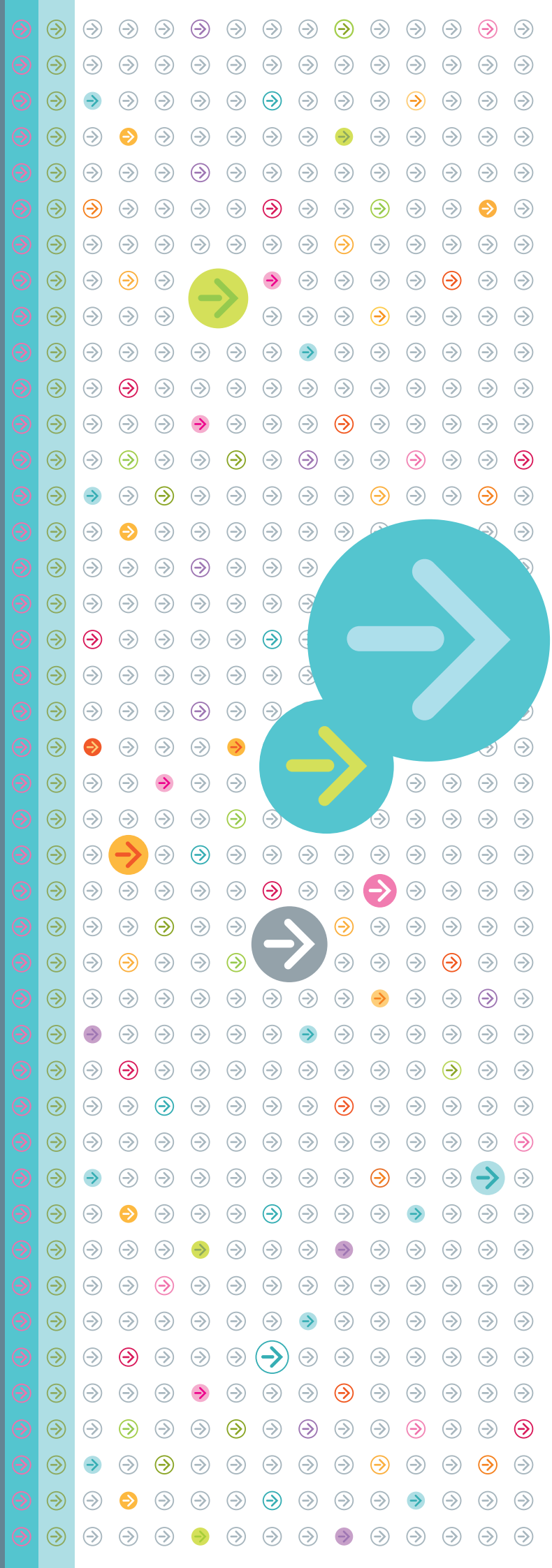
LES DIAGNOSTICS DE L'EMPLOI TERRITORIAL
ETUDES RH 1

JANVIER 2009

OBSERVER POUR AGIR

BILAN SOCIAL 2007

Données sur les collectivités de la petite couronne



CIG petite couronne

Ce document présente le bilan social des collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne, établi à partir des données des rapports sur l'état des collectivités (REC) au 31 décembre 2007 transmis en 2008 au Centre Interdépartemental de Gestion.

La participation active des collectivités en petite couronne permet de disposer d'une représentation fiable des données sociales, dont le CIG publie régulièrement la synthèse depuis 1997. De plus, un contact de proximité avec les collectivités répondantes et des échanges sur leurs données ont permis d'améliorer la qualité des informations recueillies.

Tous les champs de la gestion des ressources humaines sont balayés par les indicateurs définis au plan national. La synthèse est enrichie par des déclinaisons par type de collectivité et établissement public et, pour les communes, par strate d'agents. Il est ainsi possible de repérer les spécificités et pour chaque collectivité territoriale ou établissement public d'établir des éléments de comparaison pertinents.

Avec ces données statistiques de référence, le Centre Interdépartemental de Gestion contribue à la gestion des ressources humaines et au dialogue social dans les collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne.

Le président du CIG petite couronne

Jacques Alain Bénisti,
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

Sommaire

- Introduction P 4
  - Effectifs des agents territoriaux sur emplois permanents P 5
- Synthèse petite couronne
  - Cadrage P 6
  - Structure des effectifs P 6
  - Absences P 8
  - Formation P 9
  - Handicap, hygiène et sécurité P 10
- Déclinaison par type de collectivités
  - Communes, CCAS et CDE P 11
  - EPCI P 15
  - Conseils généraux P 18
  - OPH P 21

Chronologie

> 12, 14 et 15 février 2008 : journées d'information organisées par le CIG pour les collectivités et les établissements publics (EP) de petite couronne sur le « rapport sur l'état des collectivités » (REC).

> Début mai 2008 : mise en ligne de l'application « Bilan Social » via l'Infocentre GPEEC du CIG.
La saisie s'effectue de manière totalement dématérialisée, sur Internet.

> Mai – septembre 2008 : aide téléphonique du CIG aux collectivités pour la saisie des données.

> Juin – septembre 2008 : relances, recueil, vérification des données et compilation.

> 17 juin et 18 septembre 2008 : présentation des données relatives aux collectivités de moins de 50 agents au CTP commun du CIG.

> Octobre 2008 : clôture de la collecte.

> Octobre – novembre 2008 : traitement des données et conception de la synthèse du bilan social.

> Novembre 2008 :
- transmission aux préfectures de la petite couronne des REC des collectivités et EP de la petite couronne,
- transmission à la Direction Générale des Collectivités Locales de l'ensemble des REC recueillis.

❶ RAPPORT SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS

La loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 modifiée par l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, inscrit l'obligation de présenter un rapport :

« L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique paritaire un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation et des demandes de travail à temps partiel. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat ».

Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 dresse une liste des informations devant figurer dans ce rapport. Tous les indicateurs sont détaillés dans l'annexe du présent décret : emplois, rémunérations et charges, conditions d'hygiène et de sécurité, conditions de travail, formation, relations professionnelles, autres conditions de vie relevant de la collectivité.

Introduction

Cette synthèse présente pour la petite couronne les principaux résultats issus des rapports sur l'état des collectivités (REC) au 31 décembre 2007.

> **« Le taux de retour global des rapports sur l'état des collectivités s'élève à 86 %. »**

Le taux de retour global des REC s'élève à 86 %, soit 325 collectivités et établissements publics (EP) sur les 379 que compte la petite couronne. 4 de ces établissements n'ont pas réellement retourné de REC puisqu'ils nous ont signalé ne plus avoir d'agent dans leur structure. L'étude porte donc sur 321 collectivités et EP.
Cette année encore, la répartition par type de collectivités est la même que celle observée pour l'ensemble des collectivités et EP de la petite couronne, permettant d'avoir une vision fiable et précise de leur situation.

Nous poursuivons pour cette édition la déclinaison des principaux indicateurs par type, ainsi que par strate d'agents pour les communes, afin de permettre aux collectivités d'affiner leurs comparaisons et de se situer par rapport à des établissements qui leur ressemblent. Pour plus de pertinence, ces affinements sont complétés par la distinction des intercommunalités de projet par rapport à l'ensemble des EPCI.

Précisions méthodologiques

Les résultats présentés dans cette plaquette sont issus de données au 31 décembre 2007, et portent, pour l'essentiel, sur les emplois permanents (sauf mention contraire).

Les commentaires se centrent sur les comparaisons et les évolutions dans le temps.

Le questionnaire a connu quelques modifications depuis la collecte précédente, mais sans commune mesure avec les évolutions qui ont eu lieu entre 2003 et 2005.
Certains indicateurs ont été ajoutés (notamment sur le handicap et les avancements de grade) et d'autres ont été modifiés (principalement pour les heures supplémentaires, la formation et l' inaptitude).

En ce qui concerne la déclinaison des principaux indicateurs par type de collectivités, l'analyse se fait par comparaison dans le temps et avec la situation moyenne générale observée.

A noter que les spécificités par type sont liées principalement aux compétences des collectivités et EP concernés.

Glossaire

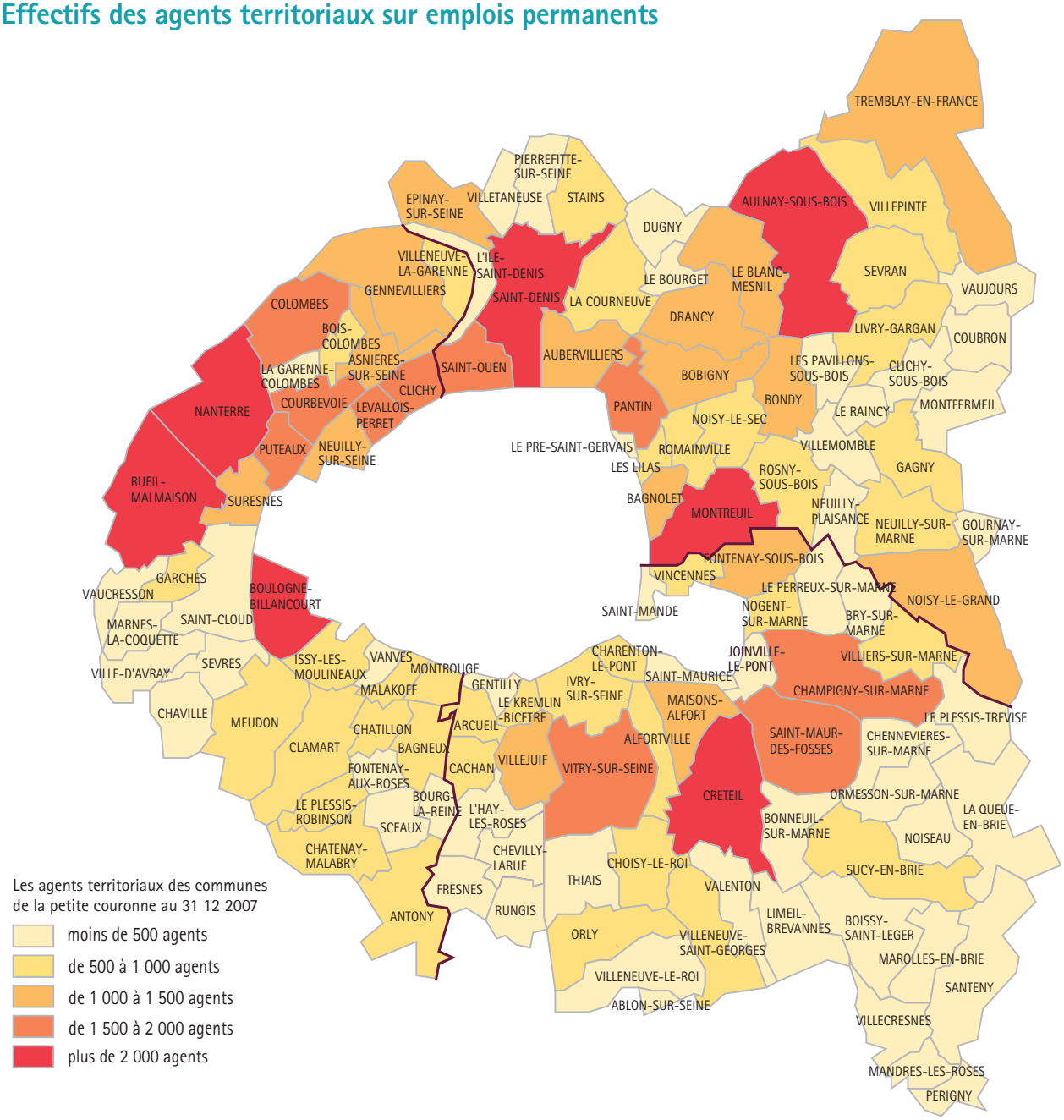
Taux d'arrivée (ou de départ) :
- Il s'agit du nombre d'agents arrivés (ou partis) sur l'effectif moyen.

Ratio de remplacement :
- Il s'agit du nombre d'arrivées sur le nombre de départs.

Taux de départ en formation :
- Il s'agit du nombre d'agents partis au moins une fois en formation au cours de l'année sur le nombre total d'agents.

Recrutement direct :
- Sans concours.

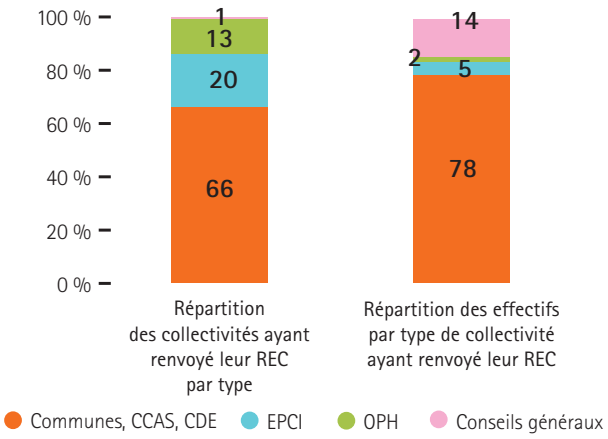
Effectifs des agents territoriaux sur emplois permanents



Synthèse petite couronne

Cadrage

Après une forte augmentation entre 1999 et 2003 suite au développement de l'intercommunalité et une légère baisse du nombre de collectivités et EP entre 2003 et 2005, on constate une légère remontée du nombre de collectivités et EP entre 2005 et 2007 (+ 4 %).

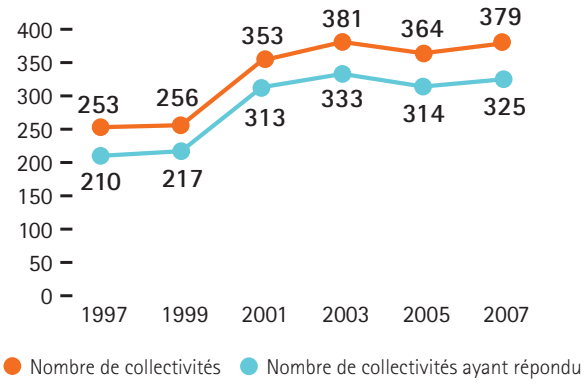


Parmi ces 379 collectivités et EP, 325 ont répondu au rapport sur l'état des collectivités, soit un taux de retour de 86 %.

Ont répondu :
- 3 conseils généraux (100 %),
- 215 communes, CCAS et CDE (85 %),
- 65 EPCI (89 %),
- 41 OPH (85 %),
- 1 EPA (CIG).

La typologie des collectivités et EP ayant répondu au REC en 2007 a quelque peu évolué depuis 2005 : le taux de retour des communes, CCAS et CDE est un peu inférieur alors que les EPCI et OPH ont plus massivement répondu cette année.

On constate logiquement une sur-représentation des effectifs des communes, y compris CCAS et CDE, ainsi que des conseils généraux par rapport à leur nombre parmi les collectivités répondantes.



Des effectifs en hausse avec des évolutions contrastées

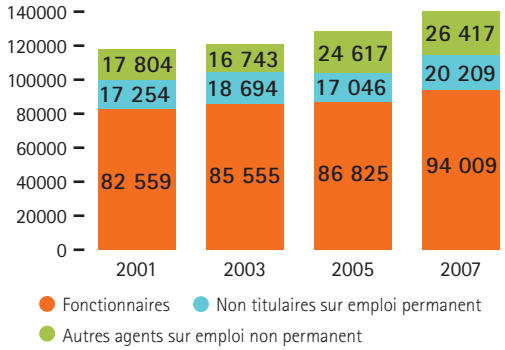
Grâce au REC, 140 635 agents territoriaux ont été recensés au 31 décembre 2007, y compris les agents sur emploi non permanent. Cela représente une progression très soutenue des effectifs, de 19,6 % depuis 2001 et de 9,4 % depuis 2005.

Cependant, le nombre d'agents ne progresse pas de la même façon entre 2005 et 2007, en fonction du statut. On note ainsi :
- + 8,3 % chez les agents titulaires,
- + 18,6 % chez les agents non titulaires,
- + 7,3 % chez les agents sur emploi non permanent.

Ces évolutions diffèrent de celles observées entre 2003 et 2005, où l'on remarquait une très forte hausse des agents sur emploi non permanent, une hausse modérée des agents titulaires et un recul des effectifs non titulaires.

Malgré cette progression différenciée des effectifs en fonction de leur statut, leur répartition reste similaire à celle observée en 2005 : 67 % d'agents titulaires, 14 % de non titulaires et 19 % d'agents sur emploi non permanent.

Evolution des effectifs des agents territoriaux



> **140 635 agents ont été recensés en petite couronne.**

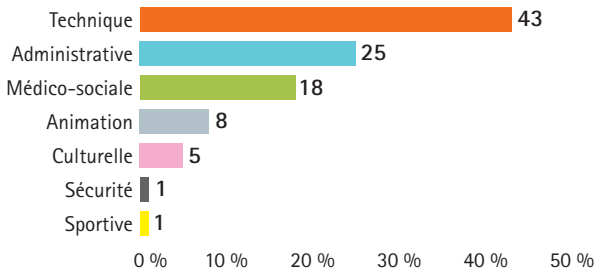
Stabilité des effectifs par filière...

Comme les années précédentes, le poids de la filière technique est le plus important : un peu plus de quatre agents sur dix travaillent dans cette filière.

Un agent sur quatre occupe un poste dans la filière administrative et un peu moins d'un sur cinq dans la filière médico-sociale.

Les autres filières représentent chacune moins de 10 % de l'ensemble des agents.

Répartition des agents sur emploi permanent par filière



...Et par catégorie hiérarchique

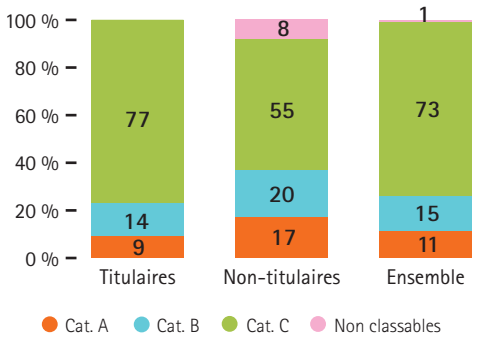
Les agents de catégorie C sont, de loin, les plus nombreux : ils représentent près de trois agents sur quatre.

Les agents de catégorie B représentent 15 % des effectifs, et les agents de catégorie A, 11 %.

Tout comme la répartition des agents par filière, la répartition par catégorie hiérarchique est très stable dans le temps.

A noter : 37 % des agents non-titulaires occupent un poste de catégorie hiérarchique A ou B, ce qui n'est le cas que pour 23 % des agents titulaires.

Répartition des catégories hiérarchiques par statut



Vieillissement des effectifs

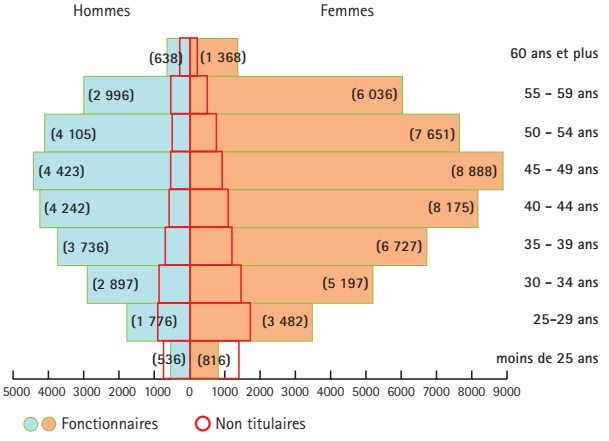
Le vieillissement des effectifs se poursuit entre 2005 et 2007, suivant ainsi la tendance générale du vieillissement de la population française.

Bien que les agents non titulaires soient plus jeunes (32 % ont moins de 30 ans contre 9 % pour les titulaires), leur poids ne ralentit pas ce phénomène. Leur part recule même entre 2005 et 2007 : les moins de 30 ans représentaient alors 34 % des effectifs non titulaires.

	2003	2005	2007
Age moyen	41 ans 6 mois	42 ans 6 mois	43 ans 2 mois
Part des - 30 ans	15,3 %	13,8 %	12,8 %
Part des + de 50 ans	23,4 %	26,6 %	28,9 %

On peut également noter que :

- les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes,
- l'âge moyen a augmenté de 8 mois,
- la part des agents de moins de 30 ans perd 1 point, tandis que celle des plus de 50 ans progresse de 2,3 points.



Une stabilité des effectifs mais une structure des agents différente

En 2007, il y a eu quasiment autant d'arrivées que de départs (ratio de remplacement égal à 1). Tout comme en 2003 et en 2005, la structure des agents n'est pas la même : plus de fonctionnaires quittent les collectivités et EP qu'il n'en arrive ; à l'inverse, plus d'agents non-titulaires arrivent dans les collectivités et EP qu'il n'en part. Si le taux d'arrivée est le même qu'en 2005, le taux de départ a légèrement augmenté, conduisant à une stabilité des effectifs au cours de l'année 2007.

Flux	2003	2005	2007
Taux de départ	11,8 %	8,9 %	9,2 %
Taux d'arrivée	11,2 %	9,2 %	9,2 %
Ratio de remplacement	0,95	1,04	1

Les départs, chez les fonctionnaires, sont surtout le fait de mutations, détachements ou fins de détachement (32 %), de départs à la retraite ou de congés de fin d'activité (32 %) ou de disponibilité/congés parentaux (23 %). Les départs à la retraite sont plus nombreux en proportion puisqu'ils représentaient 25 % des départs des titulaires en 2005.

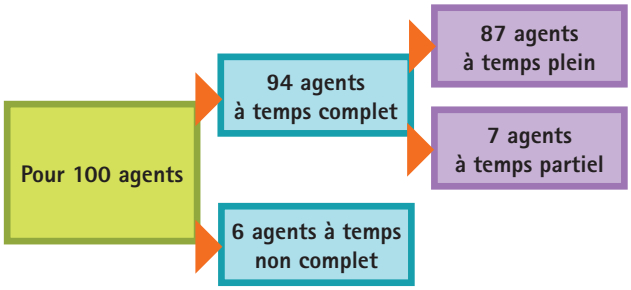
Chez les agents non-titulaires, 62 % des départs sont liés à des fins de contrat et près d'un départ sur quatre est le fait d'une démission (26 %).

Les arrivées de fonctionnaires par recrutement direct ou mutation représentent respectivement 32 % et 23 % des arrivées.

Les collectivités et EP recrutent, en effectif, plus d'agents non-titulaires que de fonctionnaires dans les filières médico-sociale, culturelle, animation et sportive. En 2005, ce constat n'était vrai que pour les filières animation et sportive.

Au cours de l'année 2007, 10,5 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade (contre 5 % en 2005) et 40 % d'un avancement d'échelon (contre un tiers en 2005). De plus, 3 432 agents non titulaires ont été nommés stagiaires.

Plus d'agents à temps complet et stabilité du temps partiel



Comme les années précédentes, les quotités de travail autres que le temps plein sont peu usitées. Seuls 6 % des agents travaillent à temps non complet, ce qui est une spécificité liée à la taille des collectivités territoriales de la petite couronne.

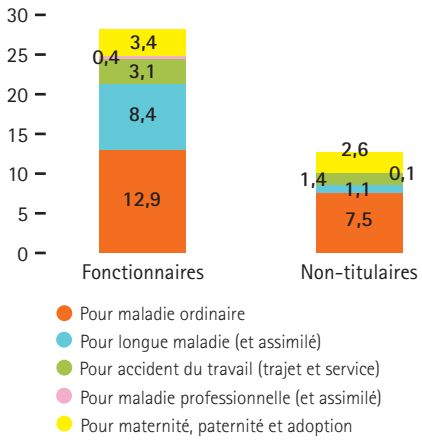
7 % des agents occupant un poste à temps complet sont concernés par le travail à temps partiel. Ce taux est stable depuis 2001.

Le temps partiel concerne plus largement les femmes : 10 % des femmes travaillant à temps complet ont recours au temps partiel, contre 2 % des hommes, comme en 2005.

Les agents à temps partiel travaillent le plus souvent entre 80 et 90 %, et cette part ne cesse d'augmenter (61 % des cas de temps partiel contre 56 % en 2005).

Baisse sensible des absences pour maladie ordinaire

Nombre moyen de jours d'absence par motif selon le statut de l'agent



De manière générale, le taux d'absence continue d'augmenter entre 2005 et 2007, chez les titulaires comme chez les non titulaires.

Les principaux motifs d'absence sont toujours la maladie ordinaire et la longue maladie.

Après avoir constaté entre 2003 et 2005 une baisse significative

du nombre moyen de jours d'absence pour maladie ordinaire chez les titulaires et non titulaires, on assiste à une stabilisation chez les titulaires et la poursuite de la baisse chez les non titulaires (- 1,5 jours).
Par contre, le nombre moyen de jours d'absence pour longue maladie se stabilise chez les titulaires comme les non titulaires, après une progression chez les fonctionnaires et une baisse chez les non-titulaires entre 2003 et 2005.

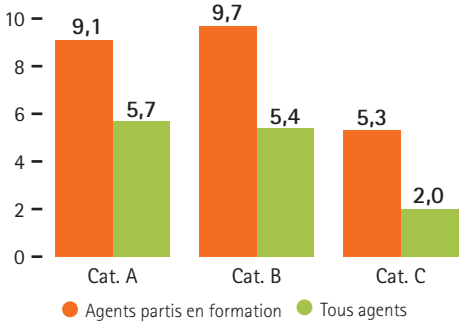
	Nb jours d'absence	Taux d'absence 2007	Taux d'absence 2005	Taux d'absence 2003
Titulaires et stagiaires	2 711 467	6,6 %	7,3 %	7,9 %
Non titulaires	261 830	3,2 %	3,2 %	3,5 %

Les autres motifs d'absence sont stables entre 2005 et 2007.
Les disparités entre fonctionnaires et non titulaires s'expliquent par le profil des agents (âge, ancienneté et catégorie hiérarchique) : il n'est donc pas possible d'effectuer de comparaisons entre ces populations très différentes.

Important : les calculs sont effectués sur des durées exprimées en jours calendaires : samedi et dimanche compris.

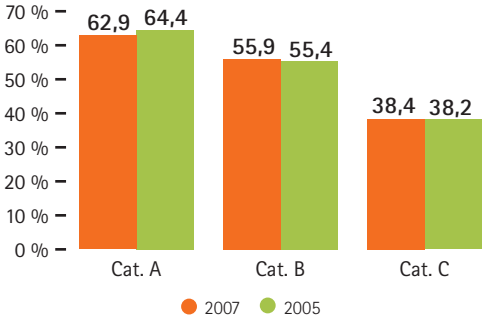
Plus de formation malgré des disparités entre catégories hiérarchiques persistantes

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent



Le nombre moyen de jours de formation par agent en 2007 (tous agents et toutes catégories confondus) s'élève à 3 jours, soit une progression de 0,1 jour par rapport à 2005.
L'écart entre le nombre moyen de jours de formation par agent, tous agents confondus, et par agent parti en formation souligne la concentration des formations sur une partie seulement des effectifs.
En moyenne, 43,7 % des agents sont partis en formation au cours de l'année 2007 (43,4 % en 2005) pour une durée totale de 6,8 jours par agent (6,7 jours en 2005). On constate donc une stabilisation des départs en formation et de leur durée.
On peut également noter des disparités importantes entre les catégories hiérarchiques : les agents de catégories A et B partent plus souvent et plus longtemps en formation que les agents de catégorie C, et ce phénomène est stable dans le temps.

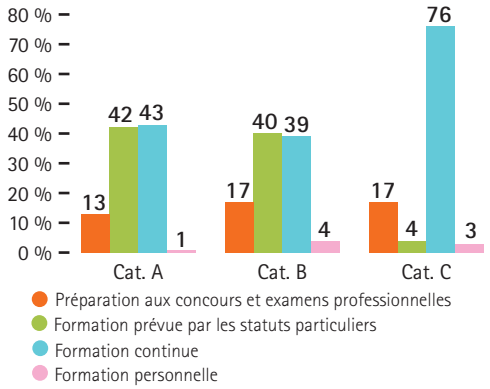
Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent



La répartition des jours de formation par type a évolué entre 2005 et 2007.
Pour les agents de catégorie A et B, la part des formations prévues par les statuts particuliers a nettement augmenté, passant d'un tiers à 40 %. Pour les agents de catégorie B, ces formations deviennent même le premier motif de formation.

Pour les agents de catégorie C, la formation continue reste largement en tête des types de formation, car la réforme des formations prévues par les statuts particuliers ne s'est appliquée que partiellement en 2007.

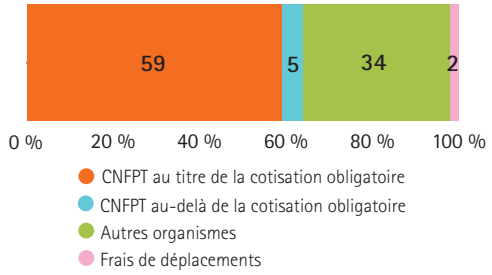
Répartition des types de formation suivie par les agents sur emploi permanent



Comme en 2005, le CNFPT est le principal organisme dispensateur de formations.
Le coût moyen d'une journée de formation a augmenté entre 2005 et 2007, puisqu'il est passé de 113 € à 120 €, mais reste toujours inférieur au coût recensé en 2003 (131 €).

Le montant dépensé par agent, permanent ou non, a également augmenté puisqu'il passe de 276 € en 2005 à 285 € en 2007.

Répartition des dépenses de formation par type



Handicap : un taux légal difficile à atteindre

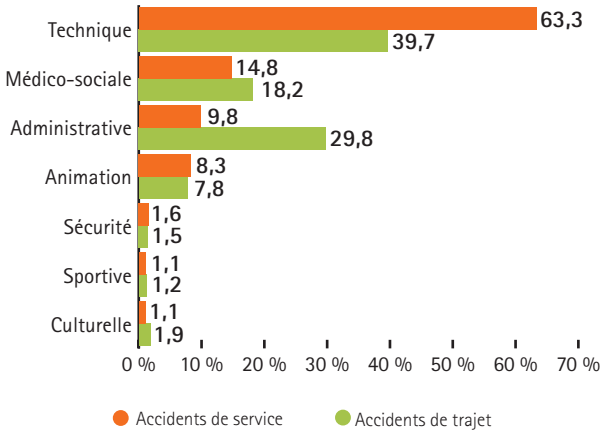
4 927 agents reconnus travailleurs handicapés ont été recensés dans les collectivités et EP de petite couronne au 31 décembre 2007, soit une hausse de 20 % par rapport aux chiffres de 2005.
Leur taux d'emploi s'élève à 4 %, le taux légal pour les collectivités de plus de 20 agents étant fixé à 6 %.

A noter : 24 % des collectivités répondantes ont moins de 20 agents, et ne sont donc pas soumises à cette obligation d'emploi.

89 % des agents reconnus travailleurs handicapés sont des agents de catégorie C (9 % en catégorie B et 2 % en catégorie A), contre 92 % en 2005.
Il s'agit surtout de fonctionnaires inaptes ou reclassés, ou d'agents handicapés reconnus par la CDAPH ; ils représentent respectivement 34 % et 35 % des agents reconnus travailleurs handicapés. Cette répartition a évolué depuis 2005 où ils représentaient alors 32 et 28 % des agents handicapés.

Prévention, hygiène et sécurité

Types d'accidents par filière



En 2007, 10 877 accidents du travail imputables au service ou au trajet ont été recensés, soit une occurrence de 9,5 %. Parmi ceux-ci, 85,6 % sont des accidents de service.
Ces accidents de service touchent surtout les agents de la filière :

- technique : 63 %
- médico-sociale : 15 %
- administrative : 10 %
- animation : 8 %

Les autres filières représentent moins de 5 % des accidents de service.
Dans le cadre de la prévention des risques, les collectivités et établissement publics ont dépensé, en moyenne, 111 € par agent en matière d'hygiène et de sécurité en 2007, tout comme en 2005.

Personnels affectés à la prévention	2005	2007
ACMO	348	357
ACFI	83	96
Médecins de prévention	180	188
Autres personnels	397	1 140

Déclinaison par type de collectivités

LES COMMUNES, CCAS ET CDE[1]

BAISSE DES EFFECTIFS DANS LES COMMUNES DE MOINS DE 500 AGENTS

UN VIEILLISSEMENT DES EFFECTIFS, QUI RESTENT PLUS JEUNES QUE L'ENSEMBLE DES COLLECTIVITÉS

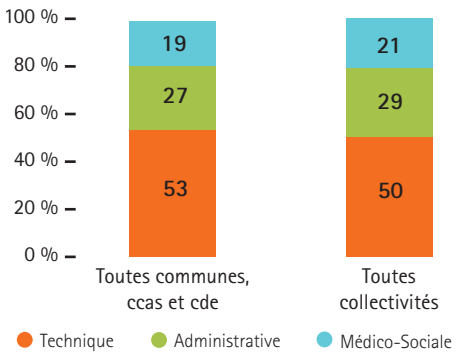
	< 350 agents		De 350 à 500 agents		De 500 à 1 000 agents		Plus de 1 000 agents		Ensemble communes	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Fonctionnaires	3 903	61 %	7 772	60 %	16 131	61 %	41 337	65 %	69 143	63 %
Non titulaires sur emploi permanent	829	13 %	1 678	13 %	3 866	15 %	10 093	16 %	16 466	15 %
Sous-total permanent	*4 732*	*74 %*	*9 450*	*72 %*	*19 997*	*76 %*	*51 430*	*81 %*	*85 609*	*78 %*
Agents sur emploi non-permanent	1 627	26 %	3 585	28 %	6 482	24 %	12 115	19 %	23 809	22 %
Ensemble	**6 359**	**100 %**	**13 035**	**100 %**	**26 479**	**100 %**	**63 545**	**100 %**	**109 418**	**100 %**
Part des effectifs totaux	5 %		9 %		19 %		45 %		78 %	
Part des femmes	66 %		67 %		66 %		62 %		64 %	
Age moyen	43 ans		43 ans et 1 mois		43 ans		42 ans et 8 mois		43 ans	
Part des moins de 30 ans	13,4 %		12,7 %		13,1 %		13,6 %		13,4 %	
Part des plus de 50 ans	27,7 %		28,7 %		27,7 %		27,6 %		27,8 %	

[1] Le terme de « communes » est utilisé pour désigner les communes, CCAS et CDE, les communes constituant la grande majorité des effectifs de ce groupe.

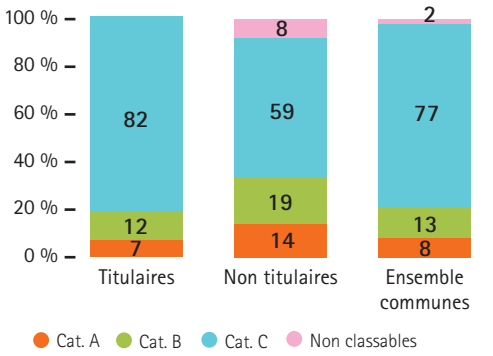
LES FILIÈRES ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE PEU DIFFÉRENTES DE L'ENSEMBLE DES COLLECTIVITÉS

DES QUOTITÉS DE TRAVAIL COMPARABLES À CELLES OBSERVÉES AU NIVEAU GLOBAL

Répartition des principales filières



Répartition par catégorie hiérarchique et par statut



Stabilité de la répartition par filière et par catégorie hiérarchique dans le temps.

93 % des agents sont à temps complet, dont **6 %** à temps partiel.

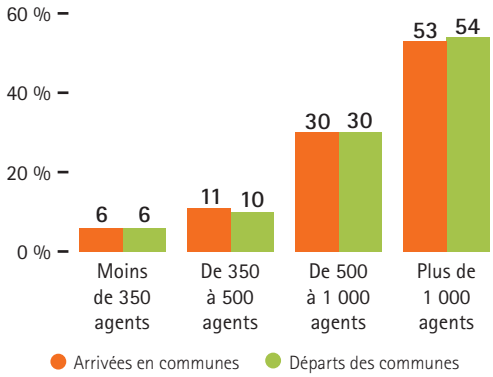
Peu de variations de la structure des effectifs par filière, catégorie hiérarchique, statut et temps de travail selon la taille de la commune.

On remarque une plus grande place de la filière technique dans les communes de moins de 350 agents.

PLUS DE DÉPARTS QUE D'ARRIVÉES POUR TOUTES LES STRATES DE COMMUNES

HAUSSE DES DÉPARTS EN RETRAITE

Part des flux par strate



7 745 arrivées (dont 38 % de fonctionnaires) ➔

Communes ➔ 8 561 départs (dont 60 % de fonctionnaires)

Arrivées de fonctionnaires : des recrutements directs à **41 %,** des mutations à **27 %** et des recrutements de lauréats de concours à **9 %**. Plus la commune est grande, plus la part des recrutements par mutation est faible.

Départs de fonctionnaires : des détachements, mutations ou fin de détachement à **31 %,** des départs en retraite ou en CFA à **31 %** ou en congé parental ou disponibilité à **25 %.** La part des départs pour détachement, mutation ou fin de détachement baisse quand la taille de la commune augmente alors qu'elle augmente pour les départs pour congé parental ou disponibilité.

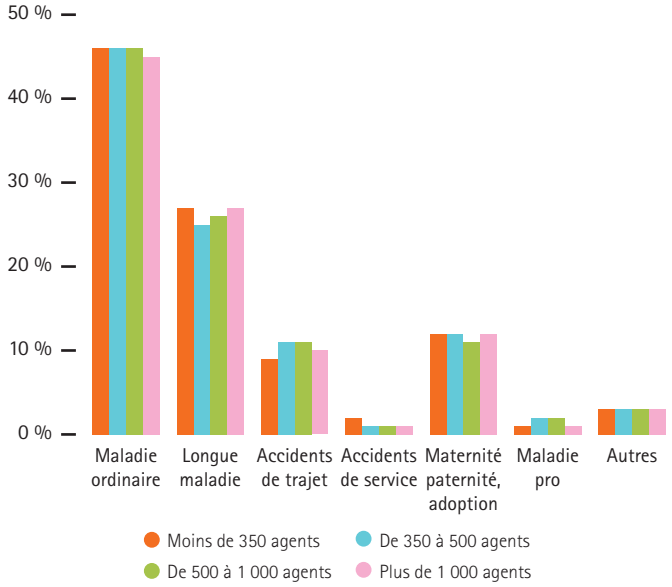
	Moins de 350 agents	De 350 à 500 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble communes
Taux d'arrivée	9,9 %	8,8 %	11,5 %	7,9 %	**9 %**
Taux de départ	10,5 %	9,4 %	12,7 %	8,9 %	**10 %**
Ratio de remplacement	0,95	0,94	0,9	0,88	**0,9**

LA STRUCTURE DES ABSENCES VARIE PEU AVEC LA TAILLE DES COMMUNES

Nombre moyen de jours d'absences par type d'absence

	< 350 agents		De 350 à 500 agents		De 500 à 1 000 agents		Plus de 1 000 agents		Ensemble communes	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	11,6	9,1	12,1	8,6	13,2	7,5	13,3	7,6	13	7,8
Longue maladie	7,7	1,3	7,5	1,2	8,9	0,7	8,9	1	8,5	1
Accidents du travail	2,9	2,2	3,3	1,9	3,6	1,4	3,4	1,3	3,4	1,4
Ensemble absences	25,9	17,1	27,4	14,9	29,5	12,6	30,5	13	29,7	13,3

Répartition des journées d'absence en fonction du motif et de la taille de la commune



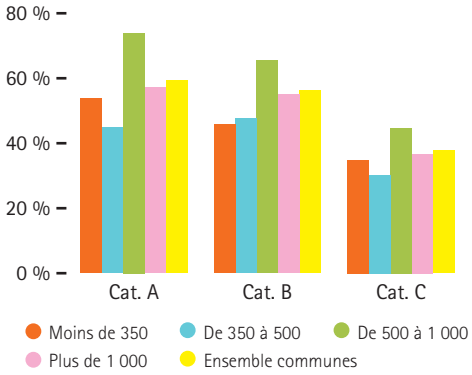
Un léger recul du nombre moyen de jours d'absence par agent, que l'on retrouve pour toutes les tailles de communes sauf celles de moins de 350 agents.

UN EFFORT DE FORMATION ACCRU POUR TOUTES LES COMMUNES

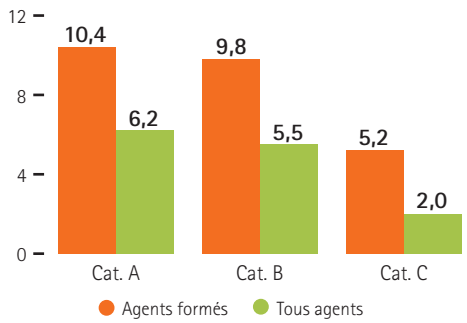
LA RELATION ENTRE TAUX DE DÉPART EN FORMATION ET TAILLE DE LA COMMUNE NE SE RETROUVE PLUS EN 2007

	Moins de 350 agents	De 350 à 500 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble communes
Nombre de jours par agent	2,6	2,4	2,8	2,8	2,8
% des effectifs partis en formation	37 %	33 %	49 %	40 %	41 %
Dépenses de formation par agent	244 €	214 €	250 €	271 €	258 €

Taux de départ en formation
par catégorie et taille de communes



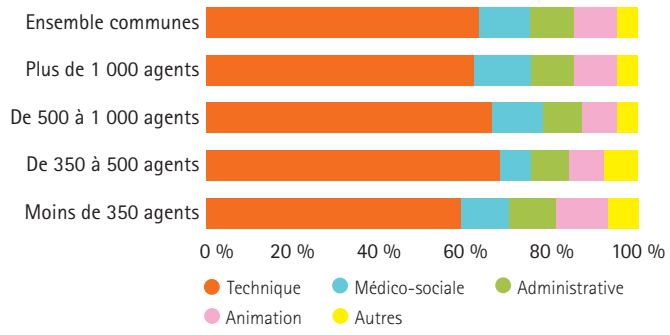
Nombre moyen de jours de formation
par agent sur emploi permanent (toutes communes)



DES ACTIONS VARIÉES EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL SELON LA TAILLE DE LA COMMUNE

	Moins de 350 agents	De 350 à 500 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble communes
Dépenses d'hygiène et sécurité par agent	91 €	67 €	206 €	115 €	130 €
Taux d'occurrence d'accidents du travail (nombre d'accidents/effectif)	47 %	9 %	18 %	38 %	30 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail (en %)	92 %	85 %	88 %	86 %	87 %
% de handicapés	3 %	4 %	4 %	5 %	4 %

Ventilation des accidents du travail par filière



Plus la commune est grande, plus la part des accidents de service parmi les accidents du travail est faible.

LES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPERATION INTERCOMMUNALE (EPCI)[2]

63 % DES AGENTS DES EPCI TRAVAILLENT DANS UNE INTERCOMMUNALITÉ DE PROJET

DES EFFECTIFS VIEILLISSANTS, MAIS TOUJOURS PLUS JEUNES QUE L'ENSEMBLE DES COLLECTIVITÉS

	Ensemble des EPCI		Dont interco de projet	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	5 395	75 %	3 402	76 %
Non titulaires sur emploi permanent	1 439	20 %	827	18 %
Sous-total Permanent	*6 834*	*95 %*	*4 229*	*94 %*
Autres agents sur emploi non-permanent	362	5 %	275	61 %
Ensemble	**7 196**	**100 %**	**4 504**	**100 %**

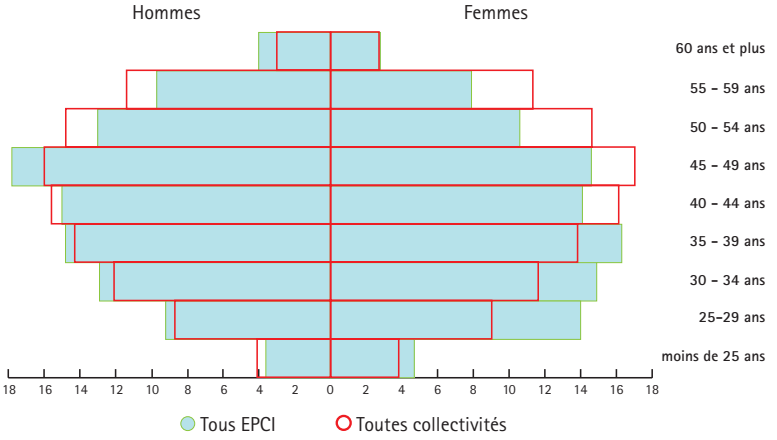
Les 65 EPCI ayant répondu représentent 5 % des effectifs totaux.

43 % des agents sont des femmes.

L'âge moyen des agents est de 42 ans.

15,3 % des agents ont moins de 30 ans, 24,3 % ont 50 ans ou plus.

Pyramide des âges (%)

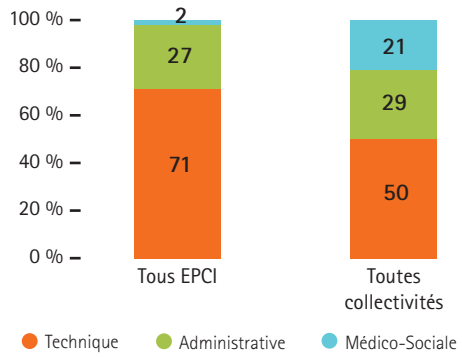


HAUSSE DE LA PART DES AGENTS DE CATÉGORIE A CHEZ LES NON TITULAIRES

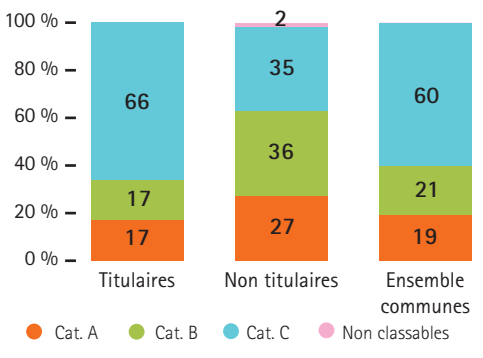
UNE PART MOINS IMPORTANTE DES AGENTS DE CATÉGORIE C DANS LES INTERCO DE PROJET

86 % des agents travaillent à temps complet, dont 5 % à temps partiel.

Répartition des principales filières



Répartition des catégories hiérarchiques par statut



[2] Sont intégrés ici l'ensemble des EPCI et les intercommunalités de projet (c'est-à-dire les communautés d'agglomération et les communautés de communes).

UNE HAUSSE SOUTENUE DES EFFECTIFS, MAIS QUI SE RALENTIT PAR RAPPORT À 2005

L'AUGMENTATION DES EFFECTIFS EST PLUS IMPORTANTE DANS LES INTERCOS DE PROJET, DU FAIT DES TRANSFERTS DE COMPÉTENCES

996 arrivées (dont 66 % de fonctionnaires) ➔
EPCI ➔ 554 départs (dont 65 % de fonctionnaires)
Taux d'arrivée : 15,1 % - Taux de départ : 8,4 %
Ratio de remplacement : 1,8

Recrutements de fonctionnaires : des transferts de compétence à 30 %, des recrutements directs à 29 %, des détachements d'autres collectivités à 16 % et des mutations à 16 %.

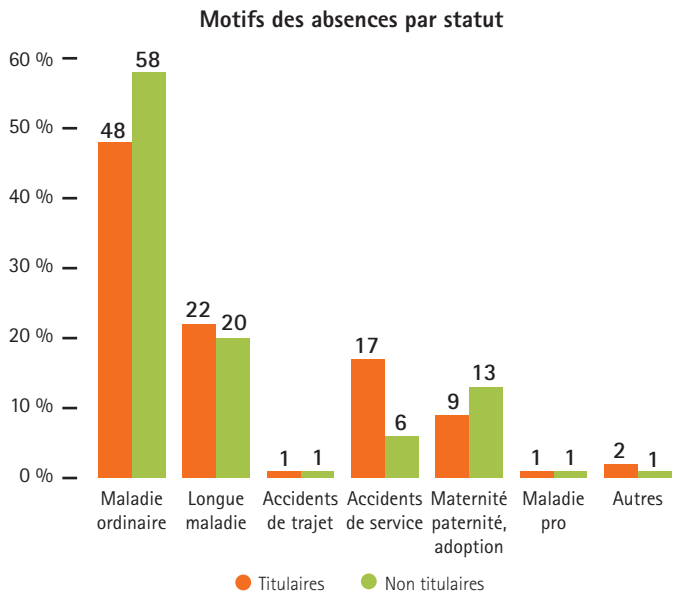
Départs de fonctionnaires : des détachements, mutations ou fin de détachement à 46 %, des congés parentaux ou disponibilité à 14 % et des départs en retraite à 23 %.

HAUSSE DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT CHEZ LES NON TITULAIRES, BAISSE CHEZ LES TITULAIRES

DES ABSENCES PLUS IMPORTANTES DANS LES INTERCOS DE PROJET

Nombre moyen de jours d'absences par type d'absence

	Ensemble des EPCI		Dont interco de projet	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	8,7	5,6	11,4	4,5
Longue maladie	4,0	2,0	5,5	0,9
Accidents du travail	3,3	0,7	4,6	0,8
Ensemble absences	18,1	9,6	23,5	7,8



UNE BAISSE DU TAUX DE DÉPART ET DE LA DURÉE DES FORMATIONS

UN EFFORT DE FORMATION PLUS IMPORTANT DANS LES INTERCOS DE PROJET, À RELIER À LA TAILLE DES STRUCTURES

2,2 jours de formation en moyenne par agent

(interco de projet : 2,8)

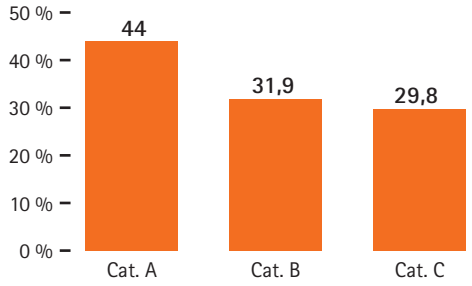
33 % des effectifs ont participé à une action de formation

(interco de projet : 40 %)

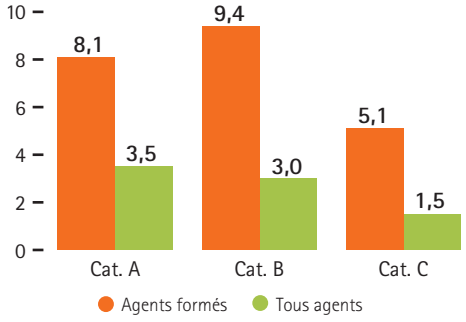
292 € de dépense moyenne de formation par agent

(interco de projet : 345 €).

Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent



Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent

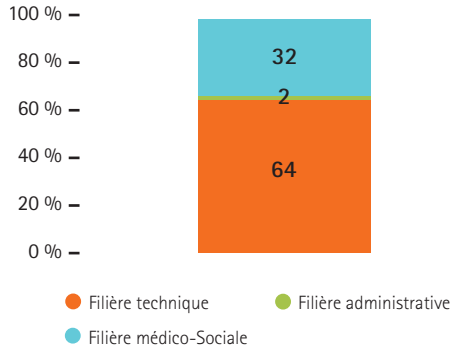


LES ACCIDENTS DE SERVICE NE SE CONCENTRENT PLUS UNIQUEMENT SUR LA FILIÈRE TECHNIQUE, SAUF DANS LES INTERCOS DE PROJET

PEU D'AGENTS HANDICAPÉS DANS LES EPCI

	Ensemble des EPCI	Dont interco de projet
Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent	153 €	203 €
Taux d'occurrence d'accidents du travail (nombre d'accidents/effectif)	9 %	8,4 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail (en %)	86 %	78 %
% d'agents handicapés	2 %	2 %

Répartition des accidents du travail par filière



LES CONSEILS GENERAUX

UNE PART IMPORTANTE D'AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT

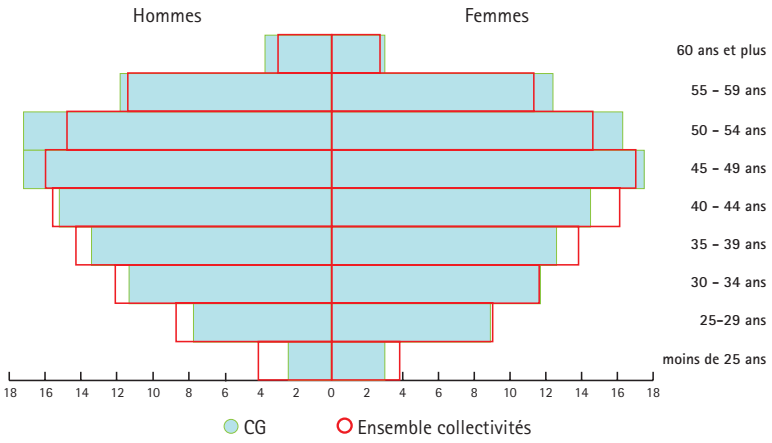
DES EFFECTIFS VIEILLISSANTS ET PLUS ÂGÉS QUE L'ENSEMBLE DES AGENTS

	Effectifs	%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	16 190	80,6 %
Non titulaires sur emploi permanent	1 809	9 %
Sous-total Permanent	*17 999*	*89,6 %*
Autres agents sur emploi non-permanent	2 099	10,4 %
Ensemble	**20 098**	**100 %**

Les 3 trois conseils généraux (CG)
représentent 14 % des effectifs totaux.
77 % des agents sont des femmes.

L'âge moyen est de 44 ans.
11,5 % des agents ont moins de 30 ans,
32 % ont 50 ans ou plus.

Pyramide des âges (%)

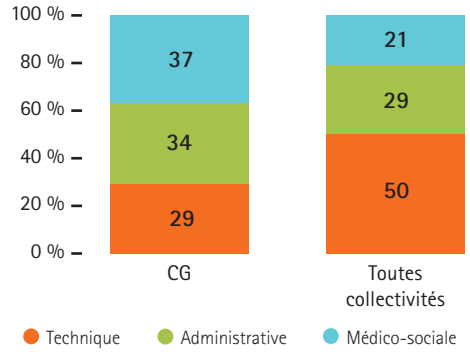


DES EMPLOIS CONCENTRÉS SUR QUELQUES FILIÈRES ET UN RECOURS AU TEMPS PARTIEL PLUS FRÉQUENT

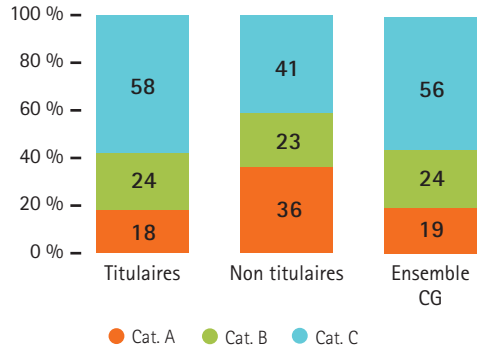
PART PLUS IMPORTANTE D'AGENTS DE CATÉGORIES A ET B

Une part négligeable des agents travaille à temps non complet.
12 % des agents à temps complet sont à temps partiel.

Répartition des agents sur les principales filières



Répartition des catégories hiérarchiques par statut



UNE FORTE HAUSSE DES EFFECTIFS À METTRE EN RELATION AVEC LES NOUVELLES COMPÉTENCES DES CONSEILS GÉNÉRAUX

1 622 arrivées (dont 76 % de fonctionnaires) ➔
Conseil généraux ➔ 1 057 départs
(dont 80 % de fonctionnaires)

Taux d'arrivée : 9,2 % - **Taux de départ :** 6 %

Ratio de remplacement : 1,53

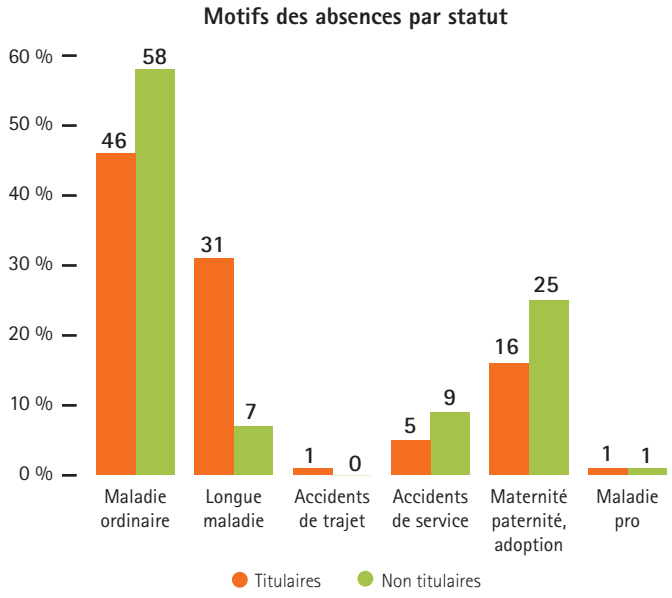
Recrutements de fonctionnaires : 32 % de recrutements directs, 32 % de transferts de compétence et 14 % de mutations.

Départs de fonctionnaires : 32 % de détachements, mutations ou fin de détachement, 38 % de départs en retraite et CFA et 18 % de congés parentaux ou mise en disponibilité.

HAUSSE DES ABSENCES DES AGENTS TITULAIRES, BAISSE DES ABSENCES DES AGENTS NON TITULAIRES

Nombre moyen de jours d'absences par type d'absence

	Titulaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	13,1	6,6
Longue maladie	8,8	0,8
Accidents du travail	1,7	1,1
Ensemble absences	28,3	11,4



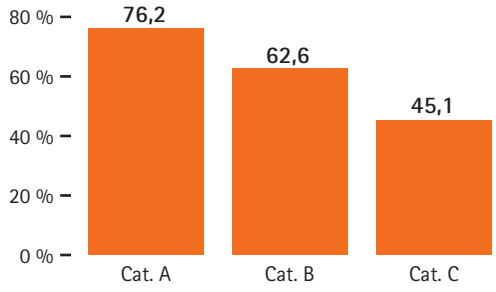
HAUSSE DES FORMATIONS, QUI RESTENT PLUS FRÉQUENTES QUE DANS L'ENSEMBLE DES COLLECTIVITÉS

4,1 jours de formation en moyenne par agent.

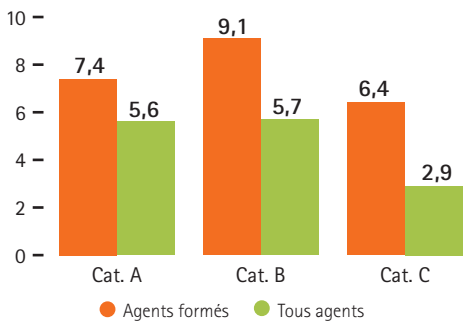
55 % des effectifs ont participé à une action de formation.

398 € de dépense moyenne de formation par agent.

Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent



Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent

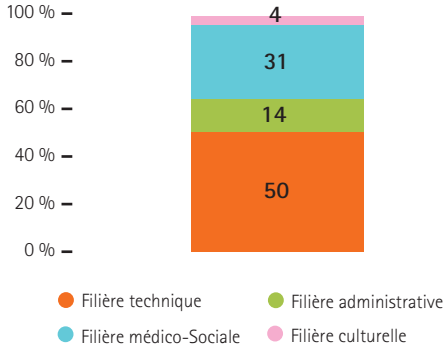


LE TAUX LÉGAL D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES EST PRESQUE ATTEINT

UNE HAUSSE DES ACCIDENTS DANS LA FILIÈRE TECHNIQUE, À METTRE EN LIEN AVEC LE TRANSFERT DES COMPÉTENCES

	2005	2007
Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent	20 €	11 €
Taux d'occurrence d'accidents du travail (nombre d'accidents/effectif)	6 %	6 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail (en %)	71 %	74 %
% d'agents handicapés	5,43 %	5,70 %
Part des CG ayant un programme annuel de prévention	33 %	2 en cours, 1 « non »
Part des CG ayant un rapport annuel d'évaluation des risques professionnels	0 %	2 en cours, 1 « non »
Part des CG ayant un rapport du médecin de prévention	100 %	3 « oui »
Part des CG ayant des fiches des risques professionnels	66 %	1 en cours, 2 « oui »
Part des CG ayant un document unique	0 %	3 « en cours »

Répartition des accidents du travail par filière



LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT (OPH)[3]

UNE PART DES HOMMES PLUS IMPORTANTE ET UN VIEILLISSEMENT PLUS ACCENTUÉ, QUI S'ACCÉLÈRE

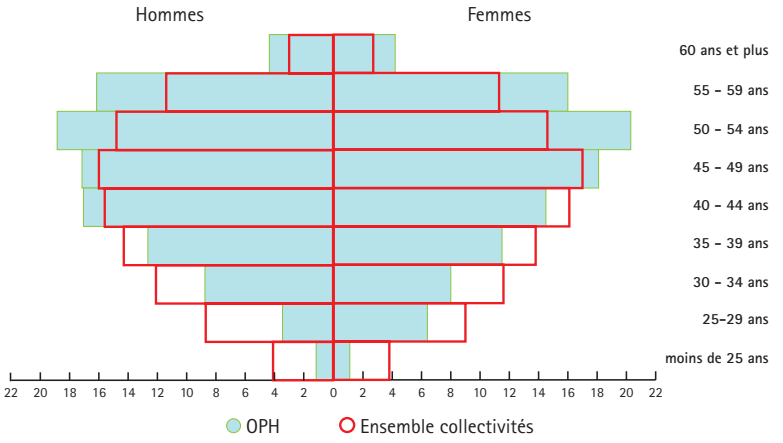
UNE HAUSSE DES EMPLOIS NON PERMANENTS, QUI RESTENT CEPENDANT TRÈS PEU NOMBREUX

	Effectifs	%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	2 827	85,4 %
Non titulaires sur emploi permanent	401	12,1 %
Sous-total Permanent	*3 228*	*97,6 %*
Autres agents sur emploi non permanent	81	2,4 %
Ensemble	3 309	100 %

Les 41 OPH ayant répondu représentent
2 % des effectifs totaux.
50 % des agents sont des femmes.

L'âge moyen est de 46 ans et 2 mois.
6,1 % des agents ont moins de 30 ans,
39,9 % ont 50 ans et plus.

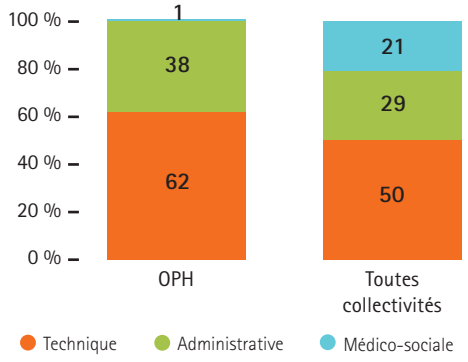
Pyramide des âges (%)



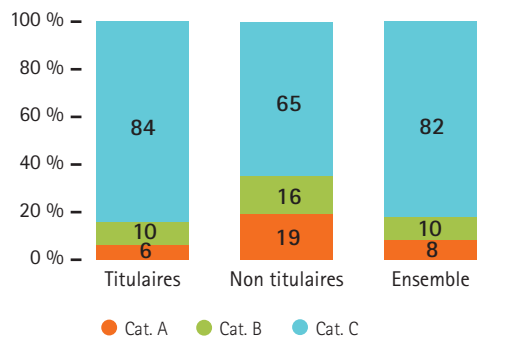
SEULEMENT DEUX FILIÈRES REPRÉSENTÉES ET UNE LARGE MAJORITÉ D'AGENTS DE CATÉGORIE C

Une quantité négligeable d'agents à temps non complet.
Hausse du temps partiel, qui passe de 4 à 7 % des agents à temps complet.

Répartition des effectifs par filière



Répartition des catégories hiérarchiques par statut



[3] Les données présentées ici concernent les effectifs de fonctionnaires et non titulaires de droit public des OPH. Les agents relevant du droit privé ne sont pas concernés par le champ du REC.

FLUX : NETTE BAISSE DES EFFECTIFS RELEVANT DU DROIT PUBLIC, AUGMENTATION DES DÉPARTS EN RETRAITE

139 arrivées (dont 32 % de titulaires) ➔
OPH ➔ 269 départs (dont 66 % de titulaires)
Taux d'arrivée : 4,3 % - **Taux de départ :** 8,2 %
Ratio de remplacement : 0,52
Recrutements de fonctionnaires : des mutations à 45 % et des recrutements directs à 32 %.

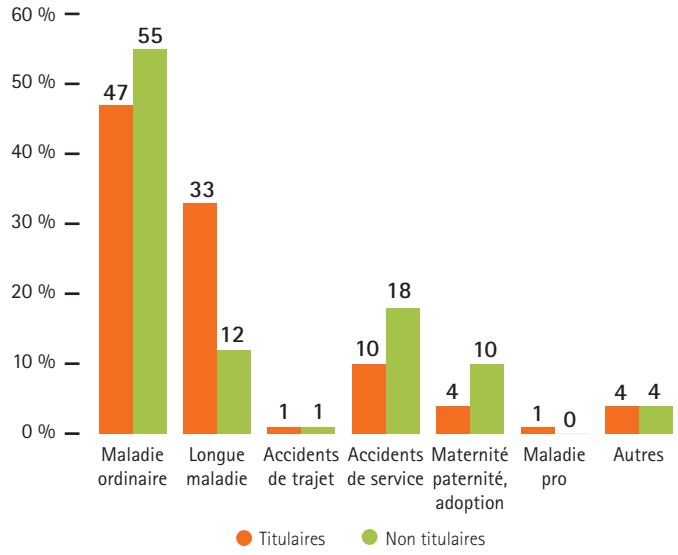
Départs de fonctionnaires : des détachements, mutations ou fin de détachement à 38 %, des départs en retraite ou en CFA à 36 % et des congés parentaux ou disponibilité à 11 %.

PLUS D'ACCIDENTS DE SERVICE ET DE CONGÉS LONGUE MALADIE, MOINS DE CONGÉS MATERNITÉ ET PATERNITÉ, À RELIER AUX MISSIONS ET À LA STRUCTURE DÉMOGRAPHIQUE DES OPH

Nombre moyen de jours d'absences par type d'absence

	Titulaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	15,1	8,2
Longue maladie	10,4	1,8
Accidents du travail	3,5	2,8
Ensemble absences	32	14,9

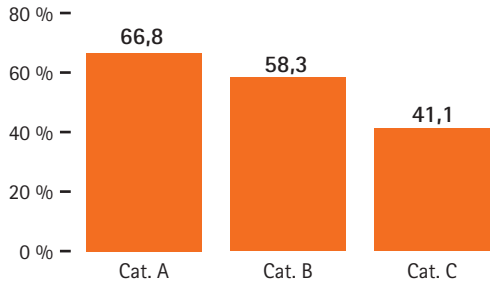
Répartition des absences par motif et statut



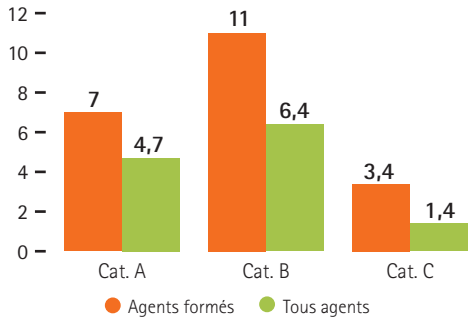
DAVANTAGE DE DÉPARTS EN FORMATION

2,2 jours de formation en moyenne par agent.
45 % des effectifs ont participé à une action de formation.
454 € de dépense moyenne de formation par agent.

Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent

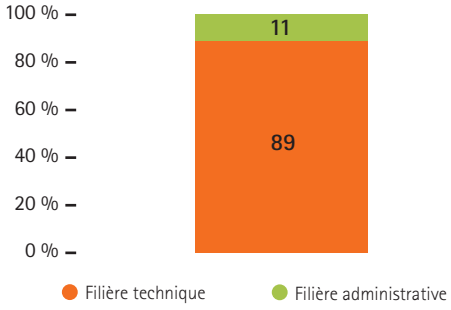


Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent



HAUSSE DE LA PART DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE DANS LES ACCIDENTS DE SERVICE

Répartition des accidents de service par filière



Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent	99 €
Taux d'occurrence d'accidents du travail (nombre d'accidents/effectif)	9 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail (en %)	*87 %*
% d'agents handicapés	3 %

CIG petite couronne
Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la région d'Ile-de-France
157, avenue Jean Lolive 93698 Pantin Cedex
Tél. : 01 56 96 80 80 - Fax : 01 56 96 80 81
www.cig929394.fr

Janvier 2009 - Rédaction : Bénédicte Rajot, Laetitia Tiratay gpeec@cig929394.fr - service GPEEC - Direction de l'emploi - Conception graphique : Atelier Maupoux
- Mise en pages : E. Gourdin-Juin - Direction de la communication - Impression : Galaxy imprimeurs - Tous droits réservés.