



## BILAN SOCIAL 2021

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) Temps de travail : des agents essentiellement à temps complet.....	9
3) Absences - conditions de travail.....	10
4) Formation.....	10
5) Rapport de situation comparée.....	13
Partie II : Analyse par typologie.....	16
1) Structure de l'effectif au 31/12/2021.....	16
2) Taux de féminisation des agents sur emploi permanent.....	17
3) Répartition par catégorie des agents sur emploi permanent.....	18
4) Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent.....	19
5) Age moyen des agents sur emploi permanent.....	20
6) Répartition des temps complet et non complet des agents sur emploi permanent.....	21
7) Charges de personnel.....	22
8) Formation des agents sur emploi permanent.....	23
9) Taux d'absentéisme médical des agents sur emploi permanent.....	24

**Synthèse des données des collectivités relevant du comité social territorial placé auprès du CIG de la petite couronne**

L'année 2022 a été l'occasion d'un nouveau recueil des données sociales de vos collectivités, sous la forme d'un rapport social unique pour la 2<sup>ème</sup> fois.

Contrairement à la dernière campagne, où cet exercice s'est effectué à périmètre quasi constant en termes d'indicateurs, le RSU 2021 présente d'importants changements, aussi bien dans son organisation que dans son contenu.

La campagne du rapport social unique 2021 a été marquée par la publication tardive de l'arrêté fixant la liste des indicateurs pour la fonction publique territoriale. Ce report a entraîné un décalage quant à la collecte des données sociales.

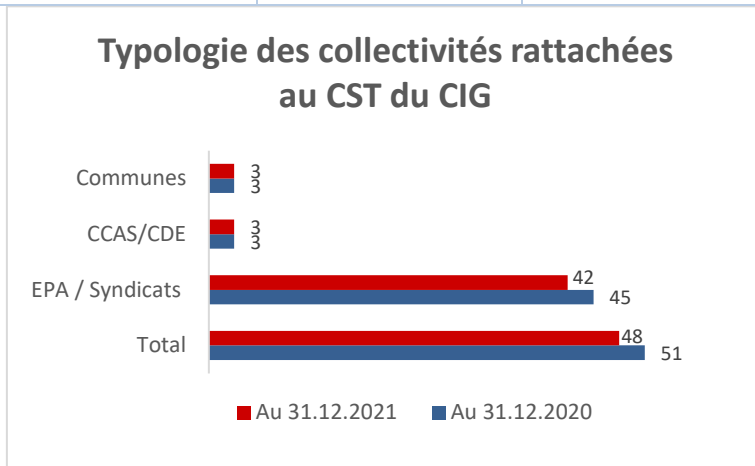
Conformément à l'article 7 du décret du 30 novembre 2020, le CIG petite couronne est chargé de recueillir les RSU des collectivités et établissements publics relevant de son comité social territorial pour réaliser une synthèse des données.

**Cadrage méthodologique**

Parmi les 48 collectivités et établissements publics rattachés au comité social territorial du CIG, 35 ont transmis leur rapport social unique (RSU) portant sur les données 2021, soit un taux de retour de **73 %** (contre 88 % en 2020).

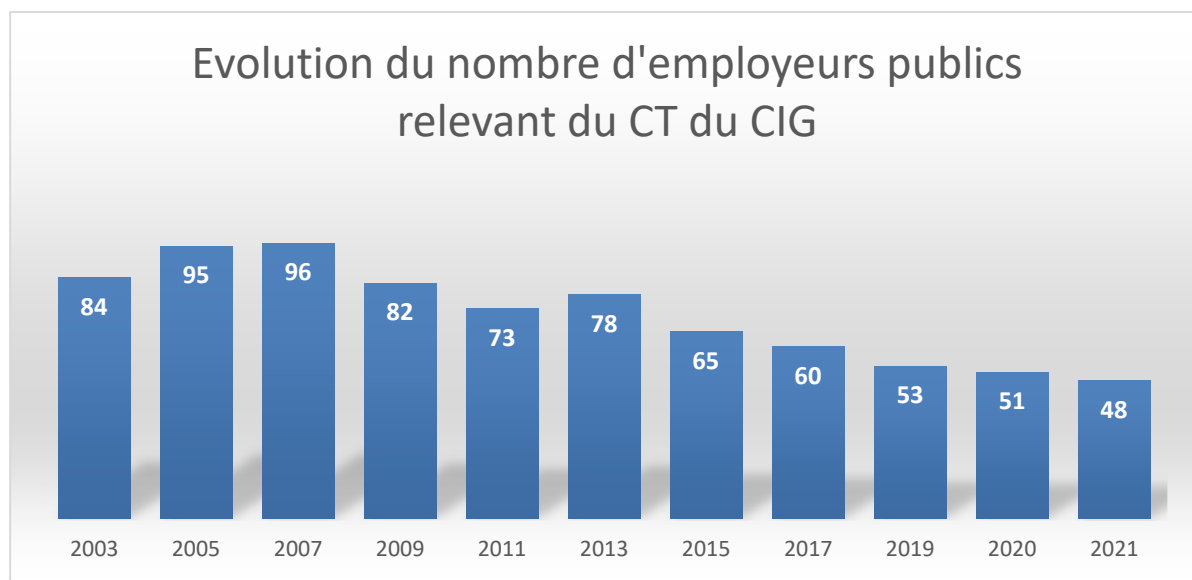
	Ensemble des collectivités rattachées au CST du CIG au 31.12.2021	Collectivités rattachées au CST du CIG ayant transmis le RSU au 31.12.2021	Taux de retour (collectivités répondantes/ensemble des collectivités rattachées au CST du CIG)
<b>Communes</b>	3	3	100 %
<b>CCAS/CDE</b>	3	2	67 %
<b>Etablissements publics/Syndicats</b>	42	30	71 %
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>35</b>	<b>73 %</b>

	Taux de retour 2020	Taux de retour 2021
Communes	100 %	100 %
CCAS/CDE	100 %	67 %
EP/Syndicats	87 %	71 %
<b>Total</b>	<b>88 %</b>	<b>73 %</b>



On observe cette année une baisse du taux de retour particulièrement significative pour les établissements publics et les syndicats, passant à 71 % en 2021. C'est aussi le cas pour les CCAS et les CDE, mais le RSU ne concerne qu'un total de 3 établissements de ce type, contre 42 pour les établissements publics et les syndicats.

- **Les collectivités rattachées au comité social territorial du CIG**



La baisse du nombre de collectivités rattachées au comité social territorial du CIG petite couronne, observée depuis 2015, se poursuit en 2021.

Depuis 2020, **3 syndicats ne sont plus rattachés au comité technique**. Deux syndicats ont été dissous au cours de l'année 2021 et un syndicat a dépassé le seuil des 50 agents en fusionnant avec un autre syndicat.

Les données relatives au CIG petite couronne ont fait l'objet d'une présentation spécifique lors du comité technique d'octobre 2022 et n'ont, de ce fait, pas été intégrées à cette synthèse.

- **Objectif de la synthèse**

Nous souhaitons, à travers ce document, vous présenter les données sociales des collectivités relevant du CST du CIG ayant transmis leur RSU 2021 au CIG petite couronne.

La synthèse se divise, pour davantage de clarté, en deux parties. La première partie présente une analyse globale des données recueillies. Elle comprend des comparaisons avec des données du RSU 2020 de l'ensemble des collectivités de la petite couronne ; données les plus récentes dont nous disposons, la campagne de recueil des RSU 2021 n'étant pas terminée. La seconde partie 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, **1 141 agents** au sein des 34 collectivités ayant transmis leur RSU en 2021. La répartition selon le statut est la suivante : **422 agents sur emploi permanent** (dont 291 fonctionnaires et 131 contractuels sur emploi permanent) et **719 contractuels sur emploi non permanent**.

Le nombre élevé d'agents sur emploi non permanent par rapport à l'année précédente repose principalement sur les données renseignées cette année par une seule collectivité, et rend donc difficile une interprétation plus approfondie.

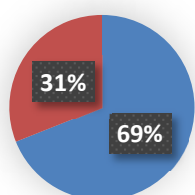
En 2020, lors de la précédente campagne de recueil des rapports sociaux uniques, 884 agents avaient été recensés sur 45 collectivités ayant transmis le RSU (623 agents sur emploi permanent dont 423 fonctionnaires et 200 contractuels sur emploi permanent et 261 agents sur emploi non permanent).

Les comparaisons entre deux campagnes ont des limites. Les collectivités ayant transmis leur rapport social unique 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 RSU à chaque campagne. Ensuite, les changements de statuts font varier le nombre et le type de collectivités rattachées au comité social territorial entre deux campagnes.

- **Répartition de l'emploi permanent par statut**

Après avoir connu des variations significatives ces dernières années, le poids des fonctionnaires se stabilise à hauteur de 69 % contre 31 % pour les contractuels sur emploi permanent. La proportion des fonctionnaires est plus faible que celle observée pour l'ensemble des collectivités de la petite couronne (78 % de fonctionnaires en petite couronne).

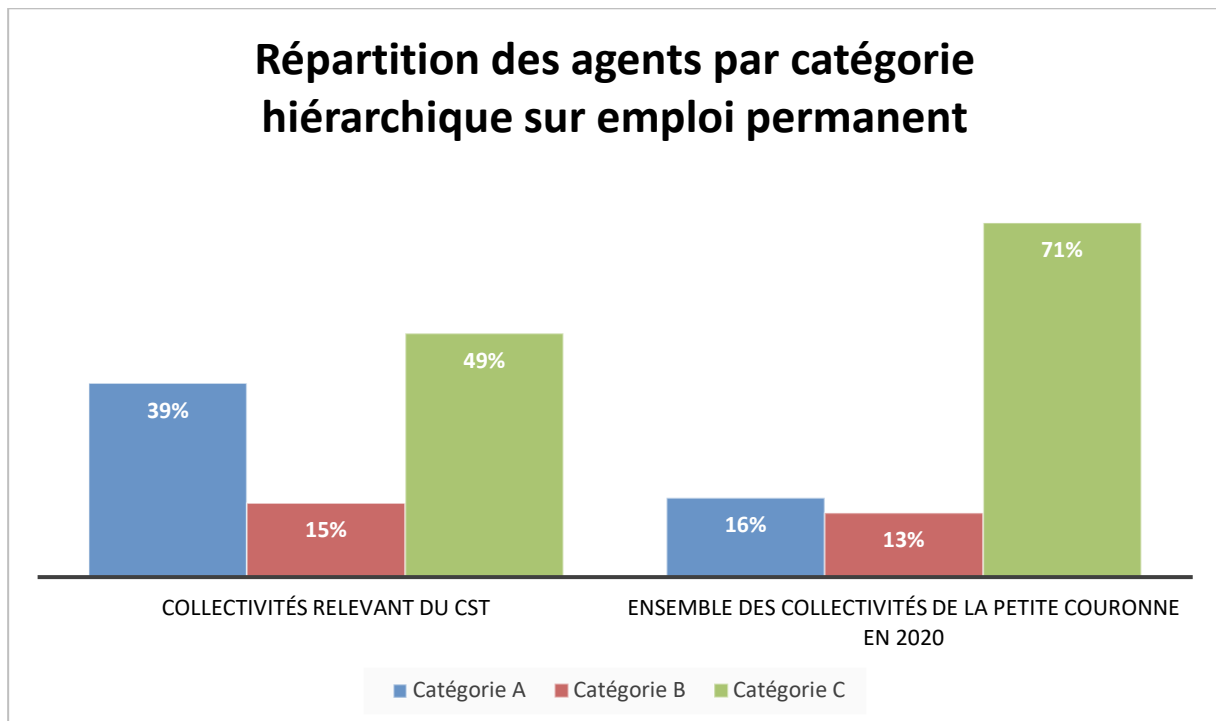
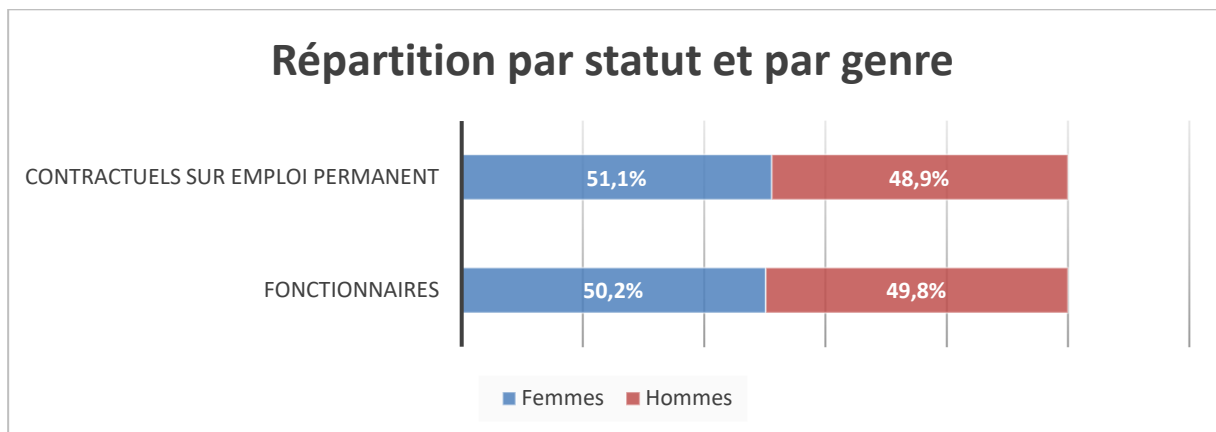
### Répartition de l'emploi permanent



■ Titulaires  
■ Contractuels sur emploi permanent

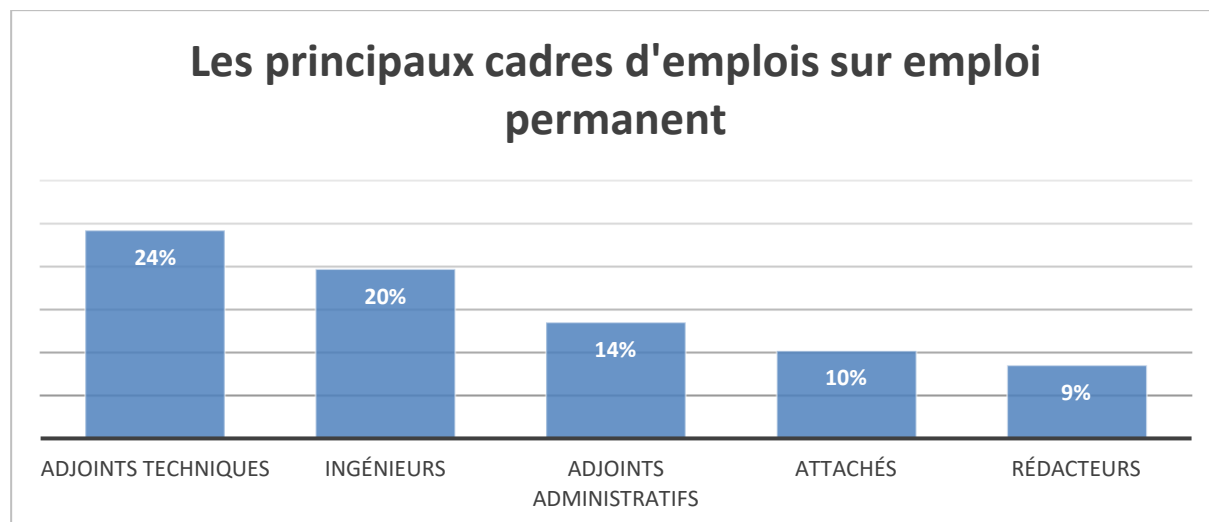
**Le taux de féminisation au sein de l'effectif permanent est de 50,5 % en 2021.** Ce taux est inférieur aux données 2020 (52 % de femmes) mais nettement inférieur à celui observé en petite couronne (64 %).

Concernant la répartition par genre, on compte légèrement plus de femmes au sein des contractuels (51,1 % contre 48,9 % d'hommes). Parmi les fonctionnaires, il y a une quasi-parité (50,2 % contre 49,8 % d'hommes).



On constate que la part des agents de la catégorie A est en hausse et que celle des agents de catégorie C baisse par rapport aux données 2020.

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 2020. En effet, la catégorie A ne représente que 16 % des effectifs contre 39 % au sein des collectivités rattachées au CST du CIG petite couronne.



Le cadre d'emplois le plus représenté en 2021 est celui d'adjoint technique. Il constitue près d'un quart des effectifs. Le poids des principaux cadres d'emplois est proche de celui observé en 2020 sauf s'agissant de la part du cadre d'emplois des ingénieurs qui progresse de 5 points passant de 15 % à 20 %.

#### Une surreprésentation des agents de la filière technique

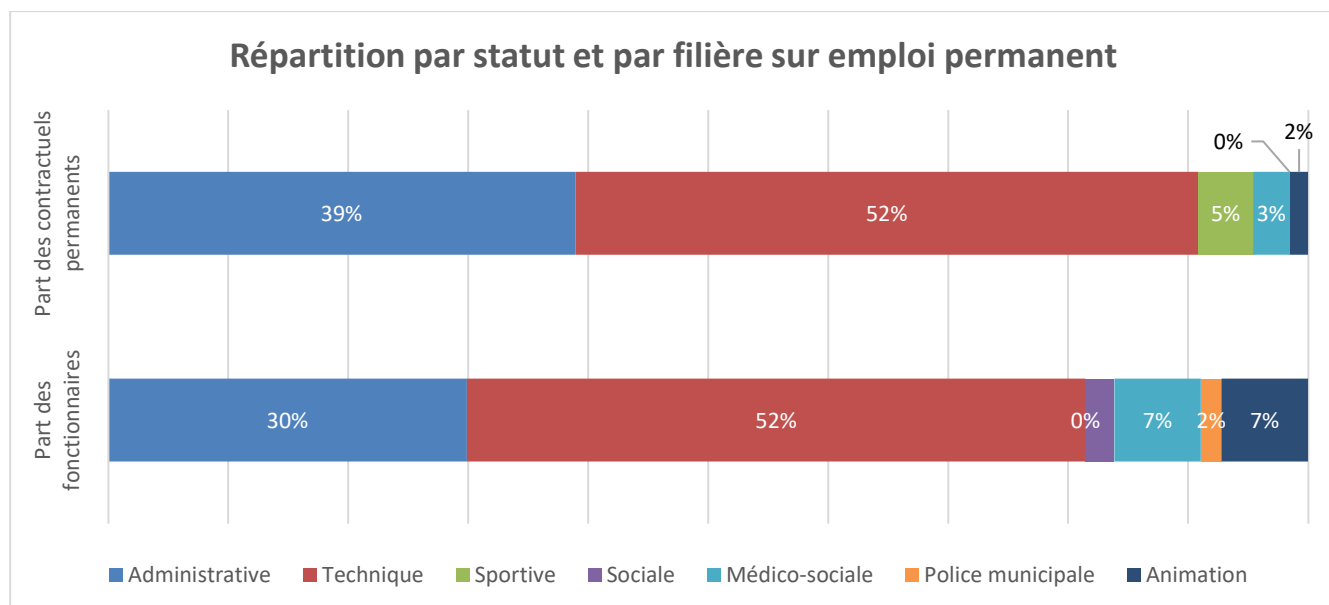
Filière	Emploi permanent
Technique	52 %
Administrative	33 %
Médico-sociale	6 %
Animation	6 %
Sociale	2 %
Sportive	1 %
Police Municipale	1 %

**Plus de la moitié des agents sur emploi permanent appartiennent à la filière technique (52 %) et un tiers à la filière administrative (33 %).**

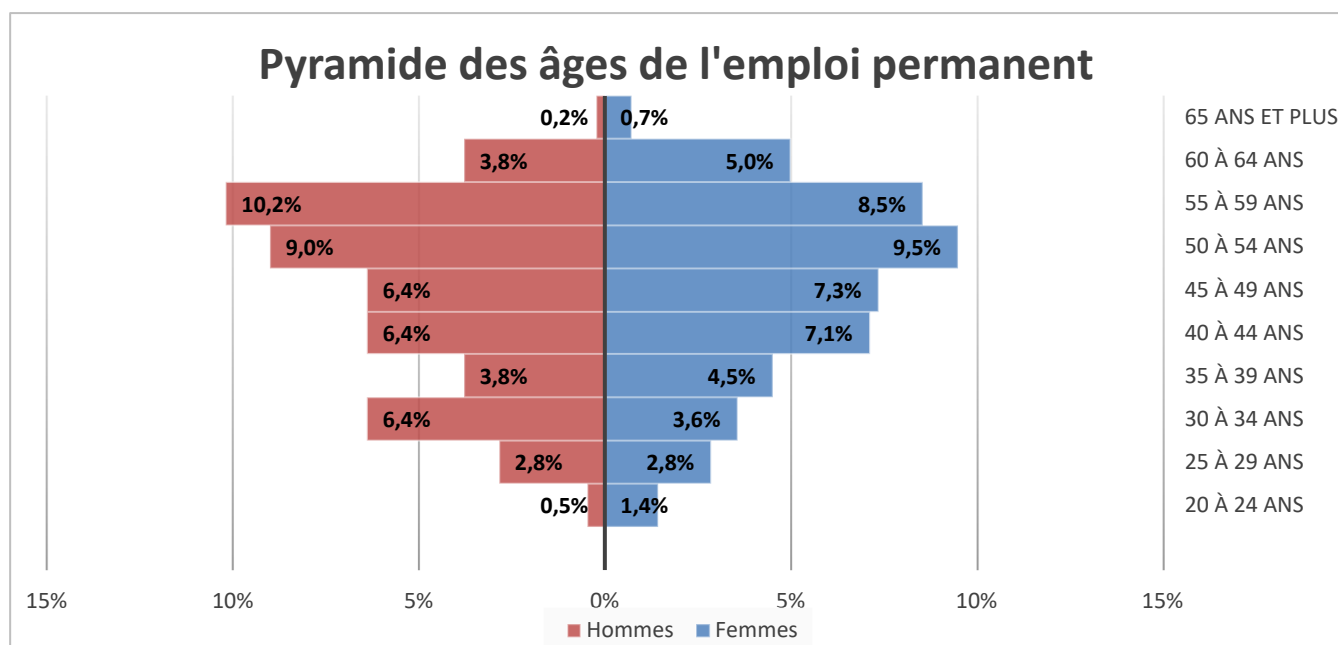
L'apparition de la filière Police Municipale est en lien avec la création d'une police municipale au sein d'une des collectivités.

Par statut, on constate que le poids de la filière technique est aussi important chez les titulaires que chez les contractuels (52 %).

On constate que la filière médico-sociale représente 7 % des agents parmi les titulaires alors qu'elle représente un peu moins de la moitié chez les contractuels. Autre différence observée, la filière sportive représente 5 % des agents parmi les contractuels, alors qu'aucun titulaire ne figure parmi cette filière.



- **L'âge moyen des agents sur emploi permanent en 2021**





**L'âge moyen des agents sur emploi permanent s'élève à 47 ans et 3 mois**, en augmentation par rapport à 2020 où il était de 46 ans et 11 mois. Il est également supérieur à l'âge moyen des agents de l'ensemble des collectivités de la petite couronne (46 ans et 2 mois).

**La moyenne d'âge des fonctionnaires est de 48 ans et 11 mois.** La forme en champignon de la pyramide des âges est le signe d'un effectif vieillissant.

**Les contractuels sur emploi permanent** sont plus jeunes que les fonctionnaires. **Leur moyenne d'âge est de 43 ans et 6 mois.**

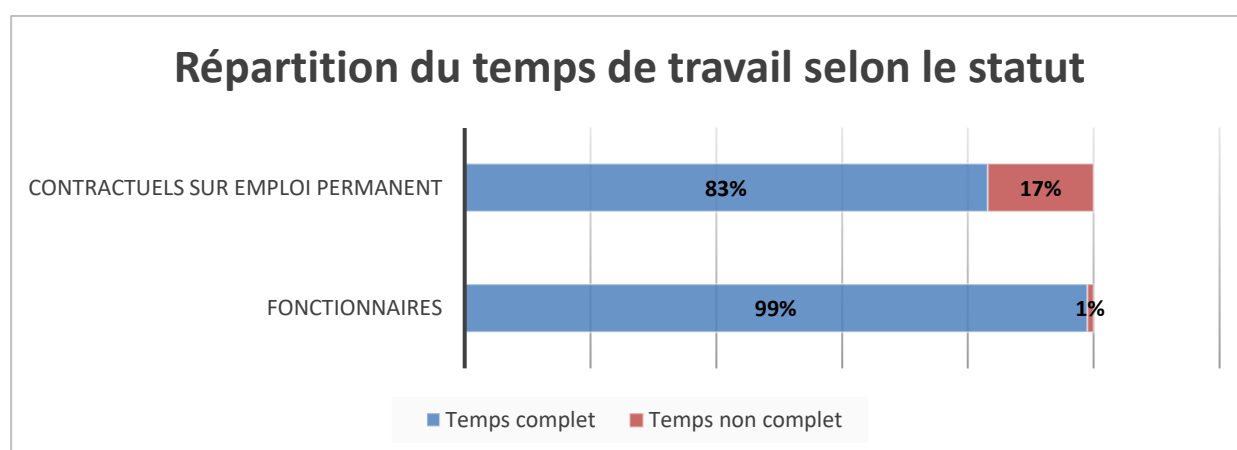
- **Les flux au cours de l'année sur l'emploi permanent**

On note que les agents contractuels ont vu leurs effectifs augmenter de 9,2 % entre le 1<sup>er</sup> janvier et 31 décembre 2021 alors que sur la même période le nombre de fonctionnaires a baissé de 3 %.

On recense 59 arrivées et 57 départs en 2021 sur emploi permanent. Au cours de cette année, le flux des arrivées s'est révélé très légèrement supérieur au nombre de départs (taux de remplacement de 103 %)

Les principales causes de départ des agents permanents sont la fin de contrat (25 %) et la mutation (23%).

## 2) Temps de travail : des agents essentiellement à temps complet



Comme en 2020, 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 a augmenté par rapport à l'année 2020. Il concerne 5 % des fonctionnaires et des contractuels.

### 3) Absences - conditions de travail

Taux d'absentéisme en 2021	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble de l'effectif permanent
Taux d'absentéisme "compressible" <sup>1</sup>	3,0 %	1,1 %	2,4 %
Taux d'absentéisme médical <sup>2</sup>	4,4 %	1,1 %	3,4 %
Taux d'absentéisme global <sup>3</sup>	5,1 %	1,3 %	4,0 %

Le taux d'absentéisme global est plus important pour les fonctionnaires (5,1 %) que pour les contractuels sur emploi permanent (1,3 %).

Il est à noter que le taux d'absentéisme global est en baisse d'un point en 2021 par rapport à 2020.

En 2021, 8 accidents du travail ont été déclarés. Le taux de fréquence des accidents de travail est de 1,9 pour 100 agents, en légère baisse par rapport à 2020 où il était de 2,3 pour 100 agents.

### 4) Formation

L'année 2021 marque une reprise en termes de formations dispensées par rapport à 2020, année durant laquelle les actions de formation ont été en nette baisse à cause de la crise sanitaire.

Le taux de départ en formation des agents est de 29 % en 2021.

124 agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour en 2021.

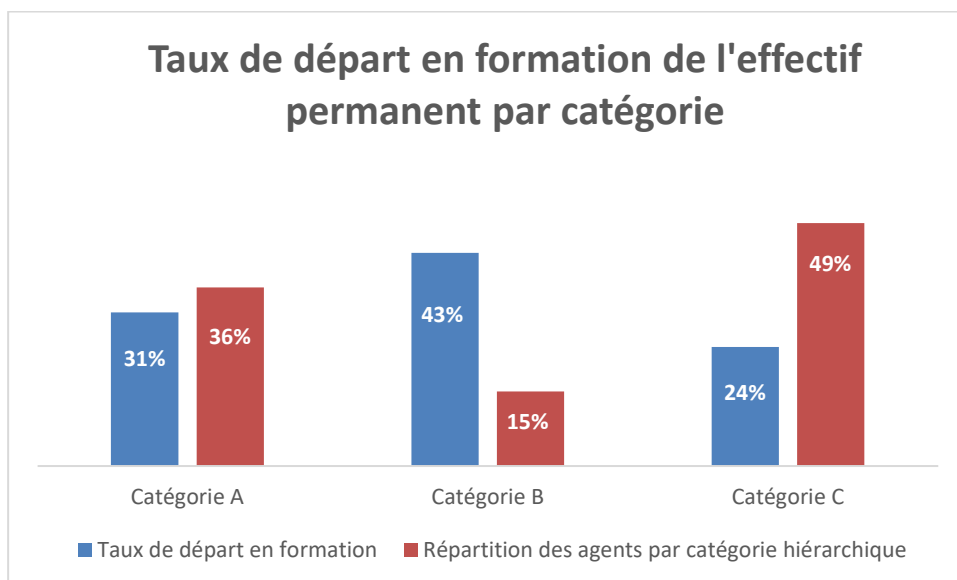
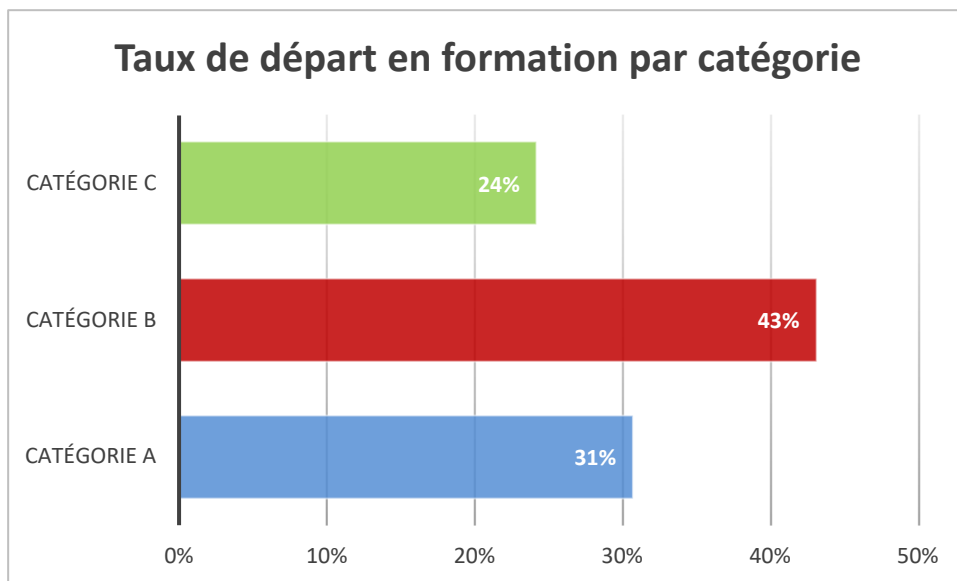
Le nombre total de jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent s'élève à 313 jours. Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent formé est de 2,5 jours.

---

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

<sup>2</sup> Taux d'absentéisme médical :  $\text{Nb de jours calendaires d'absence pour raison médicale (maladie ordinaire, accidents de service et de trajet, longue maladie, disponibilité d'office pour raison de santé, grave maladie, maladie professionnelle)} / (\text{effectif total sur emploi permanent} \times \text{Nb de jours de la période}) \times 100$ .

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



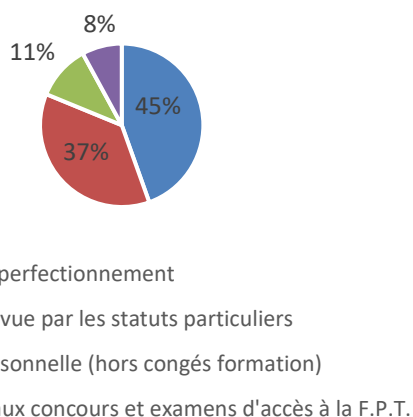
Le taux de départ en formation est le rapport entre les agents partis au moins en formation au cours de l'année 2021 et le nombre d'agents sur emploi permanent.

Au regard de leur poids dans les effectifs, les agents de la catégorie B sont surreprésentés parmi les agents partis en formation, au détriment de la catégorie C.

43 % des agents de la catégorie B sont partis en formation alors que leur poids dans les effectifs est de 15 %.

Concernant les agents de catégorie A, 31 % d'entre eux ont accédé à une formation alors qu'ils représentent 36 % des effectifs. Quant aux agents de la catégorie C, s'ils constituent près de la moitié des effectifs, seulement un quart d'entre eux ont suivi une formation.

### Typologie des formations suivies par les agents sur emploi permanents en 2021

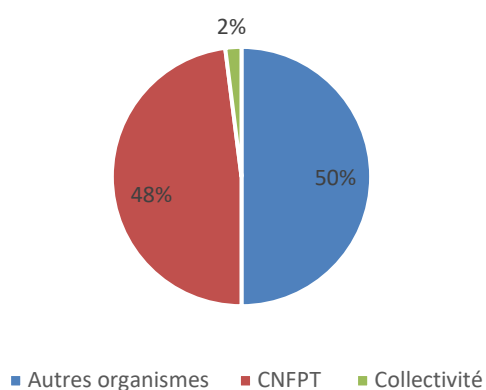


Les deux principaux types de formations suivis par les agents sur emploi permanent sont les formations de perfectionnement (45 %) et les formations prévues par les statuts particuliers (37 %).

Par rapport à 2020, la proportion des formations personnelles a progressé tandis que celle des formations prévues par les statuts particuliers et de perfectionnement ont baissé.

- **Une majorité de formations dispensée par d'autres organismes que le CNFPT**

### Répartition des jours de formation par organisme en 2021



Un peu plus de la moitié des jours de formation sont assurés par des prestataires extérieurs.

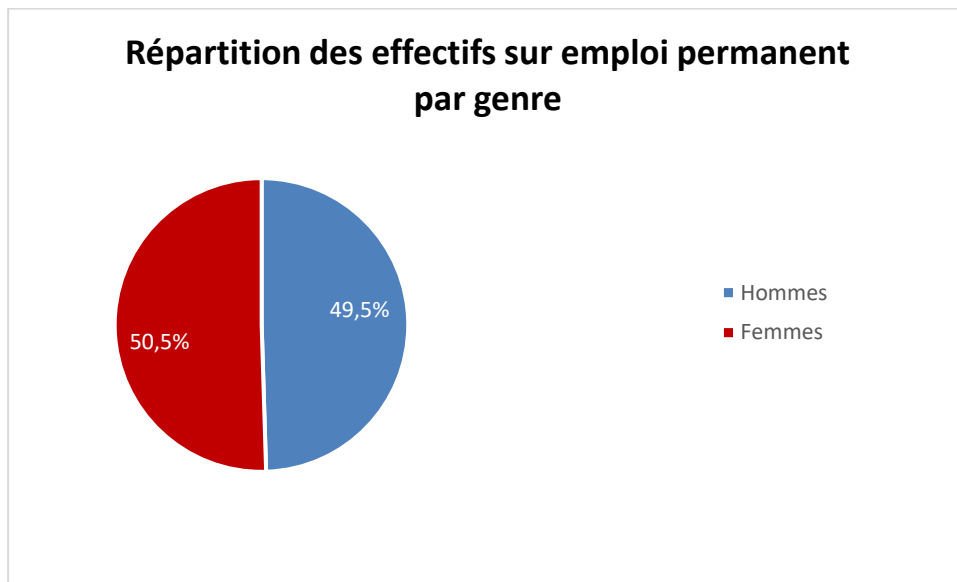
Par rapport à 2020, on observe une augmentation de la part des formations réalisées par le CNFPT, passée de 48 % en 2021 contre 40 % en 2020.

Au niveau de l'ensemble des collectivités de la petite couronne, le CNFPT dispense la majorité des formations (48 % contre près de 35 % pour les autres organismes et 17 % pour les formations organisées en interne).

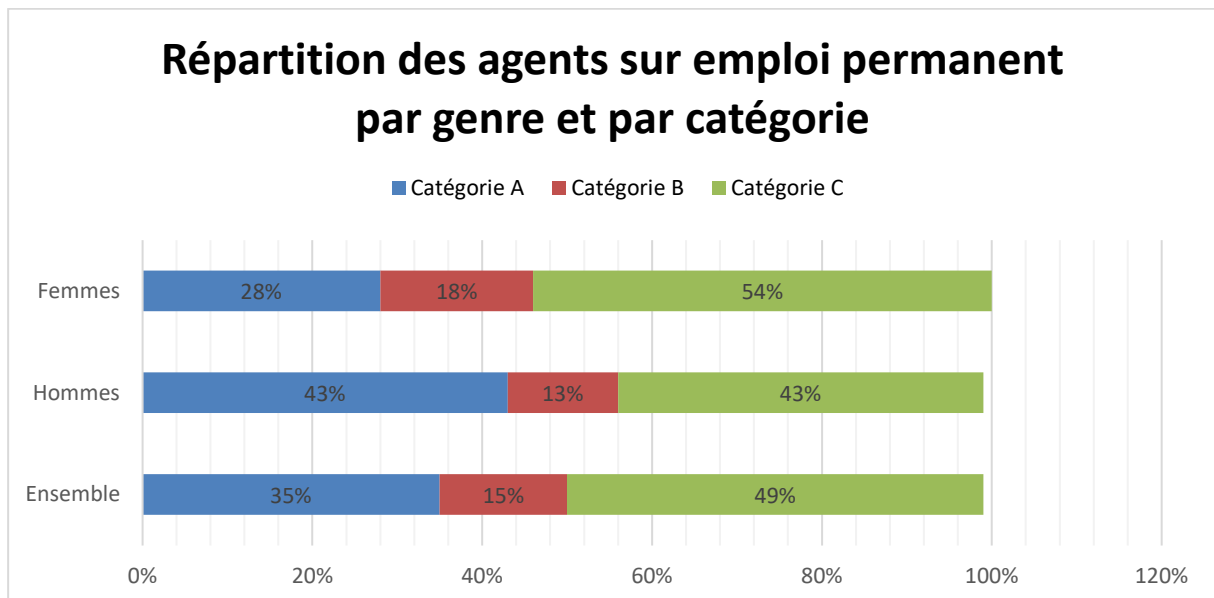
## 5) Rapport de situation comparée

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 féminisation<sup>4</sup> au sein de l'effectif permanent s'élève à 50,5 % en 2021, en baisse de 2 points par rapport à 2020.



<sup>4</sup> Taux de féminisation : nombre de femmes sur emploi permanent / effectif sur emploi permanent

**Le poids de la catégorie A est plus important parmi les hommes** (43 % en catégorie A) que parmi les femmes (28 % en catégorie A). La part des agents en catégorie C est plus élevée chez les femmes (54 % contre 43 % pour les hommes).

#### Taux de féminisation de l'emploi permanent par catégorie hiérarchique

Catégorie A	39 %
Catégorie B	58 %
Catégorie C	56 %

**Parmi les agents de catégorie A, 39 % sont des femmes.** Il s'agit de la catégorie la moins féminisée.

Par rapport aux données 2020, on observe une baisse importante du taux de féminisation de la catégorie A (39 % contre 48 % en 2020).

#### Répartition par genre selon la filière

Filière	Femmes	Hommes
Technique	30 %	70 %
Administrative	71 %	29 %
Médico-sociale	96 %	4 %
Animation	70 %	30 %
Sociale	100 %	0 %
Sportive	0 %	100 %
Police Municipale	40 %	60 %

**Les filières sont très genrées.** Les filières sportive (100 %) et technique (70 %) sont très masculines tandis que les filières sociale (100 %), médico-sociale (96 %) et administratives (71 %) sont très féminisées.

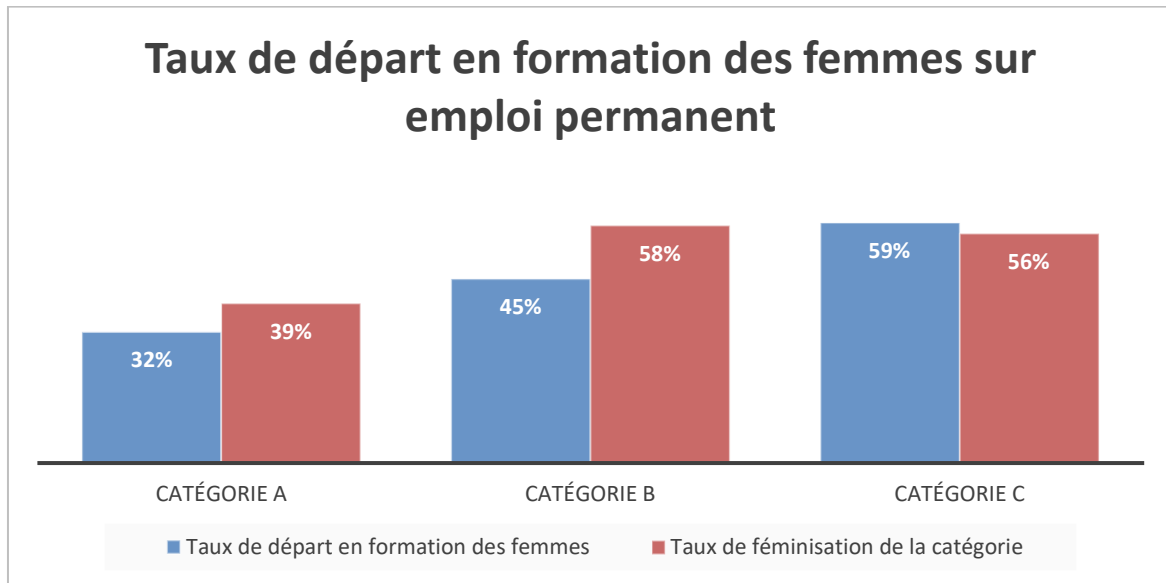
La répartition diffère de l'ensemble des collectivités de petite couronne pour la filière technique (54 % d'hommes), la filière administrative (18 % d'hommes), la filière médico-sociale (4 % d'hommes) et la filière sportive (74 % d'hommes) mais elle est assez similaire pour la filière animation (36 % d'hommes).

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

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent
Femmes	48 ans et 9 mois	44 ans et 6 mois
Hommes	49 ans	42 ans et 4 mois

Par statut, on constate que les femmes fonctionnaires sont légèrement plus jeunes que leurs homologues masculins. En revanche, les hommes contractuels sont plus jeunes que les femmes contractuelles.

- **Formation**



**Les femmes appartenant à la catégorie B accèdent plus difficilement à la formation que leurs homologues masculins en 2021.** Elles ne sont que 45 % à être parties en formation alors qu’elles représentent 58 % des effectifs de cette catégorie.

On constate le même phénomène s’agissant des femmes appartenant à la catégorie A, elles sont 32 % à être parties en formation alors qu’elles représentent 39 %.

En revanche, au sein de la catégorie C, les femmes parties en formation représentent 59 % des agents formés, soit un ratio supérieur au taux de féminisation de la catégorie C.

## Partie II : Analyse par typologie

Les collectivités rattachées au comité social territorial 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.

### ❖ Présentation des typologies

Typologie	Collectivités relevant du CT du CIG ayant renseigné le RSU au 31.12.2021	Effectif global des répondants
Activités et équipements sportifs	2	5
Aménagement/développement éco	8	56
CCAS / Social / Médical	2	20
Cimetière	3	23
Commune	3	124
Education/jeunesse/culture/CDE	7	758
Energies	4	25
Informatique	4	105
Restauration	1	25
<b>Total général</b>	<b>34</b>	<b>1141</b>

\*N'inclut pas le CIG petite couronne

### 1) Structure de l'effectif au 31/12/2021

Les fonctionnaires sont nettement majoritaires dans l’ensemble des communes, établissements publics et EPCI, et dans une moindre mesure pour ceux exerçant dans le domaine de l’informatique. Les établissements exerçant dans le domaine de l’éducation/jeunesse/culture/CDE comptent une plus grande proportion de contractuels. Sur ce secteur et pour cette campagne RSU 2021, on note également un nombre important d’effectif non permanent, lié principalement aux données d’une collectivité.

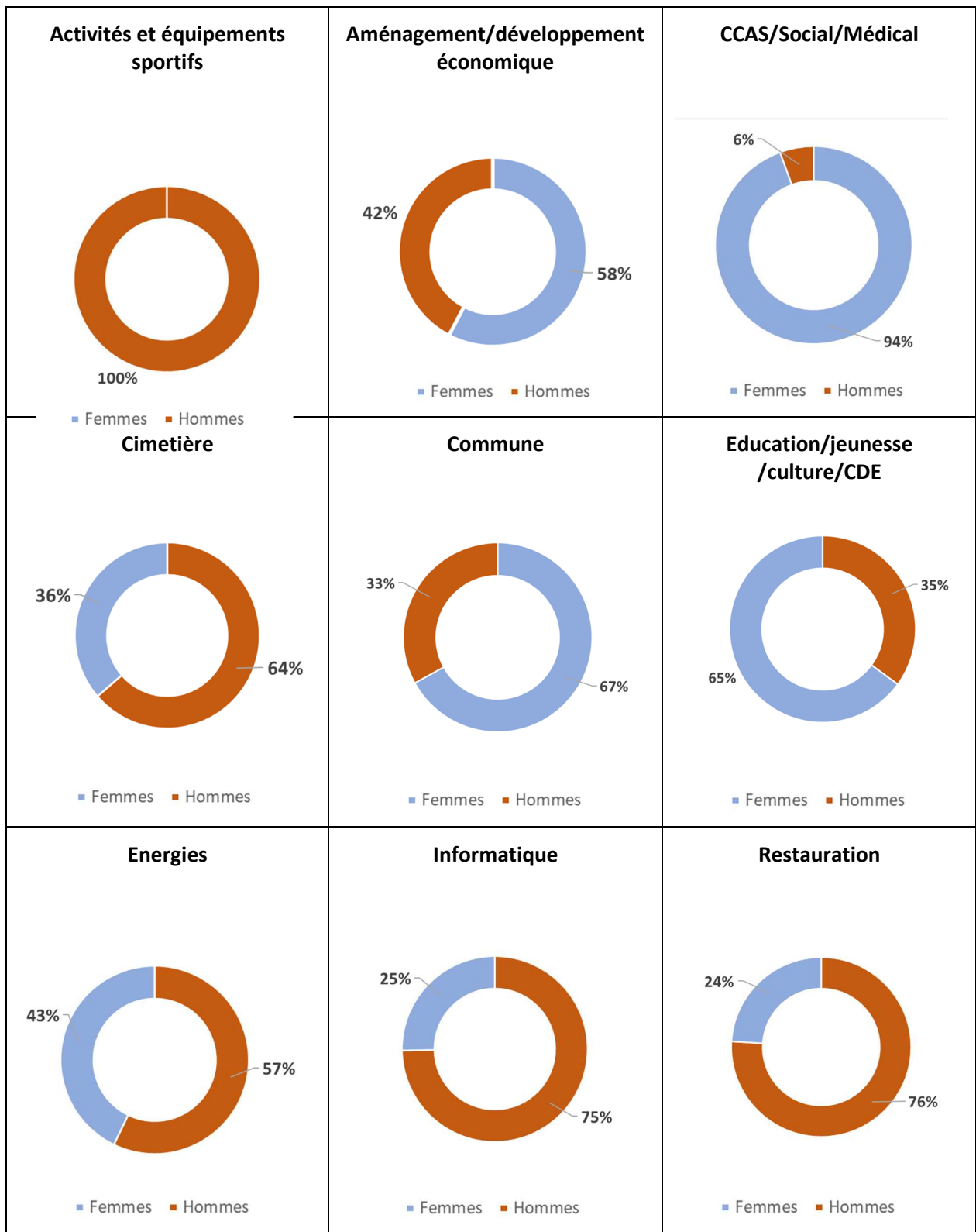
Typologie*	Effectif permanent			Effectif non permanent
	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Total effectif permanent**	
Activités et équipements sportifs	4	0	4	1
Aménagement/développement éco	37	15	52	4
CCAS / Social / Médical	14	4	18	2
Cimetière	22	0	22	1
Commune	83	17	100	24
Education/jeunesse/culture/CDE	35	42	77	681
Energies	11	10	21	4
Informatique	60	43	103	2
Restauration	25	0	25	0
<b>Total général</b>	<b>291</b>	<b>131</b>	<b>422</b>	<b>719</b>

\*N'inclut pas le CIG petite couronne

\*\* Effectif permanent = fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent



## 2) Taux de féminisation des agents sur emploi permanent



### 3) Répartition par catégorie des agents sur emploi permanent

■ Catégorie A   
 ■ Catégorie B   
 ■ Catégorie C



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

<p><b>Activités et équipements sportifs</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cadre d'emplois</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>75,0%</td> </tr> <tr> <td>Ingénieurs</td> <td>25,0%</td> </tr> </tbody> </table>	Cadre d'emplois	%	Adjointes techniques	75,0%	Ingénieurs	25,0%	<p><b>Aménagement/développement économique</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cadre d'emplois</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ingénieurs</td> <td>25,0%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>17,3%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>15,4%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>15,4%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>13,5%</td> </tr> </tbody> </table>	Cadre d'emplois	%	Ingénieurs	25,0%	Adjointes administratifs	17,3%	Adjointes techniques	15,4%	Attachés	15,4%	Rédacteurs	13,5%	<p><b>CCAS/Social/Médical</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cadre d'emplois</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Auxiliaires de soins</td> <td>66,7%</td> </tr> <tr> <td>Agents sociaux</td> <td>11,1%</td> </tr> <tr> <td>Infirmiers</td> <td>11,1%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>5,6%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>5,6%</td> </tr> </tbody> </table>	Cadre d'emplois	%	Auxiliaires de soins	66,7%	Agents sociaux	11,1%	Infirmiers	11,1%	Attachés	5,6%	Rédacteurs	5,6%						
Cadre d'emplois	%																																					
Adjointes techniques	75,0%																																					
Ingénieurs	25,0%																																					
Cadre d'emplois	%																																					
Ingénieurs	25,0%																																					
Adjointes administratifs	17,3%																																					
Adjointes techniques	15,4%																																					
Attachés	15,4%																																					
Rédacteurs	13,5%																																					
Cadre d'emplois	%																																					
Auxiliaires de soins	66,7%																																					
Agents sociaux	11,1%																																					
Infirmiers	11,1%																																					
Attachés	5,6%																																					
Rédacteurs	5,6%																																					
<p><b>Cimetière</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cadre d'emplois</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>50,0%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>27,3%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>13,6%</td> </tr> <tr> <td>Agents de maîtrise</td> <td>4,5%</td> </tr> <tr> <td>Techniciens</td> <td>4,5%</td> </tr> </tbody> </table>	Cadre d'emplois	%	Adjointes techniques	50,0%	Adjointes administratifs	27,3%	Attachés	13,6%	Agents de maîtrise	4,5%	Techniciens	4,5%	<p><b>Commune</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cadre d'emplois</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>43,0%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes territoriaux d'animation</td> <td>19,0%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>14,0%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>9,0%</td> </tr> <tr> <td>Agents de police municipale</td> <td>4,0%</td> </tr> </tbody> </table>	Cadre d'emplois	%	Adjointes techniques	43,0%	Adjointes territoriaux d'animation	19,0%	Adjointes administratifs	14,0%	Rédacteurs	9,0%	Agents de police municipale	4,0%	<p><b>Education/jeunesse /culture/CDE</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cadre d'emplois</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Attachés</td> <td>29,9%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>19,5%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>15,6%</td> </tr> <tr> <td>Auxiliaires de puériculture</td> <td>11,7%</td> </tr> <tr> <td>Educateurs des APS</td> <td>7,8%</td> </tr> </tbody> </table>	Cadre d'emplois	%	Attachés	29,9%	Adjointes techniques	19,5%	Rédacteurs	15,6%	Auxiliaires de puériculture	11,7%	Educateurs des APS	7,8%
Cadre d'emplois	%																																					
Adjointes techniques	50,0%																																					
Adjointes administratifs	27,3%																																					
Attachés	13,6%																																					
Agents de maîtrise	4,5%																																					
Techniciens	4,5%																																					
Cadre d'emplois	%																																					
Adjointes techniques	43,0%																																					
Adjointes territoriaux d'animation	19,0%																																					
Adjointes administratifs	14,0%																																					
Rédacteurs	9,0%																																					
Agents de police municipale	4,0%																																					
Cadre d'emplois	%																																					
Attachés	29,9%																																					
Adjointes techniques	19,5%																																					
Rédacteurs	15,6%																																					
Auxiliaires de puériculture	11,7%																																					
Educateurs des APS	7,8%																																					
<p><b>Energies</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cadre d'emplois</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ingénieurs</td> <td>38,1%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>23,8%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>23,8%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>9,5%</td> </tr> <tr> <td>Techniciens</td> <td>4,8%</td> </tr> </tbody> </table>	Cadre d'emplois	%	Ingénieurs	38,1%	Adjointes administratifs	23,8%	Attachés	23,8%	Rédacteurs	9,5%	Techniciens	4,8%	<p><b>Informatique</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cadre d'emplois</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ingénieurs</td> <td>58,3%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>13,6%</td> </tr> <tr> <td>Techniciens</td> <td>11,7%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>6,8%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>3,9%</td> </tr> </tbody> </table>	Cadre d'emplois	%	Ingénieurs	58,3%	Attachés	13,6%	Techniciens	11,7%	Adjointes techniques	6,8%	Adjointes administratifs	3,9%	<p><b>Restauration</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cadre d'emplois</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>60,0%</td> </tr> <tr> <td>Agents de maîtrise</td> <td>20,0%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>12,0%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>4,0%</td> </tr> <tr> <td>Techniciens</td> <td>4,0%</td> </tr> </tbody> </table>	Cadre d'emplois	%	Adjointes techniques	60,0%	Agents de maîtrise	20,0%	Adjointes administratifs	12,0%	Rédacteurs	4,0%	Techniciens	4,0%
Cadre d'emplois	%																																					
Ingénieurs	38,1%																																					
Adjointes administratifs	23,8%																																					
Attachés	23,8%																																					
Rédacteurs	9,5%																																					
Techniciens	4,8%																																					
Cadre d'emplois	%																																					
Ingénieurs	58,3%																																					
Attachés	13,6%																																					
Techniciens	11,7%																																					
Adjointes techniques	6,8%																																					
Adjointes administratifs	3,9%																																					
Cadre d'emplois	%																																					
Adjointes techniques	60,0%																																					
Agents de maîtrise	20,0%																																					
Adjointes administratifs	12,0%																																					
Rédacteurs	4,0%																																					
Techniciens	4,0%																																					

5) Age moyen des agents sur emploi permanent

<b>Activités et équipements sportifs</b>  55 ans	<b>Aménagement/développement économique</b>  44 ans et 2 mois	<b>CCAS/Social/Médical</b>  51 ans et 9 mois
<b>Cimetière</b>  50 ans et 11 mois	<b>Commune</b>  46 ans	<b>Education/jeunesse /culture/CDE</b>  45 ans et 5 mois
<b>Energies</b>  42 ans et 6 mois	<b>Informatique</b>  49 ans et 2 mois	<b>Restauration</b>  52 ans et 4 mois

**6) Répartition des temps complet et non complet des agents sur emploi permanent**



## 7) Charges de personnel

<b>Activités et équipements sportifs</b>  <b>37,1 % des dépenses de fonctionnement</b>	<b>Aménagement/développement économique</b>  <i>Données non exploitables</i>	<b>CCAS/Social/Médical</b>  <b>77,9 % des dépenses de fonctionnement</b>
<b>Cimetière</b>  <b>29,7% des dépenses de fonctionnement</b>	<b>Commune</b>  <b>36,4 % des dépenses de fonctionnement</b>	<b>Education/jeunesse /culture/CDE</b>  <b>72,2 % des dépenses de fonctionnement</b>
<b>Energies</b>  <i>Données non exploitables</i>	<b>Informatique</b>  <b>49,2 % des dépenses de fonctionnement</b>	<b>Restauration</b>  <b>33,6 % des dépenses de fonctionnement</b>

## 8) Formation des agents sur emploi permanent

<p><b>Activités et équipements sportifs</b></p> <p><i>Données non exploitables</i></p>	<p><b>Aménagement/développement économique</b></p> <p>22 agents formés sur 52 agents sur emploi permanent</p> <p>1 jour de formation en moyenne par agent sur emploi permanent</p>	<p><b>CCAS/Social/Médical</b></p> <p>11 agents formés sur 18 agents sur emploi permanent</p> <p>1 jour de formation en moyenne par agent sur emploi permanent</p>
<p><b>Cimetière</b></p> <p>1 agent formé sur 22 agents sur emploi permanent</p> <p>0,4 jour de formation en moyenne par agent sur emploi permanent</p>	<p><b>Commune</b></p> <p>24 agents formés sur 100 agents sur emploi permanent</p> <p>0,8 jour de formation en moyenne par agent sur emploi permanent</p>	<p><b>Education/jeunesse /culture/CDE</b></p> <p>33 agents formés sur 77 agents sur emploi permanent</p> <p>0,4 jour de formation en moyenne par agent sur emploi permanent</p>
<p><b>Energies</b></p> <p>5 agents formés sur 21 agents sur emploi permanent</p> <p><i>Données non exploitables</i></p>	<p><b>Informatique</b></p> <p>26 agents formés sur 103 agents sur emploi permanent</p> <p>0,98 jour de formation en moyenne par agent sur emploi permanent</p>	<p><b>Restauration</b></p> <p>2 agents formés sur 25 agents sur emploi permanent</p> <p>1,2 jours de formation en moyenne par agent sur emploi permanent</p>

## 9) Taux d'absentéisme médical<sup>5</sup> des agents sur emploi permanent

<p><b>Activités et équipements sportifs</b></p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;"><b>12,1 %</b></p>	<p><b>Aménagement/développement économique</b></p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;"><b>4,2 %</b></p>	<p><b>CCAS/Social/Médical</b></p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;"><b>8,4 %</b></p>
<p><b>Cimetière</b></p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;"><b>3,1 %</b></p>	<p><b>Commune</b></p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;"><b>3,1 %</b></p>	<p><b>Education/jeunesse /culture/CDE</b></p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;"><b>4,1 %</b></p>
<p><b>Energies</b></p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;"><b>3,2 %</b></p>	<p><b>Informatique</b></p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;"><b>1,1 %</b></p>	<p><b>Restauration</b></p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;"><b>5,4 %</b></p>

<sup>5</sup> 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.