que le nombre de médecins de prévention se stabilise en petite couronne, il a tendance à augmenter au sein des collectivités de la grande couronne jusqu'en 2009.

De plus, les collectivités de la petite couronne se distinguent par une baisse importante en deux ans des « autres personnes affectées à la prévention », tels que les formateurs ou les conseillers de prévention. L'augmentation du nombre d'ACMO et d'ACFI peut en être une explication.

E - DIMINUTION DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR AGENT

Le nombre moyen de jours de formation est de 2,3 par agent occupant un emploi permanent au cours de l'année 2009 (tous types de formations confondues). Cette moyenne varie en fonction des catégories hiérarchiques.



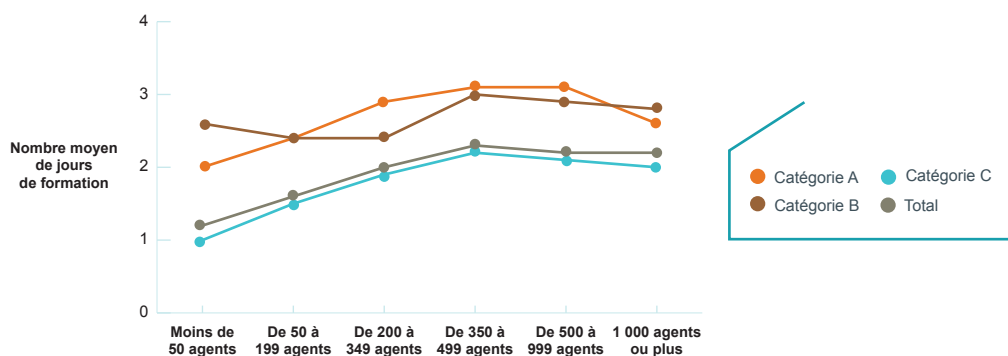
Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

Avec l'aménagement de la formation d'intégration pour l'ensemble des catégories hiérarchiques (loi du 19 février 2007), **le nombre de jours de formation des agents de catégorie C a fortement augmenté en deux ans** : la moyenne de 2 jours en 2007 passe à 5 jours en 2009.

En revanche, le nombre de jours de formation par agent (toutes catégories hiérarchiques confondus) a légèrement diminué entre 2007 et 2009 (respectivement 2,8 et 2,3).

De manière générale, le nombre de jours de formation varie selon la taille de la collectivité. En deçà de 350 agents, le nombre de jours de formation par agent croît à mesure que les effectifs communaux augmentent. A partir du seuil de 350 agents, le nombre de jours de formation se stabilise.

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION DANS LES COMMUNES ET ÉTABLISSEMENTS COMMUNAUX D'ILE-DE-FRANCE, DÉCLINÉ PAR STRATE D'AGENTS



Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

L'évolution du nombre moyen de jours de formation par agent formé occupant un emploi permanent varie selon la catégorie hiérarchique : le nombre de jours pour les agents de catégorie B a augmenté en deux ans de près d'une journée et pour ceux de catégorie C de 3 jours. Quant aux agents de catégorie A, le nombre moyen de jours reste stable entre 2007 et 2009.

Nombre de jours de formation par agent formé en 2007 et 2009

Catégorie hiérarchique	Nombre de jours de formation par agent formé en 2009	Nombre de jours de formation par agent formé en 2007
Catégorie A	5,6	5,5
Catégorie B	6,1	5,2
Catégorie C	5,1	2

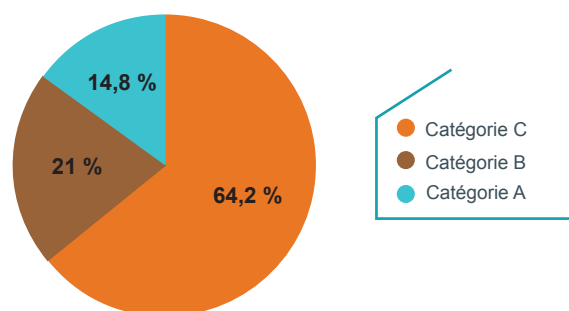
RÉPARTITION DES AGENTS PARTIS EN FORMATION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

En 2009, le taux de départ en formation des agents est de 58 % dans les collectivités d'Ile-de-France contre 44 % en 2007.

Malgré cette hausse du personnel parti en formation, les agents de catégorie C semblent avoir encore un accès relativement limité à la formation, au vu de leur poids dans l'effectif total (plus de 70 % des agents territoriaux franciliens).

Le taux de départ en formation des agents croît à mesure que la position hiérarchique s'élève. C'est ainsi que :

- 8 agents sur 10 de catégorie A ont suivi une formation en 2009 ;
- 7 agents sur 10 de catégorie B ont suivi une formation en 2009 ;
- 5 agents sur 10 de catégorie C ont suivi une formation en 2009.

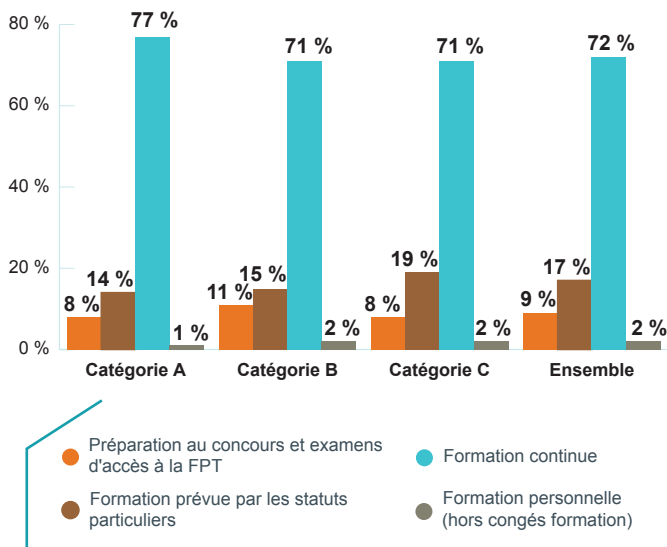


Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

FORMATIONS SUIVIES PAR MOTIF ET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

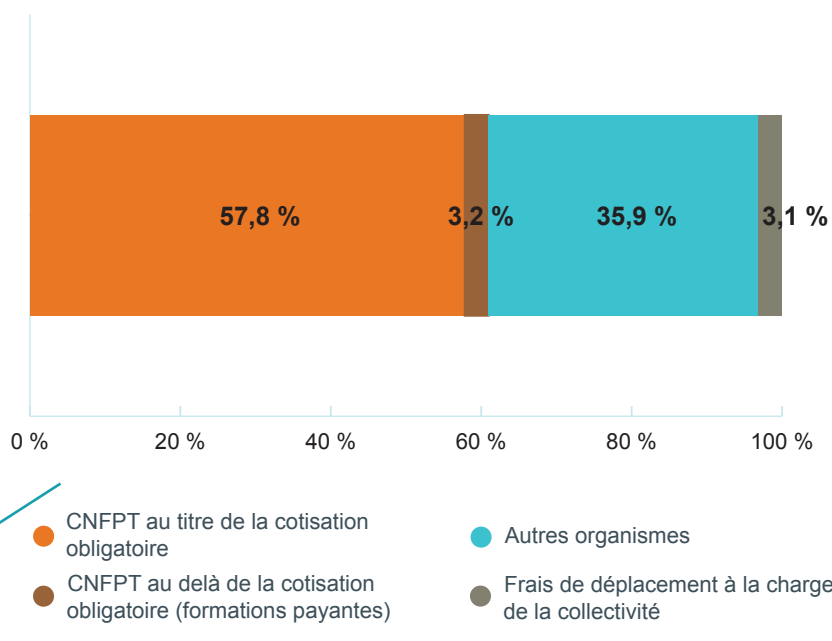
72 % des formations s'inscrivent dans le cadre de la formation continue (en cours de carrière) et 17 % concernent la formation prévue par les statuts particuliers (formation initiale). On constate une **augmentation d'environ 20 % de la formation continue** parmi l'ensemble des formations entre 2007 et 2009.

Quelle que soit la catégorie, la formation continue est incontestablement le premier motif de formation suivie, ce qui n'était pas le cas, en 2007, pour les agents de catégorie A et B.



Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

RÉPARTITION DES DÉPENSES DE FORMATION



Source : REC 2009, bases de données des centres de gestion d'Ile-de-France

La dépense moyenne par jour de formation augmente légèrement par rapport à 2007. Elle s'élève en 2009 à 138 € dans les collectivités de la région Ile-de-France. Le CNFPT reste le premier dispensateur de formation.

Un peu plus de la moitié des dépenses de formation est consacrée aux formations organisées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.



CONCLUSION

L'une des principales tendances qui se dégage de l'exploitation des REC 2009 à l'échelle régionale est la stabilité structurelle des effectifs. En effet, à l'image des précédents recensements, les effectifs franciliens recensés au 31 décembre 2009 se caractérisent par la prépondérance de la filière technique et des agents de catégorie C ainsi que par un fort taux de féminisation.

Quel que soit le territoire observé, les effectifs franciliens ont tendance à diminuer entre 2007 et 2009. Cette baisse est également observée au cours de l'année 2009, avec une diminution des effectifs sur emploi permanent au sein des collectivités d'Ile-de-France de 0,5 %.

Les recrutements d'agents non titulaires continuent à représenter la majorité des arrivées au sein des collectivités territoriales et des établissements publics d'Ile-de-France (un peu plus de 50 % des arrivées). Quant aux recrutements d'agents titulaires/stagiaires, si les principaux motifs de leur arrivée demeurent les mêmes (recrutements directs ou mutations), les recrutements de lauréats de concours sont toujours autant résiduels (moins de 4 % des recrutements de l'année).

Concernant les départs, la retraite reste le premier motif de départ des agents titulaires (30 %), avant même la mutation (28 %). Malgré une moyenne d'âge stable en deux ans (43 ans), ce constat n'est pas étonnant au regard de la pyramide des âges : 3 agents titulaires sur 10 ont 50 ans ou plus.

En matière d'absentéisme, le premier motif d'absence des agents (tous statuts confondus) est la maladie ordinaire (42 %), suivie de la longue maladie (32 %). Les observations de 2007 étaient similaires. Le nombre moyen de jours d'absence (tous statuts confondus) pour la maladie ordinaire reste également stable depuis 2007.

Les politiques de ressources humaines en matière de formation ont évolué : le nombre moyen de jours de formation des agents de catégorie C a fortement augmenté en deux ans (2 jours en 2007 contre 5 jours en 2009). Cette situation est le résultat des mesures instaurées par la loi du 19 février 2007.

En revanche, toutes catégories hiérarchiques confondues, le nombre moyen de jours de formation a légèrement diminué en deux ans, passant de 2,8 jours en 2007 à 2,3 en 2009.

Même si certaines spécificités franciliennes persistent depuis 2007 (taux de non titulaires élevé, part importante des mutations parmi les arrivées de fonctionnaires, nombre d'accidents du travail supérieur à la moyenne nationale...), l'emploi territorial francilien en 2009 présente globalement de nombreuses similitudes avec les observations établies à l'échelle nationale et peu de différences sont à relever entre les départements de ce territoire.

Centre Départemental de Gestion de la Seine-et-Marne
335, rue du Bois Guyot - 77350 LE MEE-SUR-SEINE
Tél. : 01 64 14 17 00 - Fax : 01 64 14 17 50
Service Emploi territorial - Contact : emploi@cdg77.fr

Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la région Ile-de-France
15, rue Boileau - BP 855 - 78008 VERSAILLES Cedex
Tél. : 01 39 49 63 00 - Fax : 01 39 02 27 26
Service Analyse et prospective sociales - Contact : analyse.prospective@cigversailles.fr

Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la région Ile-de-France
157, avenue Jean Lolive 93698 PANTIN Cedex
Tél. : 01 56 96 80 80 - Fax : 01 56 96 80 81
Direction de l'emploi - Contact : bilansocial@cig929394.fr