



## Analyse du bilan social 2015 des collectivités territoriales et établissements publics d'Île-de-France

L'année 2016 a été marquée par la campagne de collecte du Rapport sur l'Etat des Collectivités 2015, plus communément appelé Bilan social. En Île-de-France, les trois Centres de Gestion, chargés de la collecte du bilan social, ont recueilli les données sociales de plus de 1400 collectivités et établissements publics représentant 65 % des structures et rassemblant 74 % des agents territoriaux (hors ville de Paris).

La seconde lettre de l'Observatoire Régional vous propose une analyse des principales thématiques caractérisant l'emploi public territorial en Île-de-France.

Dans un premier temps, nous dresserons le bilan de cette campagne Bilan Social 2015 en Île-de-France. Dans un second temps, nous étudierons les principales évolutions entre les données issues des bilans sociaux 2013 et 2015 « à champ constant », c'est-à-dire pour les collectivités ayant à la fois répondu en 2013 et en 2015.

### Les chiffres clés de la campagne Bilan social 2015 en Île-de-France

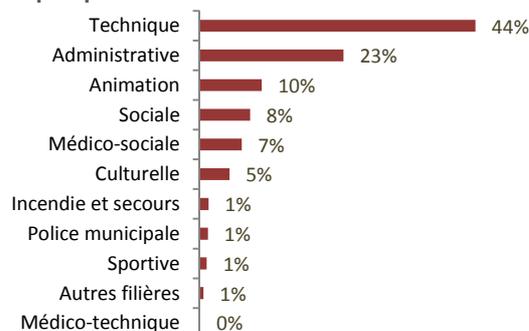
**1 405 collectivités territoriales et  
établissements publics**  
**270 838 agents**

**81,7 % de fonctionnaires sur emploi  
permanent**  
**73,8 % d'agents de catégorie C**  
**64,0 % de femmes**

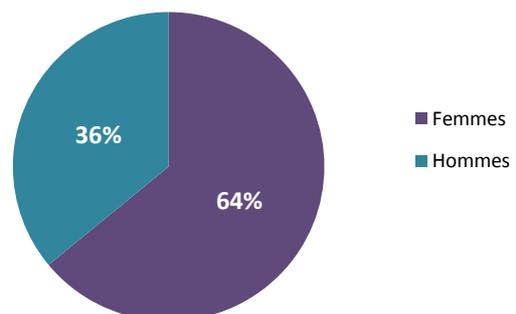
### Bilan de la campagne 2015 en Île-de-France

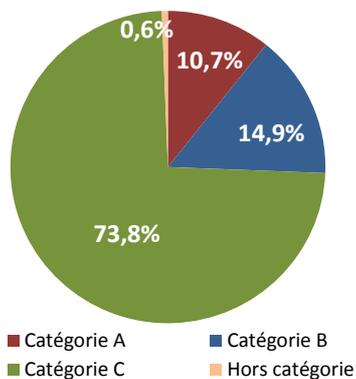
Au 31 décembre 2015, les collectivités ayant adressé leur bilan social aux Centres de gestion franciliens comptabilisaient au total **270 838 agents**. La part des agents titulaires sur emploi permanent reste prégnante, elle représente près de 82 %. Cette part reste stable par rapport aux données observées en 2013.

Répartition par filière des agents sur  
emploi permanent en Île-de-France



Répartition selon le genre des agents sur  
emploi permanent en Île-de-France

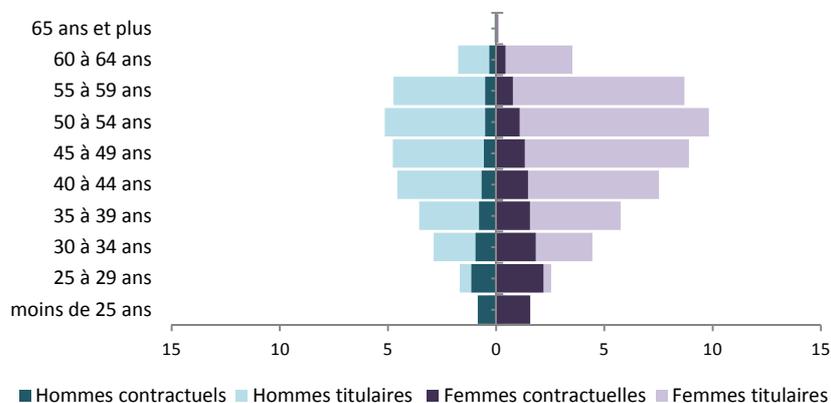




Top 5 des cadres d'emplois en Île-de-France	part (en %)
Adjointes techniques	29 %
Adjointes administratifs	13 %
Adjointes territoriaux d'animation	8 %
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	6 %
Attachés	5 %

La répartition des agents par catégorie hiérarchique en Île-de-France est identique à celle observée à l'échelle nationale. La grande majorité des agents sont des agents de catégorie C (près de trois-quarts des agents). La part des agents de catégorie A reste la plus faible (11 % environ). Près du tiers des agents sur emploi permanent sont des adjointes techniques.

**Pyramide des âges**  
part en % de la tranche d'âge



## Comparaison 2013/2015

**Précision méthodologique:** Le profil des collectivités n'étant pas identique d'une vague à l'autre, il s'avère particulièrement délicat de comparer les données du REC 2015 avec celles du REC 2013. A titre d'exemple, si en 2013, 5,5 % des répondants étaient des Communautés de Communes et des Communautés d'Agglomération, ces établissements ne représentent plus que 3,0 % en 2015. De plus, certaines collectivités employant un nombre important d'agents n'ont pas participé à la collecte en 2015 alors qu'elles y avaient pris part deux ans auparavant (et inversement).

**Afin de limiter les biais statistiques, les évolutions 2013-2015 ont été calculées en ne conservant que les collectivités ayant participé aux deux REC.**

### Effectifs

Entre 2013 et 2015, à champ constant, le nombre d'agents sur emploi permanent a baissé de 1,2 % passant de 189 158 en 2013 à 186 882 en 2015. Cette tendance a été plus marquée chez les contractuels (-1,9 %) que chez les fonctionnaires (-1,0 %).

## L'Âge des agents

Âge moyen des agents	Île-de-France 2015	Île-de-France 2013
Ensemble des agents sur emploi permanent	45 ans et 2 mois	44 ans et 4 mois
Titulaires	46 ans et 8 mois	45 ans et 10 mois
Contractuels sur emploi permanent	38 ans et 6 mois	38 ans et 1 mois

Répartition par âge (en %)	Titulaires		Contractuels sur emploi permanent		Ensemble des agents sur emploi permanent	
	IDF 2015	IDF 2013	IDF 2015	IDF 2013	IDF 2015	IDF 2013
< 30 ans	6,0 %	7,1 %	30,8 %	32,3 %	10,7 %	11,8 %
30 à 50 ans	52,1 %	54,8 %	48,9 %	48,3 %	51,5 %	53,6 %
> 50 ans	41,9 %	38,1 %	20,9 %	19,3 %	37,8 %	34,7 %

Entre 2013 et 2015, la moyenne d'âge globale des agents sur emploi permanent progresse de 10 mois, passant de 44 ans et 4 mois à 45 ans et 2 mois. Cette hausse témoigne du vieillissement des agents territoriaux, en lien avec l'avancée en âge de l'ensemble de la population active.

Dans le détail, nous pouvons noter qu'entre 2013 et 2015, la moyenne d'âge des fonctionnaires augmente de 10 mois contre 5 mois pour les contractuels, portant ainsi à plus de 8 ans la différence entre la moyenne d'âge des deux statuts. Avec près de 38 % des effectifs territoriaux franciliens âgés de 50 ans ou plus, le vieillissement plus marqué des agents titulaires se confirme : 42 % d'entre eux contre seulement 21 % des agents contractuels sont âgés de 50 ans ou plus fin 2015.

## Formation

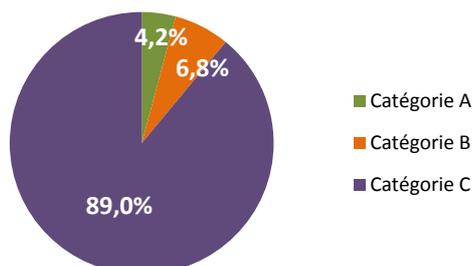
96 444 départs en formation ont été enregistrés en 2015 contre 94 240 en 2013, 64 % des départs en formation concernent des femmes. Malgré l'augmentation des départs en formation, nous pouvons remarquer que le nombre de jours de formation baisse passant de 424 950 jours en 2015 à 532 851 en 2013. Le nombre moyen de jours de formation par agent s'élève à 2,3.

La formation prévue par les statuts particuliers reste en tête des formations suivies par les agents territoriaux puisqu'elle représente près de 50 % du total des formations. Cependant, on note une baisse du poids de ce type de formation par rapport au BS 2013 (58 %), au profit d'autres types de formation, telles que les formations de perfectionnement ou les formations personnelles (hors congés de formation).

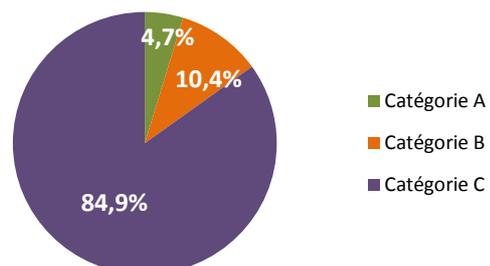
Près de 76 % du coût total des actions de formation sont consacrés aux formations organisées par le CNFPT contre 23 % pour les autres organismes, ce qui confirme la prédominance du CNFPT comme le principal organisme dispensateur de formation pour les agents territoriaux.

## Handicap

Répartition des agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique en 2015



Répartition des agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique en 2013



Concernant les agents en situation de handicap, il est à noter que la répartition par catégorie hiérarchique n'a que peu évolué entre 2013 et 2015. Néanmoins, il convient de préciser que la part des agents de catégorie C progresse au détriment des agents de catégorie B, la part des agents de catégorie A reste quant à elle stable.

A champ constant, entre 2013 et 2015, le montant total des marchés passés avec des établissements de travail protégé<sup>1</sup> a quasiment doublé, passant de 11 775 699 € à 20 069 751 €. La part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés progresse également entre 2013 et 2015, passant de 2,4 % à 5,3 %.

## Masse salariale

Poids de la masse salariale sur le budget de fonctionnement en 2013 et en 2015



- En 2015, le poids de la masse salariale sur le budget de fonctionnement s'élève à 37,1%. Ainsi, pour 100€ de dépenses de fonctionnement, 37,1€ sont consacrés aux charges de personnel.

- Entre 2013 et 2015, le poids de la masse salariale reste relativement stable passant de 38,6% à 37,1% (baisse d'1,5 point). Cet indicateur traduit une très légère évolution de la masse salariale au sein des collectivités franciliennes.

## Absentéisme

Les différents taux d'absentéisme ont tous enregistré une hausse entre 2013 et 2015. L'absentéisme dit « compressible »<sup>2</sup> est ainsi passé de 4,4 % à 4,8 % en l'espace de deux ans.

En 2015, sur 100 agents occupant un emploi permanent dans une collectivité francilienne, environ 5 ont été absents toute l'année (4 pour maladie ordinaire et 1 pour accident du travail). Ce taux varie toutefois sensiblement selon le statut : 5,2 % pour les titulaires et stagiaires contre 3,1 % pour les contractuels.

Taux d'absentéisme	2013	2015
<b>Compressible</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,4%	4,8%
<b>Médical*</b> (motif médical hors congés maternité)	7,0%	7,4%
<b>Global</b> (Toutes absences y compris maternité, paternité et autres motifs**)	8,0%	8,3%

Formule du taux d'absentéisme :

$Nb \text{ de jours d'absence} / (Nb \text{ d'agent sur emploi permanent} * 365)$

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

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

## Prévention

A champ constant, entre 2013 et 2015, les dépenses relatives<sup>3</sup> à la prévention ont baissé de 14 %, passant de 19 981 184 € à 17 109 795 €.

<sup>1</sup> Contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail.

<sup>2</sup> Les absences dites « compressibles » sont ici entendues comme celles sur lesquelles des actions en ressources humaines peuvent être mises en place avec des résultats à court ou moyen terme (maladie ordinaire et accidents de travail).

<sup>3</sup> Les dépenses relatives à la prévention comprennent les dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité mais également les dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail.