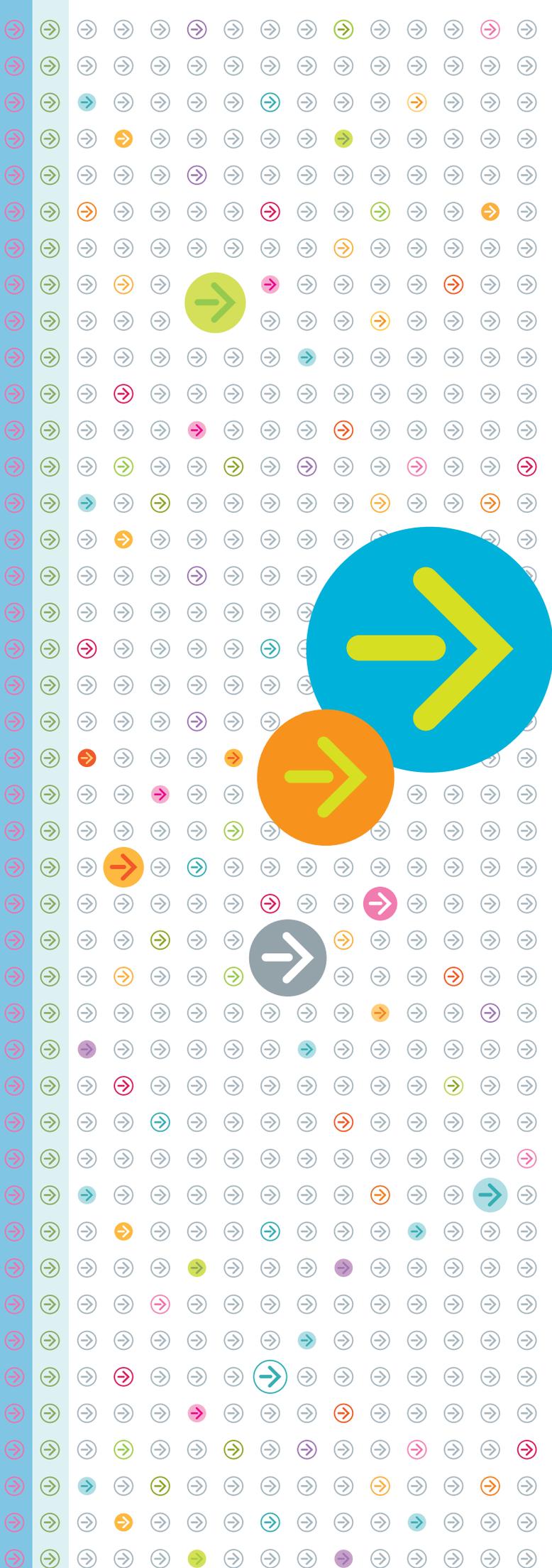




BILAN SOCIAL 2019

Synthèse des données
des collectivités
relevant du CT
placé auprès du CIG
de la petite couronne



Sommaire

<i>Cadrage méthodologique</i>	3
Partie I : Analyse générale.....	5
1) Les effectifs recensés.....	5
2) Le temps de travail	10
3) L'absence.....	10
4) Les conditions de travail.....	12
5) La formation	13
Rapport de situation comparée	15
Partie II : Analyse par typologie.....	18
1) Structure de l'effectif au 31/12/2019	19
2) Taux de féminisation des agents sur emploi permanent	20
3) Répartition par catégorie des agents sur emploi permanent	21
4) Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent	22
5) Age moyen des agents sur emploi permanent	23
6) Répartition du temps de travail des agents sur emploi permanent	24
7) Charges de personnel.....	25
8) Formation des agents sur emploi permanent.....	26
9) Taux d'absentéisme médical des agents sur emploi permanent.....	27

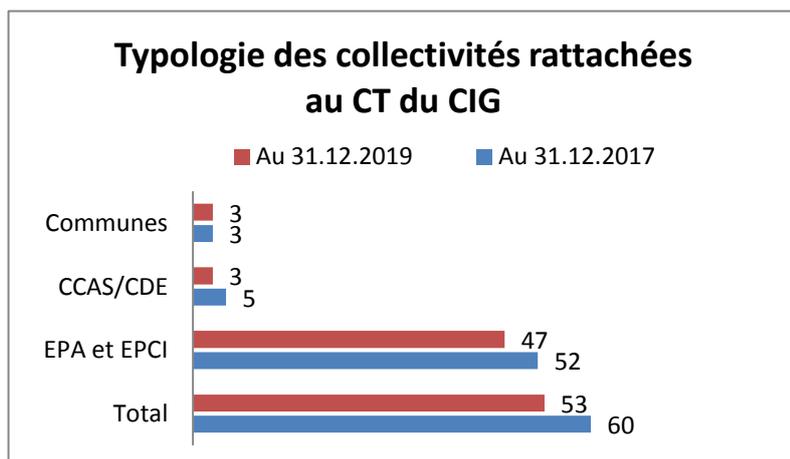
Synthèse des données des collectivités relevant du comité technique placé auprès du CIG de la petite couronne

Cadrage méthodologique

Parmi les 53 collectivités et établissements publics rattachés au comité technique du CIG, 50 ont transmis leur rapport sur l'état de la collectivité (REC) en 2019, soit un taux de retour de 94 % (contre 88 % en 2017).

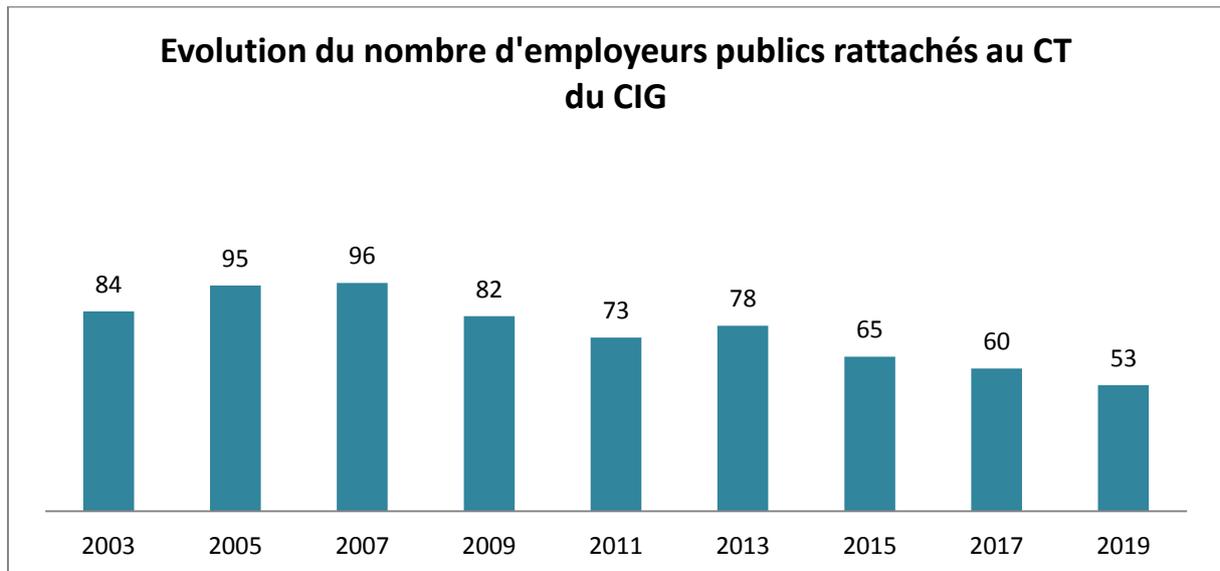
	Ensemble des collectivités rattachées au CT du CIG au 31.12.2019	%	Collectivités rattachées au CT du CIG ayant transmis le REC au 31.12.2019	%	Taux de couverture (collectivités répondantes/ensemble des collectivités rattachées au CT du CIG)
Communes	3	6%	3	6%	100%
CCAS/CDE	3	6%	3	6%	100%
Etablissements publics	9	17%	8	16%	89%
Syndicats	38	72%	36	72%	95%
Total	53	100%	50	100%	94%

	Taux de couverture 2017	Taux de couverture 2019
Communes	100%	100%
CCAS/CDE	100%	100%
EP et EPCI	87%	94%
Total	88%	94%



La progression du taux de retour la plus importante concerne les établissements publics administratifs et les établissements publics de coopération intercommunale (94 % de taux de couverture en 2019 contre 87 % en 2017).

- **Les collectivités rattachées au comité technique du CIG**



La baisse du nombre de collectivités rattachées au comité technique du CIG, observée depuis 2015, se poursuit en 2019.

Depuis 2017, 8 établissements publics et syndicats ne sont plus rattachés au comité technique. Les raisons sont multiples :

- 4 établissements ont dépassé le seuil des 50 agents sur emploi permanent (les établissements publics territoriaux et la Métropole du Grand Paris) ;
- 1 établissement a changé de statut (transformation en établissement public industriel et commercial) ;
- 1 syndicat a été dissous ;
- 2 CCAS ont rejoint le CT de leur commune.

Il est à noter que le Pôle sup'93 est un nouvel établissement public rattaché au CT du CIG.

Les données relatives au CIG petite couronne ont fait l'objet d'une présentation spécifique lors du comité technique de septembre 2020, et n'ont de ce fait pas été intégrées à cette synthèse. Une commune ayant intégré au sein de son REC les agents de sa régie (rattachée au CT du CIG), ils ne figureront pas non plus dans ce document.

- **Objectif de la synthèse**

Nous souhaitons, à travers ce document, vous présenter les données sociales de l'ensemble des collectivités ayant transmis leur REC 2019 au CIG.

La synthèse se divise, pour davantage de clarté, en deux parties. La première présente une analyse globale des données recueillies. La seconde met en lumière, par une série d'indicateurs, la spécificité des collectivités, réparties pour l'exercice en domaines d'activités.

Partie I : Analyse générale

1) Les effectifs recensés

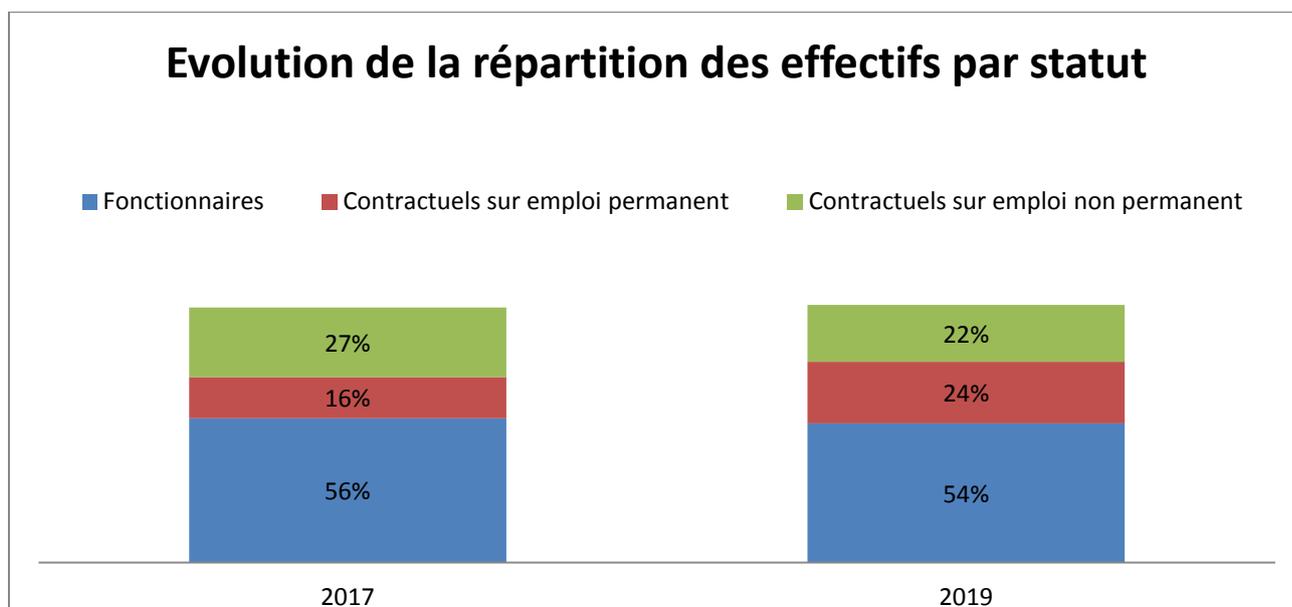
On comptabilise, tous statuts confondus, **841 agents** au sein des collectivités répondantes en 2019. La répartition selon le statut est la suivante : **660 agents sur emploi permanent** (dont 458 fonctionnaires et 202 contractuels sur emploi permanent) et **181 contractuels sur emploi non permanent**.

En 2017, lors de la précédente campagne de recueil des bilans sociaux, 1275 agents avaient été recensés sur 53 collectivités ayant transmis le REC (926 agents sur emploi permanent dont 720 fonctionnaires et 206 contractuels sur emploi permanent et 349 agents sur emploi non permanent).

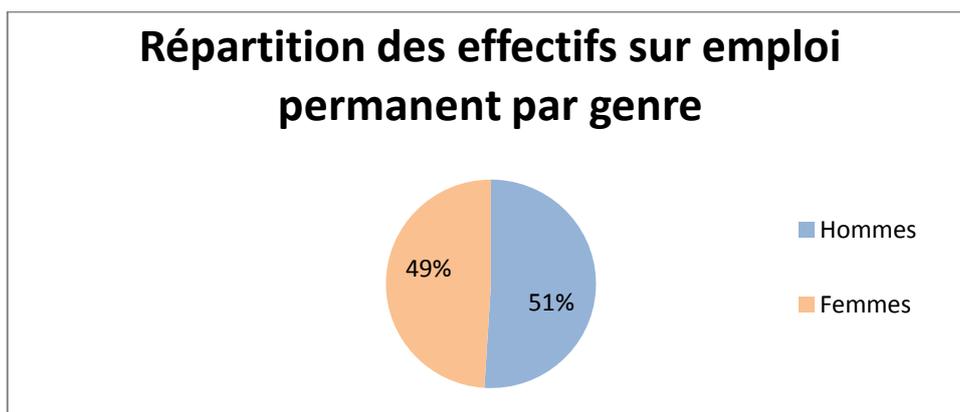
On constate une baisse des effectifs de 34 % par rapport à 2017. Néanmoins, les comparaisons entre deux campagnes ont des limites. Les collectivités ayant transmis leur bilan social ne sont pas exactement les mêmes d'une année sur l'autre, et cela pour deux raisons. D'abord, plusieurs collectivités n'ont pas transmis leur REC à chaque campagne, même si elles sont de moins à moins nombreuses. Ensuite, les changements de statuts font varier le nombre et le type de collectivités rattachées au comité technique entre deux campagnes.

- **Répartition des effectifs par statut**

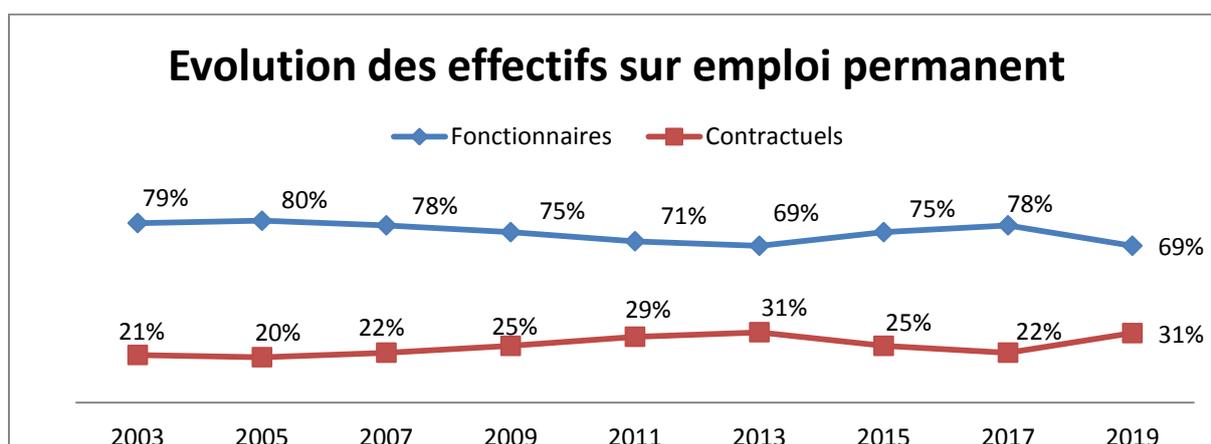
On observe **une augmentation du poids des contractuels sur emploi permanent**, qui passe de 16 % à 24 % entre 2017 et 2019, au détriment des emplois non permanents.



- Focus sur l'effectif permanent



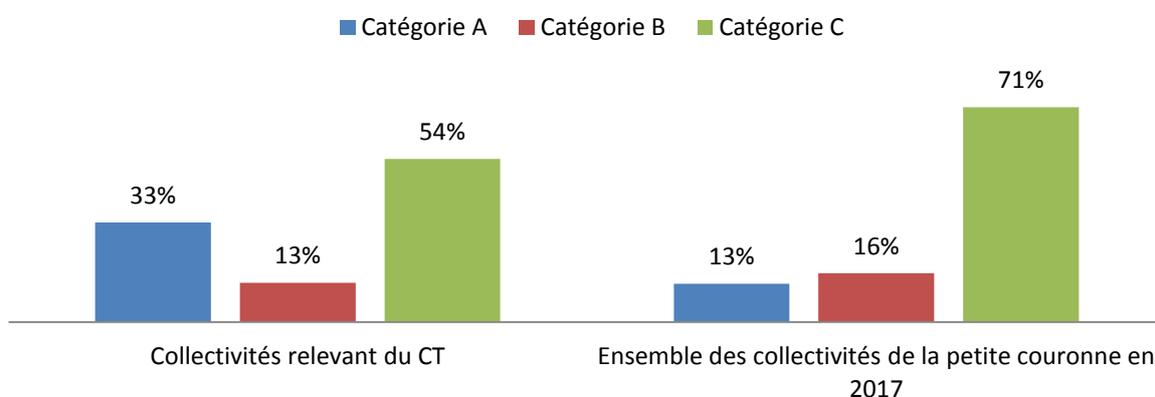
Le taux de féminisation au sein de l'effectif permanent est de 49 % en 2019. Ce taux est nettement inférieur à celui observé en petite couronne (64 %) mais il semble constant par rapport aux données 2017.



On observe qu'après avoir connu une tendance à la baisse, le poids des fonctionnaires a progressé jusqu'en 2017 pour retrouver cette année le niveau de 2013, soit 69 % de titulaires contre 31 % de contractuels sur emploi permanent. Néanmoins, ce graphique en courbes est à analyser avec précaution, le nombre de collectivités concerné par l'étude ayant nettement baissé. En 2013, 78 collectivités étaient rattachées au comité technique du CIG contre 52 aujourd'hui.

On compte légèrement plus d'hommes (52 %) que de femmes (48 %) chez les fonctionnaires. Parmi les contractuels, les femmes et les hommes sont répartis de manière semblable.

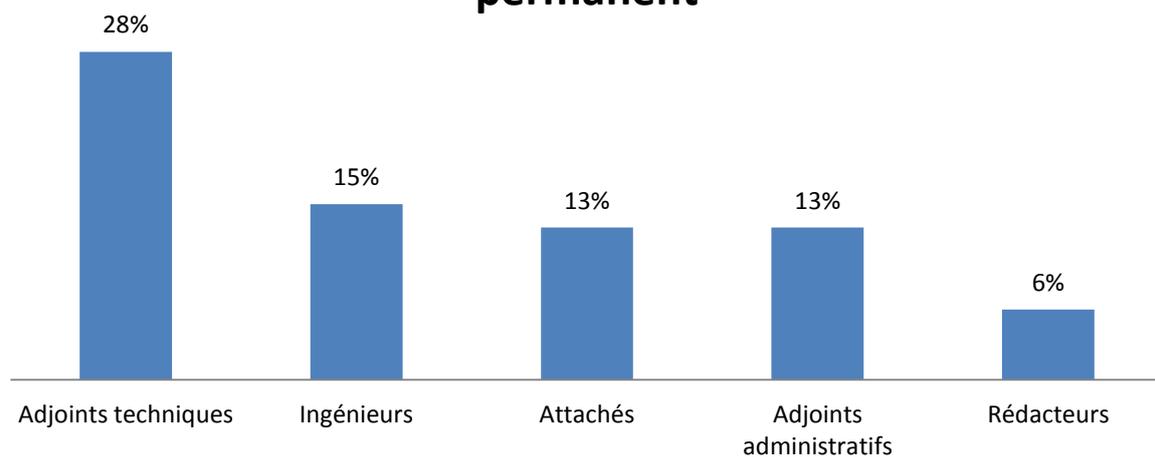
Répartition des agents par catégorie hiérarchique sur emploi permanent



Si la majorité de l'emploi permanent appartient toujours à la catégorie C, le poids de cette catégorie a baissé par rapport à 2017. La proportion des catégories d'encadrement (A et B) a significativement augmenté.

La structure des effectifs est atypique du fait de la nature des collectivités (essentiellement des EPCI) si on la compare à celle observée en petite couronne en 2017 où la catégorie A ne représente que 13 % des effectifs contre 33 % au sein des collectivités rattachées au CT du CIG petite couronne.

Les principaux cadres d'emplois sur emploi permanent

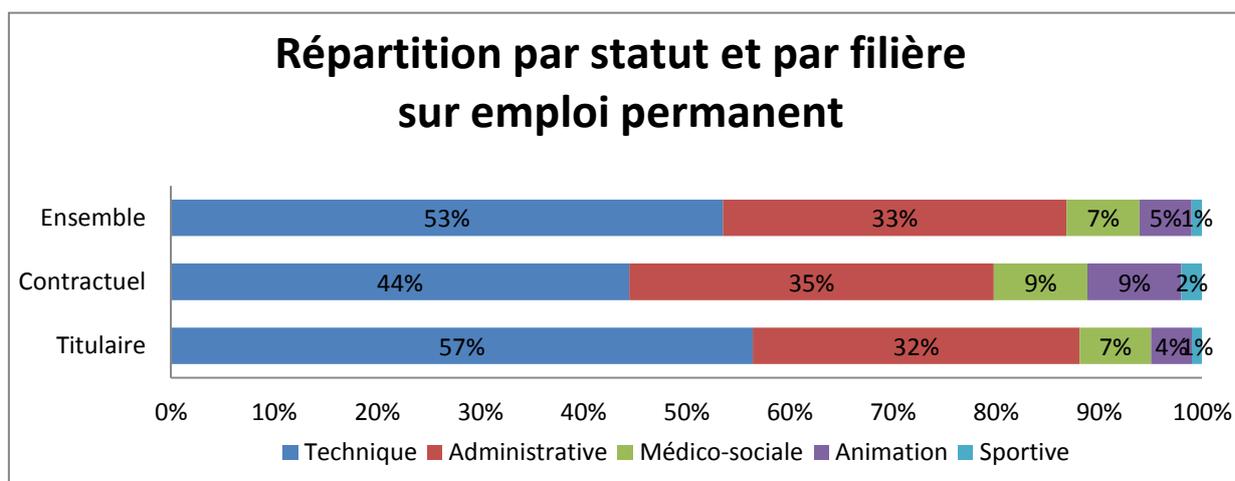


Le cadre d'emplois le plus représenté en 2019 est celui d'adjoint technique. Il constitue plus d'un quart des effectifs. L'ordre des cadres d'emploi reste semblable à celui de 2017.

Répartition par filière de l'emploi permanent

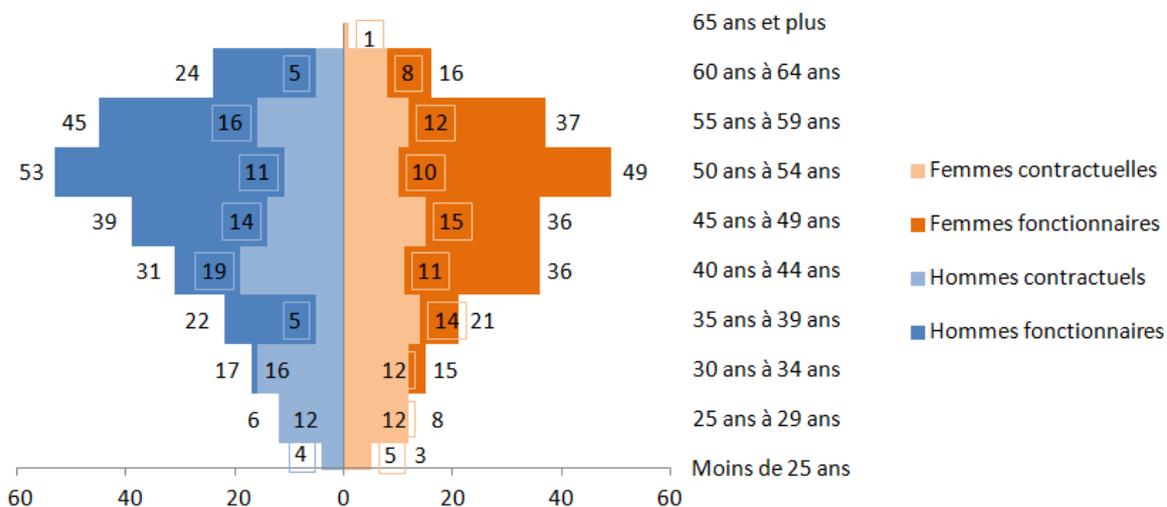
Filière	Emploi permanent
Technique	53%
Administrative	33%
Médico-sociale	7%
Animation	5%
Sportive	1%

Plus de la moitié des agents sur emploi permanent (53 %) appartiennent à la filière technique et un tiers à la filière administrative (33 %).



Par statut, on constate que le poids de la filière technique est plus important chez les titulaires (57 %). Autre différence observée, la filière animation représente 9 % des agents parmi les contractuels, contre 4 % chez les titulaires.

- **L'âge moyen des agents sur emploi permanent en 2019**



L'âge moyen des agents sur emploi permanent s'élève à 46 ans et 8 mois, en augmentation par rapport à 2017 où il était de 46 ans et 2 mois.

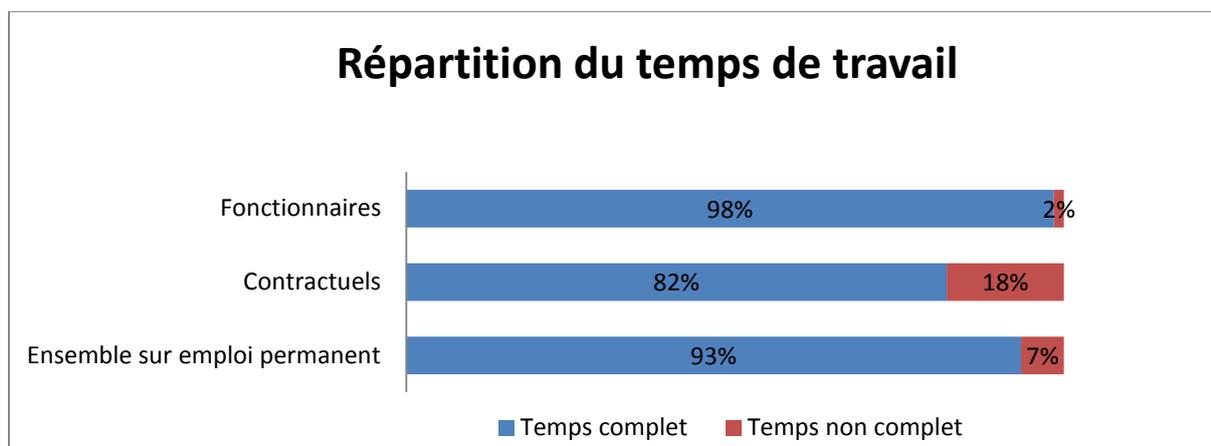
La moyenne d'âge des fonctionnaires est de 48 ans et 3 mois. La forme en champignon de la pyramide des âges est le signe d'un effectif vieillissant. La pyramide des âges des titulaires est relativement symétrique. Les proportions de femmes et d'hommes pour chaque tranche d'âge sont proches.

Les contractuels sur emploi permanent sont plus jeunes que les fonctionnaires. Leur moyenne d'âge est de 43 ans et 3 mois.

- **Les flux au cours de l'année sur l'emploi permanent**

On recense 97 arrivées en 2019 sur emploi permanent. Parmi les effectifs recrutés, 35 sont fonctionnaires et 62 sont contractuels. Au cours de cette année, le flux des arrivées s'est révélé supérieur au nombre de départs (taux de remplacement de 157 %) mais nettement moindre qu'en 2017 (taux de remplacement de 280 %).

2) Le temps de travail



Sans changement par rapport à 2017, la quasi-totalité de l'effectif sur emploi permanent est à temps complet. On observe une plus grande proportion des contractuels à temps non complet que de fonctionnaires.

Le recours au temps partiel demeure limité. Il ne concerne que 3 % des fonctionnaires et 2 % des contractuels.

3) L'absence

Absence au travail de l'effectif sur emploi permanent en 2019	Nombre de jours d'absence	Part
Maladie ordinaire	5507	48%
Accidents du travail et maladies professionnelles	1391	12%
Longue maladie, disponibilité d'office, grave maladie, maladie longue durée	3652	32%
Maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant	912	8%
Autorisation spéciale d'absence ou formation particulière, hors motif syndical ou de représentation	87	1%
Total	11549	100%

Taux d'absentéisme en 2019	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble de l'effectif permanent	Effectif non permanent
Taux d'absentéisme "compressible" ¹	3,5%	1,4%	2,9%	0,4%
Taux d'absentéisme médical ²	5,7%	1,4%	4,4%	0,4%
Taux d'absentéisme global ³	6,2%	1,7%	4,8%	0,4%

- **Zoom sur l'absentéisme « compressible » de l'effectif permanent**

Les absences dites compressibles comprennent les jours d'absence pour maladie ordinaire (MO) et pour accidents de travail (AT). Ces deux motifs ont été identifiés par un groupe de travail de collectivités comme ceux sur lesquels l'employeur a le plus de possibilité d'action⁴. Trois autres indicateurs permettent d'approfondir l'analyse du taux d'absentéisme « compressible » (2,9 % pour les collectivités relevant du CT du CIG) : le taux d'exposition, la gravité et la fréquence.

Taux d'exposition	Gravité	Fréquence
<ul style="list-style-type: none"> • 40 % des agents ont été absents au moins une fois pour MO et AT. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un arrêt pour MO et AT dure en moyenne 26 jours. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les agents sont en moyenne absents 2 fois au cours de l'année pour MO et AT

¹ Taux d'absentéisme « compressible » : $\text{Nb de jours calendaires d'absence pour MO et AT} / (\text{effectif total sur emploi permanent} \times \text{Nb de jours de la période}) \times 100$.

² Taux d'absentéisme médical : $\text{Nb de jours calendaires d'absence pour raison médicale} / (\text{effectif total sur emploi permanent} \times \text{Nb de jours de la période}) \times 100$.

³ Taux d'absentéisme global : $\text{Nb de jours calendaires d'absence pour raison médicale, maternité, paternité, adoption, et autres raisons} / (\text{effectif total sur emploi permanent} \times \text{Nb de jours de la période}) \times 100$.

⁴ Cf. Réalisation des familles d'indicateurs RH disponibles sur le site du CIG au lien suivant : <https://www.cig929394.fr/public/emploi/familles-indicateurs-rh>

4) Les conditions de travail

En 2019, 31 accidents du travail ont été déclarés. Le taux de fréquence des accidents de travail est de 3,7 pour 100 agents. Il était de 2,4 pour 100 agents en 2017.

Les adjoints techniques (48,4 %), les auxiliaires de soins (12,9 %) et les attachés (9,7 %) sont les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail.

Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux sur l'emploi permanent suivi au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose d'éléments quantitatifs et qualitatifs.

Nous vous présentons, dans le cadre de cette synthèse, des indicateurs quantitatifs préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le REC.

Taux d'absence médical	4,4 %
Taux de rotation des agents*	12,4 %
Taux de visite au médecin du travail**	1,8 %
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel***	1

* Taux de rotation des agents : $(Nb \text{ de départs durant l'année } N + Nb \text{ d'arrivées durant l'année } N) : 2 / \text{effectif de l'emploi permanent} \times 100$

** Nombre de demande de visite spontanée au médecin de prévention sur 100 agents.

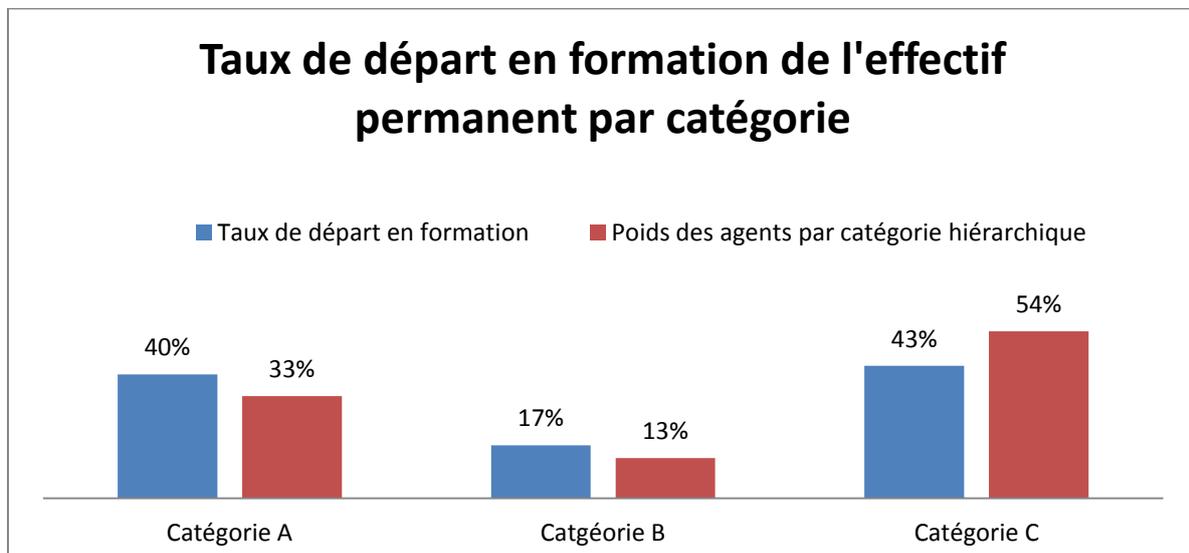
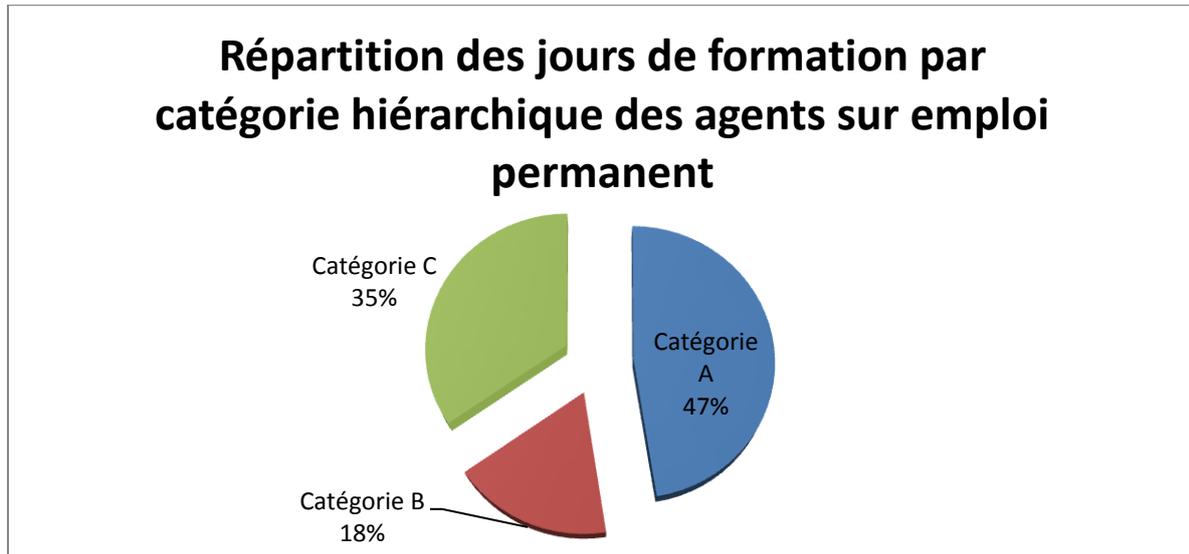
*** Etat des données renseignées

5) La formation

257 agents sur emploi permanent sont partis en formation au moins un jour en 2019, soit près de 40 % de l'effectif permanent.

Le nombre total de jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent s'élève à 1 061 jours.

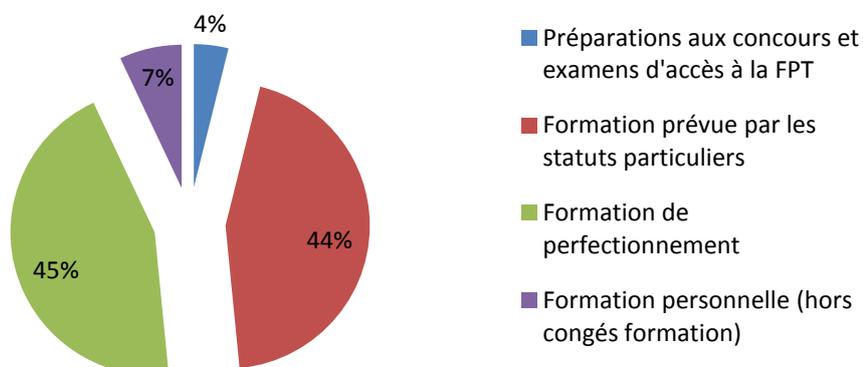
Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de **1,6 jour**.



Le taux de départ en formation est le rapport entre les agents partis au moins une fois en formation au cours de l'année 2019 et le nombre d'agents sur emploi permanent.

Au regard de leur poids dans les effectifs, **les agents de la catégorie A (33 % de l'effectif permanent) et de la catégorie B (13 %) sont surreprésentés parmi les agents partis en formation au détriment de la catégorie C**. En effet, la catégorie A représente 40 % des agents formés et 17 % pour la catégorie B. Quant aux agents de la catégorie C, s'ils constituent 54 % des effectifs, seulement 43 % des agents ayant suivi une formation en font partie.

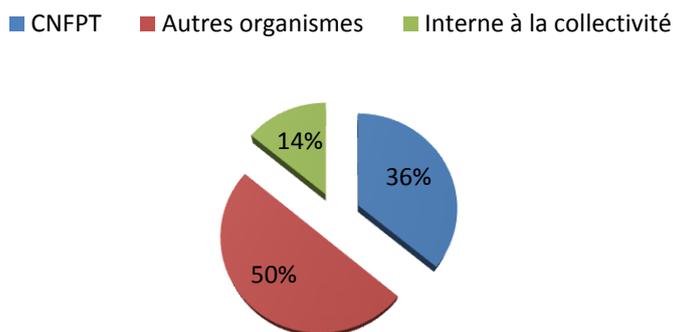
Typologie des formations suivies par les agents sur emploi permanent en 2019



Les deux principaux types de formation suivis par les agents sur emploi permanent sont les formations de perfectionnement (45 %) et les formations prévues par les statuts particuliers (44 %). Par rapport à 2017, la proportion des formations de perfectionnement a progressé tandis que celle des préparations aux concours a baissé.

- **Répartition des jours de formation par organisme**

Répartition des jours de formation par organisme en 2019



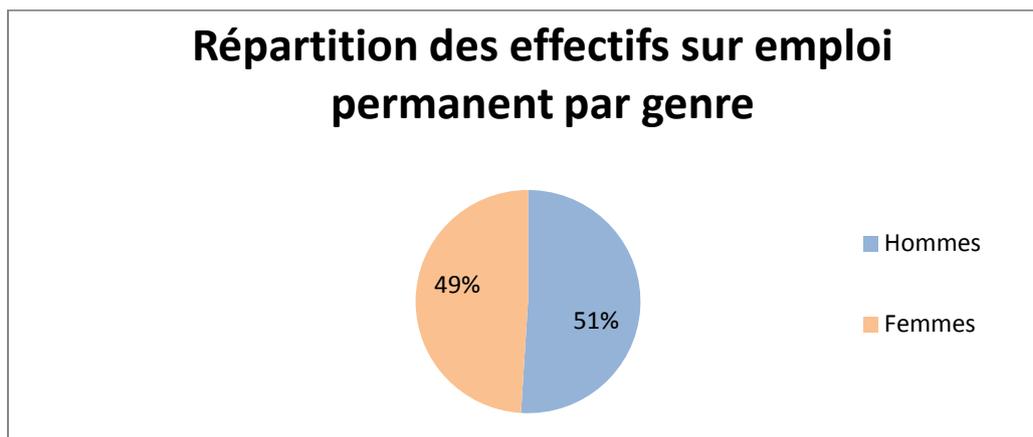
La moitié des jours de formation sont assurés par des prestataires extérieurs. Le CNFPT dispense un peu plus d'un tiers des jours de formation (36 %).

Par rapport à 2017, on observe une large augmentation des formations réalisées en interne à la collectivité, 6 % en 2017 contre 14 % en 2019.

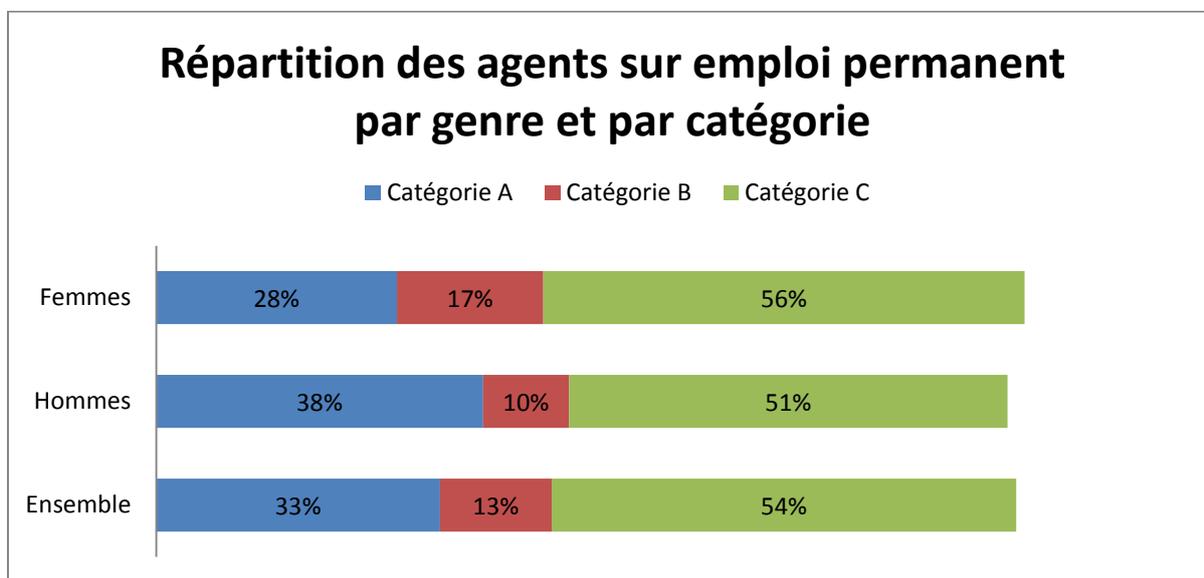
Rapport de situation comparée

Dans le cadre du rapport de situation comparée, nous vous présentons plusieurs indicateurs déclinés par genre permettant d'identifier d'éventuelles inégalités professionnelles.

- **Conditions générales de l'emploi**



Le taux de féminisation⁵ au sein de l'effectif permanent s'élève à 49 % en 2019. La part des femmes parmi les contractuels sur emploi non permanent est plus faible : 44 %.



Le poids de la catégorie A est plus important parmi les hommes (38 % en catégorie A) que parmi les femmes (28 % en catégorie A). La part des agents en catégorie C est plus élevée chez les femmes (56 % contre 51 % pour les hommes).

⁵ Taux de féminisation : nombre de femmes sur emploi permanent / effectif sur emploi permanent

Taux de féminisation de l'emploi permanent par catégorie hiérarchique

Catégorie A	41%
Catégorie B	60%
Catégorie C	51%

La catégorie A est la catégorie la moins féminisée. On y compte 59 % d'hommes.

Cette répartition est très atypique de celle observée pour l'ensemble des collectivités de petite couronne⁶ (66 % en catégorie A ; 66 % en catégorie B ; 64 % en catégorie C) mais assez proche des données du REC 2017 des collectivités de moins de 50 agents.

Répartition par genre selon la filière

Filière	Femmes	Hommes
Technique	28%	72%
Administrative	71%	29%
Médico-sociale	88%	12%
Animation	64%	36%
Sportive	25%	75%

Les filières sont très genrées. Les filières technique (72 %) et sportive (75 %) sont très masculines tandis que les filières administratives (71 %), médico-sociale (88 %) et animation (64 %) sont très féminisées.

La répartition diffère de l'ensemble des collectivités de petite couronne pour la filière technique (55 % d'hommes), la filière administrative (18 % d'hommes) et la filière médico-sociale (4 % d'hommes) mais elle est assez similaire pour la filière animation (36 % d'hommes) et la filière sportive (76 % d'hommes).

- **Age moyen des agents sur emploi permanent**

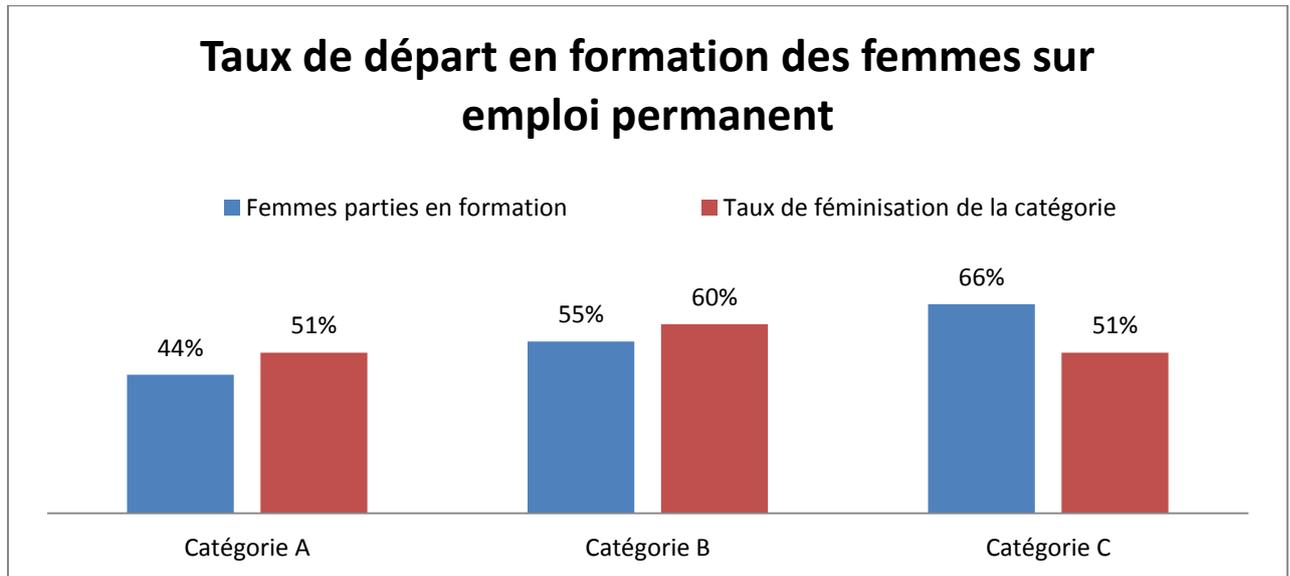
Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47 ans et 6 mois	43 ans et 2 mois	46 ans et 2 mois
Hommes	48 ans et 11 mois	43 ans et 3 mois	47 ans et 2 mois

Les hommes sur emploi permanent sont plus âgés d'un an que les femmes (47 ans et 2 mois contre 46 ans et 2 mois).

L'écart d'âge se situe chez les fonctionnaires, les contractuels ayant une moyenne d'âge proche.

⁶ CIG petite couronne, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale en petite couronne au 31.12.2017*, janvier 2020.

- Formation



Les femmes appartenant aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire accèdent plus difficilement à la formation que leurs homologues masculins en 2019.

Parmi les agents de la catégorie A partis en formation, seulement 44 % étaient des femmes alors qu'elles représentent plus de la moitié des effectifs de cette catégorie (51 %). En catégorie B, 55 % d'entre elles sont parties en formation alors que leur poids dans l'effectif s'élève à 60 %. En revanche, les femmes de la catégorie C sont plus nombreuses à avoir suivi une formation. 66 % d'entre elles ont bénéficié d'une formation alors qu'elles représentent 51 % de l'effectif de la catégorie C.

Partie II : Analyse par typologie

Les collectivités rattachées au comité technique ont des missions très variées. Pour rendre l'appréhension des données plus accessible, nous vous proposons une répartition en neuf types. Les établissements publics et les EPCI sont regroupés sur la base de domaines d'activités.

6) Présentation des typologies

Typologie	Collectivités rattachées au CT du CIG ayant renseigné le REC au 31.12.2019	Effectif global des répondants
Commune	3	111
CCAS/CDE	3	86
EP et EPCI	43	644
<i>EP et EPCI par domaine d'activité</i>		
<i>Actions sportives et récréatives</i>	5	38
<i>Aménagement/développement économique</i>	11	76
<i>Cimetière</i>	6	50
<i>Education/jeunesse/culture</i>	6	170
<i>Energies</i>	6	65
<i>Informatique</i>	5	129
<i>Restauration</i>	3	97
<i>Divers</i>	1	19
Total*	49	841

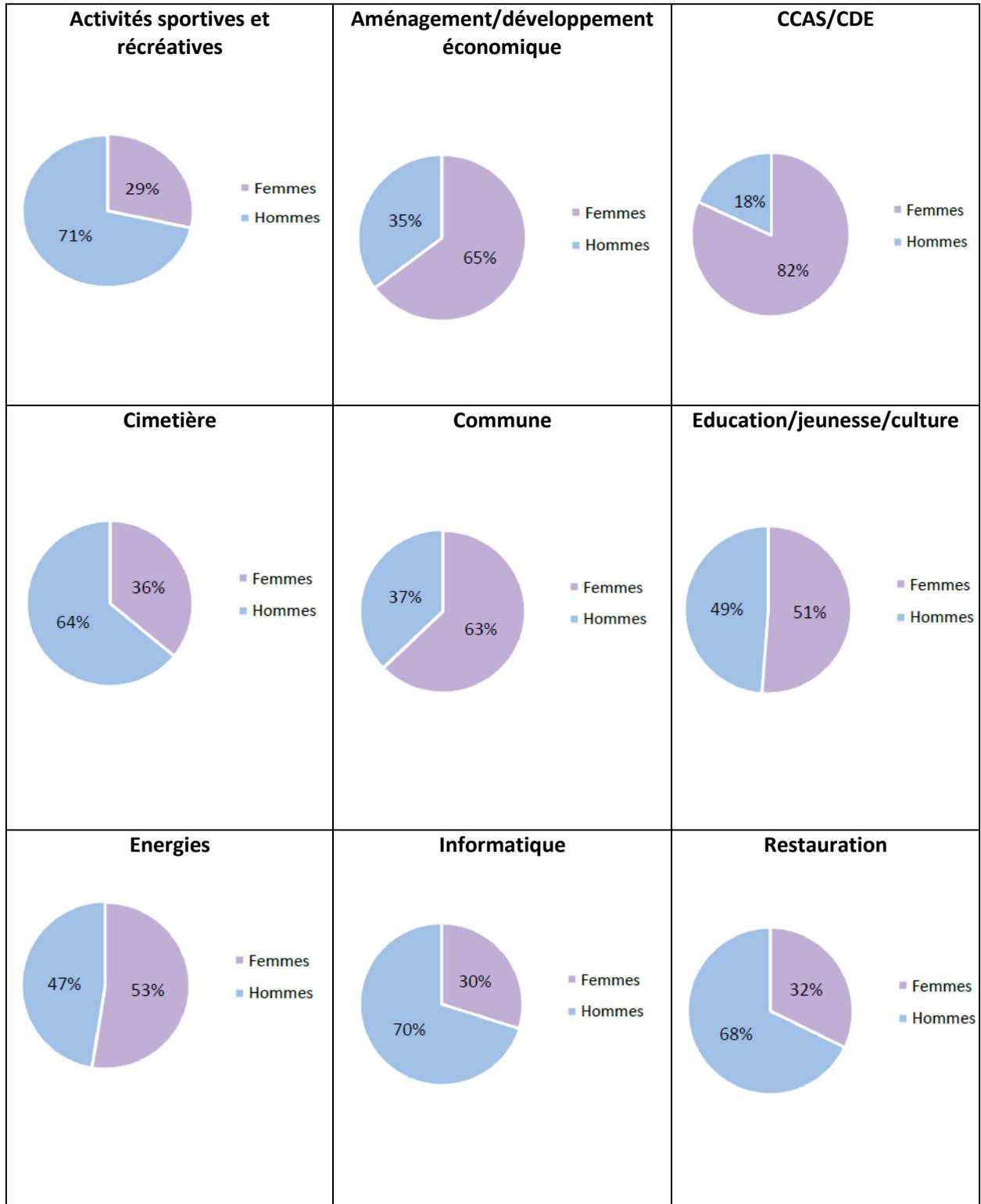
*N'inclut pas le CIG.

1) Structure de l'effectif au 31/12/2019

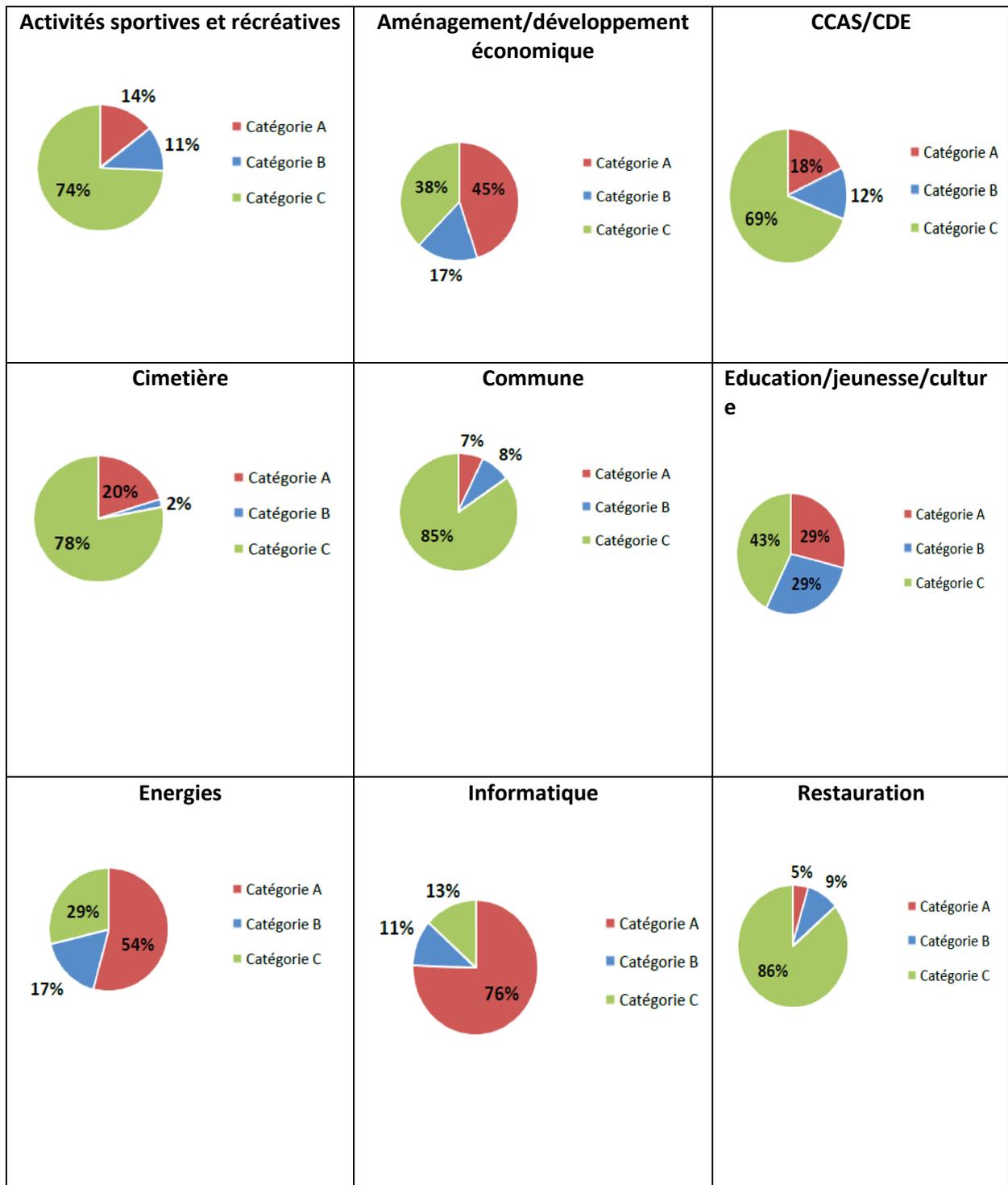
Alors que les fonctionnaires sont largement majoritaires au sein des établissements publics et EPCI exerçant dans les activités sportives et récréatives, les cimetières et la restauration, la proportion de contractuels est la plus importante dans les domaines de l'éducation/jeunesse/culture et l'informatique.

Typologie	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Effectif permanent	Effectif non permanent
Commune	81	5	86	25
CCAS/CDE	29	20	49	37
EP et EPCI	348	177	525	119
<i>EP et EPCI par domaine d'activité</i>				
<i>Activités sportives et récréatives</i>	30	5	35	3
<i>Aménagement/développement économique</i>	50	21	71	5
<i>Cimetière</i>	45	5	50	0
<i>Education/jeunesse/culture</i>	19	61	80	
<i>Energies</i>	41	18	59	6
<i>Informatique</i>	79	48	127	2
<i>Restauration</i>	73	14	87	10
<i>Divers</i>	11	5	16	3
Total	458	202	660	181

2) Taux de féminisation des agents sur emploi permanent



3) Répartition par catégorie des agents sur emploi permanent



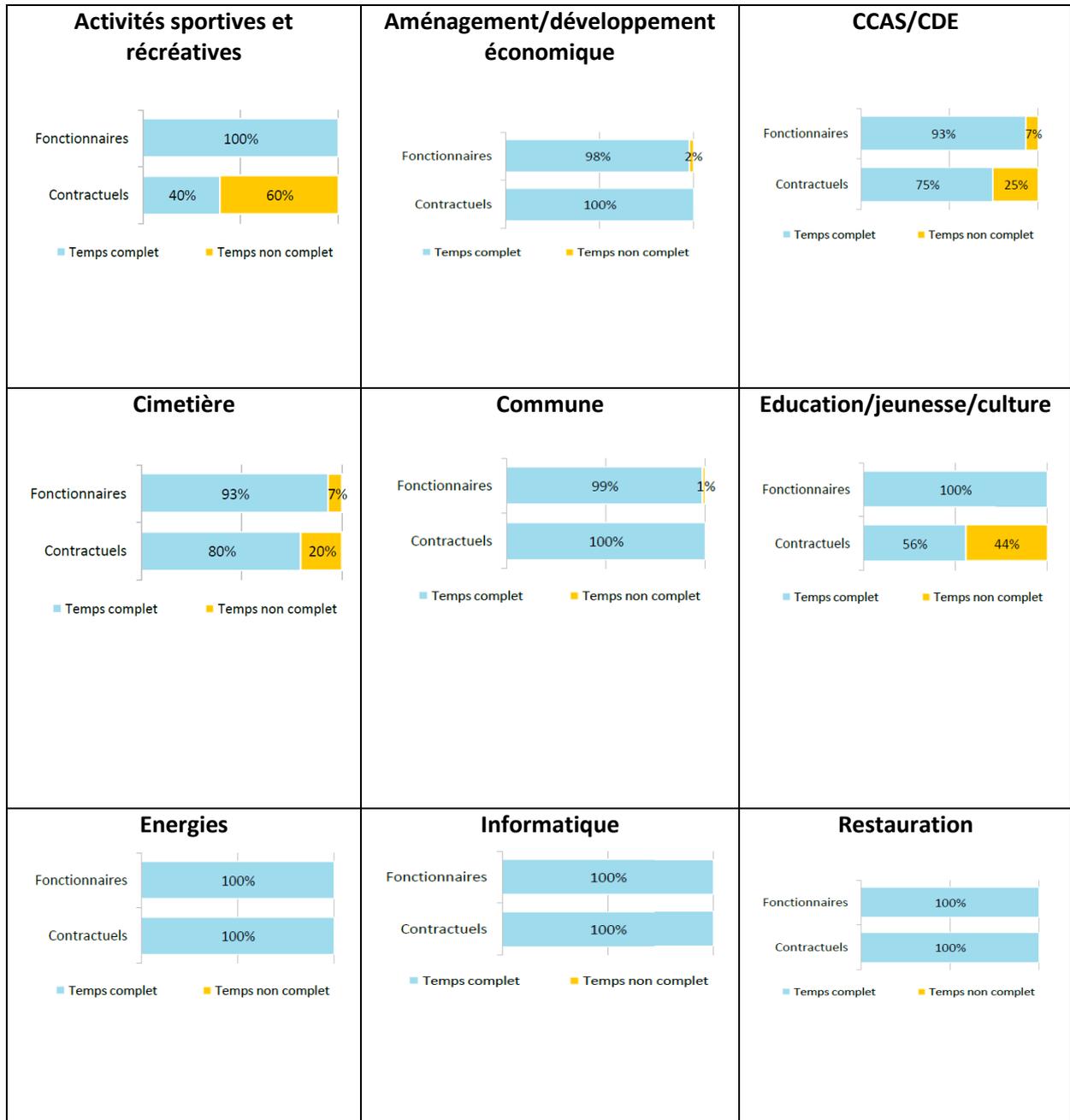
4) Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Activités sportives et récréatives	Aménagement/développement économique	CCAS/CDE																																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>%</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>Agents de maîtrise</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table>		%	Cadres d'emplois	d'agents	Adjointes techniques	57%	Attachés	9%	Adjointes administratifs	9%	Agents de maîtrise	9%	Rédacteurs	6%	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>%</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>Ingénieurs</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>11%</td> </tr> </tbody> </table>		%	Cadres d'emplois	d'agents	Adjointes administratifs	25%	Attachés	21%	Ingénieurs	17%	Rédacteurs	13%	Adjointes techniques	11%	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>%</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Agents sociaux</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Auxiliaires de soins</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table>		%	Cadres d'emplois	d'agents	Adjointes techniques	20%	Agents sociaux	20%	Auxiliaires de soins	18%	Attachés	6%	Rédacteurs	6%
	%																																											
Cadres d'emplois	d'agents																																											
Adjointes techniques	57%																																											
Attachés	9%																																											
Adjointes administratifs	9%																																											
Agents de maîtrise	9%																																											
Rédacteurs	6%																																											
	%																																											
Cadres d'emplois	d'agents																																											
Adjointes administratifs	25%																																											
Attachés	21%																																											
Ingénieurs	17%																																											
Rédacteurs	13%																																											
Adjointes techniques	11%																																											
	%																																											
Cadres d'emplois	d'agents																																											
Adjointes techniques	20%																																											
Agents sociaux	20%																																											
Auxiliaires de soins	18%																																											
Attachés	6%																																											
Rédacteurs	6%																																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>%</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>52%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Administrateurs</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Ingénieurs en chef</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table>		%	Cadres d'emplois	d'agents	Adjointes techniques	52%	Adjointes administratifs	22%	Attachés	10%	Administrateurs	4%	Ingénieurs en chef	4%	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>%</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>42%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes d'animation</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table>		%	Cadres d'emplois	d'agents	Adjointes techniques	42%	Adjointes administratifs	19%	Adjointes d'animation	19%	Attachés	6%	Rédacteurs	6%	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>%</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Attachés</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes d'animation</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Animateurs</td> <td>8%</td> </tr> </tbody> </table>		%	Cadres d'emplois	d'agents	Attachés	26%	Adjointes techniques	23%	Rédacteurs	15%	Adjointes d'animation	14%	Animateurs	8%
	%																																											
Cadres d'emplois	d'agents																																											
Adjointes techniques	52%																																											
Adjointes administratifs	22%																																											
Attachés	10%																																											
Administrateurs	4%																																											
Ingénieurs en chef	4%																																											
	%																																											
Cadres d'emplois	d'agents																																											
Adjointes techniques	42%																																											
Adjointes administratifs	19%																																											
Adjointes d'animation	19%																																											
Attachés	6%																																											
Rédacteurs	6%																																											
	%																																											
Cadres d'emplois	d'agents																																											
Attachés	26%																																											
Adjointes techniques	23%																																											
Rédacteurs	15%																																											
Adjointes d'animation	14%																																											
Animateurs	8%																																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>%</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ingénieurs</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>Ingénieurs en chef</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>8%</td> </tr> </tbody> </table>		%	Cadres d'emplois	d'agents	Ingénieurs	29%	Adjointes administratifs	27%	Ingénieurs en chef	12%	Attachés	10%	Rédacteurs	8%	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>%</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ingénieurs</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Techniciens</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table>		%	Cadres d'emplois	d'agents	Ingénieurs	50%	Attachés	20%	Techniciens	8%	Adjointes techniques	7%	Adjointes administratifs	6%	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>%</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>66%</td> </tr> <tr> <td>Agents de maîtrise</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>Techniciens</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table>		%	Cadres d'emplois	d'agents	Adjointes techniques	66%	Agents de maîtrise	13%	Adjointes administratifs	8%	Techniciens	7%	Attachés	2%
	%																																											
Cadres d'emplois	d'agents																																											
Ingénieurs	29%																																											
Adjointes administratifs	27%																																											
Ingénieurs en chef	12%																																											
Attachés	10%																																											
Rédacteurs	8%																																											
	%																																											
Cadres d'emplois	d'agents																																											
Ingénieurs	50%																																											
Attachés	20%																																											
Techniciens	8%																																											
Adjointes techniques	7%																																											
Adjointes administratifs	6%																																											
	%																																											
Cadres d'emplois	d'agents																																											
Adjointes techniques	66%																																											
Agents de maîtrise	13%																																											
Adjointes administratifs	8%																																											
Techniciens	7%																																											
Attachés	2%																																											

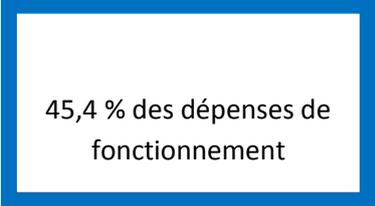
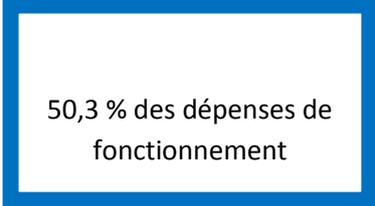
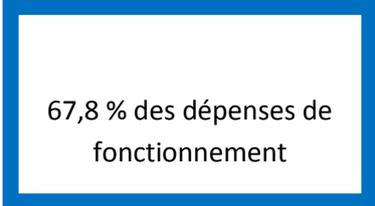
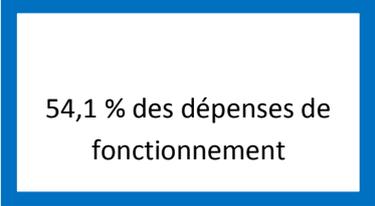
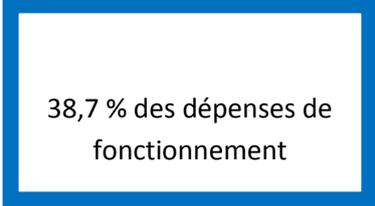
5) Age moyen des agents sur emploi permanent

Activités sportives et récréatives 47 ans et 11 mois	Aménagement/développement économique 44 ans et 6 mois	CCAS/CDE 46 ans et 11 mois
Cimetière 49 ans et 7 mois	Commune 43 ans et 8 mois	Education/jeunesse/culture 46 ans et 6 mois
Energies 43 ans et 6 mois	Informatique 48 ans et 7 mois	Restauration 48 ans et 2 mois

6) Répartition du temps de travail des agents sur emploi permanent



7) Charges de personnel

Activités sportives et récréatives  <p>45,4 % des dépenses de fonctionnement</p>	Aménagement/développement économique  <p>(Données non exploitables)</p>	CCAS/CDE  <p>50,3 % des dépenses de fonctionnement</p>
Cimetière  <p>(Données non exploitables)</p>	Commune  <p>34 % des dépenses de fonctionnement</p>	Education/jeunesse/culture  <p>67,8 % des dépenses de fonctionnement</p>
Energies  <p>(Données non exploitables)</p>	Informatique  <p>54,1 % des dépenses de fonctionnement</p>	Restauration  <p>38,7 % des dépenses de fonctionnement</p>

8) Formation des agents sur emploi permanent

<p>Activités sportives et récréatives</p> <p>22 jours de formation suivis par les 35 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 0,6 jours par agent</p>	<p>Aménagement/développement économique</p> <p>103 jours de formation suivis par les 71 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,5 jour par agent</p>	<p>CCAS/CDE</p> <p>155 jours de formation suivis par les 49 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 3,2 jours par agent</p>
<p>Cimetière</p> <p>17 jours de formation suivis par les 50 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 0,3 jours par agent</p>	<p>Commune</p> <p>96 jours de formation suivis par les 86 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,1 jour par agent</p>	<p>Education/jeunesse/culture</p> <p>36 jours de formation suivis par les 80 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 0,5 jour par agent</p>
<p>Energies</p> <p>200 jours de formation suivis par les 59 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 3,4 jours par agent</p>	<p>Informatique</p> <p>355 jours de formation suivis par les 127 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 2,8 jours par agent</p>	<p>Restauration</p> <p>74 jours de formation suivis par les 87 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 0,9 jour par agent</p>

9) Taux d'absentéisme médical des agents sur emploi permanent

<p>Activités sportives et récréatives</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical⁷ :</p> <p style="text-align: center;">8,6 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2019⁸</p> <p style="text-align: center;">67,3 jours d'arrêt</p>	<p>Aménagement/développement économique</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">2,6 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2019</p> <p style="text-align: center;">37,6 jours d'arrêt</p>	<p>CCAS/CDE</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">8,4 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2019</p> <p style="text-align: center;">45,5 jours d'arrêt</p>
<p>Cimetière</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">4,1 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2019</p> <p style="text-align: center;">53 jours d'arrêt</p>	<p>Commune</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">3 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2019</p> <p style="text-align: center;">25,6 jours d'arrêt</p>	<p>Education/jeunesse/culture</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">2,6 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2019</p> <p style="text-align: center;">41,6 jours d'arrêt</p>
<p>Energies</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">2,6 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2019</p> <p style="text-align: center;">21,8 jours d'arrêt</p>	<p>Informatique</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">1,4 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2019</p> <p style="text-align: center;">14,8 jours d'arrêt</p>	<p>Restauration</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">10,2 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2019</p> <p style="text-align: center;">52,8 jours d'arrêt</p>

⁷ Taux d'absentéisme médical : Nb de jours calendaires d'absence pour raison médicale / (effectif total sur emploi permanent x Nb de jours de la période) x 100.

⁸ Cet indicateur concerne les jours d'absence et les agents arrêtés pour raison médicale