



Observatoire de l'emploi territorial en Île-de-France

Lettre n° 3 - Juin 2019



Analyse du Bilan social 2017 des collectivités territoriales et établissements publics d'Île-de-France

Les chiffres clés de la campagne Bilan social 2017 en Île-de-France

282 264 agents recensés

68 % de fonctionnaires
sur emploi permanent

78 % d'agents de catégorie C

64 % de femmes

**Taux de retour
« effectifs » :**
95 %

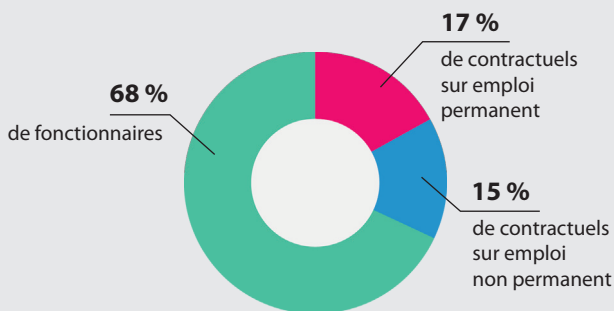
**Taux de retour
« collectivités » :**
81 %

L'année 2018 a été marquée par la campagne de collecte du Rapport sur l'Etat des Collectivités 2017, 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 1 366 collectivités et établissements publics qui représentent 81 % des structures et 95 % des agents territoriaux (hors ville de Paris).

Effectifs

68 % des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	130,5
Contractuels sur emploi non permanent	29,0
Agents sur emploi permanent	159,5

Effectifs moyens (par type de collectivités)

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent	Global
Départements	3 826,4	485,3	553,0	4 864,7
SDIS	1 294,0	41,3	12,7	1 348,0
EPCI à fiscalité propre	211,0	58,3	28,9	299,1
Autres EPCI - OPH	13,3	3,2	1,1	17,6
Communes				
Plus de 500 agents	760,9	190,8	243,6	1 186,4
De 350 à 500 agents	332,5	86,0	106,4	524,9
De 50 à 349 agents	126,5	30,1	43,4	199,3
Moins de 50 agents	8,8	1,6	1,9	12,2
CCAS - CDE	1,4	0,7	0,9	2,9

Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- **11 %** des agents contractuels sur emploi permanent sont en CDI
- **5 %** des agents contractuels sur emploi non permanent sont recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- **27 %** des contractuels sur emploi non permanent sont recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

En moyenne, **168,7** agents sont en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017

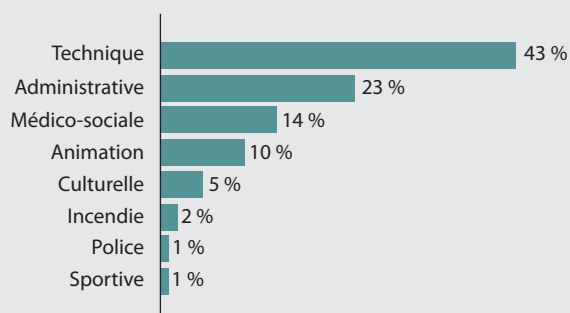
- **125,4** fonctionnaires
- **24,6** contractuels sur emploi permanent
- **18,7** contractuels sur emploi non permanent

Au 31 décembre 2017, **282 264** agents ont été recensés dans les collectivités et établissements publics d'Ile-de-France, (**190 959** fonctionnaires, **42 458** contractuels sur emploi permanent et **48 847** contractuels sur emploi non permanent). Les fonctionnaires représentent 68 % de l'ensemble des effectifs et plus de **80 %** des agents sur emploi permanent. Cette part reste stable par rapport aux données collectées en 2015.

En Île-de-France, l'effectif est en moyenne de **206** agents par collectivité (environ **160** agents sur emploi permanent). Cette donnée varie de façon importante selon le type de collectivités : si les départements franciliens comptent en moyenne **4 865** agents, les EPCI à fiscalité propre emploient **299** agents, les communes comptent en moyenne **219** agents et les autres EPCI - OPH, moins de 20 agents par structure.

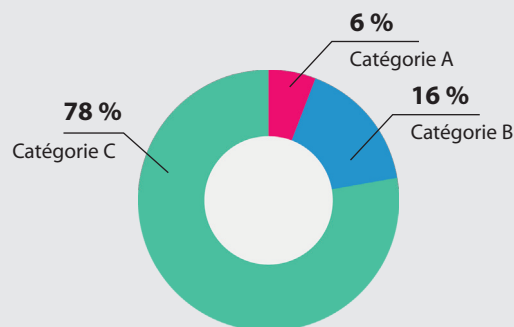
Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition par filière



Les filières technique (**43 %**), administrative (**23 %**) et médico-sociale (**14 %**) regroupent **80 %** des agents sur emploi permanent en Ile-de-France.

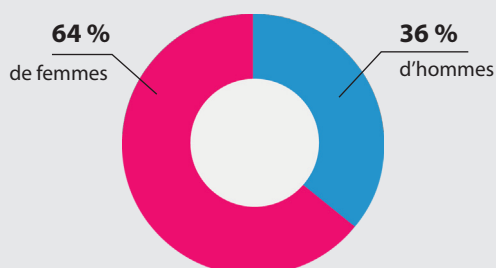
Répartition des agents par catégorie



Les agents de catégorie C représentent **78 %** des agents sur emploi permanent. **16 %** des agents relèvent de la catégorie B et **6 %** de la catégorie A. Cette répartition hiérarchique francilienne est identique à celle observée au niveau national.

Répartition femmes / hommes

Plus de **3** agents sur **5** sont des femmes.



Principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	28,3 %
Adjointes administratifs	13,2 %
Adjointes territoriaux d'animation	8,4 %
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	6,6 %
Attachés	5,3 %

La répartition des principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent reste identique à celle de 2015 : près d'un tiers des agents sur emploi permanent sont des adjointes techniques.

Âges

Fin 2017, les agents territoriaux franciliens ont **46** ans en moyenne. L'âge moyen des fonctionnaires est supérieur à celui des contractuels de près de **8** ans. Il est respectivement de **47** ans pour les fonctionnaires, et près de **39** ans pour les contractuels sur emploi permanent.

L'âge moyen des agents est distinct par type de collectivités. Les départements, les communes de moins de 50 agents, les CCAS et CDE ont une moyenne d'âge relativement proche de la

moyenne francilienne. Les autres communes et les EPCI à fiscalité propre se distinguent par une moyenne d'âge moins élevée autour de **45** ans, et encore moins élevée pour les SDIS autour de **41** ans et **6** mois.

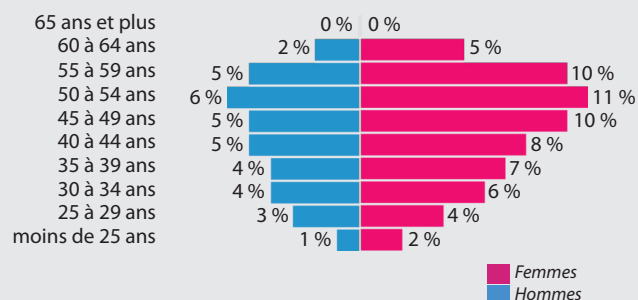
Près de **40 %** des agents franciliens ont plus de 50 ans, alors que les moins de 30 ans représentent **10 %** des agents. Ces données correspondent aux moyennes nationales et au phénomène de vieillissement de l'ensemble de la population active.

En moyenne,
les agents ont **46 ans**.

Âge moyen des agents

Fonctionnaires	47 ans et 2 mois
Contractuels sur emploi permanent	38 ans et 10 mois
Ensemble des agents sur emploi permanent	45 ans et 7 mois
Contractuels sur emploi non permanent	38 ans et 5 mois

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent part en % de la tranche d'âge sur l'ensemble des agents



Âge moyen par type de collectivités

	Âge	
Départements	47 ans et 1 mois	
SDIS	41 ans et 6 mois	
EPCI à fiscalité propre	45 ans et 1 mois	
Autres EPCI - OPH	46 ans et 7 mois	
Communes	Plus de 500 agents	45 ans et 4 mois
	De 350 à 500 agents	45 ans et 8 mois
	De 50 à 349 agents	45 ans et 3 mois
	Moins de 50 agents	47 ans et 2 mois
	CCAS - CDE	46 ans et 11 mois

Mouvements

En 2017, **23 695** arrivées
d'agents sur emploi permanent,
24 866 départs.

3 078 contractuels sur emploi permanent ou non
nommés stagiaires.

Effectif physique au 31/12/2016	Effectif physique au 31/12/2017
234 588 agents	233 417 agents

Variation des effectifs* entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2017

Fonctionnaires	↘	-1,9 %
Contractuels sur emploi permanent	↗	9,0 %
Ensemble	↘	-0,5 %

* *Variation des effectifs* = effectif physique rémunéré
au 31/12/2017 - effectif physique théorique rémunéré
au 31/12/2016 / effectif physique théorique rémunéré

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2017, les effectifs ont diminué de **-0,5 %** en Ile-de-France. Si les effectifs de fonctionnaires ont baissé de près de **2 %**, les contractuels sur emploi permanent ont eux augmenté de **9 %** sur l'année 2017.

Le taux de rotation varie selon les types de collectivités de **5 %** pour les SDIS à **17 %** pour les EPCI à fiscalité propre. Ces établissements ont connu des

mouvements importants ces dernières années, liés notamment à la mise en place des EPT en petite couronne.

Les fins de contrats et les départs en retraite sont les principales causes de départ des agents, respectivement **31 %** et **19 %**. L'arrivée de contractuels compte pour près de la moitié des arrivées d'agents sur emploi permanent.

Taux de rotation par type de collectivités

	Taux de rotation
Départements	6,0 %
SDIS	5,2 %
EPCI à fiscalité propre	17,1 %
Autres EPCI - OPH	9,3 %
Communes	
Plus de 500 agents	10,4 %
De 350 à 500 agents	10,1 %
De 50 à 349 agents	11,9 %
Moins de 50 agents	8,8 %
CCAS - CDE	12,1 %

Principales causes de départ d'agents sur emploi permanent

Fin de contrats	31,3 %
Départ à la retraite	18,5 %
Mutation	13,8 %
Démission	11,3 %
Mise en disponibilité	8,7 %

Principaux modes d'arrivée d'agents sur emploi permanent

Arrivées de contractuels	48,8 %
Remplacements (contractuels)	22,8 %
Voie de mutation	11,7 %
Réintégration et retour	5,4 %
Transfert de compétence	3,5 %

Budget et rémunérations

En 2017, en Île-de France, le poids de la masse salariale s'élève à **27,3 %** (part des charges de personnel au sein des dépenses de fonctionnement). Le poids de la masse salariale varie en fonction du type de collectivités. Il est inférieur à **20 %** pour les EPCI à fiscalité propre, pour les EPCI et OPH et les départements. En revanche, pour les SDIS, il dépasse les **75 %**. Ces variations s'expliquent par des effets de structure.

La part du régime indemnitaire dans les rémunérations annuelles brutes s'élève à **17,9 %**, elle représente **18,5 %** pour les fonctionnaires et **14,9 %** pour les contractuels sur emploi permanent. La part du régime indemnitaire baisse de manière linéaire en suivant l'ordre des catégories hiérarchiques (les agents de catégorie A ont une part du régime indemnitaire plus élevée que les agents de catégorie B et que les agents de catégorie C).

Les charges de personnel représentent **27,3 %** des dépenses de fonctionnement.

Part de la masse salariale au sein des dépenses de fonctionnement par type de collectivités

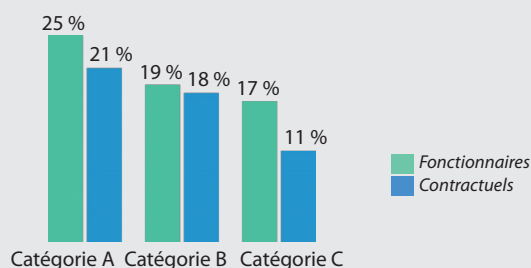
	Poids de la masse salariale
Départements	19,5 %
SDIS	76,4 %
EPCI à fiscalité propre	17,2 %
Autres EPCI - OPH	13,5 %
Communes	
Plus de 500 agents	52,9 %
De 350 à 500 agents	56,9 %
De 50 à 349 agents	55,1 %
Moins de 50 agents	38,0 %
CCAS - CDE	54,6 %

La part du régime indemnitaire dans les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de **17,9 %**.

Part du régime indemnitaire dans les rémunérations

Fonctionnaires	18,5 %
Contractuels sur emploi permanent	14,8 %
Ensemble	17,9 %

Part du régime indemnitaire dans les rémunérations par catégorie et par statut



Formation

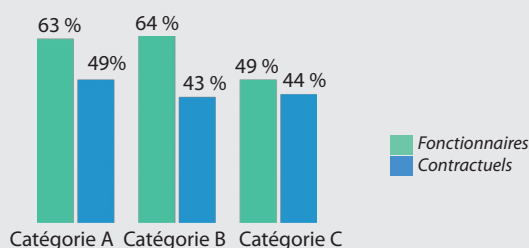
En 2017, en Île-de-France, **45,9 %** des agents ont suivi au moins un jour de formation. De manière générale, les agents de catégorie A sont plus formés que les agents de catégorie B et que les agents de catégorie C. Cette disparité selon la catégorie hiérarchique s'observe également pour le nombre moyen de jours de formation par agent (Catégorie A : **5,8** jours de formation par agent, Catégorie C : **1,9** jours de formation par agent). Le CNFPT est le premier organisme en termes de dépenses et de nombre de

jours de formation (**63,1 %** des dépenses de formation et **52,1 %** des jours de formation). Près de **30 %** des formations sont effectuées via d'autres organismes, et près de **20 %** des formations sont réalisées en interne.

Il est à noter que plus la structure compte un nombre d'agents importants, plus la part d'agents formés est élevée. Ce phénomène est particulièrement visible pour les communes.

En 2017, **45,9 %** des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour.

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2017



Montant moyen consacré à la formation par collectivité en 2017 : 56 482 €

Répartition des dépenses de formation par organisme

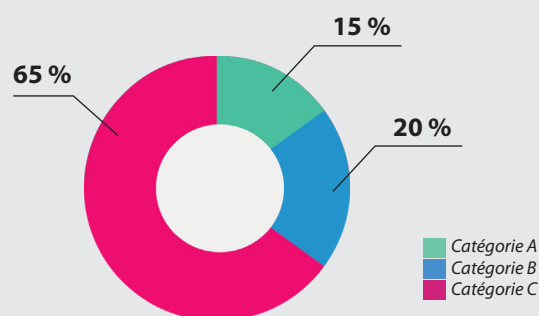
CNFPT	63,1 %
Autres organismes	33,8 %
Frais de déplacement	3,0 %

Part des agents formés par type de collectivités

	Part des agents formés
Départements	51,0 %
SDIS	69,6 %
EPCI à fiscalité propre	44,9 %
Autre EPCI - OPH	44,0 %
Communes	
Plus de 500 agents	46,4 %
De 350 à 500 agents	37,8 %
De 50 à 349 agents	41,9 %
Moins de 50 agents	25,0 %
CCAS - CDE	42,1 %

502 220 jours de formation ont été suivis par les agents sur emploi permanent en 2017, soit en moyenne **343** jours par collectivité.

Répartition des jours par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent

2,2 jours par agent
5,8 jours pour les catégories A
2,7 jours pour les catégories B
1,9 jours pour les catégories C

Répartition des jours de formation

CNFPT	52,2 %
Autres organismes	29,5 %
Frais de déplacement	18,3 %

Absentéisme

En 2017, en moyenne,
31,8 jours d'absence
pour tout motif médical*
par fonctionnaire

En 2017, en moyenne,
11,8 jours d'absence
pour tout motif médical*
par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,3 %	2,9 %	4,9 %	1,2 %
Taux d'absentéisme médical (toute absence pour motif médical)	8,7 %	3,2 %	7,7 %	1,2 %
Taux d'absentéisme global (toute absence y compris maternité, paternité et autres)	9,6 %	4,3 %	8,6 %	1,5 %

* Cf. Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences
Taux d'absentéisme = nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Absentéisme par type de collectivités

	Taux d'absentéisme compressible	Taux d'absentéisme médical	Taux d'absentéisme global
Départements	5,3 %	8,5 %	10,0 %
SDIS	3,0 %	3,7 %	3,9 %
EPCI à fiscalité propre	3,9 %	5,8 %	6,5 %
Autres EPCI - OPH	4,0 %	6,4 %	7,2 %
Communes	Plus de 500 agents	5,5 %	8,5 %
	De 350 à 500 agents	4,3 %	6,7 %
	De 50 à 349 agents	4,1 %	6,7 %
	Moins de 50 agents	2,9 %	5,4 %
	CCAS - CDE	6,0 %	7,4 %

Le taux d'absentéisme des collectivités et établissements publics d'Île-de-France s'élève à **8,6 %** pour les agents sur emploi permanent. Le taux d'absentéisme dit « compressible » comprenant les accidents de travail et les maladies ordinaires s'élève à **4,9 %**. Le taux d'absentéisme dit « médical » qui comprend toutes les absences pour motif médical est de **7,7 %**. De manière générale, les taux d'absentéisme sont moins élevés pour les contractuels que pour

les fonctionnaires. Cette différence entre fonctionnaires et contractuels peut s'expliquer d'une part par les caractéristiques des agents et par la nature des postes occupés d'autre part. Les collectivités et les établissements publics employant peu d'agents (communes de moins de 50 agents, communes ayant entre 50 et 350 agents) sont moins touchés par l'absentéisme que les grandes structures (départements, communes de plus de 500 agents).

Accidents du travail

20 418 accidents du travail
ont été déclarés au total en 2017

En moyenne

7,2 accidents du travail pour 100 agents
15,8* accidents du travail déclarés par collectivité
39 jours d'absence consécutifs par accident du travail
51,2 % des collectivités sont concernées par au moins un accident du travail*

* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur.

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

43 % des collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

13 091 travailleurs handicapés, soit 6 % des agents sur emploi permanent

260 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 1 % des agents sur emploi non permanent

94 % sont fonctionnaires*

89 % sont en catégorie C*

82 115 650 € de dépenses en matière de handicap

* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non.

Handicap par type de collectivités

Part des agents en situation de handicap sur emploi permanent

Départements	8,0 %	
SDIS	3,0 %	
EPCI à fiscalité propre	3,0 %	
Autres EPCI - OPH	3,0 %	
Communes	Plus de 500 agents	6,0 %
	De 350 à 500 agents	5,0 %
	De 50 à 349 agents	4,0 %
	Moins de 50 agents	2,0 %
	CCAS - CDE	2,0 %

En 2017, en Île-de-France, **43 %** des collectivités et établissements publics emploient au moins un agent en situation de handicap. **6 %** des agents sur emploi permanent sont des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les petites structures (communes de moins de 50 agents : **2 %**) emploient en proportion moins d'agents BOETH que les grandes collectivités (Départements : **8 %** ; Communes de plus de 350 agents : **6 %**). Les agents BOETH sont majoritairement des fonctionnaires (**94 %**), et de catégorie C (**89 %**).

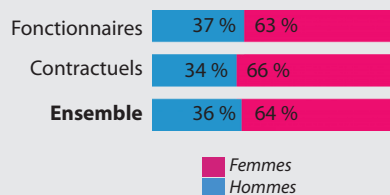
Femmes-Hommes

En Île-de-France, près de **2** agents sur **3** sont des femmes. Le taux de féminisation pour les trois catégories hiérarchiques est relativement proche (entre **63 %** et **66 %**). Il est à noter que la catégorie B détient la part des femmes la plus élevée (**66 %** de femmes).

64 % des agents sur emploi permanent sont des femmes.

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique

Catégorie A	64,2 %
Catégorie B	66,0 %
Catégorie C	63,0 %



Parmi les cadres d'emplois les plus féminisés, nous retrouvons le cadre d'emplois de secrétaire de mairie et des cadres d'emplois de la filière Médico-sociale (Puéricultrices - Cadres de santé, ATSEM, Auxiliaires de puériculture, Puéricultrices). Les cadres d'emplois les plus masculinisés sont issus de la filière Incendie et Secours. En dehors de cette filière, certains cadres

d'emplois de la filière Police (directeurs de police municipale : **93 %**, chefs de service police municipale : **89 %**), de la filière Technique (agents de maîtrise : **84 %**, techniciens : **79 %**) et de la filière Sportive (éducateurs des activités physiques et sportives : **81 %**, conseiller des activités physiques et sportives : **80 %**) figurent parmi les plus masculinisés.

Les cadres d'emplois* les plus féminisés

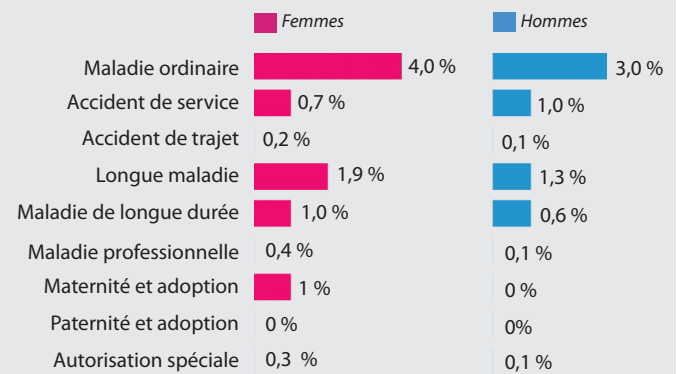
Secrétaires de mairie	100 %
Puéricultrices - cadres de santé	100 %
ASEM	100 %
Auxiliaires de puériculture	100 %
Puéricultrices	100 %

Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

Contrôleurs, colonels	100 %
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	97,7 %
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	96,6 %
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	96,6 %
Capitaines, Commandants, Lieutenants-colonels et Colonels	93,5 %

Le taux d'absentéisme global est plus élevé pour les femmes que pour les hommes (**9,8 %** pour les femmes contre **6,5 %** pour les hommes). Cet écart est moins marqué sur l'absentéisme compressible (**5,2 %** pour les femmes contre **4,2 %** pour les hommes). Les écarts entre les femmes et les hommes s'observent particulièrement sur la maladie ordinaire et la longue maladie.

Taux d'absentéisme



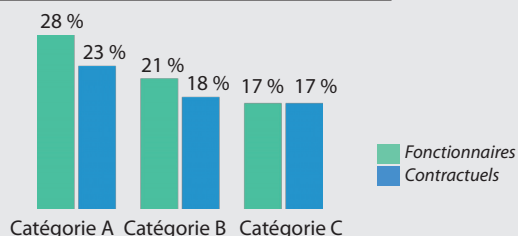
Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,2 %	4,2 %
Ensemble : 4,9 %		
Taux d'absentéisme médical* (toute absence pour motif médical)	8,5 %	6,2 %
Ensemble : 7,7 %		
Taux d'absentéisme global (toute absence y compris maternité, paternité et autres**)	9,8 %	6,5 %
Ensemble : 8,6 %		

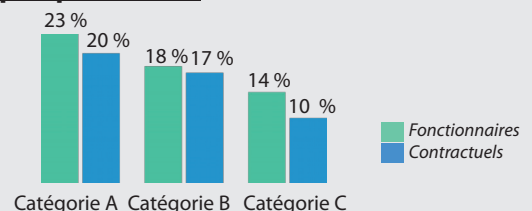
De manière générale, la part du régime indemnitaire dans les rémunérations annuelles brutes est moins élevée pour les femmes que pour les hommes. Le différentiel le plus important s'observe pour les agents fonctionnaires de catégorie A

(**28 %** pour les hommes ; **23 %** pour les femmes). Cet écart peut s'expliquer par les différences de fonctions et de responsabilités exercées par les femmes et les hommes, ainsi que par les différences de rémunération entre les filières.

Part des primes dans les rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires



Part des primes dans les rémunérations annuelles brutes des contractuels sur emploi permanent



Précisions méthodologiques

• Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2016

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2017

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires de titulaires ou de stagiaires
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2017

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires de contractuels
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2016
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2016

• Formule du taux de rotation

$$\frac{\text{Somme des départs et des arrivées} / 2}{\text{Effectif moyen 2016-2017}} \times 100$$

Note de lecture :

Si le taux de rotation est de 8 %, cela signifie que sur 100 agents, 8 agents ont été renouvelés.

• Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence} \times 100}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2017} \times 365}$$

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie.

3 « groupes d'absences » :

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accident du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette lettre régionale reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2017. Elle a été réalisée par les trois centres de gestion franciliens à partir de la collecte de leurs données respectives.