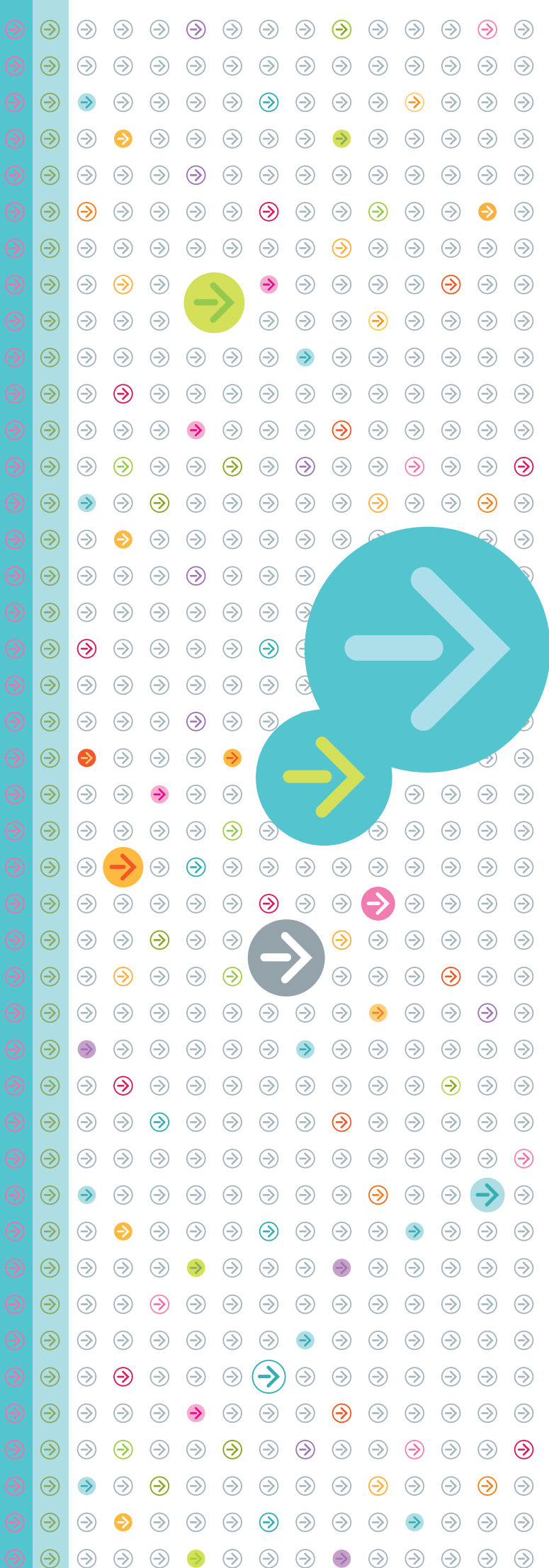




BILAN SOCIAL 2011

Données sur les collectivités
de la petite couronne





Ce document présente le bilan social des collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne, établi à partir des données des rapports sur l'état des collectivités (REC) au 31 décembre 2011, transmis en 2012 au Centre Interdépartemental de Gestion (CIG).

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

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

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

Le président du CIG petite couronne

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

Sommaire

→ Introduction	P 5
→ Cartographie	P 6
→ Synthèse petite couronne	P 8
▶ Éléments de cadrage	P 8
▶ La structure des effectifs	P 8
▶ Les absences	P 14
▶ La formation	P 14
▶ Le handicap	P 16
▶ Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail	P 17
→ Déclinaisons par type de collectivité	P 18
▶ Les communes, CCAS et CDE	P 18
▶ Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)	P 25
▶ Les conseils généraux	P 31
▶ Les offices publics de l'habitat (OPH)	P 36
▶ Les collectivités de moins de 50 agents	P 40



Chronologie

> 26, 27 et 29 mars 2012 :

jours d'information organisés par le CIG pour les collectivités et les établissements publics (EP) de petite couronne sur le « rapport sur l'état des collectivités » (REC).

> Début mai 2012 :

mise en ligne de l'application « Bilan Social » via l'Infocentre Bilan Social du CIG et transmission des identifiants personnels aux collectivités. La saisie s'effectue de manière totalement dématérialisée et sécurisée sur Internet.

> Mai - décembre 2012 :

assistance téléphonique du CIG aux collectivités pour la saisie des données.

> Juin - septembre 2012

relances, recueil, vérification des données et compilation.

> 11 octobre 2012 : présentation des données relatives aux collectivités de moins de 50 agents rattachées au CTP du CIG.

> Décembre 2012 :

- Clôture de la collecte.
- Transmission aux préfetures de la petite couronne des REC des collectivités et EP de la petite couronne,
- Transmission à la Direction Générale des Collectivités Locales de l'ensemble des REC recueillis.

> Janvier 2013 : traitement des données et conception de la synthèse du bilan social.

1 RAPPORT SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS

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

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

des demandes de travail à temps partiel. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat ».

Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 précise que le rapport doit être soumis au CTP au plus tard le 30 juin de chaque année paire, sur les éléments recensés au titre de l'année entière et arrêtés au 31 décembre de l'année impaire précédente. Il apporte des précisions quant aux éléments devant figurer dans le rapport, tels que l'état des emplois, leur répartition, la rémunération, les conditions d'hygiène et de sécurité, le temps de travail et les relations sociales.

La liste des indicateurs est fixée par **l'arrêté du 06 janvier 2012.**

REC ET BILAN SOCIAL

Par glissement et de manière abusive, on parle souvent de bilan social pour désigner le REC, qui correspond à la seule obligation légale. Le bilan social est la synthèse et l'analyse des données issues du REC.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à vous reporter à la publication du CIG Bilan social et tableaux de bord, collection « Les diagnostics de l'emploi territorial » – (hors série n°9), disponible sur le site du CIG (www.cig929394.fr / rubrique « Publications »).

Le CIG peut vous aider à disposer d'une photographie annuelle fiable des agents de votre collectivité à travers l'élaboration d'un bilan social sur mesure (issu du REC uniquement ou établi en fonction de vos besoins) ou de la réalisation d'études sur mesure vous permettant de disposer d'outils de pilotage et d'aide à la décision.

(contact : Service études/Direction de l'emploi : 01 56 96 81 90/82 70 ou www.etudes@cig929394.fr)



Introduction

Cette synthèse présente les principaux résultats issus des rapports sur l'état des collectivités (REC) de la petite couronne au 31 décembre 2011.

“
Le taux de retour global des rapports sur l'état des collectivités s'élève à 83 %.”

Le taux de retour global des REC qui est légèrement plus élevé qu'en 2009 s'élève à 83 %, soit 318 collectivités et établissements publics (EP) sur les 383 que compte la petite couronne.

Le CIG poursuit, pour l'édition de cette année, la déclinaison des principaux indicateurs par type de collectivité ainsi que par strate d'agents pour les communes. Ces déclinaisons permettent aux collectivités d'affiner leurs comparaisons et de se situer par rapport à des établissements aux caractéristiques semblables. Pour plus de pertinence, ces approfondissements sont complétés par la distinction des intercommunalités de projet par rapport à l'ensemble des EPCI.

Précisions méthodologiques

Les résultats présentés dans cette étude sont issus de données au 31 décembre 2011, et portent, pour l'essentiel, sur les emplois permanents (sauf mention contraire).

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

Le questionnaire a connu quelques modifications depuis la collecte précédente : principalement des transformations statutaires, afin de tenir compte des évolutions réglementaires et législatives depuis 2009, ainsi qu'un affinement de certains indicateurs par genre pour une meilleure connaissance statutaire de la place des femmes au sein de la FPT.

Concernant la déclinaison des principaux indicateurs par type de collectivité, l'analyse s'effectue par comparaison dans le temps et avec la situation moyenne générale observée.

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

Glossaire

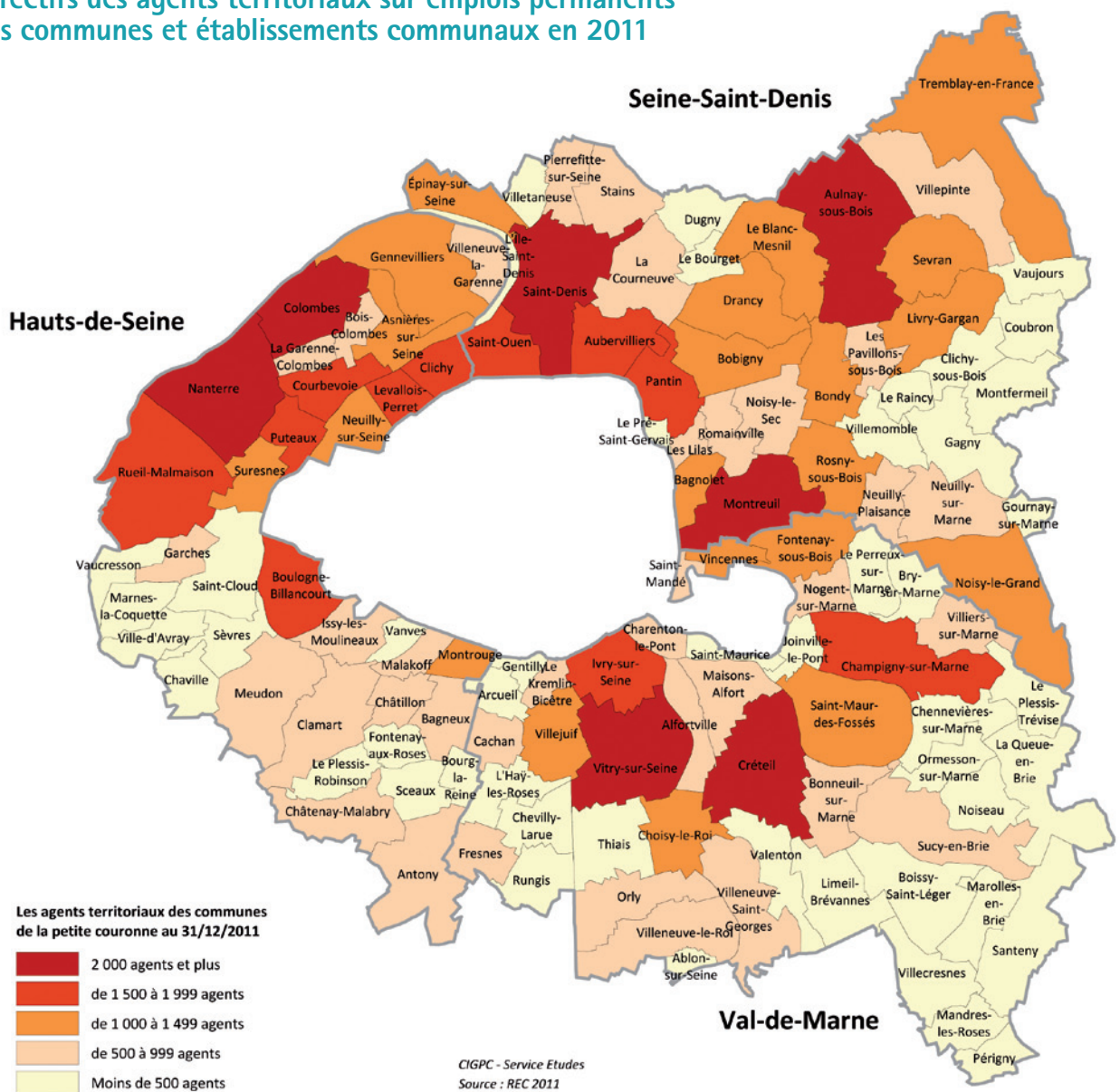
Taux d'arrivée (ou de départ) :	Ratio de remplacement :	Taux de départ en formation :	Recrutement direct :
<ul style="list-style-type: none">Il s'agit du nombre d'agents arrivés (ou partis) sur l'effectif moyen.	<ul style="list-style-type: none">Il s'agit du nombre d'arrivées sur le nombre de départs.	<ul style="list-style-type: none">Il s'agit du nombre d'agents partis au moins une fois en formation au cours de l'année sur le nombre total d'agents.	<ul style="list-style-type: none">Sans concours.

Vous pouvez retrouver ces définitions et d'autres encore, dans la publication du CIG « Des familles d'indicateurs en Ressources Humaines », téléchargeable sur le site internet du CIG (www.cig929394.fr) dans la rubrique « publications / les diagnostics de l'emploi territorial ».

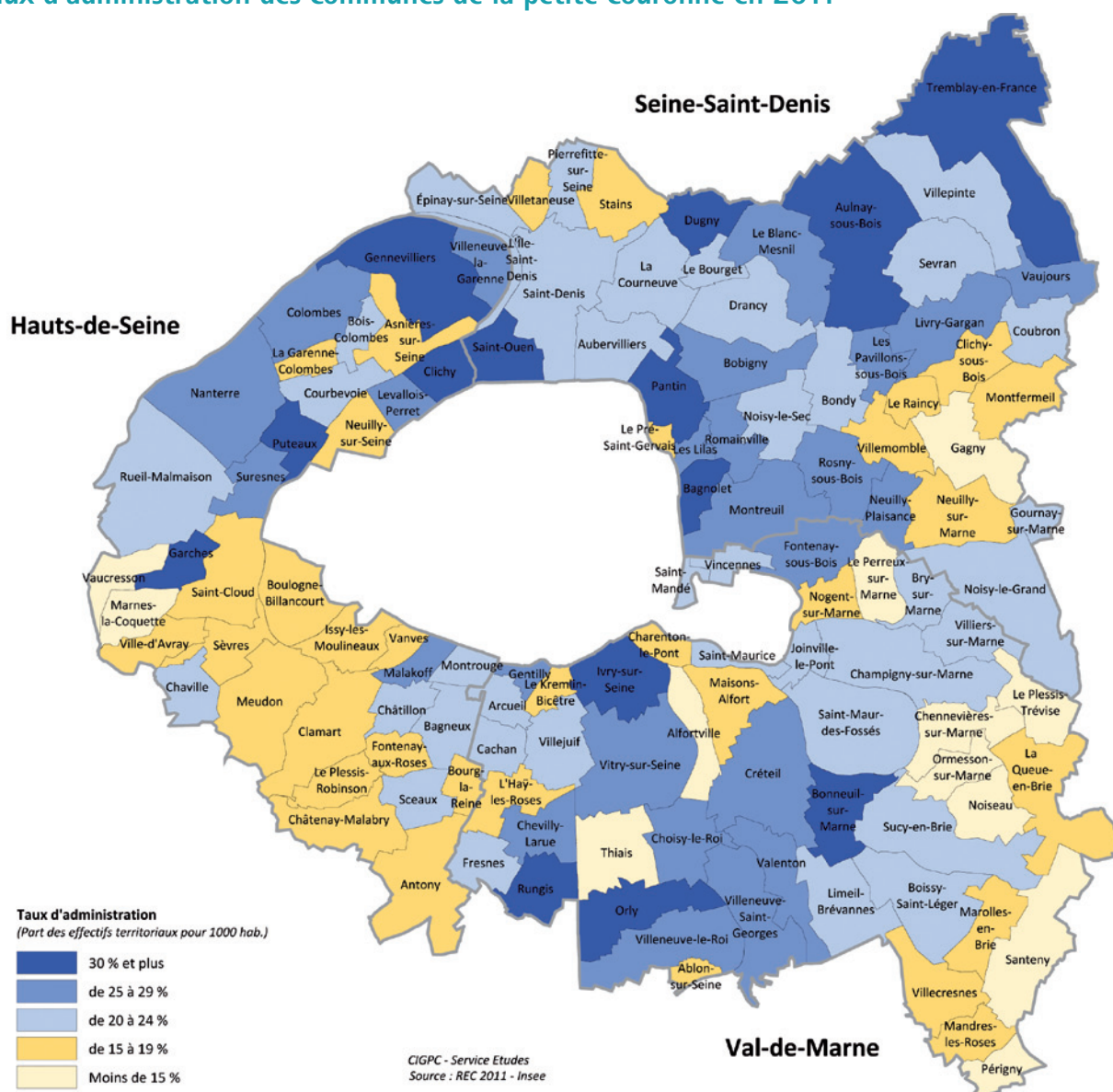


Cartographie

Effectifs des agents territoriaux sur emplois permanents des communes et établissements communaux en 2011



Taux d'administration des communes de la petite couronne en 2011

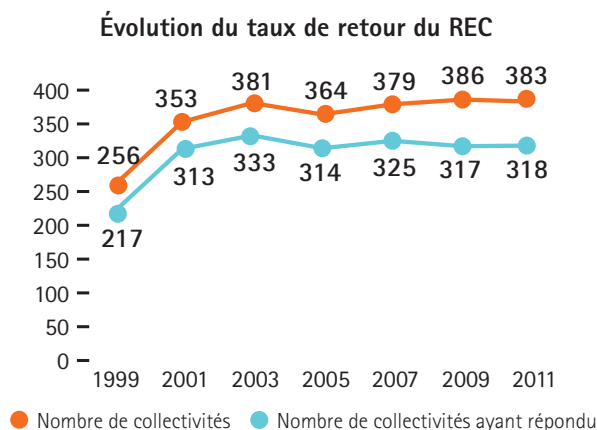




Synthèse de la petite couronne

Éléments de cadrage

Après une forte augmentation entre 1999 et 2003 suite au développement de l'intercommunalité, puis une relative baisse entre 2003 et 2005, le nombre de collectivités et EP amorce une légère hausse en 2005, qui continue jusqu'en 2009, pour se stabiliser en 2011. Le territoire de la petite couronne comptait 383 collectivités et établissements publics au 31 décembre 2011.



En petite couronne, les collectivités et EP ayant répondu se répartissent comme suit :

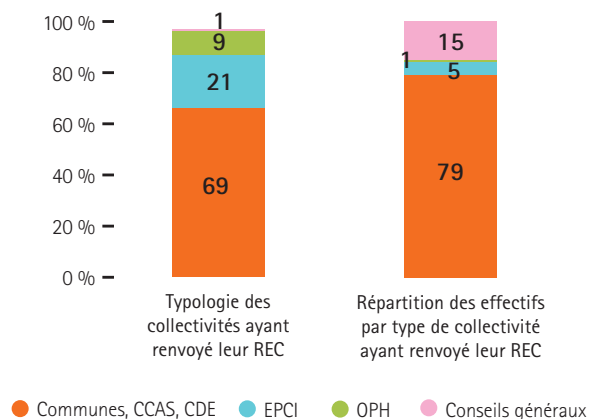
- 3 conseils généraux (100 %),
- 221 communes, CCAS et CDE (87 %),
- 66 EPCI (84 %),
- 27 OPH (60 %),
- 1 EPA (CIG).

La typologie des collectivités et EP ayant répondu au REC en 2011 a quelque peu évolué depuis 2009 : le taux de retour des communes, des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles (CDE) est de 4 % plus élevé, alors que les EPCI et particulièrement les OPH¹ ont moins massivement participé cette année.

Une tendance lourde depuis quelques années est cependant confirmée : une sur-représentation des effectifs des communes, CCAS et CDE et des conseils généraux par rapport à leur répartition parmi

les collectivités répondantes (cf. graphique ci-dessous). En effet, les conseils généraux représentent 1 % des collectivités répondantes, alors qu'ils regroupent à eux seuls 15 % de l'ensemble des effectifs concernés. C'est la conséquence logique d'une répartition différenciée des effectifs territoriaux sur les collectivités et EP.

Typologie des collectivités ayant répondu/effectif



La structure des effectifs

Des effectifs physiques² en hausse avec des évolutions contrastées

Le REC a permis de recenser 152 934 agents territoriaux (y compris ceux occupant un emploi non permanent) au 31 décembre 2011. Si les effectifs ont progressé de 18 % entre 2001 et 2007 suite notamment aux transferts des effectifs de la fonction publique d'Etat, une très légère diminution s'est amorcée entre 2007 et 2009 (- 1,29 %).

Entre 2009 et 2011, une augmentation relative³ des effectifs est observée avec une évolution différenciée par statut :

- plus 8,7 % d'agents titulaires et stagiaires,
- plus 15,5 % d'agents non-titulaires sur emploi permanent,
- plus 11,6 % d'agents sur emploi non permanent.

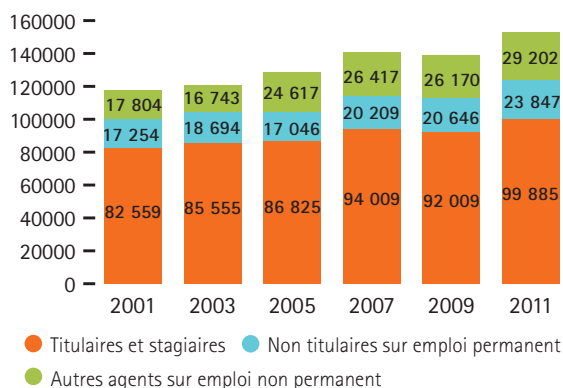
(1) Depuis l'ordonnance n° 2007-137 du 1^{er} février 2007 relative aux Offices publics de l'habitat, ceux-ci ne remplissent le REC que pour les agents de droit public.

(2) Les effectifs physiques intègrent les agents à temps complet et à temps non complet.

(3) L'augmentation relative est à mettre en lien avec un taux de retour plus important des collectivités de 500 à plus de 1 000 agents en comparaison avec le taux de retour de 2009.

Ces évolutions sont différentes de celles observées entre 2007 et 2009, période durant laquelle s'amorçait une diminution des effectifs, tous statuts confondus.

Évolution des effectifs globaux



LE CHIFFRE
 Les effectifs titulaires et stagiaires ont augmenté de **7 876** agents.

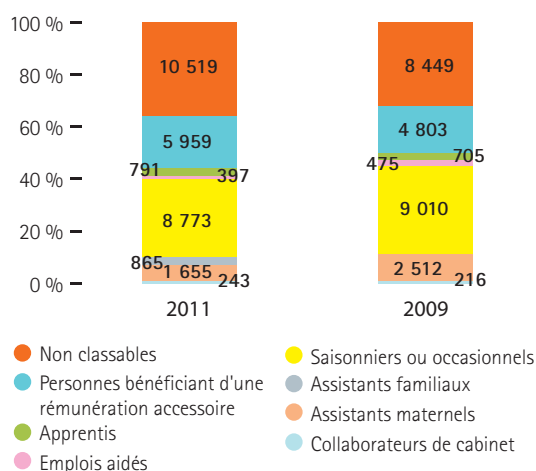
En 2011, la progression du personnel non permanent est relativement plus rapide que celle du personnel permanent (9,8 % contre 11,5 % pour les agents sur emploi non permanent).

Malgré cette évolution inégale des effectifs en fonction de leur statut, leur répartition est semblable à celle observée en 2009 avec une prédominance des fonctionnaires : 65 % d'agents titulaires et stagiaires, 16 % d'agents non titulaires sur emploi permanent et 19 % d'agents sur emploi non permanent.

Au 31 décembre 2011, les agents sur emploi non permanent se répartissent de manière inégale en faveur des personnes bénéficiaires d'une rémunération accessoire et autres non classables à plus de 56 %. Les autres agents se répartissent comme suit : 30 % de saisonniers ou occasionnels, 6 % d'assistants maternels, 3 % d'assistants familiaux, 3 % d'apprentis, 1 % pour les collaborateurs de cabinet et les emplois aidés (1 %).

L'évolution des effectifs non permanents entre 2009 et 2011 révèle une progression du personnel suivant : collaborateurs de cabinet (+12,5 %), apprentis (+12 %), bénéficiaires d'une rémunération accessoire et non classables (+ 24 %).

Profil des agents sur emploi non permanent



► La gestion sur le long terme des personnels non titulaires soulève de nouveaux enjeux en matière de gestion des ressources humaines, notamment depuis l'adoption de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels, à la lutte contre la discrimination et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

► En 2011, on dénombre 10 089 agents non titulaires sur emploi permanent ayant au moins 3 ans d'ancienneté au sein des collectivités et EP de la petite couronne.

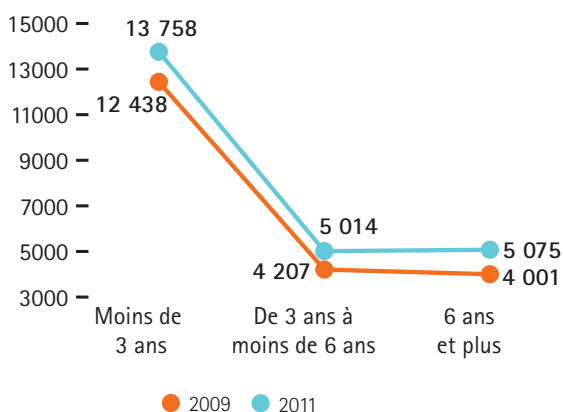
LE CHIFFRE
791 apprentis recensés en 2011 contre **705** en 2009 (+ 12 %).

L'observation de l'évolution de l'ancienneté des agents non titulaires entre 2009 et 2011 révèle, d'une part, une augmentation du nombre de l'effectif présent depuis moins de 3 ans (+ 11 % en 2 ans), d'autre part, une tendance à la reconduction des contrats des agents non titulaires, entraînant une progression simultanée de 19 % pour les agents présents depuis 3 ans ou plus et 27 % pour les agents présents depuis 6 ans ou plus. Ce qui traduit un nombre important d'agents pouvant bénéficier d'un contrat à durée indéterminée et/ou d'une titularisation, en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012⁴.

(4) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 relatifs à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels.

La déclinaison de l'ancienneté par filière permet de percevoir une importante proportion d'agents de la filière culturelle avec une ancienneté élevée au sein de la collectivité. En effet, 31 % des agents de cette filière travaillent dans leur collectivité depuis au moins 6 ans, contre 31 % des agents de la filière sportive et 22 % de la filière administrative par exemple. Cependant, en volume global des effectifs, ce sont les agents de la filière technique qui sont les plus nombreux (42 % des effectifs).

Ancienneté des agents non titulaires sur emploi permanent en nombre d'agents

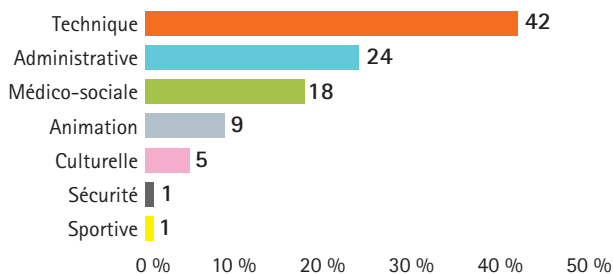


ENJEU

A terme, un nombre important d'agents non titulaires sera concerné par le décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012.

Une stabilité des effectifs par filière ...

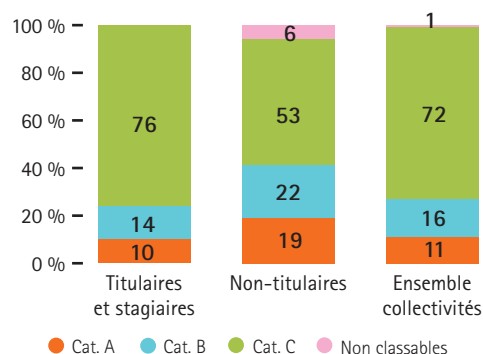
Répartition des agents sur emploi permanent par filière



► Le poids de la filière technique est prépondérant : comme les années précédentes, un peu plus de quatre agents sur dix relèvent de cette filière. Un agent sur quatre occupe un poste dans la filière administrative et un peu moins d'un agent sur cinq dans la filière médico-sociale⁵. Les autres filières représentent chacune moins de 10 % de l'ensemble des agents.

... et par catégorie hiérarchique

Répartition des catégories hiérarchiques par statut



► Tout comme la ventilation des agents par filière, la répartition par catégorie hiérarchique est stable dans le temps : les agents de catégorie C sont, de loin, les plus nombreux : ils représentent 72 % des effectifs, soit près de trois agents sur quatre. Les agents de catégorie B représentent 16 % des effectifs et les agents de catégorie A représentent 11 % des effectifs.

► 41 % des agents non titulaires occupent un poste de catégorie A ou B, contre 24 % des agents titulaires.

Un vieillissement des effectifs avec une augmentation de la part des plus de 50 ans...

► Le vieillissement des agents territoriaux se poursuit entre 2009 et 2011, suivant ainsi la tendance générale du vieillissement de la population française. En effet, 33 % des effectifs de la petite couronne ont plus de 50 ans.

Les agents non titulaires demeurent toujours plus jeunes que les fonctionnaires, mais leur poids ne ralentit pas le phénomène de vieillissement au vu de leur faible proportion dans l'effectif global.

	Agents titulaires et stagiaires	Agents non titulaires
Age moyen	44,7 ans	38 ans
Part des - de 30 ans	7,4 %	31 %
Part des + de 50 ans	36 %	20 %

(5) La filière médico-sociale regroupe, dans cette publication, les filières sociale, médico-sociale et médico-technique.

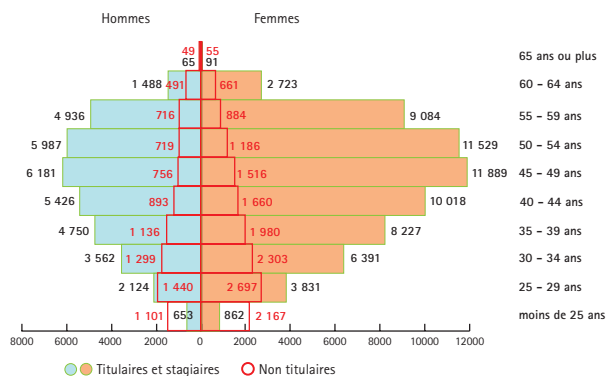
...malgré la stabilité de l'âge moyen

	2005	2007	2009	2011
Age moyen	42 ans 6 mois	43 ans et 2 mois	43 ans et 5 mois	43 ans et 5 mois
Part des - de 30 ans	13,8 %	12,8 %	12,8 %	12 %
Part des + de 50 ans	26,6 %	28,9 %	30,6 %	33 %

L'évolution de la population des agents territoriaux sur les différentes années dévoile que :

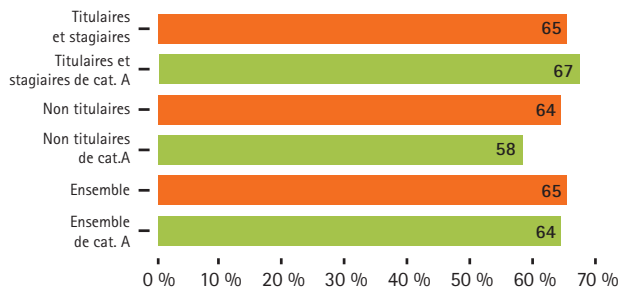
- l'âge moyen a augmenté entre 2005 et 2009 et s'est stabilisé en 2011 (43 ans et 5 mois),
- la part des agents de moins de 30 ans diminue très légèrement, tandis que celle des plus de 50 ans progresse constamment depuis 2005 (+ 2,4 % en 2011),
- les femmes sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes.

Pyramide des âges des effectifs



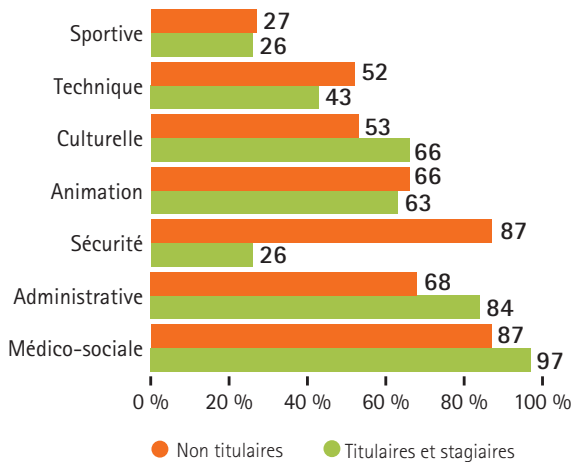
LE CHIFFRE
123 732 agents sur emploi permanent recensés au sein des **383** collectivités de la petite couronne, dont **81 %** sont fonctionnaires.

Part des femmes dans les effectifs et dans les effectifs de catégorie A



► **La prépondérance des femmes au sein des effectifs territoriaux est une tendance lourde** : plus de 6 agents sur 10 sont des femmes. Le taux de féminisation varie selon le statut, il s'élève à 65 % chez les agents titulaires et stagiaires et à 64 % chez les agents non titulaires. Comme les années précédentes, il y a, en proportion, autant de femmes dans les effectifs globaux, que parmi les agents de catégorie A. Seul le statut semble avoir une influence sur cet équilibre, puisque le taux de féminisation est de 58 % parmi les agents non titulaires de catégorie A.

Taux de féminisation par filière et par statut



► Le taux de féminisation est également variable selon la filière. En effet, les femmes sont largement représentées dans les filières médico-sociale et administrative, plus particulièrement pour les fonctionnaires. Ces derniers sont en revanche singulièrement moins présents que les agents non titulaires au sein des filières sportive, technique et sécurité.

...une stabilité des effectifs qui dissimule des flux différenciés selon le statut des agents

Flux de personnels



► Près de 7 agents sur 10 recrutés en 2011 ne sont pas titulaires de la fonction publique.

Flux	2005	2007	2009	2011
Taux de départ	8,9 %	9,2 %	8,6 %	9,3 %
Taux d'arrivée	9,2 %	9,2 %	8 %	10,4 %
Ratio de remplacement	1	1	0,93	1,1

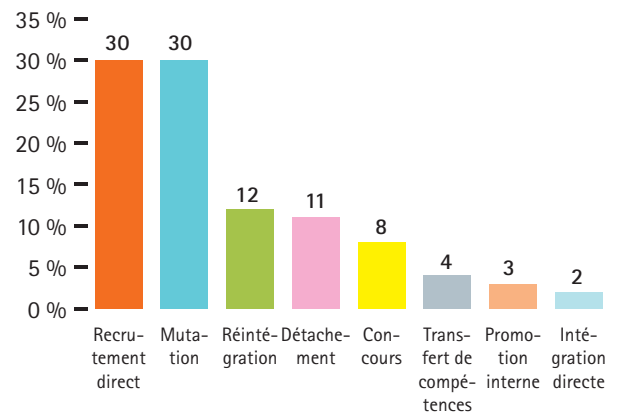
Les taux d'arrivée et de départ ont augmenté entre 2009 et 2011, conduisant à un accroissement des effectifs au cours de l'année 2011.

Avec un taux de remplacement de 1,1 la tendance des flux du personnel est inversée en 2011 : alors que les départs des agents étaient supérieurs aux arrivées en 2009, ce sont les arrivées qui prédominent en 2011, traduisant une augmentation des recrutements.

La typologie des agents entrants et sortants est semblable à celle de 2009 : plus de fonctionnaires quittent les collectivités et EP qu'il n'en arrive. A l'inverse, davantage d'agents non titulaires arrivent dans les collectivités et EP qu'il n'en part.

Les arrivées

Répartition des modalités de recrutement des fonctionnaires



Les arrivées de fonctionnaires par voie de recrutement direct et mutation représentent la part la plus importante des flux (30 % pour chaque), viennent ensuite la réintégration et le détachement, représentant respectivement 12 % et 11 %. Le recrutement par voie de transfert de compétences est à la marge, il ne concerne que la filière technique (8,4 %) et la filière administrative (2 %).

Ventilation des arrivées des fonctionnaires par filière en %

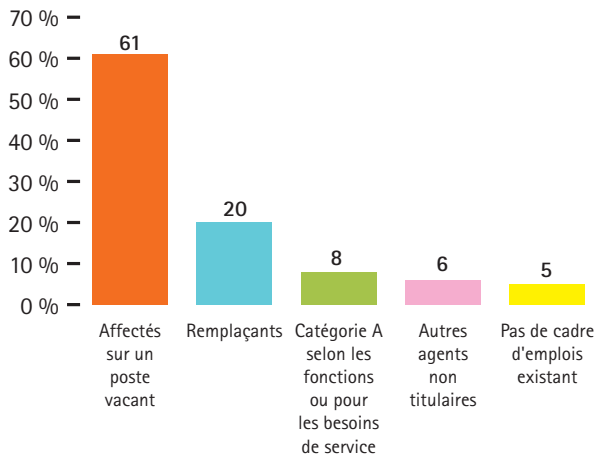
Filières	Recrutement direct	Concours	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétences	Promotion interne	Intégration directe
Administrative	22	10,4	39,9	8,2	12,5	2,2	3,1	1,7
Technique	48,4	4,3	19,3	4,7	9,5	8,4	4,4	1
Culturelle	12	14,6	55	3,3	12,7	0	2,5	0
Médico-sociale	7	13	29,6	28,6	18,2	0	0	3,6
Sportive	0	21	63,3	0	15,8	0	0	0
Animation	60	4,4	15,1	1,7	15,4	0	2,3	1,1
Sécurité	0	8,3	62,7	24,3	0	0	0	4,7

La plupart des embauches d'agents titulaires et stagiaires a lieu au sein des filières suivantes :

- 34 % dans la filière technique,
- 28 % dans la filière administrative,
- 21 % dans la filière médico-sociale.

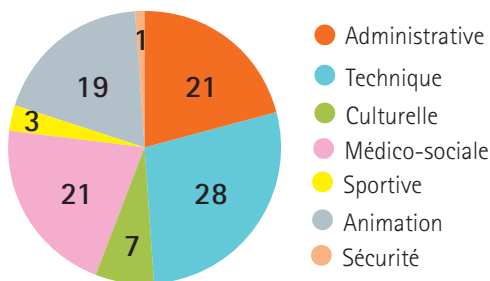
Au cours de l'année, 6,5 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade (contre 6 % en 2009) et 37 % d'un avancement d'échelon (contre 38 % en 2009). De plus, 3 180 agents non titulaires ont été nommés stagiaires (contre 3 323 en 2009).

Répartition des modalités de recrutement des agents non titulaires sur emploi permanent



- ▶ Près d'un agent non titulaire sur deux est recruté sur un emploi pour lequel il n'a été temporairement pas possible de trouver un candidat fonctionnaire.
- ▶ Un agent non titulaire sur 5 est recruté pour remplacer un fonctionnaire momentanément absent et 1 agent sur 10 est recruté en catégorie A selon les besoins de service.

Flux de recrutement des agents non titulaires par filière (%)



- ▶ 28 % des embauches des agents non titulaires ont eu lieu dans la filière technique puis, à part égale, au sein des filières administrative (21 %) et médico-sociale (21%).

Les départs

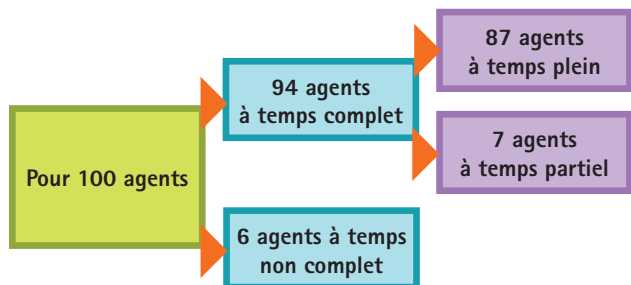
La retraite demeure le principal motif de départ des fonctionnaires en 2011 à 33 % (contre 30 % en 2009), suivi par les détachements, mutations ou fins de détachement à 28 %, puis par les mises en disponibilité ou les congés parentaux à 26 % et autres cas à 12 %. Chez les agents non titulaires, 9 départs sur 10 sont liés à des fins de contrat ou des démissions. Eu égard à la jeunesse de la population concernée, le départ en retraite ne concerne que très peu d'agents non titulaires (4,5 %).

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

Comme les années précédentes, les quotités du temps de travail autres que le temps complet sont peu usitées. Seuls 6 % des agents travaillent à temps non complet⁶, ce qui est une spécificité liée à la taille des collectivités territoriales de la petite couronne.

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

- ▶ Le temps partiel concerne les femmes à plus de 92 %. Les agents à temps partiel travaillent le plus souvent entre 80 % et 90 % et cette part ne cesse d'augmenter (68 % des cas de temps partiel contre 64 % en 2009 et 61 % en 2007).



(6) Ce qui correspond à des emplois créés pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence.

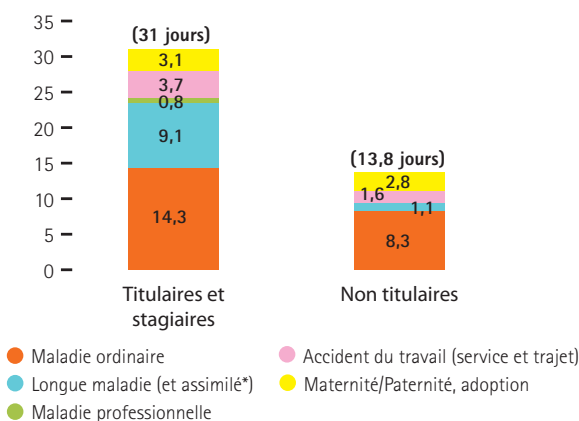
Les absences

Un taux d'absence en augmentation

De manière générale, le taux d'absence continue d'augmenter entre 2009 et 2011, chez les agents titulaires comme chez les agents non titulaires pour atteindre 7,7 % (+ 0,5 %).

Le taux d'absentéisme compressible⁷ est de 4,3 %. Il est stable par rapport à 2009 et reste supérieur chez les titulaires (4,8 % contre 2,6 % chez les non titulaires).

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



* Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie

LE CHIFFRE

3 509 539 jours d'absence,
dont **90 %** concernent
les fonctionnaires
(contre 2 971 549 en 2009) et
69 % concernent les femmes.

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

Le taux d'absentéisme est en constante augmentation depuis 2005, avec comme principaux motifs d'absence : la maladie ordinaire (47 %) et la longue maladie et assimilé (27 %).

	Nb jours d'absence	Taux d'absence	Taux d'absence		
			2011	2009	2007
Titulaires et stagiaires	3 168 823,8	8,4 %	8 %	7,9 %	7,3 %
Non-titulaires	340 715,50	3,7 %	3,6 %	3,5 %	3,2 %

On observe par ailleurs une augmentation du nombre moyen de jours d'absence pour maladie ordinaire chez les fonctionnaires

(+ 1,2 jours) et chez les agents non titulaires (+ 0,6 jour). Le nombre moyen de jours d'absence pour longue maladie et assimilé est relativement stable depuis 2009 pour tous les agents, avec une faible progression en 2011 de 0,6 jour chez les fonctionnaires et 0,1 jour chez les agents non-titulaires.

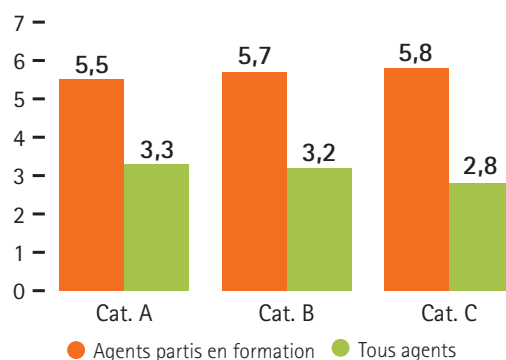
Les autres motifs d'absence sont également en progression de manière différenciée : la maladie professionnelle + 0,3 jour chez les fonctionnaires uniquement, les accidents du travail + 0,6 jour chez les fonctionnaires et + 0,1 jour chez les agents non titulaires. Les jours d'absences pour maternité/paternité et adoption diminuent chez les fonctionnaires (- 0,2 jour) et évoluent assez faiblement chez les agents non titulaires (+ 0,2 jour).

Les disparités entre fonctionnaires et agents non titulaires s'expliquent par le profil des agents (âge, ancienneté et catégorie hiérarchique), il n'est donc pas pertinent d'effectuer de comparaisons entre ces populations très différentes.

La formation

Une tendance à l'accroissement des départs en formation

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent

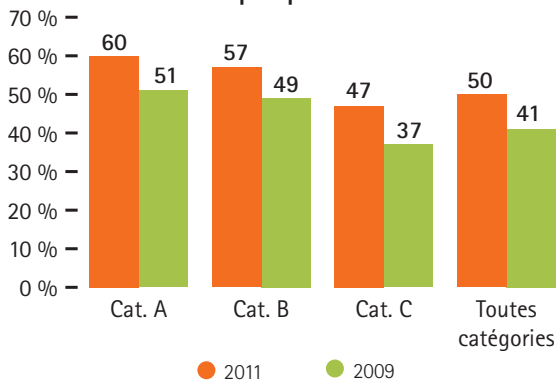


Après une diminution du nombre moyen de jours de formation constatée en 2009 (- 0,8 jour), on observe en 2011 une très légère hausse du nombre moyen de jours de formation par agent pour les catégories C (+ 0,4 jour pour les agents partis en formation et + 0,8 jour pour tous les agents). Pour les catégories A et B, une relative baisse du nombre moyen de jours de formation est en revanche enregistrée.

► Les départs en formation et leur durée augmentent considérablement pour tous les agents : 50 % des agents sont partis en formation au cours de l'année (contre seulement 41 % en 2009), pour une durée moyenne de 5,7 jours par agent (5,4 jours en 2009).

(7) C'est-à-dire celui sur lequel des actions en ressources humaines peuvent être mises en place avec des résultats à court ou moyen terme. Il s'agit des absences pour maladie ordinaire et accidents du travail. Les absences pour maladies professionnelles sont exclues car considérées comme non compressibles à court terme.

Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent

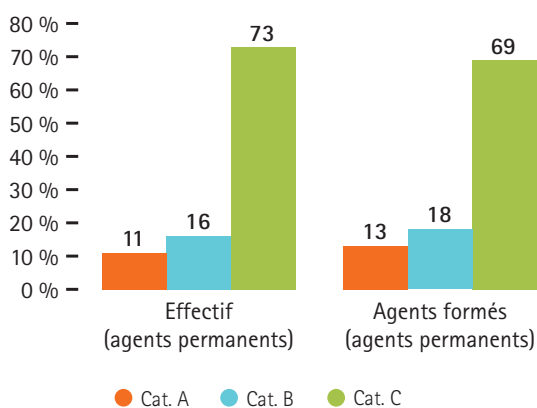


LE CHIFFRE
61 897 agents occupant un emploi permanent sont partis en formation (au moins un jour), dont **66 %** sont des femmes.

Les disparités persistent entre catégories hiérarchiques : le taux de départ en formation⁸ des agents de catégorie C est le plus faible (47 %), proportionnellement à leur poids au sein des effectifs. En revanche, en termes d'actions de formation, les agents de catégorie C sont ceux qui participent le plus, puisqu'ils représentent 69 % du nombre total d'agents occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation dans l'année (contre 13 % pour les A et 18 % pour les B).

Les agents de catégorie C partent plus longtemps en formation (5,8 jours en moyenne) par rapport aux autres catégories. De plus, la progression du taux de départ en formation des agents de catégorie C est la plus rapide (+ 10 % en 2011).

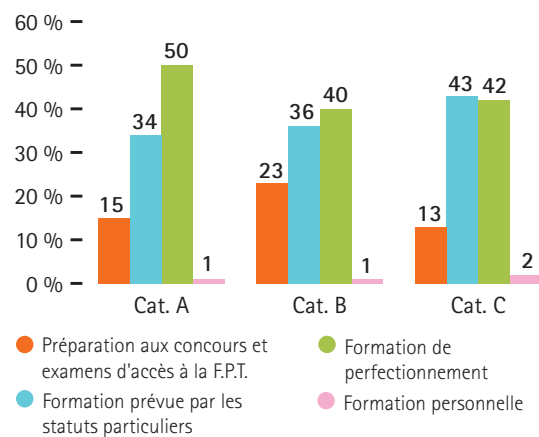
Structure de l'effectif/effectif parti en formation



Si la structure de l'effectif physique est stable entre 2009 et 2011, la structure de l'effectif formé a sensiblement évolué en faveur des agents de catégorie C. Ces derniers sont en effet 69 % à avoir été formés en 2011, contre 65 % en 2009 (dont 61 % en DIF⁹).

► Les agents de catégorie B et A sont moins formés en 2011 (par exemple les agents formés en catégorie B représentaient 21 % de l'effectif formé en 2009, ils ne représentent que 18 % en 2011).

Répartition des types de formation suivie par statut



LE CHIFFRE
103 253 actions de formation ont été suivies dans les collectivités et EP de petite couronne, dont 1,8 % dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

En 2009, la part des formations prévues par les statuts particuliers avait diminué pour les catégories A et B et avait augmenté pour la catégorie C. Cette part s'allonge significativement en 2011 pour toutes les catégories : 15 % pour les agents de catégorie A, 14 % pour les agents de catégorie B et 18 % pour les agents de catégorie C.

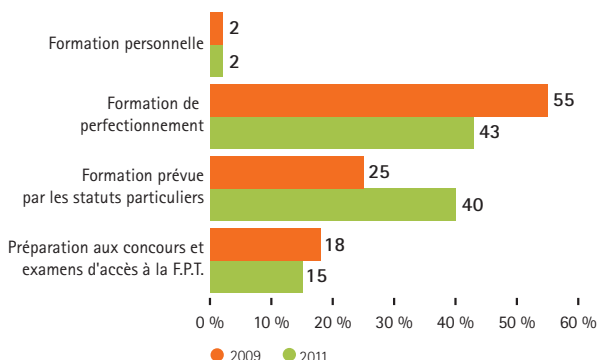
Bien qu'elles soient plébiscitées par les agents de catégorie A (50 %), les formations de perfectionnement ont sensiblement diminué pour toutes les catégories hiérarchiques : 20 % en catégorie A, 24 % en catégorie B et 22 % en catégorie C.

Les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT ont augmenté de 5 % pour les agents de catégorie A, 10 % pour les agents de catégorie B et 3 % pour les agents de catégorie C.

(8) Pour rappel le taux de départ en formation = nombre d'agents partis au moins une fois en formation/nombre total des agents.

(9) Quelle que soit la catégorie hiérarchique des agents, le DIF est essentiellement utilisé pour suivre des préparations aux concours et examens professionnels et dans le cadre de la formation personnelle, à l'exception, pour cette dernière, des agents de catégorie C.

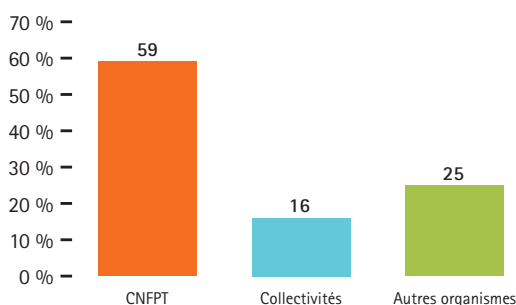
Évolution de la typologie des formations



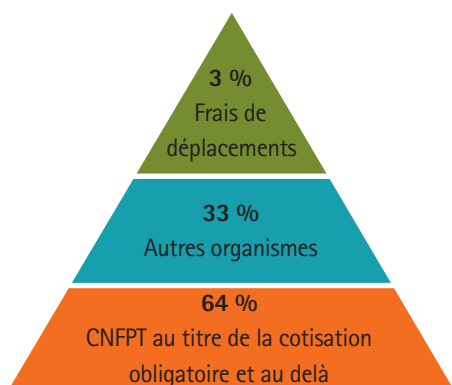
L'observation de l'évolution des formations entre 2009 et 2011 confirme la suprématie des formations de perfectionnement¹⁰, malgré un recul de 12 % en 2011.

Les formations prévues par les statuts particuliers et les préparations aux concours ont considérablement augmenté (respectivement + 15 et + 3 %), tandis que les formations personnelles demeurent stables.

Répartition des jours de formation par organisme



Répartition des dépenses de formation



► Le CNFPT demeure le principal organisme dispensateur de formation à 59 % du nombre total de journées de formation suivies par les agents. 16 % des formations sont dispensées par les collectivités et 25 % par d'autres organismes.

En outre, 64 % du coût total des actions de formation sont consacrés aux formations organisées par le CNFPT contre 33 % pour les autres organismes et 3 % pour les frais de déplacements.

Le coût moyen consacré à une journée de formation a diminué en 2 ans, puisqu'il est passé de 136 € à 120 € en 2011. En revanche, le montant dépensé par agent, qu'il occupe ou non un emploi permanent, a augmenté de 24 € (passant de 268 € à 292 € en 2011)¹¹.

Le handicap

Un taux d'emploi de travailleurs handicapés qui se rapproche du taux légal

6 393 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi¹² (BOE) ont été recensés dans les collectivités et EP de petite couronne au 31 décembre 2011.

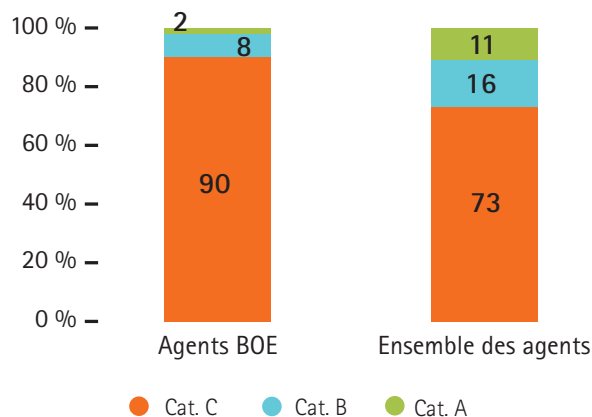
Le taux d'emploi des travailleurs handicapés qui s'élève à 5,37 % en petite couronne est en légère hausse par rapport à 2009 (+ 0,7 %), l'effort consenti est surtout venu des collectivités employant entre 500 et 1000 agents.

Sur la base de leurs effectifs au 31 décembre 2011, les collectivités et EP de petite couronne étaient à moins de 1 030 agents BOE pour atteindre le taux d'obligation légal.

A noter :

- Le taux légal des collectivités de plus de 20 agents est de 6 %.
- 22 % des collectivités répondantes ont moins de 20 agents et ne sont donc pas soumises à cette obligation d'emploi.

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie hiérarchique



(10) Considérées comme formation continue dans les précédents REC.

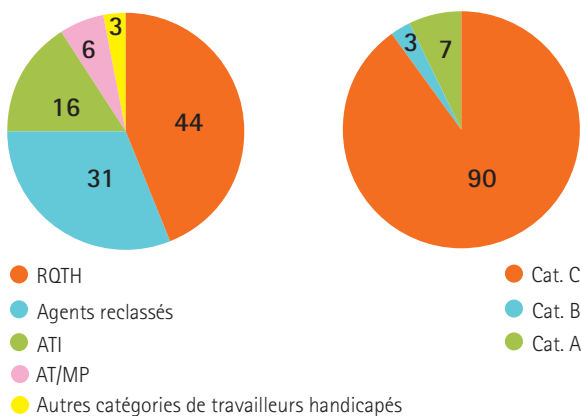
(11) Les dépenses de formation incluent les frais de déplacement à la charge de la collectivité.

(12) Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (B.O.E.) concernés sont : • les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (RQTH)

• les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP) • les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) • les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité • les agents reclassés.

Les caractéristiques des agents BOE sont distinctes de celles observées pour l'ensemble des effectifs. En effet, la plus grande majorité des agents BOE est titulaire (92 %) contre 65 % pour l'ensemble des agents de la petite couronne. Les travailleurs handicapés sont également sous représentés parmi les agents de catégorie A (2 %). De plus, si la répartition par catégorie hiérarchique est sensiblement identique, quel que soit le type de bénéficiaires, les agents reclassés font l'exception avec une sous représentation parmi les catégories A (0,3 %) et B (5,5 %). Enfin, 64 % des travailleurs handicapés sont des femmes. Cette répartition correspond à la tendance observée en petite couronne sur l'ensemble des agents (65 % de femmes). Ceci étant, le taux de féminisation des travailleurs handicapés a augmenté plus rapidement que le taux de féminisation au sein des collectivités de petite couronne entre 2009 et 2011 (+ 2 % pour le premier et 1 % seulement pour le second).

Typologie des agents bénéficiaires (%)



Entre 2009 et 2011 :

- la part des agents reclassés, titulaires d'une ATI et AT/MP, a légèrement diminué,
- la part des agents bénéficiaires de la RQTH a augmenté. En effet, leur poids dans les effectifs a crû de 6 % en deux ans. Cette hausse s'explique en partie par les différentes actions de sensibilisation sur le handicap mises en place par les collectivités, ainsi que par le travail d'information des acteurs de la prévention et de la gestion des ressources humaines.

Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

Une diminution considérable des accidents du travail

En 2011, 12 664 accidents du travail imputables au service et au trajet ont été recensés, soit une occurrence de 10 %, ce qui représente 8 % de moins qu'il y a deux ans. Parmi ceux-ci, 81 % sont des accidents de service.

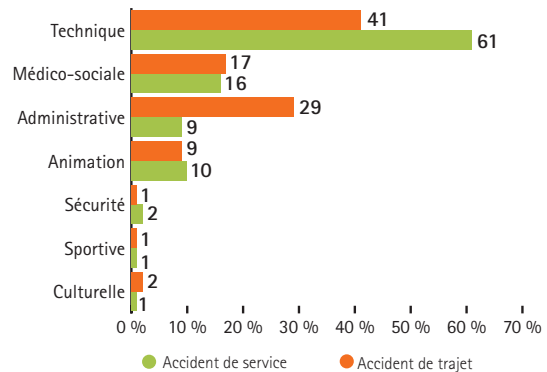
(13) Anciennement ACMO, voir le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié le 03 février 2012.

Ces accidents de service concernent particulièrement les agents de la filière :

- technique : 61 %
- médico-sociale : 16 %
- animation : 10 %
- administrative : 10 % (c'est 3 % de plus qu'en 2009).

Les autres filières représentent moins de 2 % des accidents de service.

Typologie des accidents du travail



Les accidents du travail ont globalement reculé en 2011 pour toutes les filières, à l'exception des accidents de trajet en filière administrative, qui ont crû de 24 %. Cet accroissement peut s'expliquer en partie par l'augmentation des accidents bénins.

Le nombre plus important du personnel affecté à la prévention au sein des collectivités (conseiller de prévention¹³, ACFI, médecins de prévention...) a contribué à favoriser une meilleure sensibilisation et une prise en compte des accidents du travail. Cette prise en compte entraîne une notable diminution des accidents du travail et une relative augmentation des déclarations d'accidents du travail bénins.

Personnels affectés à la prévention	2007	2009	2011
Conseillers/assistants de prévention	357	401	369
ACFI	96	101	120
Médecins de prévention	188	185	222
Autres personnels	1 140	425	1 045

LE CHIFFRE

391 maladies professionnelles reconnues imputables au service et **276** allocations temporaires d'invalidité ont été recensées.

Dans le cadre de la prévention des risques, les collectivités et EP ont dépensé en moyenne 130 € par agent en matière d'hygiène et de sécurité en 2011.



Déclinaisons par type de collectivité

LES COMMUNES, CCAS ET CDE

► La structure des effectifs

	< 350 agents		De 350 à 499 agents		De 500 à 1 000 agents		Plus de 1 000 agents		Ensemble communes/CCAS/CDE	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Fonctionnaires	7 082	55 %	6 443	61 %	19 090	63 %	41 736	62 %	74 351	61 %
Non titulaires sur emploi permanent	1 875	15 %	1 490	14 %	4 992	17 %	11 651	17 %	20 008	17 %
Sous-total permanent	8 957	70 %	7 933	75 %	24 082	80 %	53 387	79 %	94 359	78 %
Agents sur emploi non permanent	3 800	30 %	2 665	25 %	6 168	20 %	13 956	21 %	26 589	22 %
Ensemble	12 757	100 %	10 598	100 %	30 250	100 %	67 343	100 %	120 948	100 %
	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009
Part des effectifs parmi ceux de petite couronne	8 %	8 %	7 %	9 %	20 %	18 %	44 %	41 %	79 %	76 %
Part des femmes	72 %	72 %	65 %	65 %	64 %	64 %	62 %	63 %	64 %	64 %
Age moyen	43 ans et 7 mois	43 ans et 8 mois	43 ans	43 ans et 1 mois	43 ans et 3 mois	43 ans et 6 mois	42 ans et 9 mois	42 ans et 9 mois	43 ans et 1 mois	43 ans
Part des moins de 30 ans	11,2 %	8,4 %	12,1 %	11,7 %	12,5 %	12,1 %	13 %	14,7 %	13 %	13,5 %
Part des plus de 50 ans	32,8 %	33,4 %	31,3 %	26 %	32 %	30,6 %	31 %	27,6 %	31 %	29,4 %

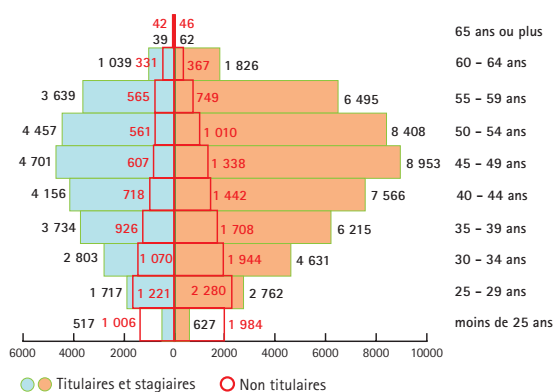
Indépendamment de la taille de la commune¹⁴, la répartition des agents par statut est identique à celle de l'ensemble des communes, avec une prédominance des fonctionnaires. Plus de trois quarts des agents des communes sont des fonctionnaires. Cepen-

dant, plus la commune est de petite taille (moins de 350 agents), plus la part des agents sur emploi non permanent est importante. La tendance est inversée pour les agents non titulaires sur emploi permanent.

(14) Le terme " commune " regroupe les communes et leurs établissements communaux (CCAS et caisse des écoles).

- L'âge moyen des agents demeure stable, malgré :
 - des évolutions légèrement différenciées selon la taille de la commune,
 - une répartition modifiée des agents au sein des différentes classes d'âge : la part des agents de 50 ans ou plus ayant crû dans l'ensemble des communes de 2 à 5 %.
 - une part des plus de 50 ans dans les communes de moins de 350 ans en léger recul, laissant place à une population plus jeune (+ 2,6 % pour les moins de 30 ans).

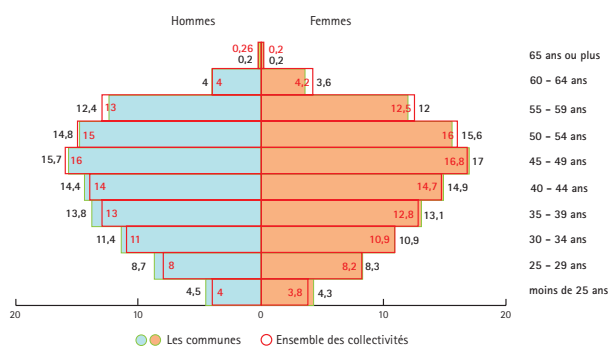
Pyramide des âges de l'ensemble des communes



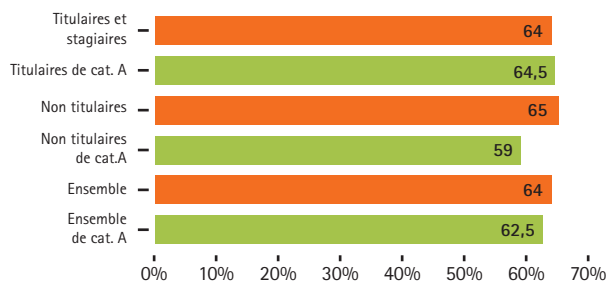
LE CHIFFRE
94 359 agents sur emploi permanent recensés au sein des communes de petite couronne, dont **79 %** sont fonctionnaires.

- A l'instar de la structure des effectifs des collectivités et EP de petite couronne, davantage de femmes que d'hommes (36 %) et davantage de fonctionnaires que de non titulaires (21 %) sont recensés au sein des communes. Les agents non titulaires qui ne représentent que 21 % de l'effectif permanent sont la population la plus jeune.

Pyramide des âges (Les communes/Ensemble des collectivités en %)

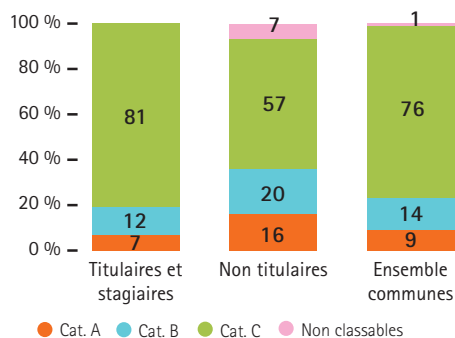


Part des femmes dans les effectifs et parmi les agents de catégorie A



- Eu égard à leur proportion en termes d'effectif, le taux de féminisation est moins élevé au sein des emplois de catégorie A, notamment chez les agents non titulaires.

Répartition des catégories hiérarchiques par statut



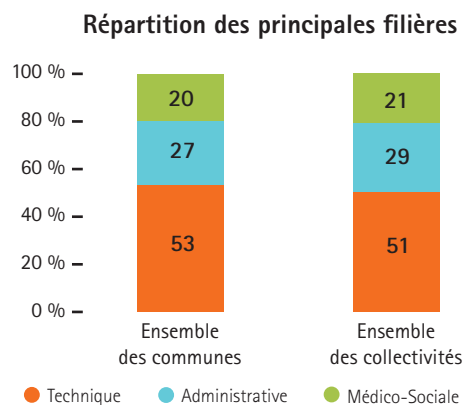
Une stabilité de la répartition par filière et par catégorie hiérarchique

On constate peu de variations dans la structure des effectifs par filière, catégorie hiérarchique, statut et temps de travail selon la taille de la commune. On notera tout de même une légère diminution de la part des agents de catégorie C dans l'ensemble des communes en 2011 (- 1 %) en faveur des catégories A et B (+ 1 % pour chaque).

Cependant, si la répartition par filière est stable dans le temps, elle demeure marquée par une surreprésentation des agents de catégorie C, quels que soient le statut de l'agent et la taille de la commune, par rapport à l'ensemble des collectivités de petite couronne (72 % des agents contre 76 % au sein des communes). Les fonctionnaires sont davantage repérés pour cette spécificité puisqu'ils représentent 81 % des agents communaux contre 76 % dans l'ensemble des collectivités.

Une minorité d'agents à temps non complet au sein des communes

Les quotités du temps de travail qui étaient comparables à celles observées au niveau global en 2009 sont légèrement à la hausse en 2011. En effet, 98 % des agents occupent un poste à temps complet au sein des communes (+ 4 %) contre 94 % au sein de l'ensemble des collectivités. Parmi eux, 6 % travaillent à temps partiel.



La répartition des agents au sein des différentes filières tend à se rapprocher de celle observée dans l'ensemble des collectivités, même si la filière technique est plus importante que dans l'ensemble des collectivités (53 %). Cette représentation des principales filières demeure stable entre 2009 et 2011.

Répartition des catégories hiérarchiques en fonction de la taille de la commune

	Moins de 350	De 350 à 499	De 500 à 1 000	Plus de 1 000
Cat. A	8 %	8 %	9 %	10 %
Cat. B	14 %	14 %	14 %	14 %
Cat. C	78 %	78 %	77 %	76 %

► Quelle que soit la taille de la commune, la répartition des agents par catégorie hiérarchique au sein des communes révèle une très légère progression de la catégorie A en 2011 (+ 1 %).

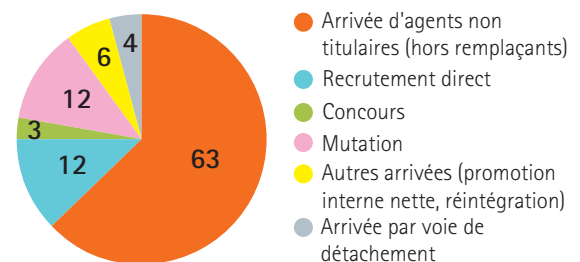
Flux de personnels

► Contrairement à la tendance connue lors des précédentes synthèses, on observe en 2011 davantage d'arrivées que de départs pour toutes les strates de communes, avec un ratio de remplacement plus important au sein des communes de moins grande taille (moins de 350 agents), traduisant un taux de rotation relativement plus rapide que sur l'ensemble des communes.

Les communes → 10 296 arrivées (dont 28 % de fonctionnaires) → 9 446 départs (dont 58 % de fonctionnaires).

	Moins de 350 agents	De 350 à 499 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble des communes /CCAS/ CDE
Taux d'arrivée	12,14 %	10,31 %	11,49 %	10,23 %	11 %
Taux de départ	9,64 %	10,14 %	10,68 %	9,74 %	10 %
Ratio de remplacement	1,25 %	1,21 %	1,07 %	1,04 %	1,08 %

Ventilation de l'ensemble des arrivées (%) (fonctionnaires et non titulaires)



► Pour l'ensemble des communes, le taux d'arrivée des agents non titulaires est largement supérieur aux autres types de flux.

Arrivées des fonctionnaires :

33 % des arrivées sont le fait de recrutements directs et 32 % de mutations. Seules 9 % des arrivées résultent de l'embauche de lauréats de concours. On constate par ailleurs que plus la commune est grande, plus la part des recrutements par mutation est faible (cela va de 28 % dans les communes de plus de 1000 agents à 47 % dans les communes de moins de 350 agents).

Départs des fonctionnaires :

Alors que l'ensemble des détachements, mutations ou fin de détachement constituaient le premier motif de départ des fonctionnaires en 2009, sa part a diminué légèrement en 2011 (moins 3 %). La retraite représente 30 % des motifs de départs (contre 27 % en 2009), ce qui en fait le premier motif de départ à l'instar des flux de départ de l'ensemble des collectivités de petite couronne (33 %). La part des congés parentaux est restée stable à 27 %. Enfin, les transferts de compétences ont augmenté de 2 % et concernent davantage les communes de taille moyenne (500 à 1000 agents).

Les motifs de départ des fonctionnaires	Moins de 350 agents	De 350 à 499 agents	De 500 à 1000 agents	Plus de 1000 agents	Ensemble des communes/ CCAS/CDE
Détachement dans une autre structure, mutation, fin de détachement	24 %	34 %	25 %	30 %	29 %
Retraite	37 %	39 %	29 %	29 %	30 %
Congé parental, disponibilité	27 %	18 %	29 %	28 %	27 %
Démission, licenciement	5 %	4 %	4 %	3 %	4 %
Autres départs définitifs (décès, prise en charge, révocation...)	4 %	4 %	3 %	6 %	5 %
Transfert de compétence	2 %	0 %	8 %	2 %	3 %
Mise à disposition d'une autre structure	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Congé formation	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %

Les motifs de départ des agents non titulaires sur emploi permanent	Moins de 350 agents	De 350 à 499 agents	De 500 à 1000 agents	Plus de 1000 agents	Ensemble des communes/ CCAS/CDE
Démission, licenciement, fin de contrat	88 %	93 %	91 %	91 %	91 %
Retraite	8 %	5 %	4 %	4 %	4 %
Autres départs définitifs (décès, prise en charge, révocation...)	1 %	1 %	2 %	3 %	2 %
Congé parental, disponibilité	2 %	1 %	2 %	1 %	2 %
Transfert de compétence	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %

▮ Les absences

Le taux d'absence dans les communes est de 7,8 % (contre 7,4 % en 2009) et le taux de l'absentéisme « compressible » est de 4,4 % (contre 4,2 % en 2009). L'évolution de l'absentéisme entre 2009 et 2011 laisse appa-

raître une augmentation de l'ensemble des absences, en particulier pour la maladie ordinaire (+ 6 % chez les fonctionnaires et + 7,6 % chez les agents non titulaires).

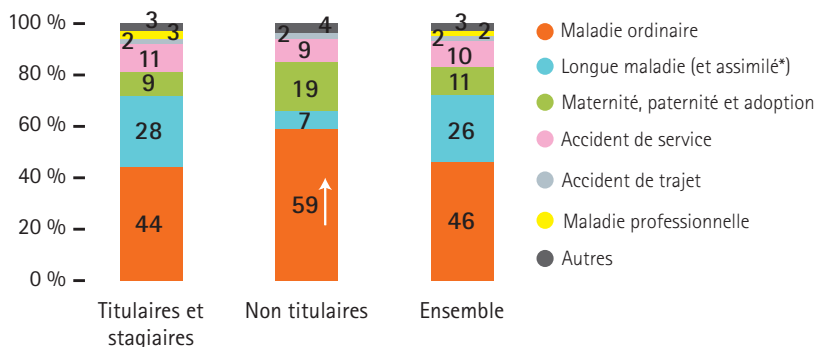
Nombre moyen de jours d'absence par type d'absence

	Moins de 350 agents		De 350 à 499 agents		De 500 à 1000 agents		Plus de 1000 agents		Ensemble des communes/CCAS/CDE			
									2011		2009	
	Titulaires et stagiaires	Non titulaires	Titulaires et stagiaires	Non titulaires	Titulaires et stagiaires	Non titulaires	Titulaires et stagiaires	Non titulaires	Titulaires et stagiaires	Non titulaires	Titulaires et stagiaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	12,7	9	12,4	9,3	14	9,3	15,1	8,4	14,3	8,7	13,4	7,9
Longue maladie (et assimilé*)	8,7	1	10,3	0,4	8,6	1,2	9,1	1	14,4	8,7	8,4	1,1
Accidents du travail	4,4	2,2	3,6	1,3	3,9	0,7	4,1	1,6	4,1	1,6	3,5	1,6
Ensemble des absences	30,3	14,8	30,8	15,1	30,6	15,4	33,8	14,6	32,4	14,9	30,2	13,8

* Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie

► La structure des absences varie peu avec la taille de la commune. Cependant, un léger accroissement du nombre moyen de jours d'absence par agent est visible, quels que soient la taille de la commune et le statut de l'agent, avec une progression plus rapide chez les fonctionnaires.

Répartition des journées d'absence par motif et par statut



► La maladie ordinaire qui est stable entre 2009 et 2011 - à l'exception d'une légère progression chez les agents non titulaires (+ 2 %) - demeure le principal motif d'absence des agents territoriaux (46 %). Les disparités existantes dans la répartition des absences en fonction du statut de l'agent s'expliquent par les dissemblances du profil (par exemple les agents non titulaires sont plus jeunes, appartiennent davantage à la catégorie A...).

LE CHIFFRE

2 637 698 jours d'absence, dont **89 %** concernent les fonctionnaires (contre 2 210 251 en 2009).

* Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie

► La formation

Un effort de formation accru sur l'ensemble des communes... avec quelques distinctions par strate et par catégorie hiérarchique

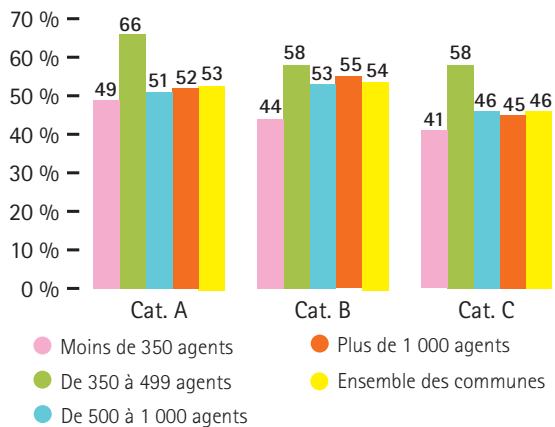
Les contours de la formation, modifiés par la loi du 19 février 2007 dans le sens d'un rééquilibrage des temps de formation pour l'ensemble des agents, quelle que soit leur catégorie hiérarchique, ont eu pour effet de faire diminuer le nombre moyen de jours de formation par agent de 0,8 jour en 2009. Ce recul a été rééquilibré en

2011, avec une légère augmentation du nombre moyen de jours de formation par agent sur l'ensemble des communes (+ 0,64 jour). La part des effectifs partis en formation a également augmenté de 9 %, induisant par conséquent, un surcroît des dépenses de formation de 53 € par agent sur l'ensemble des communes.

	Moins de 350 agents	De 350 à 499 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble des communes/CCAS/CDE
Nombre de jours de formation par agent	2	8,26	2,41	2,19	2,74
Part des effectifs partis en formation	30 %	44 %	37 %	37 %	40 %
Dépenses de formation par agent	207 €	257 €	265 €	261 €	292 €

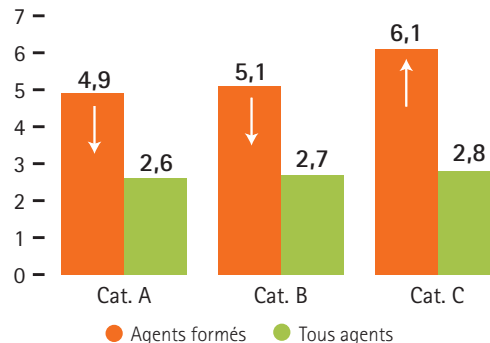
► Les communes situées entre 350 et 499 agents enregistrent un taux de départ des plus importants (44 % contre 37 % pour les communes de plus de 1000 agents), démontrant que le taux de départ en formation ne dépend pas de la taille de la commune. En revanche, plus la commune possède des effectifs importants, plus elle fait appel à des organismes « autres » que le CNFPT pour l'organisation des formations, ce qui justifie l'augmentation des dépenses de formation.

Répartition des taux de départ en formation par catégorie hiérarchique et taille des communes



► Les disparités entre catégories hiérarchiques s'atténuent globalement, mais la tendance est à la supériorité des taux de départ en formation des agents de catégorie A et B pour l'ensemble des communes.

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent



La durée de formation des agents de catégorie C est plus longue

► Le nombre moyen de jours de formation par agent poursuit son recul en 2011 pour les agents de catégories A (0,4 %) et B (0,7 %), tout en augmentant pour les catégories C (+ 0,8 %), atténuant ainsi les disparités observées les années précédentes.

LE CHIFFRE

39 % des demandes ont débouché sur une VAE.

67 % des demandes de congés de formation ont été acceptées par les organismes formateurs.

71 bilans de compétence ont été financés par les communes.

► Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

Grâce aux efforts déployés en matière de prévention, d'hygiène, de santé et de sécurité, les accidents du travail ont sensiblement diminué sur l'ensemble des communes (moins 7 781 accidents, soit moins 5 % en taux d'occurrence¹⁵).

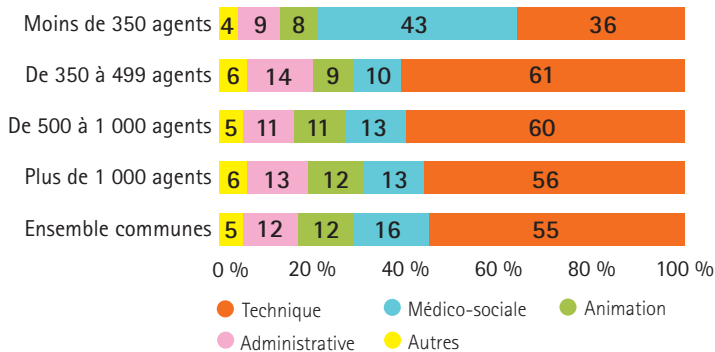
Par ailleurs, le taux d'occurrence des accidents du travail est

légèrement plus élevé au sein des petites et moyennes communes (entre 300 et 500 agents). Cela est dû à l'augmentation des accidents du travail au sein d'un effectif proportionnellement réduit. La part des accidents de service parmi les accidents du travail y est également plus importante.

	Moins de 350 agents	De 350 à 499 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble des communes/ CCAS/CDE
Dépenses d'hygiène et sécurité par agent	92 €	77 €	133 €	164 €	142 €
Taux d'occurrence d'accidents du travail (nombre d'accidents/effectif)	12 %	12 %	11 %	10,6 %	11 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail	88 %	85 %	82 %	80 %	82 %

(15) Il s'agit du nombre d'accidents pour 100 agents.

Ventilation des accidents du travail par filière et taille des communes



10 312 accidents du travail recensés, contre **18 093** en 2009.

Les agents des filières technique et médico-sociale sont fortement exposés aux accidents du travail

Comme les années précédentes, les accidents du travail sont prépondérants au sein de la filière technique, quelle que soit la taille de la commune, à l'exception des communes de moins de 350 agents, pour lesquelles la tendance est inversée en 2011. En effet, pour ces communes de petite taille, les accidents du travail prédominent au sein de la filière médico-sociale, pour laquelle l'effectif ne représente que 27 % (contre 33 % au sein de la filière technique par exemple). Cette tendance est constatée également dans le reste des collectivités de moins de 50 agents et s'explique en partie par une augmentation des déclarations d'accidents du travail de type bénin, suivis ou non d'arrêt.

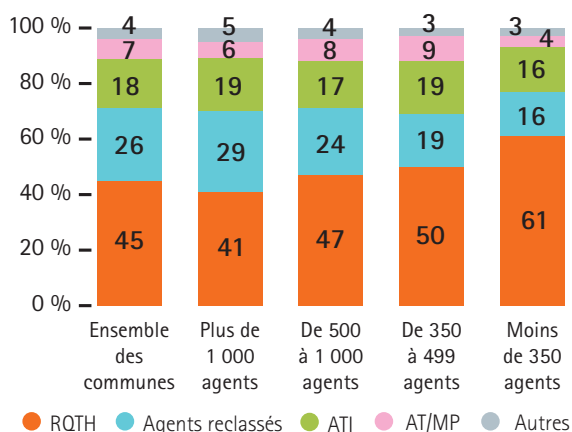
Le handicap

Accroissement du nombre d'agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés (RQTH)

► 4 564 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) travaillent au sein des communes de la petite couronne en 2011 (contre 3 574 agents en 2009), soit un taux d'emploi de 5 %.

	Moins de 350 agents	De 350 à 499 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble des communes
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	4 %	5 %	5 % (+ 1 %)	5 %	5 %

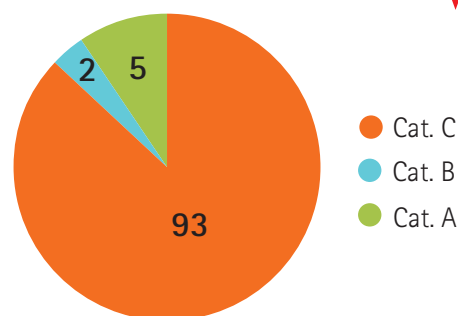
Répartition des agents handicapés par typologie et taille des communes



Sur l'ensemble des communes, la part des agents RQTH a augmenté de 4 % et la part des accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle a diminué de 3 %. La part des autres bénéficiaires demeure stable entre 2009 et 2011.

Les collectivités de moins de 350 agents ont vu le taux de travailleurs handicapés croître considérablement (plus 9 %) entre 2009 et 2011.

Répartition des BOE* par catégorie (%) hiérarchique sur l'ensemble des communes



* Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (B.O.E.) concernés sont : • les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (RQTH) • les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP) • les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) • les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité • les agents reclassés.

La répartition des agents BOE est sensiblement identique quelle que soit la strate de la commune, avec une primauté des agents RQTH à 45 % (contre 44 % dans les collectivités de petite couronne). La problématique du reclassement qui n'épargne pas les petites communes, arrive en seconde position parmi les différents types d'agents BOE à 26 % (contre 31 % dans les collectivités de petite couronne).

LES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPERATION INTERCOMMUNALE (EPCI)¹⁶

► La structure des effectifs

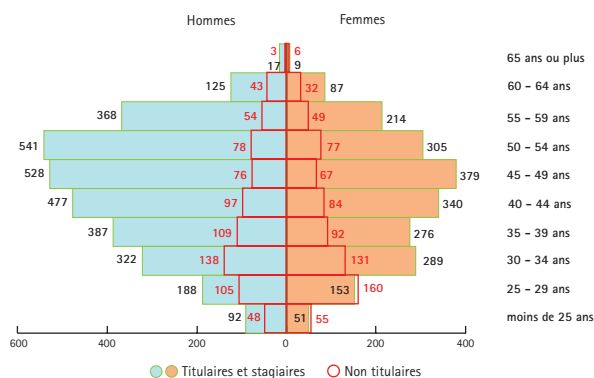
- Contrairement à la hausse des effectifs des intercommunalités de projet du fait de la progression de l'intercommunalité (+ 14 %), l'effectif des EPCI a connu une diminution de 9 % entre 2009 et 2011.
- La part des agents non titulaires, des agents sur emploi non permanent et des agents de moins de 30 ans est en progression.
- 76 % des agents des EPCI travaillent au sein d'une intercommunalité de projet (c'est 15 % de plus qu'en 2009).

	Ensemble des EPCI		Dont intercommunalités de projet	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	5 211	70,7 %	4 113	73,8 %
Non titulaires sur emploi permanent	1 549	21,1 %	999	17,9 %
Sous-total Permanent	6 760	91,8 %	5 112	91,7 %
Autres agents sur emploi non permanent	603	8,2 %	459	8,3 %
Ensemble	7 363	100 %	5 571	100 %

Les 66 EPCI ayant répondu représentent 5 % de l'ensemble des effectifs des collectivités et EP de petite couronne.

- 43 % des agents sont des femmes.
- L'âge moyen des agents est de 42 ans et 7 mois (contre 42 ans en 2009).
- 26 % des agents ont moins de 30 ans (contre 16,6 % en 2009) et 30 % ont 50 ans ou plus (contre 26% en 2009).

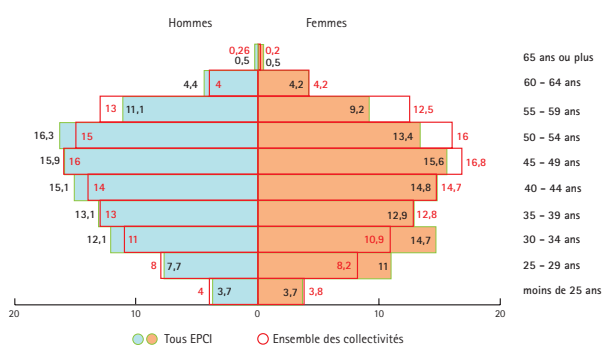
Pyramide des âges des EPCI



Une majorité masculine constatée au sein des EPCI...

A l'inverse de ce qui est observé au sein des autres types de collectivités, les hommes sont majoritaires au sein de l'effectif des fonctionnaires, soit 57 % (contre 60 % en 2009).

Pyramide des âges (EPCI/Ensemble des collectivités en %)

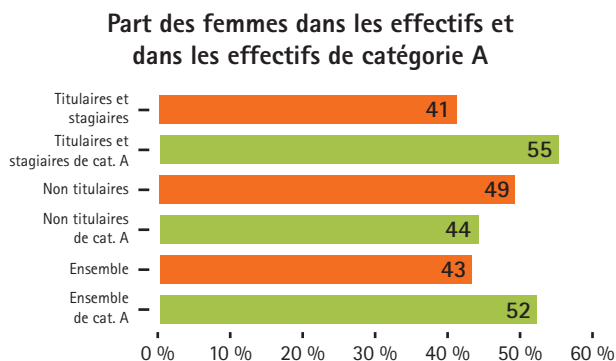


LE CHIFFRE
1 648 agents
 sur emploi permanent
 recensés dans les EPCI
 (hors intercommunalités),
 dont **67 %**
 sont fonctionnaires.

- Des effectifs toujours plus jeunes que ceux de l'ensemble des collectivités, avec une part plus importante des moins de 35 ans.

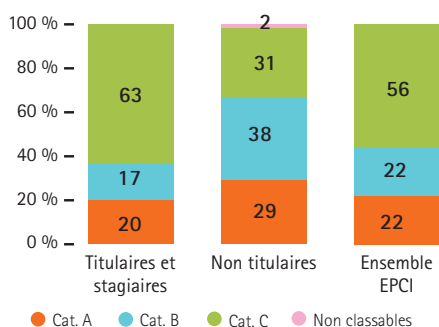
(16) Sont intégrés ici l'ensemble des EPCI et les intercommunalités de projet (c'est-à-dire les communautés d'agglomération et les communautés de communes).

...qui demeure proportionnellement sous représentée au sein des effectifs de catégorie A

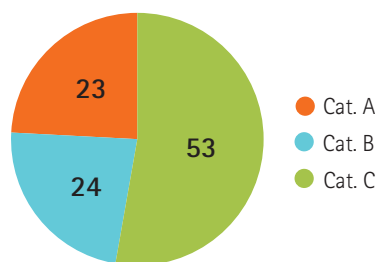


► Malgré leur faible proportion en termes d'effectif, les femmes sont surreprésentées parmi les agents de catégorie A.

Répartition des catégories hiérarchiques par statut



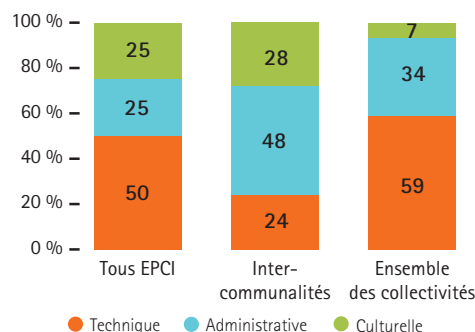
dont intercommunalités de projet (%)



Bien que la répartition par catégorie hiérarchique soit sensiblement identique à celle de 2009, on constate une hausse de la part des agents de catégorie A sur l'ensemble des EPCI en 2011, de façon plus rapide chez les agents non titulaires (+ 3 %). La part des agents de catégorie C diminue chez les fonctionnaires (- 2 %).

Les intercommunalités de projet comptent une part équivalente d'agents de catégorie A, davantage de catégorie B et moins de catégorie C que l'ensemble des EPCI.

Répartition des effectifs au sein des principales filières



A l'instar des autres types de collectivités, la filière technique demeure celle qui absorbe le plus grand nombre d'effectif au sein des EPCI. Les filières administrative et culturelle représentent à part égale 25 % des effectifs restants. A contrario, la filière technique ne représente que 24 % des effectifs au sein des intercommunalités de projet et la filière administrative représente 48 % des agents territoriaux.

► 87 % des agents des EPCI travaillent à temps complet (dont 9 sur 10 sont des fonctionnaires). Parmi les agents à temps complet, 4,6 % exercent leur fonction à temps partiel.

Flux de personnels

► L'effectif total a augmenté de 720 agents entre le 1^{er} et le 31 décembre 2011, soit une progression de 12 %.

► L'évolution des effectifs au cours de l'année est aussi importante dans les intercommunalités de projet (12 %).

Les EPCI → 1 324 arrivées (dont 35 % de fonctionnaires) → 604 départs (dont 47 % de fonctionnaires).

Dont les intercommunalités de projets → 930 arrivées (dont 39 % de fonctionnaires) → 382 départs (dont 53 % de fonctionnaires).

Tous EPCI	2011	2009
Taux d'arrivée	19,5 %	13 %
Taux de départ	8,9 %	7,3 %
Ratio de remplacement	2,1 %	1,8 %

En 2011, il y a eu davantage d'arrivées que de départs (ratio de remplacement supérieur à 2 %) notamment à cause des transferts de compétences.

La typologie des agents entrants et sortants n'est pas similaire entre EPCI et intercommunalités de projet : plus de fonctionnaires quittent les EPCI qu'il n'en arrive, à l'inverse, plus d'agents non titulaires arrivent dans les EPCI qu'il n'en part.

Recrutements de fonctionnaires :

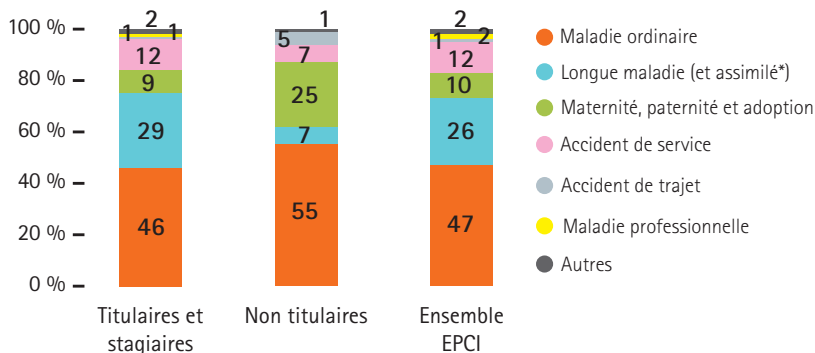
Les recrutements directs constituent le premier motif d'arrivée (33 %), suivi par les transferts de compétences (29 %), puis par les mutations (23 %) et les concours (6 %).

Départs de fonctionnaires :

Les détachements, mutations ou fin de détachement réunis constituent le premier motif de départ (27 %), suivi par les congés parentaux (25 %). La retraite représente le troisième motif de départ (24 %) suivi par les démissions ou les licenciements (12 %).

Les absences

Répartition des journées d'absence par motif et statut



* Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie

► Le taux d'absence est de 6 % (6,26 % dans les intercommunalités de projet) et le taux d'absentéisme « compressible » est de 3,53 % (3,63 % dans les intercommunalités de projet).

► Les absences pour raisons médicales (maladie ordinaire, accident du travail, maladie professionnelle, longue maladie et assimilé) sont prédominantes sur l'ensemble des effectifs. On observe cependant davantage d'absences pour maladie ordinaire chez les agents non titulaires que chez les fonctionnaires, alors que les fonctionnaires sont plus concernés par les longues maladies.

Une très légère hausse du nombre de jours d'absences est constatée chez les fonctionnaires en 2011, due à la maladie ordinaire (+ 0,9 jour), ainsi qu'à la longue maladie (0,2 jour). Chez les agents non titulaires, ce sont les accidents du travail qui augmentent le nombre moyen de jours d'absence.

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

	Ensemble des EPCI		Dont intercommunalités de projet	
	Titulaires et stagiaires	Non titulaires	Titulaires et stagiaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	11,8	5,4	11,8	5,4
Longue maladie	7,3	0,7	8	0,9
Accidents du travail	3,4	1,2	3,5	0,9
Ensemble des absences	25,5	9,9	26	9,8

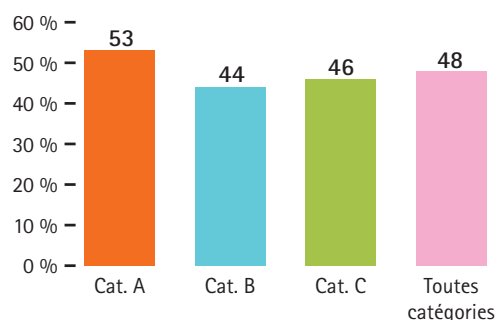
► Entre 2009 et 2011, on observe une relative stabilité des jours d'absences au sein des EPCI et une considérable hausse au sein des intercommunalités de projet.

► Tandis qu'en 2009 les absences étaient moins importantes au sein des intercommunalités de projet, en 2011 le volume des absences est aussi important dans les EPCI que dans les intercommunalités de projet. Le nombre moyen de jours d'absences a augmenté de 11 jours pour les titulaires et de 5 jours pour les agents non titulaires, rejoignant ainsi le volume d'absences au sein des EPCI.

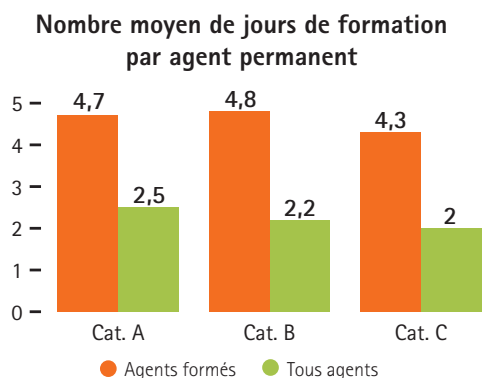
La formation

► Après une significative augmentation du taux de départ en formation pour l'ensemble des agents en 2009, la tendance est à la baisse en 2011. En effet, on observe un recul des départs pour toutes les catégories hiérarchiques : moins 14 % pour les A, moins 15 % pour les B et moins 2 % pour les C.

Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent



Cette diminution des départs en formation s'accompagne d'une réduction de la durée des formations pour l'ensemble des agents sur emploi permanent. Par ailleurs, en dépit d'une légère réduction du nombre moyen de jours de formation par agent au sein des communautés d'agglomération en deux ans (moins 0,2 jour), la part des agents ayant participé à une action de formation a augmenté de 11 %.



- ▶ 2 jours de formation en moyenne par agent, soit 1 jour de moins qu'en 2009 (intercommunalités de projet : 23 jours).
- ▶ 47 % des agents ont participé à une action de formation, contre 60 % en 2009 (intercommunalités de projet : 52 %).
- ▶ 380 € de dépense moyenne de formation par agent contre 465 € en 2009 (intercommunalités de projet : 359 € contre 308 € en 2009).

LE CHIFFRE

4 demandes sur **6** ont débouché sur une VAE.

100 % des demandes de congés de formation ont été acceptées par les organismes formateurs (**94** dossiers).

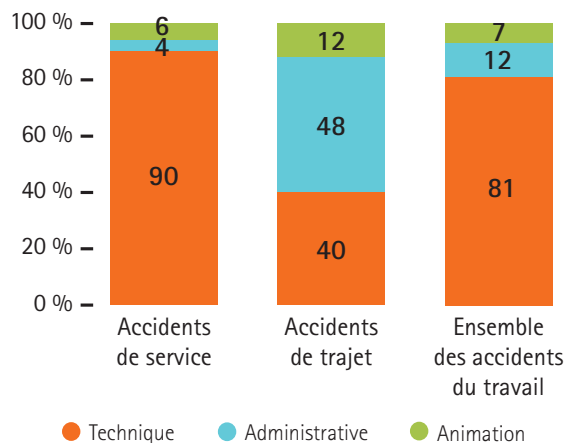
3 bilans de compétence ont été financés par les EPCI.

Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

En 2011, on observe une augmentation du taux d'occurrence des accidents du travail de 3 % malgré l'augmentation du budget de dépenses en hygiène et sécurité (+ 19 € par agent).

	Ensemble des EPCI	Dont intercommunalités de projet
Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent	214 € ↗	231 € ↗
Nombre d'accidents du travail	739 ↗	575 ↘
Dont accidents de service (en %)	81 % ↘	80 % ↘
Taux d'occurrence des accidents du travail (nb d'accidents/effectif)	10 % ↗	11 % ↗

Répartition des accidents du travail au sein des principales filières



- ▶ Les accidents de service se concentrent au sein de la filière technique (y compris au sein des intercommunalités de projet). Les accidents de trajet touchent particulièrement les agents de la filière administrative à 48 %, ce qui n'était pas le cas en 2009.

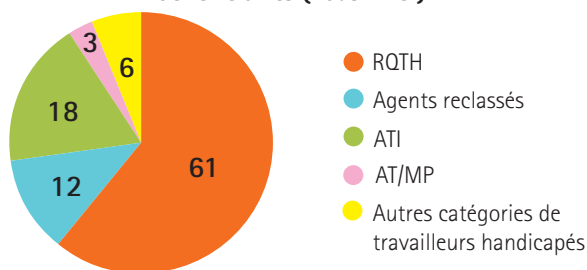
Le handicap

► Une considérable progression est constatée en matière de politique de handicap, plus particulièrement par les intercommunalités de projet, puisque le taux d'emploi de travailleurs handicapés a doublé en deux ans.

	Ensemble des EPCI	Dont intercommunalités de projet
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	4 %	4 %

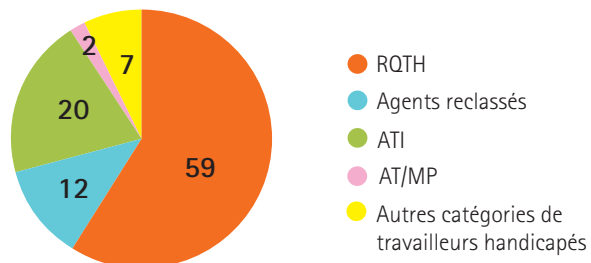
► 203 agents BOE* travaillent au sein des EPCI, dont 85 % au sein d'une communauté d'agglomération ou de communes.

Répartition des agents BOE (%) par typologie de bénéficiaires (Tous EPCI)

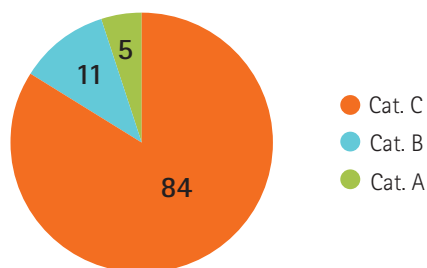


* Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (B.O.E.) concernés sont : • les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (RQTH) • les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP) • les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) • les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité • les agents reclassés.

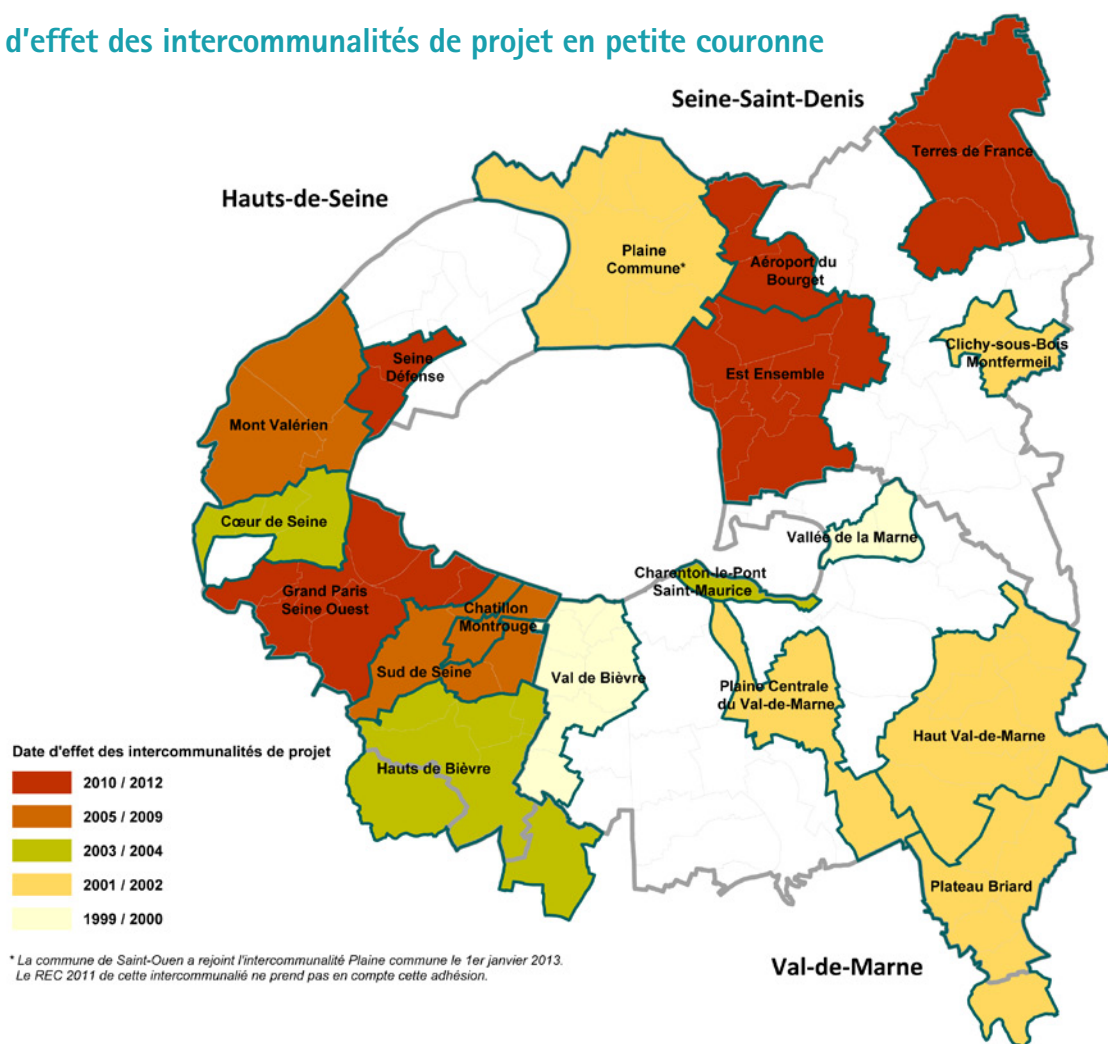
Répartition des agents BOE (%) par typologie de bénéficiaires (Intercommunalités de projet)



Répartition des agents BEO (%) par catégorie hiérarchique (Tous EPCI)



Date d'effet des intercommunalités de projet en petite couronne



Département du 92	Nombre d'habitants (2009)	Département du 94	Nombre d'habitants (2009)
CC de Châtillon – Montrouge	81 500	CA Haut Val de Marne	106 102
CA Sud de Seine	147 309	CA Plaine Centrale du Val de Marne	153 901
CA Seine–Défense	132 848	CA Val de Bièvre	203 329
CA Grand Paris Seine Ouest (GPSO)	304 410	CA Vallée de la Marne	63 766
CA du Mont Valérien	218 736	CC de Charenton – Saint Maurice	43 722
CA Cœur de Seine	57 732	CC du Plateau Briard	27 631
CA des Hauts de Bièvre	182 972		
Département du 93	Nombre d'habitants (2009)		
CA Est Ensemble	399 813		
CA Plaine Commune	356 905		
CA Terres de France	121 683		
CA de Clichy S/ Bois – Montfermeil	55 152		
CA de l'Aéroport du Bourget	92 430		

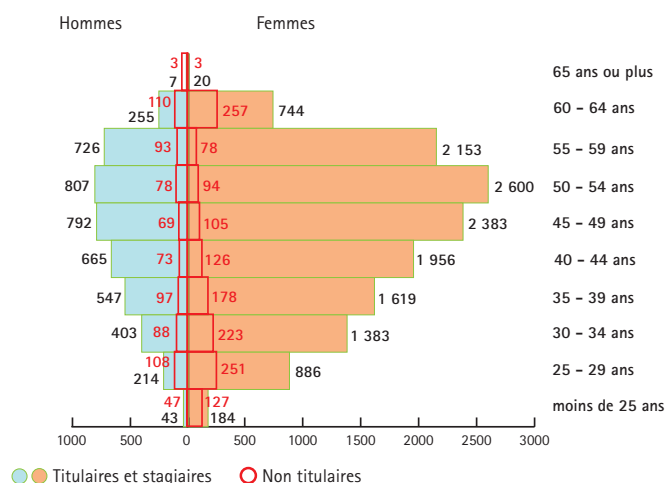
LES CONSEILS GENERAUX

► La structure des effectifs

Une part significative d'agents occupant un emploi permanent sur l'effectif global des 3 conseils généraux est constatée en 2011, soit plus de 92 %. On observe par ailleurs une légère diminution des effectifs permanents par rapport à 2009 (- 127 agents) et une présence de population plus vieillissante.

	2011		2009	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	18 386	82,3 %	18 495	82 %
Non titulaires sur emploi permanent	2 208	9,9 %	2 226	9,9 %
<i>Sous total Permanent</i>	20 594	92,2 %	20 721	91,9 %
Autres agents sur emploi non permanent	1 737	7,8 %	1 823	8,1 %
Ensemble	22 331	100 %	22 544	100 %

Pyramide des âges (Conseils généraux/Ensemble des collectivités en %)



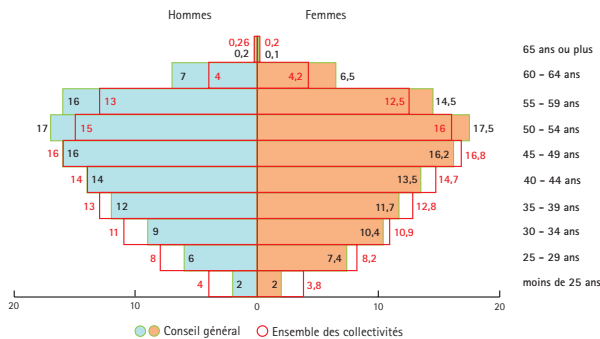
LE CHIFFRE
20 594 agents
 sur emploi permanent
 recensés au sein des trois
 conseils généraux, dont
82 % de fonctionnaires.

- Les trois conseils généraux représentent 15 % des effectifs totaux¹⁷.
- L'âge moyen est de 45 ans, soit 3 mois de plus qu'en 2009.
- 9 % des agents ont moins de 30 ans (- 0,9 % par rapport à 2009) et 39 % des agents ont 50 ans ou plus (+ 14,3 % par rapport à 2009).

- La structure de l'effectif est en cours de modification car la population est davantage vieillissante (+ 3,3 % entre 2007 et 2009 et + 14,3 % entre 2009 et 2011).

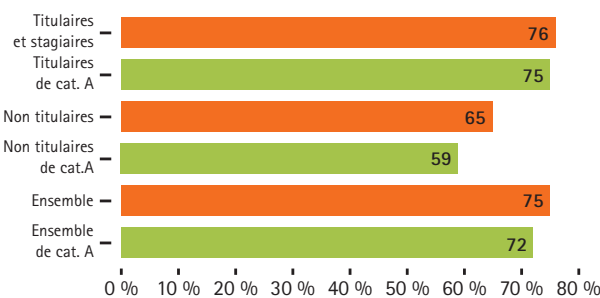
(17) Les effectifs de l'ensemble des collectivités de la petite couronne, y compris les agents sur emploi non permanent.

Pyramide des âges (Conseils généraux/Ensemble des collectivités en %)



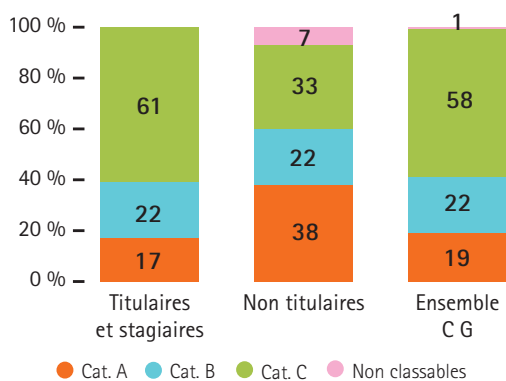
L'effectif au sein des conseils généraux est légèrement plus vieillissant que l'ensemble des collectivités de la petite couronne.

Part des femmes dans les effectifs et dans les effectifs de catégorie A



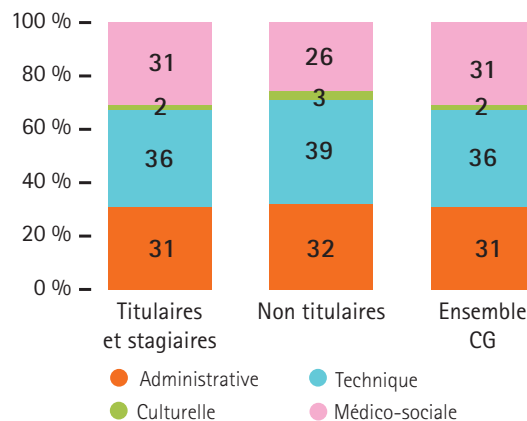
La prédominance des femmes est une caractéristique partagée avec l'ensemble des collectivités et EP de petite couronne : 75 % des agents sur emploi permanent sont des femmes. A l'instar de ce qui est observé au sein de l'ensemble des effectifs des collectivités et EP de petite couronne, les femmes sont surreprésentées parmi les agents de catégorie A (72 % contre 64 % au sein de l'ensemble des collectivités).

Répartition des catégories hiérarchiques par statut



► Une part plus importante d'agents de catégories A et B que dans l'ensemble des collectivités.

Répartition des agents sur les principales filières



La filière technique arrive en tête en terme d'effectif des agents titulaires, suivie par la filière médico-sociale et administrative. Une très faible part des agents travaillant à temps non complet est encore observée en 2011.

10 % des agents occupant un emploi à temps complet travaillent à temps partiel.

Flux de personnels

La même tendance qu'en 2009 est observée, à savoir davantage de départs que d'arrivées :

1097 arrivées dans l'année (dont 65 % de fonctionnaires contre 71 % en 2009).

1366 départs (dont 86 % de fonctionnaires contre 84 % en 2009).

Taux d'arrivée : **5,3 %**

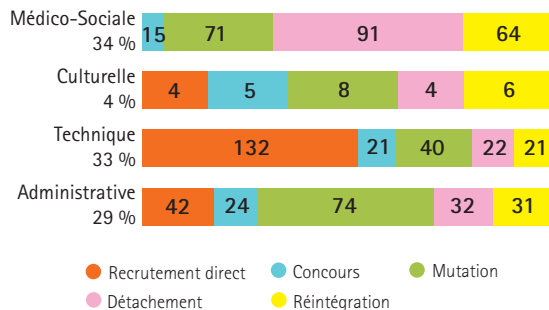
Taux de départ : **6,6 %**

Ratio de remplacement : **0,8**

Recrutements de fonctionnaires :

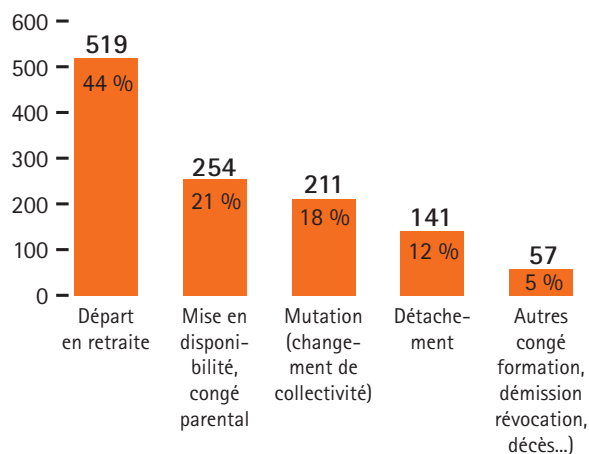
Le recrutement par voie de mutation est le principal motif des arrivées des fonctionnaires à 27 %. Les recrutements directs ont considérablement augmenté, passant de 18 % en 2009 à 25 % en 2011. Le recrutement par détachement représente 21 % et la réintégration représente 17 %.

Répartition des modalités de recrutement par filière et en nombre d'agents



► Les filières médico-sociale et technique recrutent davantage les fonctionnaires, soit respectivement 34 % et 33 %.

Ventilation des départs des fonctionnaires par motif



Départs de fonctionnaires :

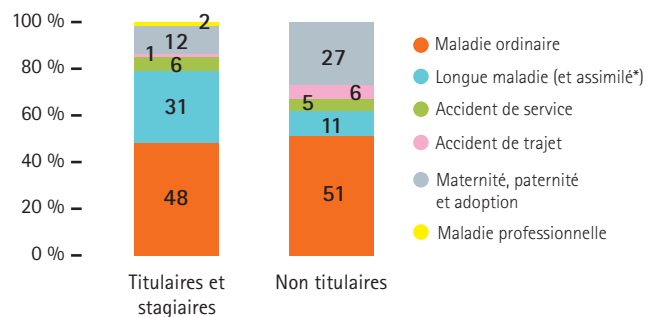
La retraite demeure le principal motif de départ en 2011 à 44 % (contre 39,5 % en 2009), suivi par les détachements, mutations ou fins de détachement à 30 %, puis par les mises en disponibilité ou les congés parentaux à 21 % et autres cas à 5 %.

LE CHIFFRE
1 182 départs
 de fonctionnaires sur
 l'année, dont
44 % pour motif
 de retraite, soit **4,5 %** de
 plus qu'en 2009.

Les absences

► Le taux d'absence est de 7,8 % (contre 7,1 % en 2009) et le taux d'absentéisme « compressible » est identique à celui de 2009, soit 3,7 %.

Motifs des absences par statut



* Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie

► Les absences pour maladie ordinaire et accident du travail concernent davantage les agents non titulaires que les fonctionnaires. Cependant, la durée d'absence demeure plus longue chez les fonctionnaires, d'autant que ces derniers s'absentent plus pour longue maladie et assimilé (31 % contre 11 % pour les agents non titulaires).

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

	Titulaires et stagiaires		Non titulaires	
	2011	2009	2011	2009
Maladie ordinaire	15	12,4	6	7,4
Longue maladie (et assimilé)	9,4	9,1	1,2	0,5
Accidents du travail	2,1	1,5	1,3	1,5
Ensemble des absences	30,5	27,6	11,1	13,2

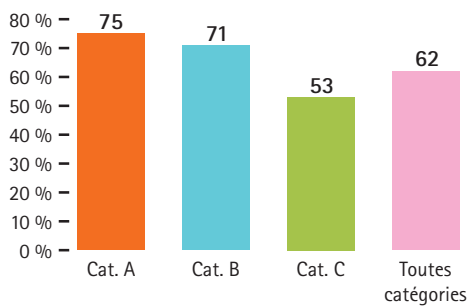
La structure des absences est semblable à celle constatée en 2009 : la maladie ordinaire est le principal motif d'absence des agents des conseils généraux.

En 2011, le nombre moyen de jours d'absences pour l'ensemble des motifs a augmenté de près de 3 jours chez les fonctionnaires. A contrario, il diminue de 2 jours chez les agents non titulaires.

La formation

La politique de formation a connu une remarquable évolution en 2011, avec un taux de départ en formation des agents sur emploi permanent qui s'élève à 61,5 % (contre 38 % en 2009). Par conséquence, le volume des formations au sein des conseils généraux devient plus important que sur l'ensemble des collectivités (taux de départ à 50 %).

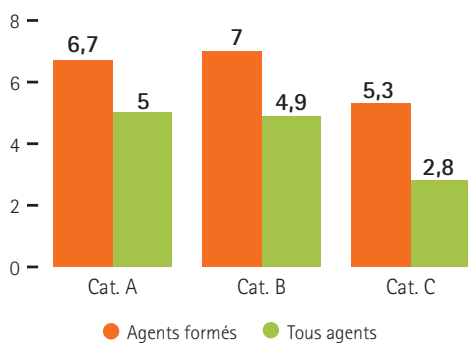
Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent



LE CHIFFRE

12 672 agents partis en formation (au moins un jour).
Le taux de départ en formation a augmenté de **23,5 %**.

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent



LE CHIFFRE

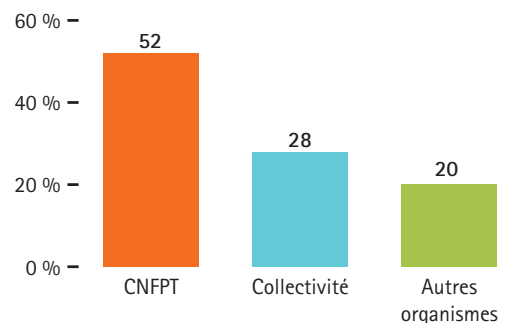
40 % des demandes ont débouché sur une VAE.
14 demandes de congés de formation ont été acceptées par les organismes formateurs.
14 bilans de compétence ont été financés par les conseils généraux.

► 3,7 jours de formation en moyenne par agent. C'est 1,3 jours de plus qu'en 2009.

► Les dépenses en formation augmentent sensiblement : + 13 € en moyenne par jour de formation (124 € de dépense moyenne par agent contre 111 € en 2009) et + 147 € en moyenne par agent (444 € de dépense moyenne de formation par agent, contre 297 € en 2009).

► 52 % des dépenses de formation sont consacrées aux formations organisées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire et au-delà, contre 43 % pour les autres organismes et 5 % en frais de déplacement.

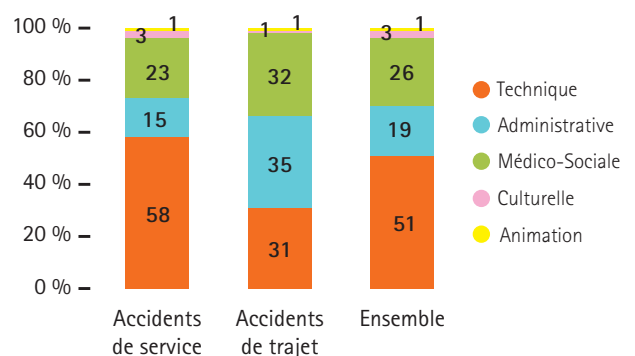
Répartition des jours de formation par organisme



Le CNFPT demeure le principal organisme dispensateur de formation à 52 % du volume de jours de formation suivies au cours de l'année 2011.

Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

Répartition des accidents du travail par filière



► La hausse des accidents du travail ne s'observe plus ostensiblement, comme en 2009, dans la filière administrative mais concerne plus particulièrement la filière technique (+ 4 %).

LE CHIFFRE

1 431 accidents du travail recensés en 2011 contre **1 479** en 2009.

	2011	2009
Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent	39 €	20 €
Taux d'occurrence d'accidents du travail (nombre d'accidents/effectif)	6,9 %	7 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail (en %)	74,9 %	74 %

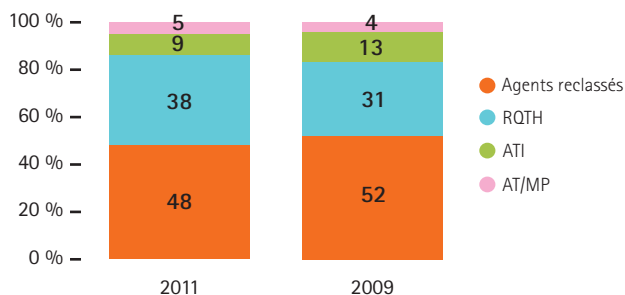
Le handicap

Un taux d'agents reclassés plus important que dans l'ensemble des collectivités et EP de petite couronne

► Comme les années précédentes, le taux légal d'emploi des travailleurs handicapés est largement atteint (+ 1,6 %).

	2011	2009
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	7,6 %	6,3 %

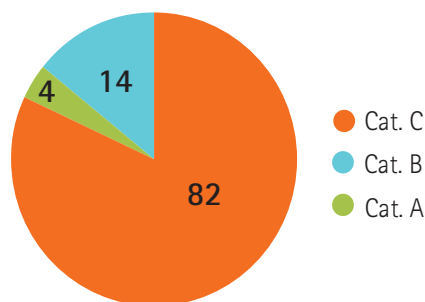
Répartition des agents BOE* par typologie de bénéficiaires



* Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (B.O.E.) concernés sont : • les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (RQTH) • les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP) • les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) • les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité • les agents reclassés.

La part des agents reclassés dans les effectifs en situation de handicap a légèrement régressé en 2011 (- 4 %). Cette part est cependant plus importante que dans les autres types de collectivités (30 % dans l'ensemble des collectivités de la petite couronne contre 48 % au sein des conseils généraux).

Répartition des agents BOE (%) par catégorie hiérarchique



Alors même que les conseils généraux comptent une proportion d'agents de catégorie C moindre que les autres types de collectivités (59 % contre 73 % au sein des collectivités et EP de petite couronne), les agents BOE de catégorie C sont prépondérants à près de 82 %.

LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT (OPH)

► La structure des effectifs

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

	2011		2009	
	Effectif	%	Effectif	%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	1 693	97,6 %	2 142	97 %
Non titulaires sur emploi permanent	41	2,3 %	56	2,5 %
<i>Sous total Permanent</i>	1 734	99,9 %	2 198	99,5 %
Autres agents sur emploi non permanent	1	0,1 %	8	0,5 %
Ensemble	1 735	100 %	2 206	100 %

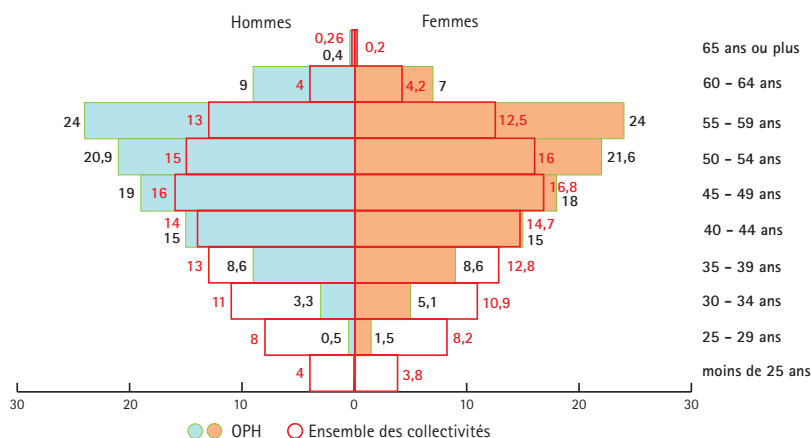
► Une diminution de l'ensemble des effectifs est observée en deux ans (- 21 %).

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



- Les 26 OPH ayant répondu représentent 1,16 % des effectifs totaux¹⁶.
- L'âge moyen est de 49 ans, soit 1 an et 4 mois de plus qu'en 2009.
- 52 % des agents sur emploi permanent sont des femmes.
- 1 % des agents ont moins de 30 ans (- 2,4 % par rapport à 2009) et 53 % ont 50 ans ou plus (+ 6,9 % par rapport à 2009).
- La population est de plus en plus vieillissante (+ 6,2 % entre 2007 et 2009 et + 6,9 % entre 2009 et 2011) et plus âgée que sur l'ensemble des collectivités.

Pyramide des âges (OPH/Ensemble des collectivités en %)

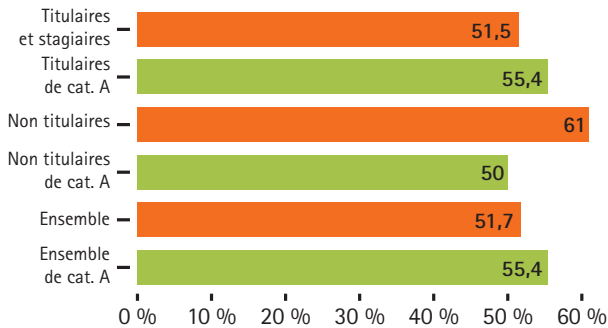


LE CHIFFRE

1 735 agents recensés
au sein des **27** OPH.
Soit **1,16 %** des effectifs
de la petite couronne.

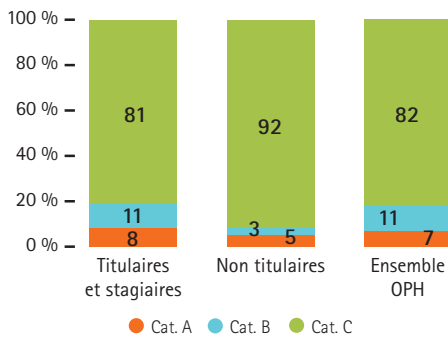
(18) Les effectifs de l'ensemble des collectivités de la petite couronne, y compris les agents sur emploi non permanent.

Part des femmes dans les effectifs et parmi les catégorie A



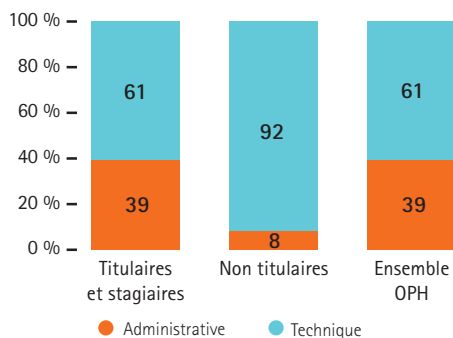
Les femmes sont, dans l'ensemble, surreprésentées parmi les cadres.

Répartition des catégories hiérarchiques par statut



► Une part plus importante d'agents de catégorie C (82 %) que dans l'ensemble des collectivités (73 %).

Répartition des agents sur les principales filières



► Les deux filières technique et administrative sont très largement représentées au sein des OPH.

La répartition par catégorie hiérarchique est dans l'ensemble analogue à celle de 2009, sauf chez les agents non titulaires qui voient la part des catégories A diminuer (- 19 %) et la part des catégories C croître (+ 23 %).

► Le temps partiel est en légère baisse puisqu'il ne concerne que 3,6 % des agents à temps complet contre 4 % en 2009.

Flux de personnels

On observe la même tendance qu'en 2009, à savoir davantage de départs que d'arrivées :

20 arrivées dans l'année (dont 40 % de fonctionnaires contre 100 % en 2009).

84 départs (dont 100 % de fonctionnaires contre 23 % en 2009).

Taux d'arrivée : **1,1 %**

Taux de départ : **4,8 %**

Le ratio de remplacement : **0,23**

Arrivées de fonctionnaires :

5 agents sont arrivés dans le cadre d'une réintégration, 1 par voie de détachement, 1 par mutation et 1 par promotion interne.

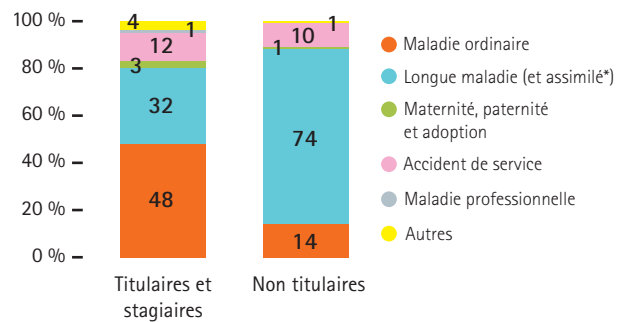
Départs des fonctionnaires :

Les départs concernent exclusivement les fonctionnaires, dont 52 % pour des départs en retraite contre 46 % en 2009.

Les absences

► Le taux d'absence est de 8,7 % (contre 7,7 % en 2009) et le taux d'absentéisme « compressible » est de 5,3 % (contre 4,2 % en 2009).

Motifs des absences par statut



* Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie

► Les absences pour maladie et les accidents du travail varient en fonction du statut des agents : les fonctionnaires sont davantage concernés par la maladie ordinaire et les accidents de service que les agents non titulaires. A contrario, les agents non titulaires s'absentent davantage pour longue maladie et assimilé (74 %).

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

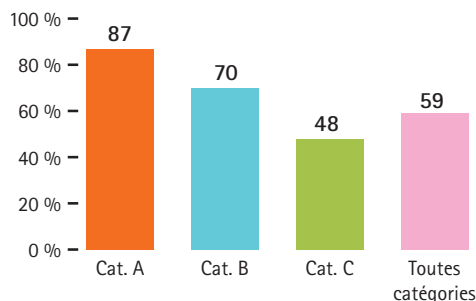
	Titulaires et stagiaires		Non titulaires	
	2011	2009	2011	2009
Maladie ordinaire	15,8	12,6	5,6	14,7
Longue maladie (et assimilé)	10,4	10,4	28,8	0
Accidents du travail	4,1	2,5	3,7	8,9
Ensemble des absences	31,5	27,5	38,7	36

Le nombre moyen de jours d'absence, tous motifs confondus, augmente de 4 jours chez les titulaires et 2,7 jours chez les agents non titulaires. La maladie ordinaire et les accidents du travail diminuent sensiblement chez les agents non titulaires respectivement de 9 jours et 5 jours.

La formation

Les dépenses en formation ont reculé de 112 € en moyenne par agent (560 € de dépense moyenne de formation par agent, contre 672 € en 2009). Cette réduction des dépenses en formation n'a pas eu d'impact sur le taux de départ en formation des agents puisqu'il a connu une augmentation de + 14 % (59 % contre 45 % 2009). On observe en effet, un accroissement des départs en formation pour tous les agents en 2011 : + 26 % pour les agents de catégorie A, + 13 % pour les agents de catégorie B et + 10 % pour les agents de catégorie C.

Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent



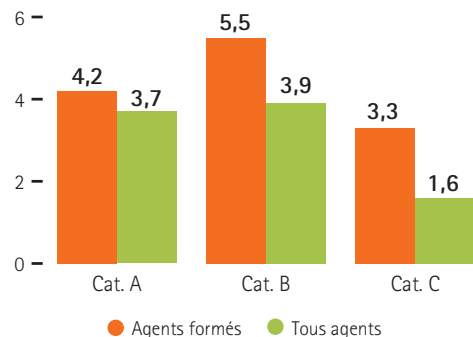
LE CHIFFRE

3 705 jours de formation

(tous agents) en 2011 contre 4 368 en 2009.

1 018 agents partis au moins un jour en formation en 2011 contre 1 000 en 2009.

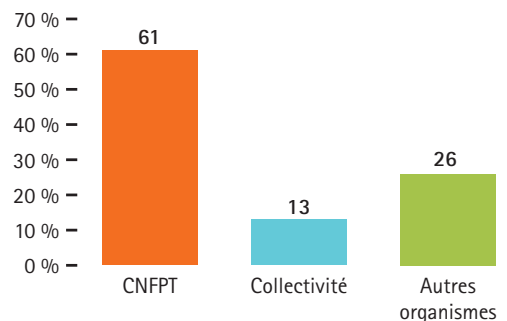
Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent



► On observe une tendance à la stabilité du nombre de jours de formation par agent, soit 2 jours de formation en moyenne par agent en 2011 et 2009.

Les agents de catégorie C formés ont suivi des formations aussi longues qu'en 2009, contrairement aux catégories A et B formées qui voient le nombre moyen de jours de formation diminuer légèrement (reculant de 5,5 jours à 4,2 pour les catégories A et de 6,8 jours à 5,5 pour les catégories B).

Répartition des jours de formation par organisme

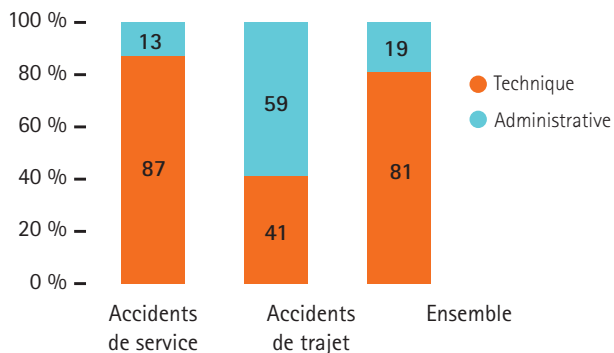


Le CNFPT demeure le principal organisme dispensateur de formation à 61 % du volume de jours de formation suivies au cours de l'année 2011, bien que les dépenses en formation ne lui soient pas majoritairement dédiées. En effet, plus de la moitié des dépenses en formation est consacrée aux formations organisées par les autres organismes (53 %) contre seulement 46 % pour le CNFPT.

► Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

► Une notable diminution du nombre d'accidents du travail est remarquée en 2011, soit - 50 % par rapport aux accidents du travail recensés en 2009.

Répartition des accidents du travail par filière



LE CHIFFRE

235 accidents du travail de moins qu'en 2009 sur l'année.

Et un taux d'occurrence qui recule de **8 %** en 2011.

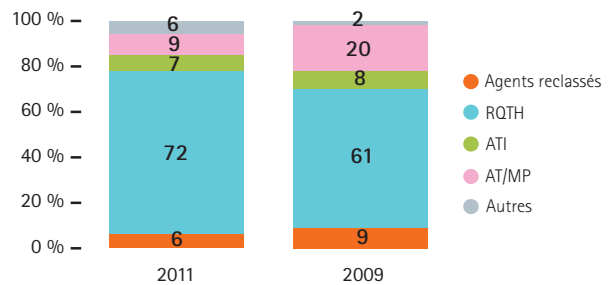
	2011	2009
Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent	195 €	182 €
Nombre d'accidents du travail	172	407
dont accidents de service (en %)	87 %	95 %
Taux d'occurrence des accidents du travail (nombre d'accidents/effectif)	10 %	18 %

► La filière technique est la plus concernée par les accidents du travail et plus particulièrement par les accidents de service à 87 %. Alors que la filière administrative connaît une augmentation des accidents du travail : + 26 % en accidents de trajet (59 % contre 33 % en 2009) et + 7 % en accidents de service (13 % contre 6 % en 2009). La filière technique observe une diminution de 7 % des accidents de service (87 % contre 94 % en 2009).

► Le handicap

► Le taux d'emploi des personnes handicapées demeure à 3 %, comme en 2009, avec 54 bénéficiaires de droit public exerçant au sein des OPH.

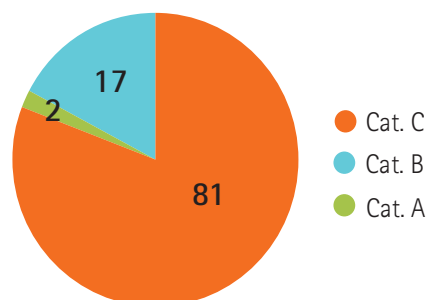
Répartition des agents BOE* par typologie de bénéficiaires



* Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (B.O.E.) concernés sont : • les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (RQTH) • les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP) • les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) • les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité • les agents reclassés.

Les agents reclassés sont sous représentés (6 % contre 30 % dans l'ensemble des collectivités) et leur nombre a de surcroît diminué au sein des OPH de 3 % par rapport à 2009.

Répartition des agents BOE (%) par catégorie hiérarchique



LES COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS¹⁷

► Cadrage méthodologique

Parmi les 73 communes et établissements publics (EP) de moins de 50 agents, 63 ont renvoyé leur rapport sur l'état des collectivités (REC), soit un taux de retour élevé : 86,3 %.

	Collectivités de – de 50 agents ayant rempli le REC au 31 12 2011		Ensemble des Collectivités de – de 50 agents au 31 12 2011		Taux de couverture (collectivités répondantes/ensemble des collectivités)
	Nombre	Taux %	Nombre	Taux %	
Communes	3	5 %	3	4 %	100 %
CCAS/CDE	4	6 %	6	8 %	67 %
EPCI	50	79 %	57	78 %	88 %
OPH	6	10 %	7	10 %	86 %
TOTAL	63	100 %	73	100 %	86 %

Sur les 63 REC retournés au CIG, 61 ont pu être exploités.

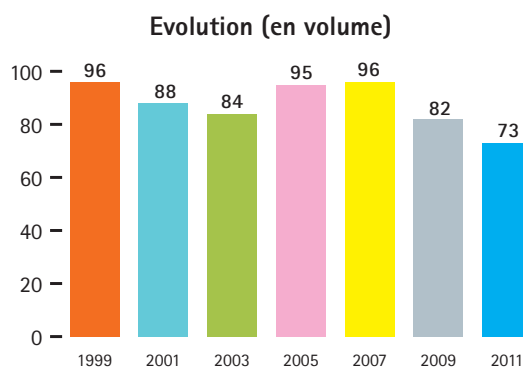
Cette année encore, la répartition par type de collectivités et EP de moins de 50 agents ayant rempli le REC est très proche de celle observée pour l'ensemble des collectivités et EP de moins de 50 agents. Le taux de couverture étant satisfaisant, il n'apparaît pas nécessaire de procéder à un redressement statistique.

L'essentiel de l'étude porte sur les effectifs sur emploi permanent. Ce document est une synthèse visant à dresser une photographie de la situation de l'emploi au 31 décembre 2011 au sein des collectivités de moins de 50 agents en petite couronne. Dans la mesure du possible, les indicateurs collectés dans le REC 2011 sont comparés à ceux inscrits dans le précédent REC (2009) afin de dégager les principales évolutions.

L'attention du lecteur est attirée sur l'hétérogénéité des missions des EPCI (informatique, sociale, funéraire, restauration, etc.), et plus généralement sur la diversité des types d'établissements publics dont les données sont traitées dans ce document. De plus, notons que les REC des OPH ne portent que sur les agents de droit public.

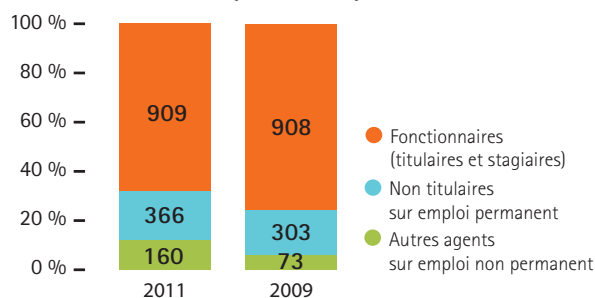
► Les employeurs publics locaux

En raison du développement de l'intercommunalité en petite couronne, le nombre de collectivités de moins de 50 agents dont le CTP est rattaché au CIG s'est accru entre 2003 et 2007. A partir de 2007, la tendance s'inverse, et on recense en 2011, 73 collectivités et établissements publics.



► Les effectifs recensés

Répartition des effectifs par statut (en nombre)



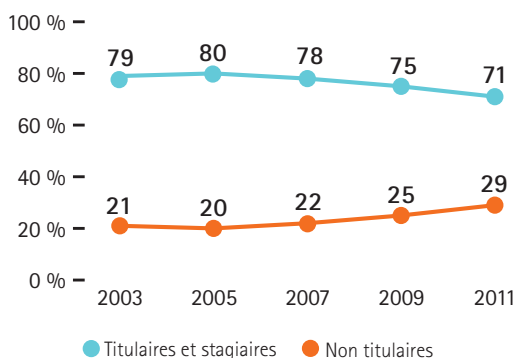
Tous statuts confondus, 1 435 agents ont été dénombrés au sein des 61 collectivités présentées dans cette analyse. Parmi elles, 160 agents occupent des emplois non permanents.

La progression de la part des agents non titulaires au sein des effectifs se poursuit

1 275 agents sur emploi permanent travaillaient en 2011 au sein de ces collectivités, répartis comme suit : 909 agents titulaires et 366 agents non titulaires.

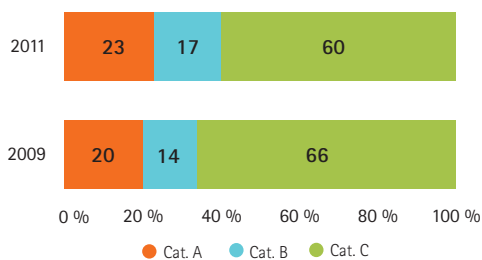
Depuis 2003, la part des agents non titulaires parmi les effectifs sur emploi permanent ne cesse d'augmenter, et atteint en 2011, 29 %. A l'échelle de l'ensemble des collectivités territoriales de la petite couronne, ce phénomène est également observé.

¹⁷ Synthèse des données des collectivités de moins de 50 agents relevant du CTP placé auprès du CIG de la petite couronne

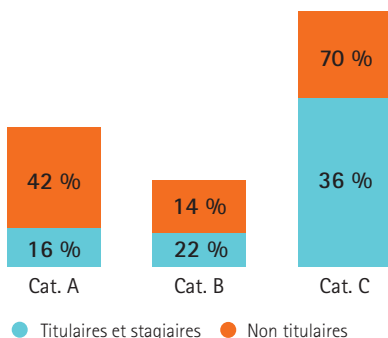


Surreprésentation de la catégorie A au sein des agents non titulaires

Répartition des agents par catégorie hiérarchique



Statut par catégorie hiérarchique

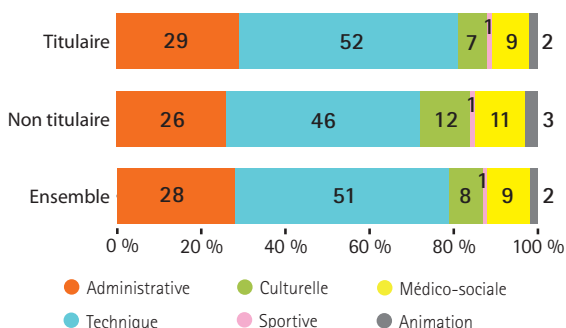


En deux ans, on observe un **accroissement de la part des agents de catégorie A au sein des effectifs** de + 3 points. Ce constat s'explique en partie par l'augmentation au sein des effectifs des agents non titulaires, dont 42 % d'entre eux occupent un poste de catégorie A (contre 16 % pour les fonctionnaires). Lors de la précédente analyse, un comparatif entre 2007 et 2009 sur ces indicateurs avait fait apparaître le même constat.

En volume, pour la catégorie A, les agents non titulaires sont aussi nombreux que les fonctionnaires (145 agents). Ce phénomène, déjà observé en 2009, résulte des compétences des différents syndicats intercommunaux qui font appel à des profils qualifiés et spécialisés (informatique notamment).

Un agent sur deux travaille dans la filière technique

Répartition par filière et selon le statut



La répartition des effectifs par filière reste stable. La filière technique demeure prépondérante en regroupant 51 % des effectifs. Vient ensuite la filière administrative qui, comme en 2009, comptabilise 28 % des agents sur emploi permanent. Quant à la filière médico-sociale, elle a perdu 4 points en quatre ans (12 % des effectifs en 2007 à 8 % en 2011). En déclinant le poids des filières par statut, ce sont chez les non titulaires que les évolutions entre les deux dernières collectes sont les plus marquantes. En deux ans, on assiste à une baisse de la part des agents non titulaires au sein de la filière technique de 7 points au profit de la filière administrative qui enregistre une hausse de 6 points.

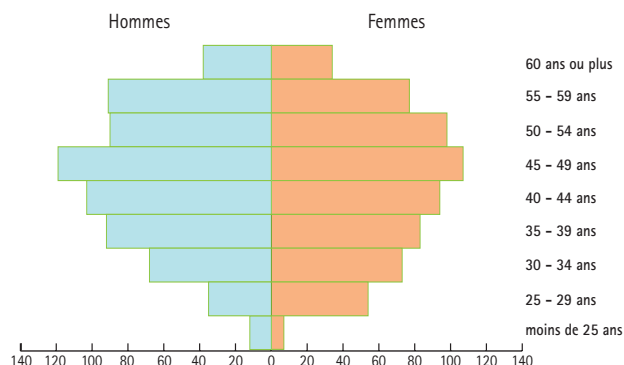
Stabilité de l'âge moyen des agents

Depuis 2009, **l'âge moyen des agents sur emploi permanent reste le même** (44,3 ans), mais la structure par âge des effectifs tend à se modifier légèrement.

En effet, si **la proportion des agents de moins de 30 ans** était en hausse entre 2007 et 2009 (+0,9 points), elle **a diminué entre 2009 et 2011** : en 2009, les moins de 30 ans représentaient 10 % des effectifs ; ils sont 8,5 % en 2011.

En revanche, pour les agents de 50 ans ou plus, leur proportion au sein de l'effectif reste stable (33,5 % en 2009 et 2011).

Pyramide des âges



Pour la première fois, la **parité homme / femme au sein des effectifs est respectée**. Dans les précédentes collectes, les femmes étaient toujours plus nombreuses que les hommes (58 % en 2007, 55 % en 2009, et 50 % en 2011).

Des effectifs en hausse au cours de l'année

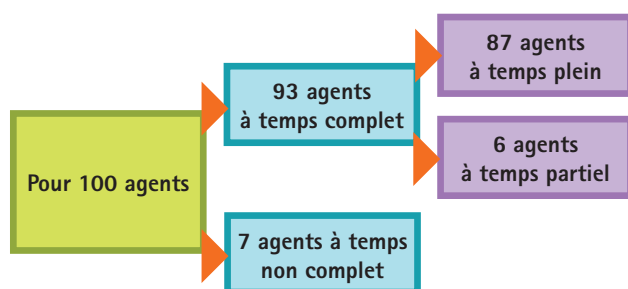
A l'image de l'année précédente de recensement, les effectifs des collectivités et établissements publics de moins de 50 agents s'accroissent au cours de l'année 2011 avec un nombre d'arrivées deux fois supérieur à celui des départs, soit un **ratio de remplacement de 4,6 en 2011** contre 2 en 2009 (247 arrivées et 119 départs).

	345 Arrivées		75 Départs	
Fonctionnaires	187 agents	54 %	27 agents	36 %
Non titulaires	158 agents	46 %	48 agents	64 %

Les **transferts de compétences** (des communes vers les EPCI essentiellement) se poursuivent et **restent, en 2011, le principal motif d'arrivée de fonctionnaires** (concernent 64 % des arrivées en 2011).

Si la structure globale des motifs de départs reste stable, la **part des départs en retraite a diminué en deux ans**, représentant 19 % des départs en 2011 contre 23 % en 2009. En déclinant les données par statut, la principale cause des départs des fonctionnaires reste les départs à la retraite (40 %) et pour les non titulaires, ce sont les démissions, les licenciements et les fins de contrat qui sont très nettement en tête (92 %).

Stabilité des quotités de temps de travail



Les quotités de temps de travail restent stables ; le temps non complet concerne toujours peu de personnel.

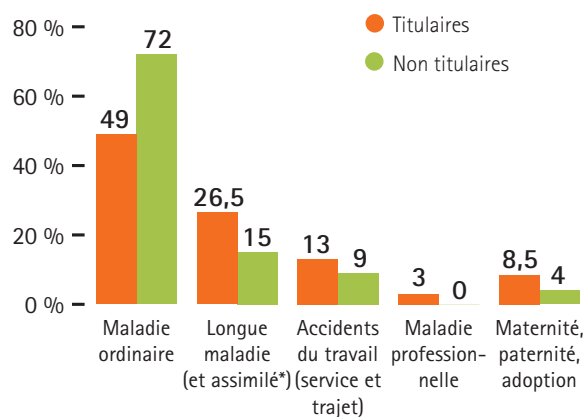
Comme les années précédentes, le temps partiel concerne principalement les femmes puisque les hommes représentent seulement 14 % des agents à temps partiel en 2011 (13 % en 2009, 12 % en 2007 et 2005).

Un taux d'absence stable

Le **taux d'absence est stable depuis 2009** (tous motifs confondus), tant chez les titulaires que chez les non titulaires.

- Fonctionnaires : 6,2 % en 2011 contre 5,9 % en 2009 (+ 0,3 points)
- Non titulaires : 3,3 % en 2011 contre 2,7 % en 2009 (+ 0,6 points)
- Total des effectifs sur emploi permanent : 5,3 % en 2011 contre 5,1 % en 2009 (+ 0,3 points)

Motifs d'absence par statut



* Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie

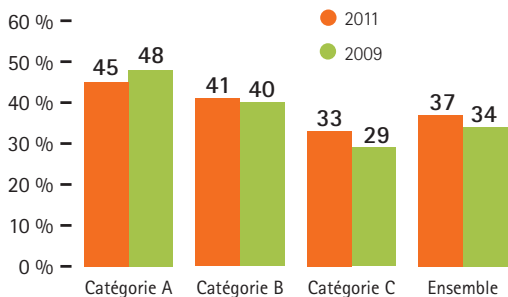
Les **principaux motifs d'absence au travail restent la maladie ordinaire** (représentant 53 % des absences en 2011 contre 55 % en 2009) et la longue maladie et assimilé (24 % en 2011 et 25 % en 2009). Le taux d'absentéisme compressible (la maladie ordinaire et les accidents du travail) reste stable : il s'élève à 3,1 % en 2011 contre 3,2 % en 2009. Le taux d'absentéisme compressible demeure plus élevé chez les fonctionnaires (3,4 %) que chez les non titulaires (2,4 %). Les disparités observées selon le statut de l'agent s'expliquent principalement par le profil même des agents (âge et catégorie hiérarchique essentiellement).

Augmentation du taux de départ en formation des agents de catégorie C

On constate une **diminution du nombre moyen de jours de formation par agent** sur emploi permanent entre 2009 (1,9 jours) et 2011 (1,7 jours).

Contrairement aux observations de 2009, la durée moyenne d'une formation a diminué en deux ans, passant de 5,3 jours en moyenne en 2009 à 4,6 jours en 2011. Par ailleurs, le coût moyen d'une journée de formation s'est réduit : en moyenne 257 € par jour de formation en 2011 contre 275 € en 2009.

Part des agents ayant suivi une formation par catégorie



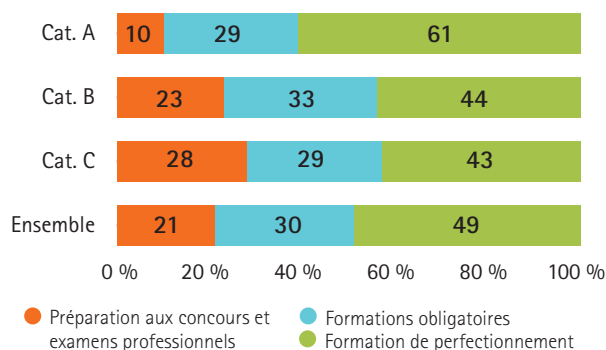
De plus, les disparités persistent entre catégories hiérarchiques ; en effet, **les agents des catégories A et B partent toujours plus longtemps en formation que ceux de catégorie C.**

Globalement, entre 2009 et 2011, la part des agents ayant suivi une formation est plus importante.

On note une **augmentation du taux de départ en formation des agents de catégorie C**, puisqu'ils sont 33 % à avoir été formés en 2011 contre 29 % en 2009. En revanche, tandis que la part des agents formés au sein de la catégorie B est stable, celle de la catégorie A diminue de 3 points en deux ans.

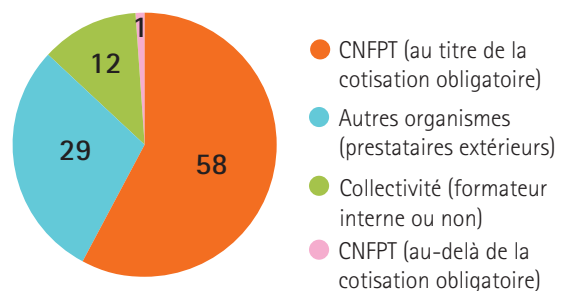
Quelle que soit la catégorie, **la formation de perfectionnement est le type de formation le plus suivi**, tout particulièrement pour les agents de catégorie A (61 % des formations). Malgré tout, par rapport à 2009, ce type de formation est en baisse au profit des formations obligatoires qui ont augmenté significativement pour l'ensemble des catégories (+ 20 points pour les agents de catégorie C, + 24 points pour les B et + 25 points pour les A). Ce phénomène résulte de l'aménagement de la formation d'intégration pour l'ensemble des catégories hiérarchiques (loi du 19 février 2007). Par rapport à 2009, on note une absence totale de formations personnelles dans les types de formations suivies par les agents en 2011.

Répartition des types de formation suivie par les agents



Comme en 2009, **le principal organisme de formation des collectivités de moins de 50 agents est le CNFPT** (58 % des jours de formation). On constate en revanche une forte diminution du recours à d'autres organismes, représentant 29 % des jours de formation en 2011 contre 43 % en 2009. Ces organismes « autres » concernent principalement les formations suivies par les agents de catégorie A (50 %).

Répartition des jours de formation par organisme (%)



Agents des filières technique et médico-sociale fortement exposés aux risques professionnels

En 2011, 182 accidents du travail imputables au service ou au trajet ont été recensés dans les collectivités de moins de 50 agents. Parmi eux, 77 % sont des accidents de service (contre 72 % en 2009). Ces accidents touchent principalement les agents de la filière technique et ceux de la filière médico-sociale.

Depuis 2007, on assiste à un **accroissement des accidents de travail** dans les collectivités de moins de 50 agents, avec un taux d'occurrence qui a doublé entre 2009 et 2011 (13 accidents pour 100 agents en 2011 contre 6 pour 100 agents en 2009). Cette tendance est constatée également dans le reste des collectivités et s'explique en partie par une augmentation des déclarations d'accidents, suivies ou non d'arrêt.

Personnels affectés à la prévention	2007	2009	2011
ACMO (nommés dans la collectivité)	21	35	12
ACFI (intervenus dans la collectivité)	19	16	14
Médecins de prévention (intervenus dans la collectivité)	33	29	24

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

Mars 2013 – Rédaction : Nabila Srane – etudes@cig929394.fr – cellule Etudes – Direction de l'emploi – Conception graphique : Atelier Maupoux – Mise en pages : E. Gourdin-Juin – Direction de la communication – © CIG petite couronne « En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans mention expresse de l'éditeur : le CIG petite couronne ».
Source des graphiques : Rapport sur l'état des collectivités de petite couronne 2011 (REC) – Cellule Etudes – Direction de l'emploi – CIG petite couronne.