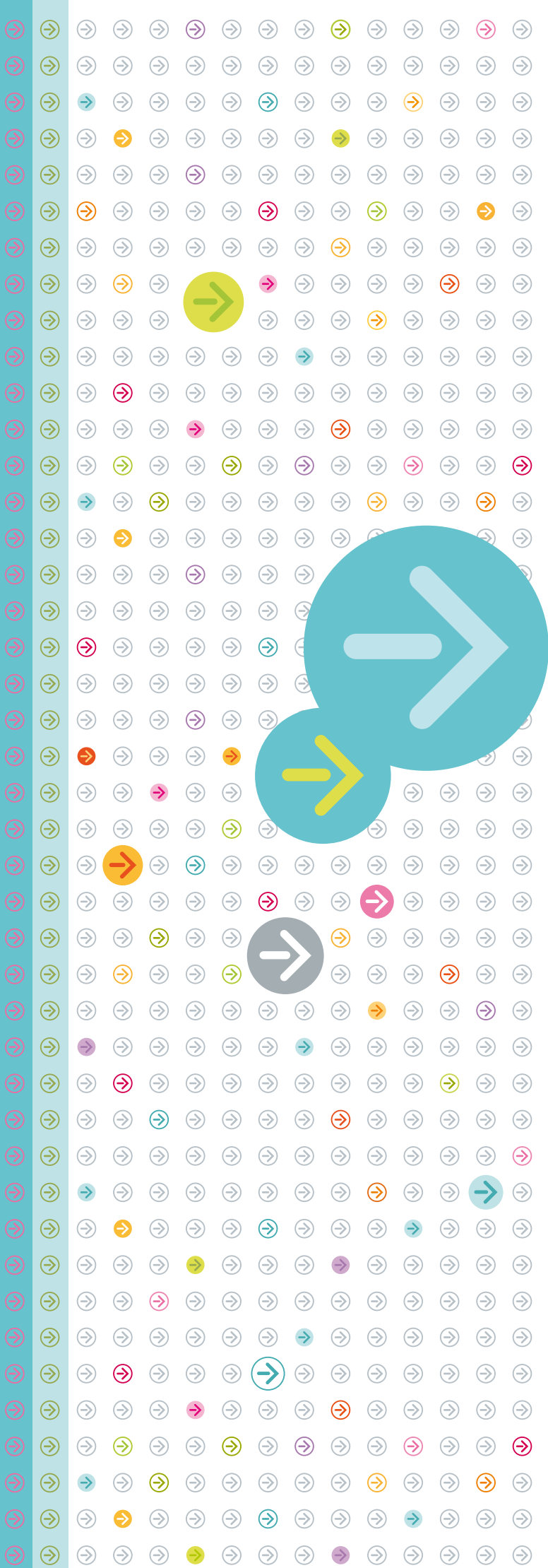
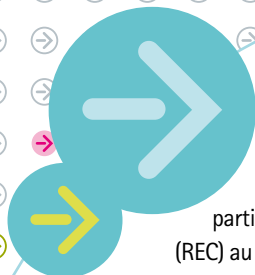




BILAN SOCIAL 2013

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 2013 transmis en 2014 au Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne (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 d'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 CIG 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 9
▶ Les absences	P 15
▶ Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail	P 16
▶ Le handicap	P 17
▶ La formation	P 18
→ Déclinaisons par type de collectivité	P 21
▶ Les communes, CCAS et CDE	P 21
▶ Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)	P 29
▶ Les conseils départementaux	P 35
▶ Les offices publics de l'habitat (OPH)	P 40
▶ Les collectivités de moins de 50 agents	P 44

Chronologie

> Les 6, 7 et 17 mars 2014 :

journées d'information organisées par le CIG pour les collectivités et les établissements publics (EP) de petite couronne sur le "rapport sur l'état des collectivités" (REC).

> **Début avril 2014** : 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 2014** : assistance téléphonique du CIG aux collectivités pour la saisie des données.

> **Juin - septembre 2014** : relances, recueil, vérification des données et compilation.

> **7 octobre 2014** : présentation des données relatives aux collectivités et établissements publics de moins de 50 agents rattachées au CTP du CIG

> **Décembre 2014** :
- Clôture de la collecte.
- Transmission à la Direction Générale des Collectivités Locales de l'ensemble des REC recueillis.

> **Janvier à mars 2015** : traitement des données et conception analytique et graphique de la synthèse du bilan social.

❶ 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, tel 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 24 juillet 2013**.

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 « 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 à la rubrique « Publications » et sur Ressources, l'extranet des collectivités, rubrique Emploi).

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](mailto: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 2013.

“
Le taux de retour global des rapports sur l'état des collectivités s'élève à 84,4 %.”

Le taux de retour global des REC qui se stabilise depuis 2009 s'élève à 84,4 %, soit 322 collectivités et établissements publics (EP) sur les 386 que compte la petite couronne au 31 décembre 2013. 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 2013, et portent, pour l'essentiel, sur les emplois permanents (sauf mention contraire).

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

Le questionnaire REC a connu quelques modifications depuis la collecte de 2011 liées principalement à des évolutions réglementaires et législatives du statut de la FPT, ainsi qu'un affinement de certains indicateurs par genre, statut et grade.

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.

Quelques indicateurs de mesure

Taux d'arrivée (ou de départ) : connaître les mouvements de personnel en prenant en compte toutes les sorties qu'elles soient définitives ou provisoires.

- Le mode de calcul = nombre d'agents arrivés (ou partis)/effectif moyen x 100.

Ratio de remplacement : rendre compte du turn-over des effectifs sur emploi permanent.

- Le mode de calcul = nombre d'arrivées/nombre de départs x 100.

Taux d'absentéisme : connaître la part du temps de travail perdu en raison des absences.

- Le mode de calcul = nombre de jours calendaires d'absence/effectifs x nombre de jours de la période x 100.

Taux d'absentéisme compressible : connaître la part du temps de travail perdu en raison des absences pour maladie ordinaire et accident de service.

- Le mode de calcul = nombre de jours calendaires d'absence pour maladie ordinaire et accident de service /effectifs x nombres de jours de la période x 100.

Nombre moyen de jours d'absence : indicateur d'exposition au risque « absence », il permet d'identifier le nombre moyen de jours de travail perdus par agent.

- Le mode de calcul = nombre de jours calendaires d'absence/effectif.

Taux d'occurrence des accidents du travail (ou maladie professionnelle) : indice de fréquence des accidents du travail (ou maladie professionnelle), il permet de mesurer la fréquence des événements survenus dans l'année pour 100 agents.

- Le mode de calcul = nombre d'accidents de travail (ou maladie professionnelle)/effectif x 100.

Taux d'emploi des agents handicapés : connaître la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour 100 agents.

- Le mode de calcul = nombre d'agents BOETH/effectif x 100.

Taux de départ en formation : indicateur d'évaluation de la politique de formation, il détermine la part des agents ayant accédé à la formation.

- Le mode de calcul = nombre d'agents partis au

moins une fois en formation au cours de l'année/effectif x100.

Nombre moyen de jours de formation : connaître la durée moyenne des formations.

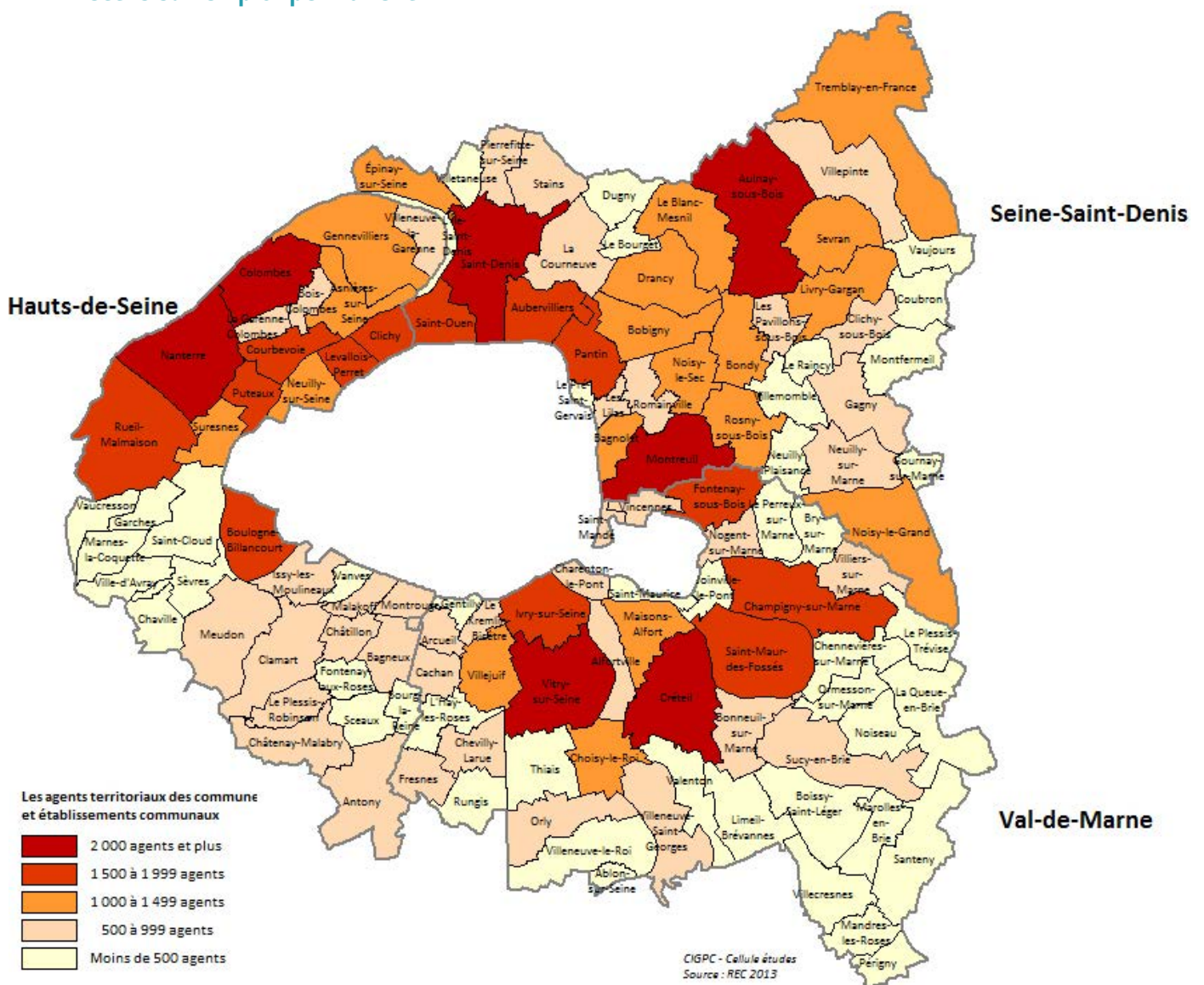
- Le mode de calcul = nombre total des jours de formation/effectif.

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 « Emploi/Observatoire RH/Emploi en petite couronne/Boîte à outils » et sur Ressources, l'extranet des collectivités, rubrique Emploi.

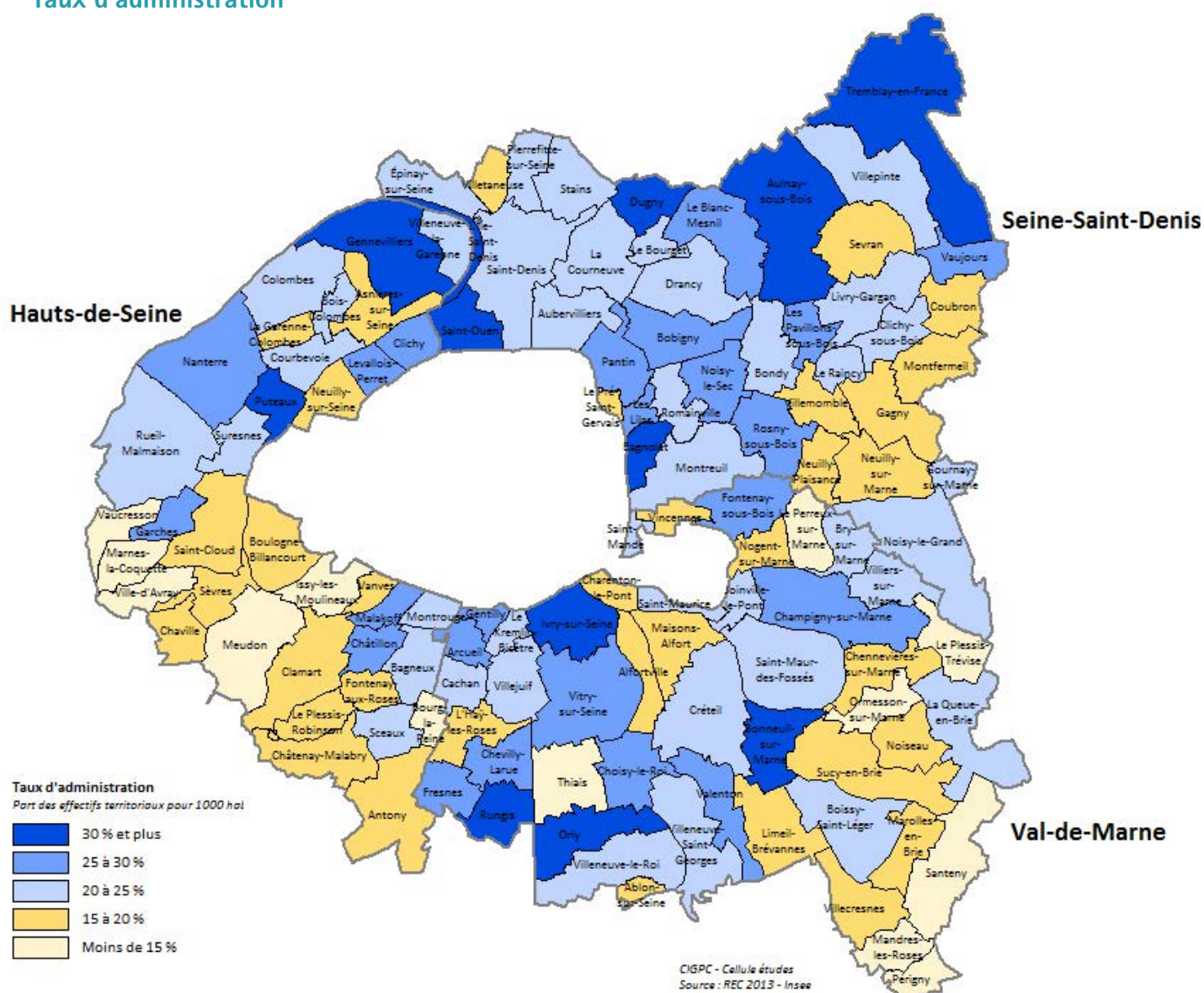


Cartographie

Effectifs sur emploi permanent



Taux d'administration





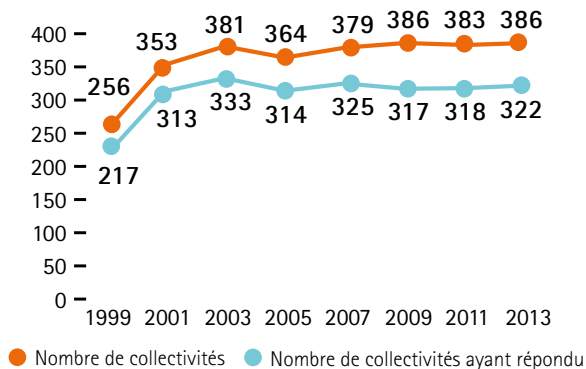
Synthèse de la petite couronne

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 compte 386 collectivités et établissements publics au 31 décembre 2013.

Évolution du taux de retour du REC

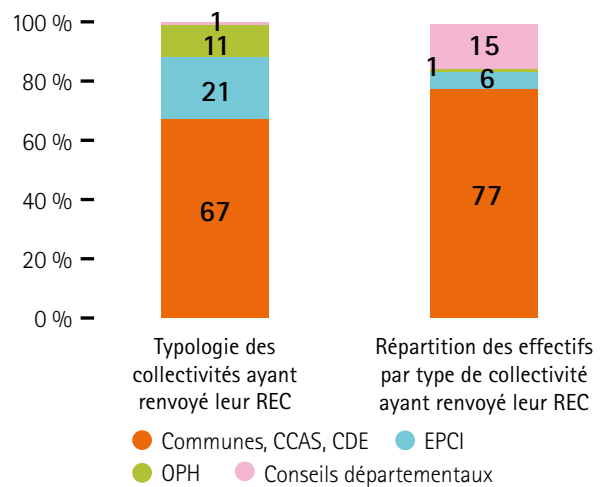


En petite couronne, les collectivités et EP ayant répondu se répartissent comme suit :

- 3 conseils départementaux* (100 %),
- 199 communes, CCAS et CDE (78 %),
- 62 EPCI (75 %),
- 33 OPH (73 %),
- 1 EPA (CIG).

* La loi n°2013-403 du 17 mai 2013 substitue l'appellation "conseils généraux" par conseils départementaux.

Typologie des collectivités ayant répondu/effectif



La typologie des collectivités et EP ayant répondu au REC en 2013 a évolué à la marge depuis 2011 : le taux de retour des EPCI et des CD est stable, alors que les communes, les centres communaux d'action sociale (CCAS) et caisses des écoles (CDE) ont moins massivement participé cette année (- 2 % par rapport à 2011). Les OPH¹ qui avaient participé à 9 % en 2011 sont un peu plus nombreux à avoir transmis leur REC (+ 2 %) en 2013.

La population des effectifs des communes, CCAS, CDE et des conseils départementaux demeure incontestablement la plus importante par rapport à leur répartition parmi les collectivités répondantes (cf. graphique ci-dessous). En effet, les conseils départementaux représentent 1 % des collectivités répondantes, alors qu'ils regroupent à eux seuls 15 % de l'ensemble des effectifs concernés. Les OPH et les EPCI ne représentent que 6 % de la population étudiée, c'est la conséquence logique d'une répartition différenciée des effectifs territoriaux.

(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.

La structure des effectifs

Des effectifs en cours de stabilité

Le REC a permis de recenser **153 494 agents territoriaux** (y compris ceux occupant un emploi non permanent) au 31 décembre 2013, ce qui représente 93 % de l'effectif réel de toutes les collectivités territoriales en petite couronne².

Parmi eux 125 186 agents sur emploi permanent travaillent au sein des 322 collectivités et EP de la petite couronne, dont 81,5 % de fonctionnaires et 65 % de femmes.

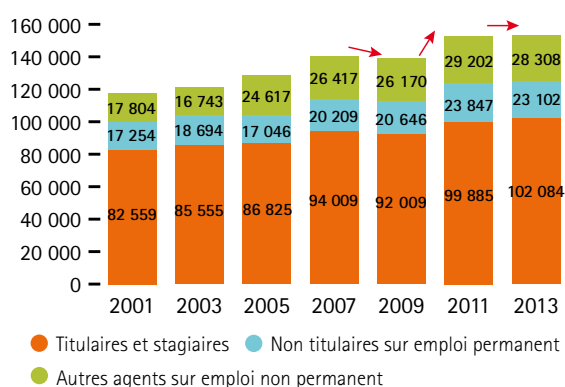
Si les effectifs ont augmenté de 10 % entre 2009 et 2011 suite à un considérable mouvement de recrutement d'agents contractuels, la progression est nettement moins significative en 2013 et ne concerne que les agents fonctionnaires, car l'effectif contractuel, qu'il soit sur emploi permanent ou non permanent, a diminué de 3 %.

En 2013, les effectifs territoriaux enregistrent une très légère augmentation de 560 agents (+ 0,36 %), particulièrement au sein des conseils départementaux (+ 5,8 %) et des EPCI (+ 30 %), soit une évolution différenciée par statut sur l'ensemble des agents :

- Plus 2,2 % d'agents titulaires et stagiaires,
- Moins 3 % d'agents non-titulaires sur emploi permanent,
- Moins 3 % d'agents sur emploi non permanent.

Cette relative stabilité des effectifs annonce probablement la fin d'une phase de croissance soutenue des recrutements au sein de la fonction publique territoriale, notamment au sein des communes et leurs établissements communaux puisqu'on observe une réduction des effectifs de - 2,3 %. Ces variations

Évolution des effectifs globaux



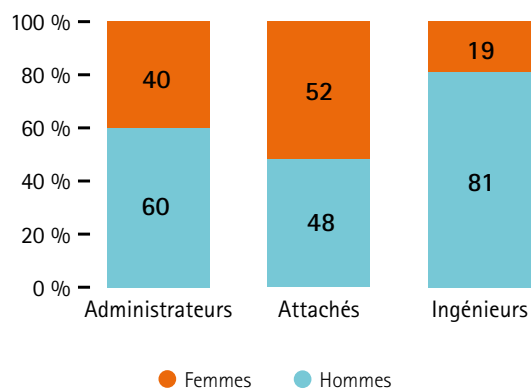
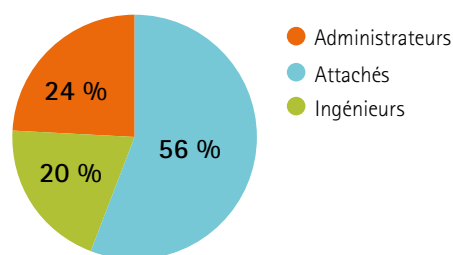
LE CHIFFRE

Les effectifs titulaires et stagiaires ont augmenté de **+ 2 199 agents** (+ 2,2 %).

sont distinctes de celles observées entre 2007 et 2009, période durant laquelle s'amorçait une diminution des effectifs, notamment des titulaires et stagiaires.

L'évolution des effectifs territoriaux depuis 2001 met en exergue, pour la première fois, une progression des effectifs qui concerne exclusivement les agents fonctionnaires, pendant que le nombre d'agents non titulaires sur emploi permanent et d'agents sur emploi non permanent diminue. Cette progression des agents fonctionnaires est cependant moins rapide que celle observée en 2011 (2,2 % en 2013 contre 8,5 % en 2011). Malgré cette évolution partielle des effectifs en fonction de leur statut, leur répartition est semblable à celle observée en 2011 avec une prédominance des fonctionnaires : 67 % d'agents titulaires et stagiaires, 15 % d'agents non titulaires sur emploi permanent et 18 % d'agents sur emploi non permanent.

Répartition des agents fonctionnaires³ occupant un emploi fonctionnel par cadre d'emplois



Des emplois fonctionnels administratifs et majoritairement masculins

Les emplois fonctionnels, qui représentent 0,33 % de l'effectif global sont majoritairement administratifs (86 %) et masculins (58 %).

La plupart des agents sur emploi fonctionnel sont issus de la FPT contre 3 % issus d'une autre administration. Les agents non titulaires sur emploi permanent recrutés en application de l'article 47 de la loi du 26 février 1984 représentent 6 % des

(2) Par rapport à l'ensemble des effectifs territoriaux en petite couronne, y compris ceux des collectivités non répondantes.

(3) Il s'agit à la fois des fonctionnaires de la fonction publique territoriale et ceux issus d'une autre administration (FPE, FPH).

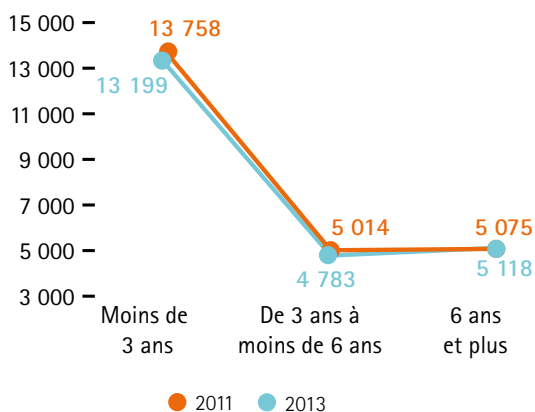
emplois fonctionnels. Par ailleurs, les fonctions de directeur général adjoint des services, de directeur adjoint ou directeur des services techniques regroupent 63 % des emplois fonctionnels en 2013. En outre, le cadre d'emplois des attachés est le plus représentatif à hauteur de 56 % de l'effectif concerné au sein duquel on recense le taux de féminisation le plus élevé, soit 52 % de femmes.

Le nombre d'agents non titulaires sur emploi permanent est en recul...

► **L'effectif des agents non titulaires sur emploi permanent enregistre une régression de moins 3 % par rapport à 2011, soit une réduction de 745 agents en 2013.** Cette diminution concerne plus particulièrement les agents de moins de 6 ans d'ancienneté au sein de la collectivité. L'indicateur du REC ne permet pas d'identifier la répartition de l'ancienneté par tranches d'âge, mais il est probable que la diminution des agents non titulaires sur emploi permanent qui remplissaient les conditions d'éligibilité à la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012⁴ soit due en partie à la titularisation de ces agents par voie des sélections professionnelles, notamment s'ils faisaient partie des agents de plus de 55 ans, pour qui les conditions d'ancienneté sont établies à au moins 3 ans de service au sein de la collectivité dans les 4 ans précédant le 12 mars 2012.

En 2013, on dénombre 9 901 agents non titulaires sur emploi permanent ayant au moins 3 ans d'ancienneté au sein des collectivités et EP de la petite couronne (contre 10 089 en 2011).

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



Ces agents sont potentiellement éligibles à terme au dispositif du décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012.

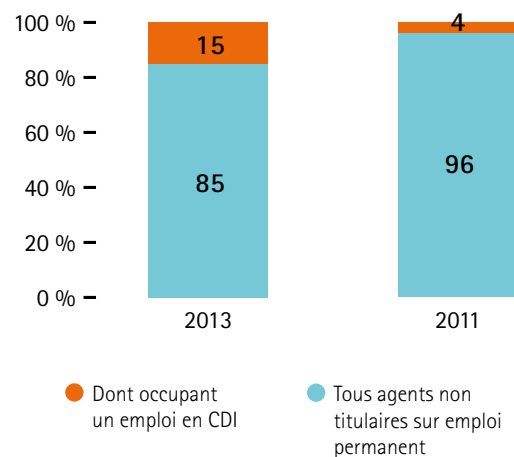
Contrairement à ce qui a été observé en 2011, la durée de pré-

sence des agents non titulaires sur emploi permanent au sein des collectivités de petite couronne tend à se réduire en 2013. En effet, l'ancienneté de ces agents révèle une diminution des effectifs présents depuis moins de 3 ans (- 4 % par rapport à 2011) et de celle des effectifs ayant une ancienneté de 3 à 6 ans (- 4,6 % par rapport à 2011). Tandis que la part des agents présents depuis 6 ans et plus demeure relativement stable. Ces données peuvent être appréhendées selon deux hypothèses :

- Les contrats des agents n'ont pas été reconduits au sein des collectivités et le taux de départ est important⁵,
- Les agents contractuels ont été titularisés ou mis en stage, d'où l'augmentation du nombre d'agents titulaires et stagiaires (+ 2 % en 2013). Cette titularisation est variable en fonction des cas : réussite aux concours de la FPT, titularisation sur les emplois réservés de catégorie C, ou encore titularisation à la suite des sélections professionnelles prévues par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

En outre, la déclinaison de l'ancienneté par filière permet de percevoir une importante proportion d'agents de la filière technique avec une ancienneté élevée au sein de la collectivité. En effet, 27 % des agents de cette filière travaillent dans leur collectivité depuis au moins 6 ans, contre 20 % des agents de la filière médico-sociale et 18 % de la filière administrative.

Évolution de la part des agents non titulaires occupant un emploi en CDI



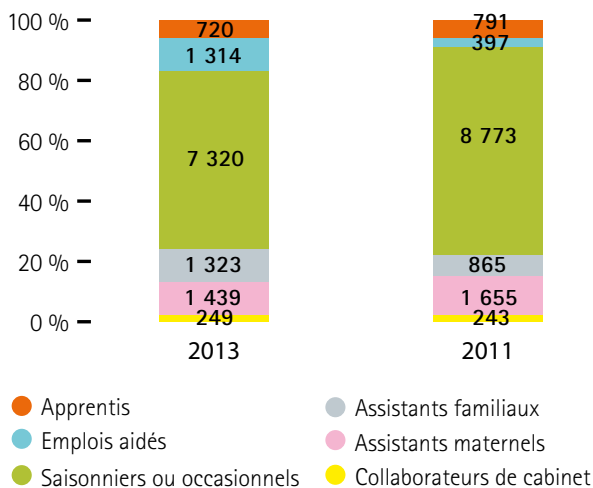
La proportion d'agents non titulaires occupant un emploi en CDI a augmenté de 11 % en deux ans, ce qui s'explique par l'importante part d'agents ayant pu bénéficier du dispositif de la loi du 12 mars 2012. Le taux de féminisation des agents occupant un emploi en CDI est aussi important que le taux de féminisation des agents non titulaires sur emploi permanent, soit plus de 58 %.

(4) 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.

(5) Le taux de départ des agents contractuels s'élève à 19 % en 2013.

...alors que le personnel bénéficiant de contrats aidés et des assistants familiaux est en accroissement

Profil des agents sur emploi non permanent*



* Hors agents non classables et personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire

LE CHIFFRE

1 314 emplois aidés en 2013 (avec la création de 762 emplois d'avenir) contre 397 en 2011.

720 apprentis recensés en 2013 contre 791 en 2011 (- 9 %).

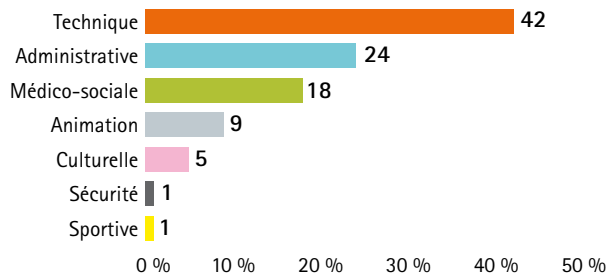
Au 31 décembre 2013, les agents sur emploi non permanent se répartissent de manière inégale en faveur des agents saisonniers ou occasionnels à près de 59 % des effectifs. Les autres agents se répartissent comme suit : 22 % pour les assistants maternels et les assistants familiaux, 11 % pour les emplois aidés, 6 % pour les apprentis et 2 % pour les collaborateurs de cabinet.

L'évolution des effectifs sur emploi non permanent entre 2011 et 2013 est principalement due à une progression du personnel bénéficiant de contrats aidés (+ 917 agents), notamment avec la création des emplois d'avenir (762 emplois), ce qui a retenti sur les emplois occasionnels qui enregistrent une baisse de 4 %. On retrouve les emplois aidés davantage dans les grandes structures à l'instar des communes de plus de 1000 agents⁶. Les assistants familiaux ont également enregistré une remarquable augmentation de l'effectif à hauteur de 53 % et les collaborateurs de cabinet ont suivi le mouvement de croissance à raison

de 2 %. Le taux de féminisation des agents sur emploi non permanent demeure aussi important que les années précédentes, soit 65 % de femmes.

Une constante stabilité des effectifs par filière...

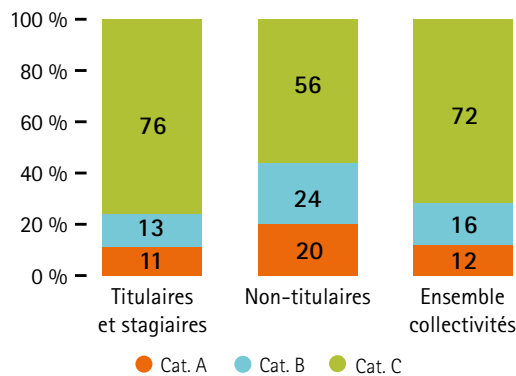
Répartition des agents sur emploi permanent par filière



► Comme les années précédentes, le poids de la filière technique est prépondérant : 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-sociale⁷. Les autres filières représentent chacune moins de 10 % de l'ensemble des agents.

...et par catégorie hiérarchique

Répartition des catégories hiérarchiques par statut

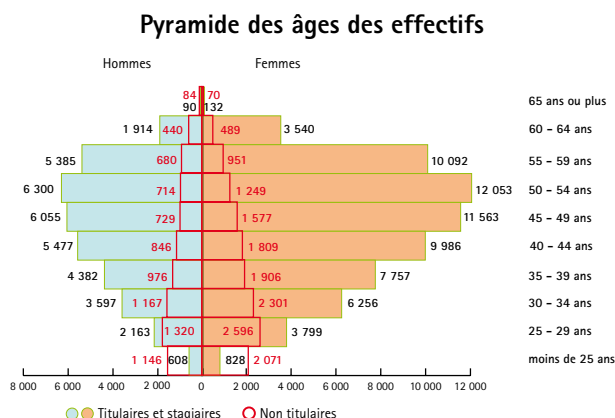


► Tout comme la ventilation des agents par filière, la répartition par catégorie hiérarchique est stable dans le temps : les agents de catégorie C demeurent les plus nombreux : ils représentent 72 % des effectifs, soit près de trois agents sur quatre. Les agents de catégorie B représentent 16 % des effectifs et les agents de catégorie A représentent 12 % des effectifs (+ 1 % par rapport à 2011).

► 44 % des agents non titulaires (+ 3 % par rapport à 2011) occupent un poste de catégorie A ou B, contre 24 % des agents titulaires, soit plus de la moitié.

(6) Au sein des communes de plus de 1000 agents, 8 % des effectifs des agents non permanents (hors agents non classables et personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire) sont des emplois d'avenir.

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



Le vieillissement des effectifs se poursuit...

Près d'un emploi sur 3 est occupé par un senior

► Le vieillissement des agents territoriaux se poursuit entre 2011 et 2013, suivant ainsi la tendance générale du vieillissement de la population française. En effet, 35 % des effectifs de la petite couronne ont plus de 50 ans, ce qui représente une augmentation de 2 % par rapport à 2011.

	Agents titulaires et stagiaires	Agents non titulaires
Age moyen	45,3 ans	38 ans
Part des - de 30 ans	7,2 %	31 %
Part des + de 50 ans	38,7 %	20 %

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. D'autant que la part des plus de 50 ans progresse exclusivement chez les agents fonctionnaires.

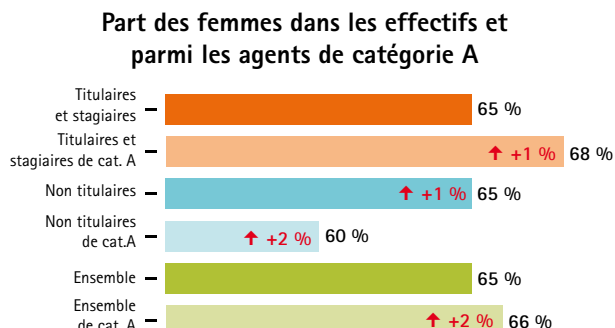
...malgré une relative stabilité de l'âge moyen

	2007	2009	2011	2013
Age moyen	43 ans et 2 mois	43 ans et 5 mois	43 ans et 5 mois	42 ans et 9 mois
Part des - de 30 ans	12,8 %	12,8 %	12 %	11,6 %
Part des + de 50 ans	28,9 %	30,6 %	33 %	35 %

L'évolution de la population des agents territoriaux depuis 2007 présente les caractéristiques suivantes :

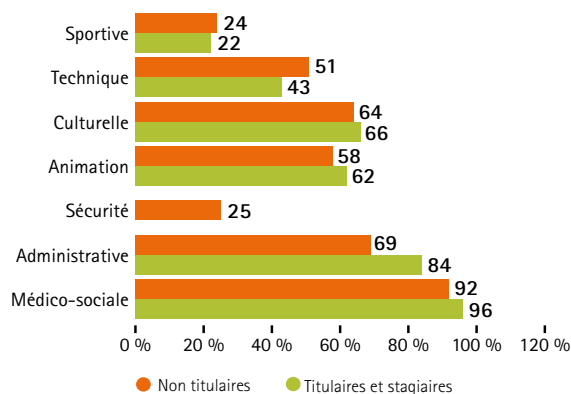
- L'âge moyen s'est stabilisé depuis 2011 avec une progression peu marquée en 2013 (+ 8 mois),
- La part des agents de moins de 30 ans diminue très légèrement, tandis que celle des plus de 50 ans progresse constamment (+ 2 % en 2013),

- Les femmes sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes.



► La prépondérance des femmes au sein des effectifs territoriaux demeure constante : plus de 6 agents sur 10 sont des femmes. Le taux de féminisation augmente modestement et reste identique indépendamment du statut, il s'élève à 65 % chez les agents titulaires et stagiaires, ainsi que 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. Les femmes sont tout de même proportionnellement sous-représentées parmi les agents non titulaires de catégorie A (60 % contre 68 % chez les agents fonctionnaires).

Taux de féminisation par filière et par statut



► Les femmes sont largement représentées dans les filières médico-sociale et administrative, plus particulièrement pour les agents titulaires et stagiaires. Ces derniers sont en revanche singulièrement moins présents que les agents non titulaires au sein des filières sportive et technique. En 2013, le taux de féminisation a progressé de 5 % chez les agents non titulaires au sein de la filière médico-sociale.

La relative stabilité des effectifs dissimule des flux différenciés selon le statut des agents

Flux du personnel au cours de l'année 2013 :
davantage de départs que d'arrivées
pour les agents fonctionnaires



Évolution des flux

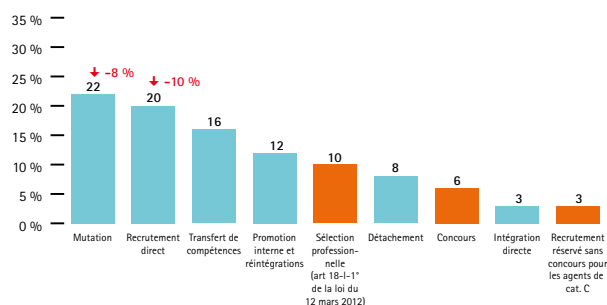
Flux	2007	2009	2011	2013
Taux de départ	9,2 %	9,2 %	9,3 %	8,7 %
Taux d'arrivée	9,2 %	8 %	10,4 %	10,4 %
Ratio de remplacement	1	0,93	1,1	0,93

Les taux de départs et de remplacement ont légèrement reculé sur l'ensemble des effectifs sur emploi permanent conduisant ainsi à une progression des effectifs au cours de l'année 2011. Entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013, l'effectif total a évolué de 2 228 agents, soit 1,8 %.

La typologie des agents entrants et sortants est semblable à celle de 2011 : plus de fonctionnaires quittent les collectivités et EP qu'il n'en arrive. À 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 principaux modes de recrutement des fonctionnaires demeurent la mutation et le recrutement direct, malgré un relatif recul par rapport à 2011.

Les arrivées par voie de mutation représentent la part la plus importante des flux à raison de 22 %, viennent ensuite les recrutements directs à 20 % (avec un recul du 10 % par rapport à 2011) et les transferts de compétence à hauteur de 16 %. Ces derniers ont enregistré une augmentation de 12 % en deux ans.

Les fonctionnaires sont recrutés par la voie des sélections professionnelles pour près de 10 % et par recrutement réservé sans concours pour les agents de catégorie C (art 18-I-3° de la loi du 12 mars 2012) à hauteur de 3 %.

Ventilation des arrivées des fonctionnaires par filière

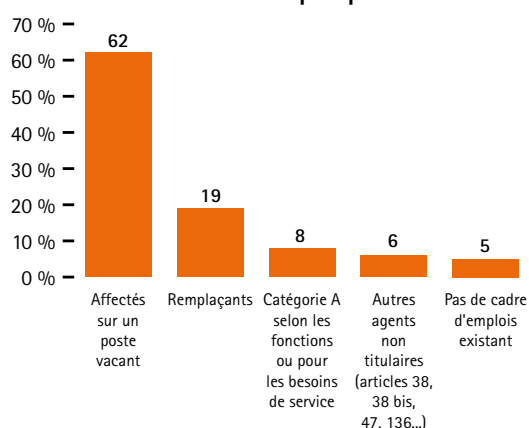
Filières	Recrutement direct	Concours	Mutation	Détachement	Transfert de compétences	Promotion interne	Intégration directe	Réintégrations	Recrutement réservé sans concours pour les agents de cat. C	Sélection professionnelle (art 18-I-1° de la loi du 12 mars 2012)
Administrative	23,9 %	32,4 %	36,2 %	19,9 %	16,6 %	56,5 %	19,3 %	25 %	12,9 %	35,5 %
Technique	56,3 %	18,5 %	20,7 %	12,1 %	35,2 %	30,4 %	23,4 %	35,9 %	59,8 %	29 %
Culturelle	1,2 %	5,5 %	7,4 %	1,4 %	43 %	0	4,1 %	3,9 %	5,3 %	13,7 %
Médico-sociale	3,8 %	32 %	18,3 %	59,4 %	0,4 %	4,3 %	10,3 %	26,2 %	6,8 %	10,9 %
Sportive	0	4,4 %	0	0	4,7 %	4,3 %	0	1,6 %	0	5,4 %
Animation	14,6 %	1,8 %	5,8 %	1,7 %	0	0	38,6 %	6,2 %	9,1 %	5,4 %
Sécurité	0	5,5 %	10,7 %	5,2 %	0	4,3 %	4,1 %	1,2 %	6,1 %	0

Comme les années précédentes, la plupart des embauches d'agents titulaires et stagiaires a lieu au sein des filières suivantes :

- 33 % dans la filière technique, dont près de 3 agents sur 5 concernés par le recrutement sans concours pour les agents de catégorie C,
- 28 % dans la filière administrative, dont 35 % des agents recrutés par les sélections professionnelles,
- 16 % dans la filière médico-sociale, dont 59 % recrutés par voie de détachement.

LE CHIFFRE
4 217 agents
non titulaires ont été
nommés stagiaires
 contre 3 180 en 2011

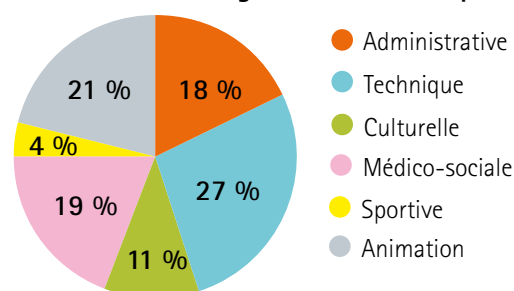
Répartition des modalités de recrutement des agents non titulaires sur emploi permanent



► 55 % des arrivées sont constituées d'agents non titulaires sur emploi permanent, soit près de 3 agents sur 5 recrutés en 2013.

Comme en 2011, près d'un agent non titulaire sur deux est recruté pour faire face à la vacance d'un emploi non pourvu par un fonctionnaire. Un agent non titulaire sur 5 est recruté pour remplacer un fonctionnaire momentanément absent et 1 agent sur 12 est recruté en catégorie A selon les besoins de service.

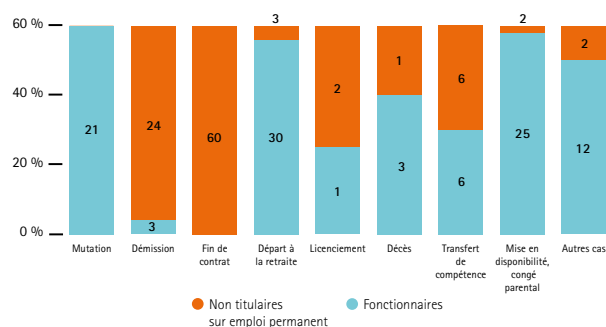
Flux de recrutement des agents non titulaires par filière



► 27 % des recrutements des agents non titulaires se concentrent au sein de la filière technique contre 21 % au sein de la filière animation et 19 % au sein de la filière médico-sociale. La filière administrative recrute relativement moins qu'en 2011 (18 % contre 21 % en 2011).

Les départs

Répartition des départs par statut

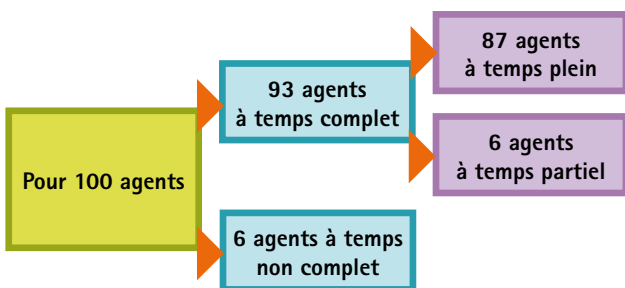


La retraite demeure le principal motif de départ des fonctionnaires à hauteur de 30 % (contre 33 % en 2011), suivi par la mise en disponibilité ou congé parental à 25 %, puis par les mutations à 21 % et autres cas à 12 %. Pour les agents non titulaires sur emploi permanent, un départ sur 2 est lié à une fin de contrat et près d'un départ sur 5 a pour origine une démission. Eu égard à la jeunesse de la population concernée, le départ en retraite ne concerne que très peu d'agents non titulaires, soit 3 % en 2013 (contre 4,5 % en 2011).

Modalités du temps de travail

Comme les années précédentes, les quotités de temps de travail autres que le temps complet sont peu fréquentes. Seuls 6,5 % des agents travaillent à temps non complet⁸, 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 spécifiquement les femmes à plus de 92 %. Les agents à temps partiel travaillent le plus souvent à un taux se situant entre 80 % et 90 %, cette part du temps partiel se stabilise à 68 % depuis 2011.



Les absences

Un taux d'absence stabilisé à 7,7 %

Le taux d'absentéisme global considéré comme indicateur de mesure du temps de travail perdu en raison des absences (tous motifs) est identique à celui de 2011, ce qui signifie qu'une collectivité qui emploie 100 agents a en moyenne constaté l'absence de 8 de ces agents sur l'année.

En effet, après une période d'augmentation relativement soutenue depuis 2007, le taux d'absentéisme global se stabilise à 7,7 % en 2013, avec comme principaux motifs d'absence : la maladie ordinaire (46 %) et la longue maladie (26 %). Plus de trois quarts des absences demeurent d'origine médicale, à savoir : maladie ordinaire, longue maladie et assimilé, accident de service ou de trajet et maladie professionnelle.

Le taux d'absentéisme compressible⁹ est de 4,6 %, il est relativement stable par rapport à 2011 (+ 0,3 %) et reste supérieur chez les agents titulaires (5 % contre 2,7 % chez les non titulaires).

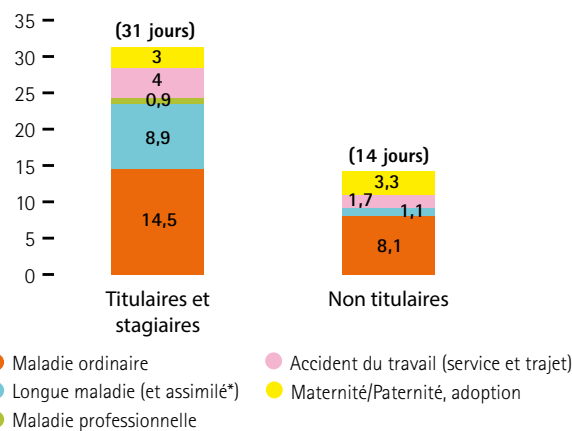
Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé s'établit à 28 jours pour les agents fonctionnaires et 11 jours pour les agents non titulaires sur emploi permanent, soit 25 jours pour l'ensemble des agents sur emploi permanent contre 24,6 jours en 2011.

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

(9) 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.

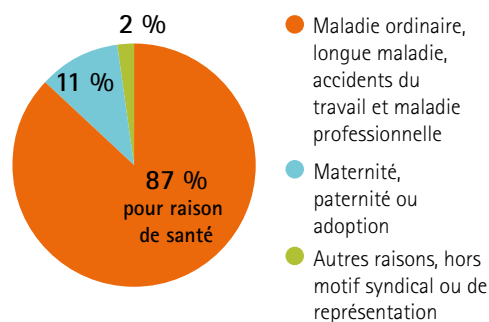
(10) Le taux d'absentéisme est proportionnellement rapporté à l'effectif.

Nombre de jours d'absence par motif selon le statut



*Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie

Typologie de l'absentéisme



Évolution de l'absentéisme

	Nb jours d'absence	Taux d'absence	Taux d'absence		
			2013	2011	2009
Titulaires et stagiaires	3 181 819	8,5 %	8,4 %	8 %	7,9 %
Non-titulaires	330 132	3,9 %	3,7 %	3,6 %	3,5 %

Des indicateurs d'absence en faible progression après une phase d'accroissement significative depuis 2007.

En dépit de la stabilité du taux d'absentéisme global¹⁰, le nombre de jours d'absence pour tous motifs confondus a connu une légère augmentation de l'ordre de + 3 % (contre + 18 % entre 2009 et 2011), soit + 91 401 jours d'absence en 2013.

Une relative progression¹¹ du nombre d'absences pour accident de travail est tout de même enregistrée en 2013 avec + 16 % pour les accidents de trajet et + 6 % pour les accidents de service. Les absences pour maladie professionnelle ont également connu une augmentation de l'ordre de 13 %. On note une très légère augmentation du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire de 2 % sur 2 ans. Les disparités de répartition des absences entre fonctionnaires et agents non titulaires s'expliquent par le profil différencié des agents (âge, ancienneté et catégorie hiérarchique), il n'est donc pas pertinent d'effectuer de comparaisons entre ces populations très distinctes.

En outre, la stabilité du taux d'absentéisme est sans doute à mettre en relation avec l'instauration du jour de carence, qui aurait pu avoir une incidence sur la diminution des jours d'absence de courte durée notamment. D'autant que le nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence s'élève à 38 724, soit près de 31 % de l'effectif sur emploi permanent. **En 2013, on recense 72 832 jours de carence prélevés, dont 85 % concernent les agents fonctionnaires, représentant la somme de 4 494 425 €. Plus de 85 % des jours de carence concernent les agents de catégorie C, ce qui est proportionnel à la disposition hiérarchique des effectifs (contre 9 % pour les agents de catégorie B et 5 % pour les agents de catégorie A).**

LE CHIFFRE

3 134 057 jours d'absence pour raison de santé (contre 3 046 787 en 2011), dont 92 % concernent les fonctionnaires et 68 % concernent les femmes.

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

► Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

Les accidents du travail en hausse (+ 12 874 accidents)

Les accidents du travail ont globalement doublé en 2013, avec une augmentation qui concerne toutes les filières, à l'exception de la filière sportive. **25 538 accidents du travail imputables au service et au trajet¹² ont été recensés (contre 12 664 en 2011), soit une occurrence de 17 % (+ 7 % par rapport à 2011).**

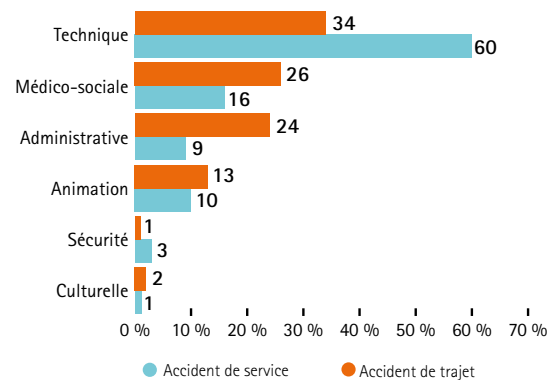
Parmi ceux-ci, 80 % sont des accidents de service qui concernent particulièrement les agents de la filière :

- Technique : 60 %
- Médico-sociale : 16 %
- Animation : 10 %
- Administrative : 9 %
- Police municipale : 3 %

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

Dans la mesure où le taux d'absentéisme pour accidents de travail est stable (0,97 % contre 0,90 % en 2011), l'accroissement du nombre d'accidents de travail peut s'expliquer en partie par l'augmentation des accidents bénins et sans conséquence en termes d'arrêts. La proportion d'agents absents suite à accident de travail (parmi les autres motifs absences) est également stabilisée à 12 %.

Typologie des accidents du travail par filière



L'évolution des accidents du travail est différenciée en fonction des filières. On observe une augmentation des accidents de trajet au sein de la filière médico-sociale (+ 9 %) et animation (+ 4 %), alors qu'on constate une diminution de ces mêmes accidents dans la filière technique (- 7 %) et administrative (- 5 %). Les accidents de service sont relativement stables sur l'ensemble des filières.

Le nombre plus important de personnel affecté à la prévention au sein des collectivités, notamment les conseillers de prévention¹³, a contribué à favoriser une meilleure sensibilisation et une prise en compte des accidents du travail. Cette prise en compte entraîne une meilleure appréhension des accidents du travail et une relative augmentation des déclarations d'accidents du travail, qu'ils soient suivis ou non d'arrêt. C'est en ce sens que certains indicateurs s'affolent, à l'instar du nombre de

(11) Ces progressions sont à relativiser puisqu'elles sont rapportées à l'effectif global de 2013 qui en légère augmentation de 0,36 %.

(12) Y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à arrêt.

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

maladies professionnelles déclarées survenues dans l'année qui est significativement plus important qu'il y a deux ans. En effet, on recense 7 129 maladies professionnelles en 2013 (contre 620 en 2011), ce qui représente une occurrence de 6 %.

La reconnaissance accrue des risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques (considérés comme la première cause de maladie professionnelle) a contribué à faire évoluer les pratiques au sein des collectivités. Ces dernières se montrent plus vigilantes sur la santé et le bien-être des agents et mettent davantage de moyens dans le suivi et l'identification de ces différents risques¹⁴. Outre les risques de perturbation de la qualité de vie au travail et de la santé des agents, ces problématiques constituent un risque économique conséquent pour la collectivité (absentéisme, nécessité de remplacement, perte d'efficacité, bouleversements dans l'organisation du travail).

Le vieillissement de la population des effectifs en petite couronne, corrélée à l'allongement de la durée des carrières (des départs en retraite de plus en plus tardifs), conduisent à des situations de risques accrus d'usure professionnelle ou de maladie professionnelle. Ceci est d'autant plus vérifié pour les agents exposés à un certain niveau de pénibilité. Afin de prévenir ces situations, et au-delà du diagnostic, des actions en amont paraissent indispensables¹⁵.

Personnels affectés à la prévention	2009	2011	2013
Conseillers/assistants de prévention	401	369	596
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité	101	120	78
Médecins de prévention	185	222	139
Autres personnels	425	1 045	1 063
Total	1 112	1 756	1 876

LE CHIFFRE

110 décisions de reclassement effectif au cours de l'année (suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle) et **177** décisions de retraite pour invalidité ont été enregistrées.

Dans le cadre de la prévention des risques, les collectivités et EP ont dépensé en moyenne 129 € par agent en matière d'hygiène et de sécurité (130 € en 2011). Ces dépenses intègrent le coût des formations obligatoires et habilitations, en prenant en compte l'ensemble des effectifs permanents.

Le handicap

Le taux de travailleurs handicapés se rapproche du taux légal

L'obligation d'emploi définie par la loi du 11 février 2005¹⁶ et la création du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ont contribué à faire progresser le taux d'emploi des travailleurs handicapés depuis 2007 pour se stabiliser en 2013.

6 553 agents sur emploi permanent bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) ont été recensés dans les collectivités et EP de petite couronne au 31 décembre 2013, soit un taux d'emploi des travailleurs handicapés qui s'établit à 5,23 %.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) concernés sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH ex Cotorep)
- Les agents reclassés
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP)
- Les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ou d'une ATIACL
- Les anciens militaires et assimilés et titulaires d'une pension d'invalidité
- Les titulaires d'un emploi réservé.

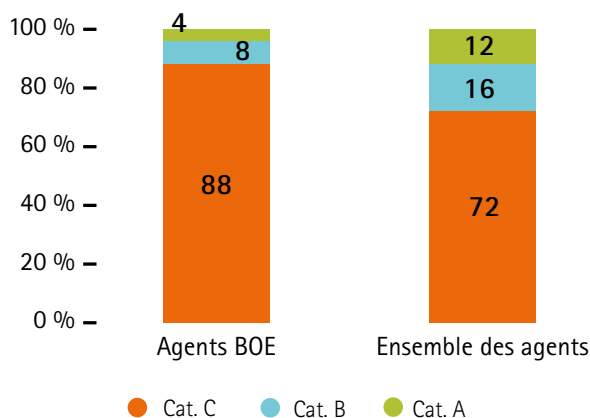
(14) Quatre indicateurs identifiés dans la circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre dans la fonction publique territoriale de l'accord cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux, comme devant être impérativement suivis par les collectivités: le taux d'absentéisme pour raison de santé, le taux de rotation des agents, taux de visite sur demande au médecin de prévention et taux de violences sur agents. Ces indicateurs sont repris dans l'enquête complémentaire au bilan social de la DGCL lancée en janvier 2015.

(15) Les plans de prévention des risques psychosociaux sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation.

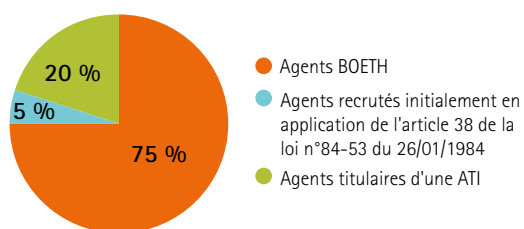
(16) L'obligation d'emploi concerne les collectivités ou établissements publics qui emploient au moins 20 agents en équivalent temps plein (ETP), quel que soit leur statut, au 1^{er} janvier de l'année. Le calcul des ETP ne tient compte ni des contrats aidés par l'État, ni des apprentis et des remplaçants des titulaires déjà comptés. Le taux légal des collectivités de plus de 20 agents est de 6 %.

A noter : 22 % des collectivités répondantes comptent moins de 20 agents et ne sont donc pas soumises à cette obligation d'emploi.

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie hiérarchique



Typologie des agents bénéficiaires



► Une diminution du nombre d'agents de catégorie C au profit des agents de catégorie A est constatée.

Les caractéristiques des agents BOETH sont différentes de celles observées sur l'ensemble des effectifs en petite couronne. En effet, la plus grande majorité des agents BOETH est fonctionnaire à hauteur de 95 % contre 67 % pour l'ensemble des agents de la petite couronne. Les travailleurs handicapés sont également sous-représentés parmi les agents de catégorie A (4 % contre 2 % en 2011). Les agents de catégorie C représentent 88 % de la population concernée (c'est 2 % de moins qu'en 2011).

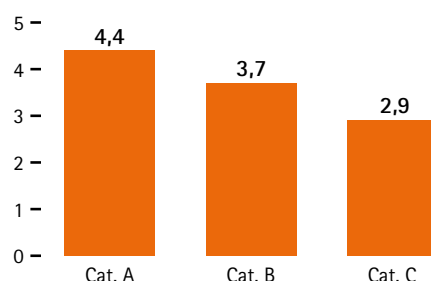
En outre, 66 % des travailleurs handicapés sont des femmes (contre 64 % en 2011). Cette répartition correspond à la tendance observée en petite couronne sur l'ensemble des agents (65 % de femmes). Ceci étant, le taux de féminisation des travailleurs handicapés progresse tous les ans tandis que celui de la population des effectifs en petite couronne demeure stable. La comparaison du profil des agents handicapés dans le temps est difficilement réalisable cette année dans la mesure où l'indicateur relatif au handicap a été modifié en 2013, ce qui ne permet pas une identification similaire à celle de 2011.

A ce titre, les agents reclassés, et les accidentés du travail ou victime de maladie professionnelle ne sont plus distingués de l'ensemble des agents BOETH. Il apparaît néanmoins que parmi les agents handicapés, ceux titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité représentent 20 % et les agents recrutés initialement en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 constituent 5 % de l'effectif.

La formation

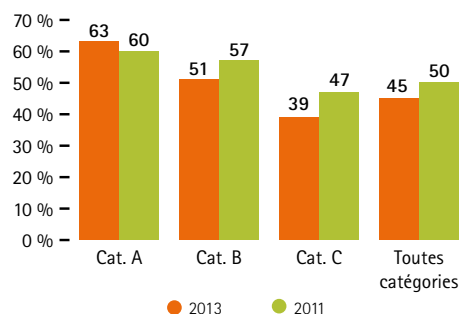
Une répartition différenciée selon la catégorie hiérarchique

Nombre moyen de jours de formation par agent



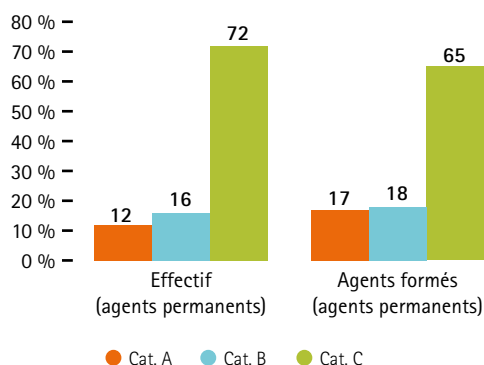
► 396 948 jours de formation ont été suivis dans l'année (contre 354 863 jours en 2011), pour une durée moyenne de 3 jours par agent. En effet, 81 123 agents occupant un emploi permanent sont partis en formation au moins un jour, dont 54 % sont des femmes. Comme habituellement, les agents de catégorie A partent en formation pour une plus longue durée, à raison de 4,5 jours en moyenne par agent (contre 3,7 jours pour les agents de catégorie B et 2,9 jours pour les agents de catégorie C).

Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent



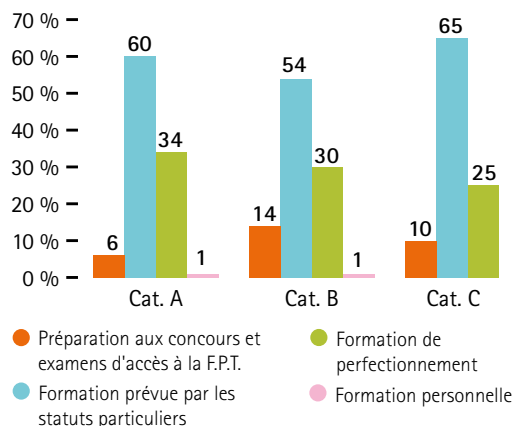
Le taux de départ en formation¹⁷ est en recul de 5 % sur l'ensemble des effectifs permanents. Néanmoins, des disparités persistent entre catégories hiérarchiques. En effet, le taux de départ en formation des agents de catégorie C demeure le moins important comparativement aux autres catégories hiérarchiques (39 % contre 47 en 2011). Ce taux est proportionnellement faible par rapport au poids des agents de catégorie C en termes d'effectifs. En revanche, en termes d'actions de formation, les agents de catégorie C sont ceux qui participent le plus, puisqu'ils représentent 67 % du nombre total d'agents occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation dans l'année (contre 16 % pour les A et 17 % pour les B). Le taux de départ en formation des agents de catégorie A poursuit sa progression (63 % contre 60 % en 2011), alors que celui des agents de catégorie B suit le recul tendanciel (51 % contre 54 % en 2011).

Structure de l'effectif global par rapport à l'effectif parti en formation



Si la structure de l'effectif physique est stable entre 2011 et 2013, la structure de l'effectif formé n'est modifiée qu'à la marge en faveur des agents de catégorie A. Ces derniers sont les seuls à avoir connu une progression, puisqu'ils sont 17 % à avoir été formés en 2013, contre 13 % en 2011, ce qui s'explique par la faible proportion de ces effectifs parmi l'ensemble de la population des agents territoriaux. En d'autres termes, leur progression est visible dans la mesure où ils sont moins nombreux comparativement aux agents des autres catégories hiérarchiques. Les agents de catégorie C représentent tout de même la part la plus importante des agents formés, malgré son léger recul (65 % contre 69 % en 2011, dont 66 % en DIF). Quelle que soit la catégorie hiérarchique des agents, le droit individuel à la formation (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.

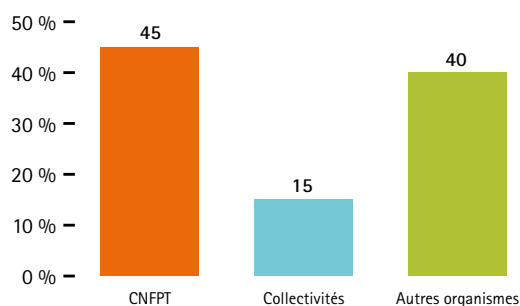
Typologie des formations suivies par catégorie hiérarchique



Contrairement aux années précédentes, la formation prévue par les statuts particuliers est en tête des formations suivies par tous les agents territoriaux à hauteur de 61 % des formations organisées dans l'année. Arrivent ensuite la formation de perfectionnement à 27 %¹⁸ et la formation de préparation aux concours et examens de la FPT à 10 %. La part des formations prévues par les statuts particuliers s'allonge significativement pour toutes les catégories en 2013 : + 26 % (contre + 15 % en 2011) pour les agents de catégorie A, + 18 % (contre + 14 % en 2011) pour les agents de catégorie B et + 22 % (contre + 18 % en 2011) pour les agents de catégorie C.

Bien qu'elles demeurent les plus sollicitées par les agents de catégorie A (34 %), les formations de perfectionnement ont sensiblement diminué pour toutes les catégories hiérarchiques : - 16 % en catégorie A, - 10 % en catégorie B et - 17 % en catégorie C. Les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT ont également diminué de - 9 % pour les agents de catégorie A, - 9 % pour les agents de catégorie B et - 3 % pour les agents de catégorie C.

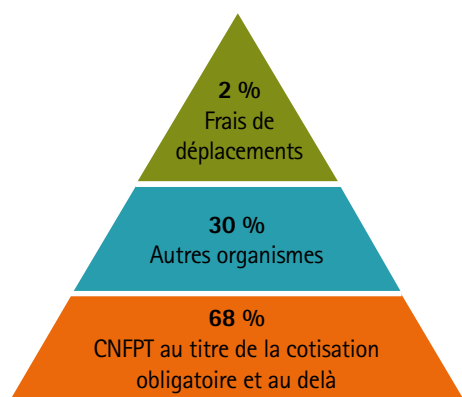
Répartition des jours de formation par organisme



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

(18) En 2011, la part de la formation de perfectionnement s'élevait à 43 % des formations suivies par les agents.

Répartition des dépenses de formation



► Le CNFPT demeure le principal organisme dispensateur de formation à hauteur de 45 % du nombre total de journées de formation suivies par les agents (dont 37 % pour les cotisations obligatoires). Les autres organismes contribuent à hauteur de

40 % et les collectivités à 15 %. Au vu du nombre de jours de formation par organisme, la contribution des collectivités territoriales demeure relativement stable (- 1 %), alors que celle du CNFPT diminue de -14 % en 2013, laissant plus de marge aux autres organismes de formation qui augmentent leur part de +15 %. En outre, 68 % du coût total des actions de formation sont consacrés aux formations organisées par le CNFPT contre 33% pour les autres organismes et 2 % pour les frais de déplacement. Le coût moyen consacré à une journée de formation a augmenté de 33 € en 2 ans, puisqu'il est passé de 292 € en 2011 à 325 € par agent en 2013¹⁹.

(19) Il s'agit du coût moyen par agents en prenant en compte l'ensemble des effectifs titulaires, stagiaires et non titulaires. Les dépenses de formation incluent les frais de déplacement à la charge de la collectivité.



Déclinaisons par type de collectivité

LES COMMUNES, CCAS ET CDE²⁰

► Structure des effectifs

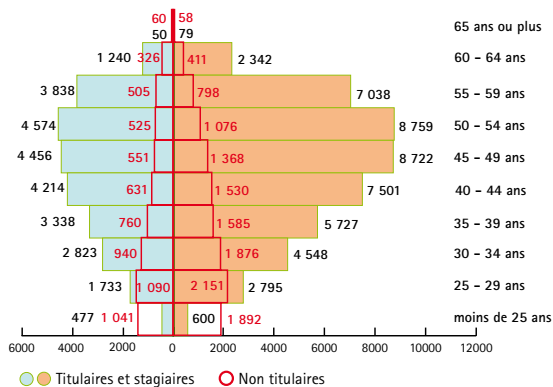
	< 350 agents		De 350 à 499 agents		De 500 à 1 000 agents		Plus de 1 000 agents		Ensemble communes	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Fonctionnaires	6 681	59 %	6 456	62 %	18 164	62 %	43 561	65 %	74 862	64 %
Non titulaires sur emploi permanent	1 734	15 %	1 771	17 %	4 391	15 %	11 266	17 %	19 162	6 %
Sous-total permanent	8 415	74 %	8 227	79 %	22 555	77 %	54 827	82 %	94 024	80 %
Agents sur emploi non permanent	2 964	26 %	2 153	21 %	6 632	23 %	12 352	18 %	24 101	20 %
Ensemble	11 379	100 %	10 380	100 %	29 187	100 %	67 179	100 %	118 125	100 %
Répartition par catégorie hiérarchique										
Catégorie A		8 %		8 %		9 %		10 %		10 %
Catégorie B		14 %		13 %		13 %		13 %		13 %
Catégorie C		78 %		79 %		78 %		76 %		77 %
	2013	2011	2013	2011	2013	2011	2013	2011	2013	2011
Part des effectifs parmi ceux de petite couronne	7 %	8 %	7 %	7 %	19 %	20 %	44 %	44 %	77 %	79 %
Part des femmes	74 %	72 %	67 %	65 %	64 %	64 %	63 %	63 %	65 %	64 %
Age moyen	44 ans	43 ans et 7 mois	43 ans et 7 mois	43 ans	43 ans et 7 mois	43 ans et 3 mois	43 ans et 4 mois	42 ans et 9 mois	43 ans et 5 mois	43 ans et 1 mois
Part des moins de 30 ans	11,4 %	11,2 %	12 %	12 %	12,4 %	12,5 %	12,8 %	13 %	12,5 %	13 %
Part des plus de 50 ans	35 %	32,8 %	34 %	31,3 %	34 %	32 %	33 %	31 %	34 %	31 %

(20) Dans cette déclinaison, les communes sont appréhendées dans un sens plus large incluant les CCAS et CDE. Les communes constituent la grande majorité des effectifs de ce groupe.

Comme les années précédentes et indépendamment de la taille de la commune, 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. Cependant, plus la commune est de petite taille (moins de 350 agents), plus la part des agents sur emploi non permanent est importante. Par ailleurs, la répartition par catégorie hiérarchique met en exergue une prééminence des agents de catégorie C sur l'ensemble des communes, avec une relative diminution de cette part dans les communes de plus grande taille. A l'inverse, la part des agents de catégorie A semble être plus importante dès lors qu'on avance dans la taille de la commune.

L'âge moyen des agents demeure stable malgré quelques évolutions imperceptiblement différenciées selon la taille de la commune. La part des agents de plus de 50 ans continue de progresser dans l'ensemble des communes entre 2 à 3 %, alors que la part des moins de 30 ans est en relative stabilité, quelle que soit la taille de la commune.

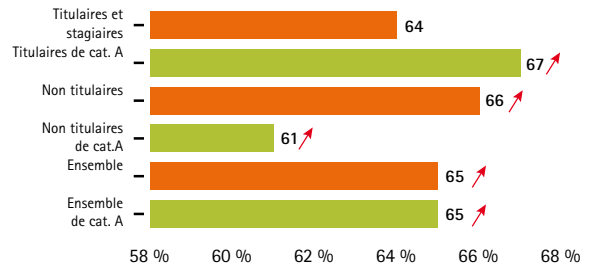
Pyramide des âges de l'ensemble des communes



LE CHIFFRE
94 024 agents sur emploi permanent recensés au sein des communes de petite couronne, dont **80 %** de fonctionnaires et **77 %** en catégorie C.

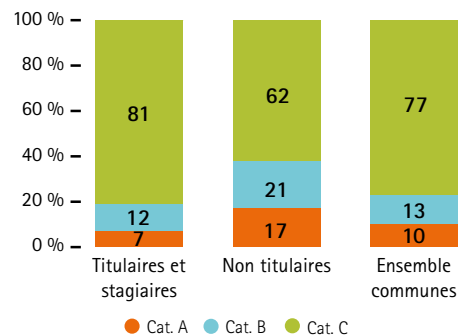
► À l'instar de la structure des effectifs des collectivités et EP de petite couronne, davantage de femmes que d'hommes (36 %) et davantage de fonctionnaires que de non titulaires (20 %) sont recensés au sein des communes. Les agents non titulaires qui ne représentent que 21 % de l'effectif permanent représentent la population la plus jeune.

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



A l'image d'une légère augmentation du taux de féminisation au sein des communes, la part des femmes parmi les agents de catégorie A progresse de manière inégale en fonction du statut. Alors que la part des femmes au sein des effectifs permanents progresse de 1 %, celle des effectifs de catégorie A progresse de 2,5 %. En outre, les titulaires progressent plus rapidement que les non titulaires (2,5 % contre 2 %).

Répartition des catégories hiérarchiques par statut



Une répartition par filière et par catégorie hiérarchique relativement stabilisée

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 augmentation de la part des agents de catégorie C dans l'ensemble des communes en 2013 (+ 1 %) en défaveur des catégories A et B (- 1 % pour chacune). De plus, avec la disparition des catégories « non classables », la répartition des agents non titulaires se modifie quelque peu, avec un accroissement de la part des agents de catégorie C (+ 5 %) et une très légère augmentation pour chacune des catégories A et B (+ 1 %).

La structure de l'effectif par filière est stable dans le temps, elle demeure marquée par la 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 77 % au sein des com-

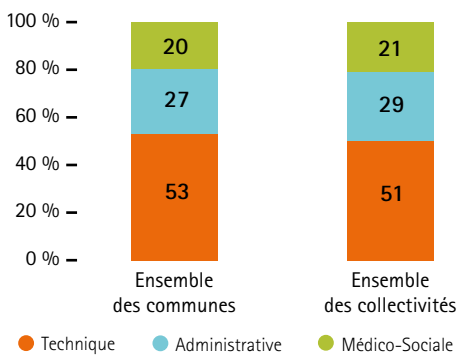
munes). Les agents fonctionnaires sont davantage concernés par cette spécificité puisqu'ils représentent 81 % des agents communaux de catégorie C, contre 76 % dans l'ensemble des collectivités. En revanche, les fonctionnaires de catégorie A sont très peu représentés au sein des communes (7 % contre 11 % au sein l'ensemble des collectivités de petite couronne).

Le temps complet demeure la modalité d'exercice commune

Bien qu'il diminue en 2013 (- 5 %), le temps complet est exercé pour 93 % de la population des effectifs communaux se rapprochant ainsi du taux de l'ensemble des collectivités de petite couronne (93,5 %).

Parmi les agents qui exercent à temps complet, 6 % travaillent à temps partiel.

Répartition des agents au sein des principales filières



Comme pour les années antérieures, 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 un peu plus importante que dans l'ensemble des collectivités.

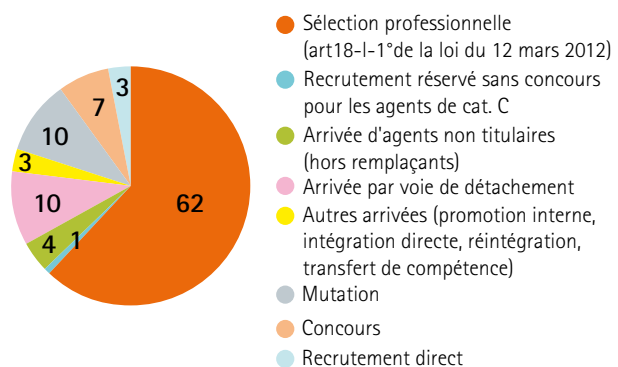
Flux de personnels

Les communes → 9 893 arrivées (dont 72 % d'agents non titulaires) → 8 757 départs dont 57 % 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 %	17 %	10,6 %	9,23 %	10,5 %
Taux de départ	10 %	10 %	10,68 %	8,5 %	9 %
Ratio de remplacement	1,22 %	1,72 %	0,99 %	1,07 %	1,12 %

► Comme en 2011, les mouvements du personnel en 2013 mettent en exergue des flux d'arrivées plus importants que les départs sur l'ensemble des communes et quelle que soit la strate des effectifs. En 2013, on observe un taux d'arrivée exceptionnel pour les communes de 350 à 499 agents, qui s'élève à 17 % (dont 72 % d'agents non titulaires). Dans les mouvements d'arrivées de ces communes, un agent sur deux est un non titulaire (hors remplaçants). Par ailleurs, le ratio de remplacement est toujours plus important au sein des communes de moins de 500 agents, traduisant une dynamique de rotation des effectifs plus soutenue.

Ventilation des arrivées (en %) (fonctionnaires et non titulaires)



► Pour l'ensemble des communes, la part du recrutement des agents non titulaires est largement supérieure aux autres types de flux. Ce qui le positionne en 1^{er} motif d'arrivée à près de 62 % des flux, suivi par les mutations et les recrutements directs des fonctionnaires à hauteur de 10 % pour chacun.

► Arrivées des fonctionnaires

27 % des arrivées sont issus des recrutements directs (contre 33 % en 2011) et 27 % concernent des mutations (contre 32 % en 2011). Les recrutements par les sélections professionnelles (art 18- I -1° de la loi du 12 mars 2012) représentent 10 % des flux. Quant aux arrivées par voie de détachement et celles résultant de l'embauche d'un lauréat de concours, elles représentent respectivement 9 et 7 % des flux.

► Départs des fonctionnaires

Le premier motif de départ des fonctionnaires demeure la retraite avec près de 27 % des flux sortants, malgré sa relative diminution de 3 % par rapport à 2011 en lien avec la part importante des seniors au sein de la population des fonctionnaires en petite couronne. Les autres principaux motifs de départs sont : les détachements et mutations à hauteur de 29 %, les mises en disponibilité et congés parentaux à 27 % (- 2 % par rapport à 2011). Enfin, les départs en raison de transfert de compétence ont augmenté de 7 % et concernent davantage les communes de taille moyenne à grande (de 500 à plus de 1 000 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
Détachement dans une autre structure, mutation, fin de détachement	38 %	30 %	31 %	25,6 %	29 %
Retraite	28,5 %	30,5 %	27 %	27 %	27 % ↓ - 3 %
Congé parental, disponibilité	25 %	26 %	26,6 %	24 %	25 % ↓ - 2 %
Démission, licenciement	5 %	6 %	2,5 %	5 %	4 %
Autres départs définitifs (décès, révocation, abandon de poste...)	2 %	5,6 %	4 %	5 %	5 %
Transfert de compétence	0 %	0 %	4,4 %	11,4 %	7 % ↑ + 4 %
Mise à disposition	0,4 %	0,2 %	3 %	0,5 %	1 %
Décharge de service, d'emploi et de fonctions	0,4 %	0,2 %	1 %	0,2 %	0,4 %
Congé formation	0 %	1 %	0,52 %	1 %	0,6 %

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
Fin de contrat	71 %	65 %	65 %	57 %	61 %
Démission, licenciement	21,5 %	27 %	25,5 %	23 %	24 %
Retraite	3,5 %	4 %	3 %	3 %	3 % ↑ + 1 %
Autres départs définitifs (décès, prise en charge, révocation...)	2 %	4 %	1,4 %	3,3 %	3 %
Congé parental, disponibilité	2 %	1 %	1 %	2,5 %	2 %
Transfert de compétence	0 %	0 %	5 %	11 % (+ 10 %)	7 % ↑ + 6 %

► Les départs des agents territoriaux suite à un transfert de compétence ont progressé différemment en fonction du statut : + 4 % pour les fonctionnaires et + 6 % pour les agents non titulaires depuis 2011. Cet accroissement des flux s'observe

plus précisément au sein des communes de grande taille (plus de 1000 agents)²¹.

(21) À titre d'exemple, l'importante évolution de la communauté d'agglomération « Est Ensemble » créée en 2010 été à l'origine de nombreux transferts d'agents communaux de 2011 à 2013.

Les absences

Le taux d'absence dans les communes s'élève à 8 % (contre 7,8 % en 2011) et le taux de l'absentéisme « compressible » est de 4,6 % (contre 4,4 % en 2011). Cette lente progression demeure néanmoins constante depuis 2009.

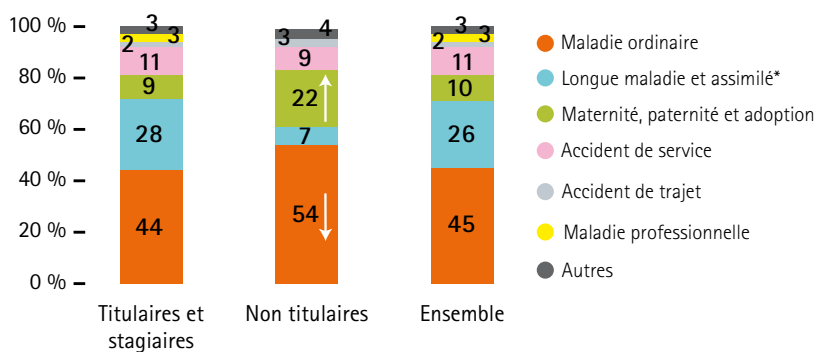
Le suivi de l'absentéisme entre 2011 et 2013 fait apparaître une relative stabilité de l'ensemble des absences, avec quelques

distinctions par motif. En effet, la maladie ordinaire est en léger recul, notamment chez les agents non titulaires (- 5 %). Ces derniers s'absentent plus qu'en 2011 pour maternité, paternité et adoption (+3 %), ce qui s'explique par leur jeune âge, comparativement aux agents fonctionnaires.

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			
	Titulaires et stagiaires	Non titulaires	Titulaires et stagiaires	Non titulaires	Titulaires et stagiaires	Non titulaires	Titulaires et stagiaires	Non titulaires	2013		2011	
									Titulaires et stagiaires	Non titulaires	Titulaires et stagiaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	13,6	8,8	12,3	9	14	8,44	14,8	8	14,3	8,2	14,3	8,7
Longue maladie et assimilé	8	1,2	8	1	10	1,2	9,2	1	14,4	1	14,4	8,7
Accidents du travail	3,9	1,8	3,6	1,6	3,9	1,9	4,6	1,9	4,3	1,9	4,1	1,6
Ensemble des absences	30	16,3	28,5	16,7	33	15	33,6	14,9	32,7	15	32,4	14,9

Répartition des journées d'absence par motif et par statut



LE CHIFFRE

2 739 562 jours d'absence, dont **89 %** concernent les agents fonctionnaires et 70 % de femmes (contre 2 637 698 en 2011).

* Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie

► La structure des absences varie peu en fonction de la taille de la commune, malgré un léger accroissement du nombre moyen de jours d'absence par agent, notamment chez les agents non titulaires. La maladie ordinaire demeure par ailleurs le principal motif d'absence des agents territoriaux à hauteur de 45 % des absences (contre 46 % en 2011).

► Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

Nonobstant les efforts déployés en matière de prévention, d'hygiène, de santé et de sécurité au travail, et contrairement à la tendance à la baisse de 2011, **les accidents du travail ont sensiblement augmenté sur l'ensemble des communes, atteignant 23 151 accidents déclarés contre 10 312 en 2011.**

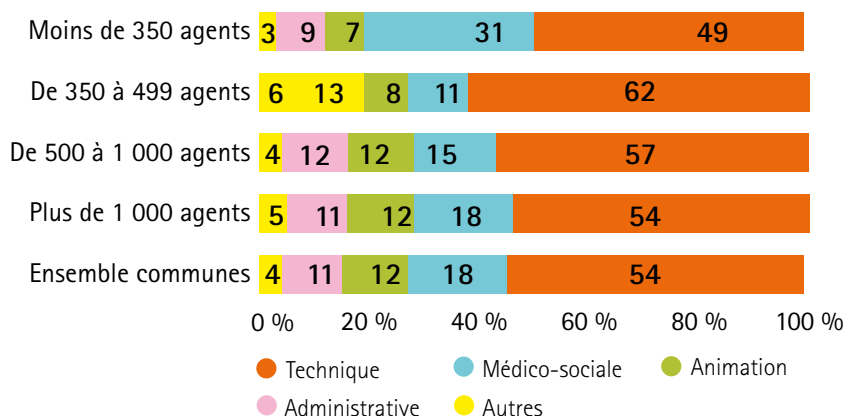
	Moins de 350 agents	De 350 à 499 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble des communes
Dépenses d'hygiène et sécurité par agent ²²	36 €	138 €	107 €	117 €	109 €
Nombre d'agents affectés à la prévention	217	282	532	396	1 427
Taux d'occurrence d'accidents du travail ²³ (nombre d'accidents/effectif)	11,5 %	12 %	11 %	34 %	24,6 %
Taux d'occurrence des maladies professionnelles	0,9 %	0,4 %	0,6 %	12 %	7,44 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail	84 %	86 %	83 %	79 %	80 %
Part des reclassements effectifs ²⁴ /demandes	39 %	55 %	40 %	65 %	52 %

► Le taux d'occurrence des accidents du travail et des maladies professionnelles est plus élevé au sein des communes de grandes tailles (plus de 1 000 agents).

Les agents des filières technique et médico-sociale demeurent 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. Les communes de moins de 350 agents ont vu le nombre d'accidents de travail au sein de la filière technique augmenter de 13 % sur deux ans.

Ventilation des accidents du travail par filière (%)



(22) Ces dépenses intègrent le coût des formations obligatoires et habilitations, en prenant en compte l'ensemble des effectifs permanents.

(23) Y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à arrêt.

(24) Il s'agit des reclassements effectivement réalisés au cours de l'année 2013 suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

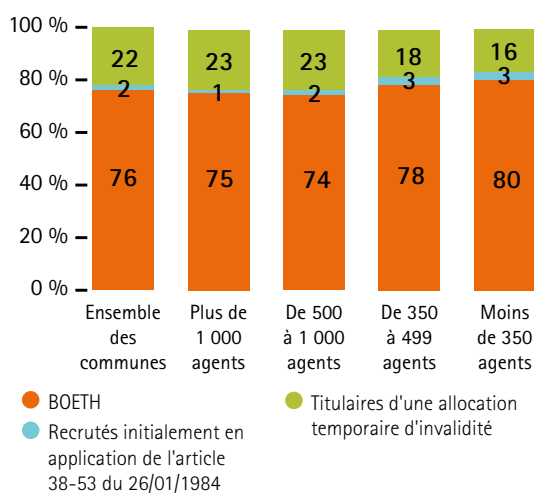
Le handicap

Une modeste augmentation du nombre d'agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés (BOETH)²⁵

► 4 570 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi travaillent au sein des communes de la petite couronne en 2013 (contre 4 564 agents en 2011), soit un taux d'emploi de 5 %.

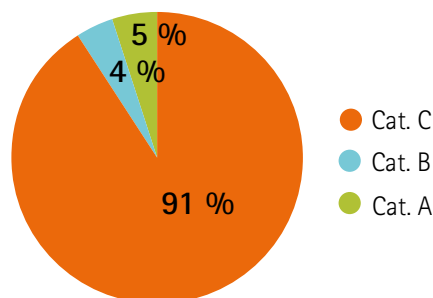
	Moins de 350 agents	De 350 à 499 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble des communes
Taux légal de travailleurs handicapés	4 %	4 % (- 1 %)	5 %	5 %	5 %

Répartition des agents handicapés par typologie de communes



Il est difficile d'effectuer un comparatif par rapport à 2011 concernant la répartition des agents handicapés dans la mesure où l'indicateur concerné du REC 2013 a été quelque peu modifié. En effet, les agents reclassés et les accidentés du travail ou victimes d'une maladie professionnelle, bien qu'ils soient intégrés, ne sont plus distingués de l'ensemble des BOETH.

Répartition des BOETH par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des communes



La répartition des agents handicapés est sensiblement identique, quelle que soit la strate de la commune, avec une primauté des agents BOETH à 76 % (contre 75 % dans les collectivités de petite couronne). Il apparaît néanmoins que parmi les agents handicapés, ceux titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité représentent 22 % et les agents recrutés initialement en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 01 1984 constituent 2 % de l'effectif communal.

La formation

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

Le nombre moyen de jours de formation par agent a évolué sur deux ans de manière assez variée en fonction de la taille de la commune. Tandis qu'il a légèrement augmenté pour l'ensemble des communes, il a reculé de 6 jours pour les strates se situant entre 350 et 499 agents. En outre, le taux de formation a sensi-

blement augmenté pour l'ensemble des communes (+7 %), induisant par conséquent, un surcroît des dépenses de formation de 13 € par agent sur l'ensemble des communes. L'évolution du taux de départ en formation est particulièrement constatée au sein des communes de plus de 1000 agents (+12 %).

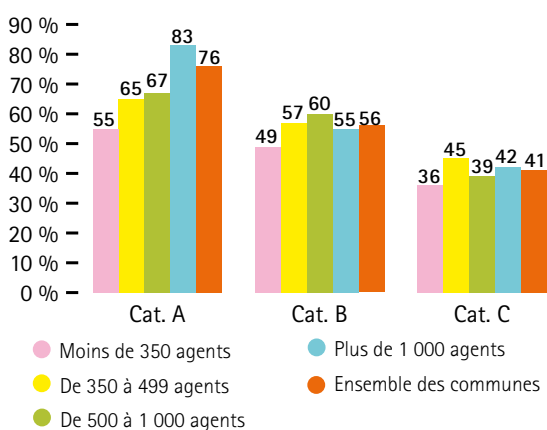
(25) Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) concernés sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH ex Cotorep),
- Les agents reclassés,
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP),
- Les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ou d'une ATIACL,
- Les anciens militaires et assimilés et titulaires d'une pension d'invalidité,
- Les titulaires d'un emploi réservé.

	Moins de 350 agents	De 350 à 499 agents	De 500 à 1 000 agents	Plus de 1 000 agents	Ensemble des communes
Nombre moyen de jours de formation par agent occupant un emploi permanent	1,9	1,8	2,2	4,1	3,2
Taux de départ en formation	30 % (+ 9 %)	51 % (+ 7 %)	44 % (+ 7 %)	49 % (+ 12 %)	47 % (+ 7 %)
Dépenses de formation par agent	573 €	263 €	268 €	281 €	305 €

► Comme en 2011, les communes de 350 à 499 agents enregistrent un taux de départ important (51 % contre 49 % pour les communes de plus de 1000 agents), témoignant ainsi que les efforts consentis en matière de formation ne dépendent pas de la taille de la commune. En revanche, plus la commune est importante en termes d'effectifs, 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

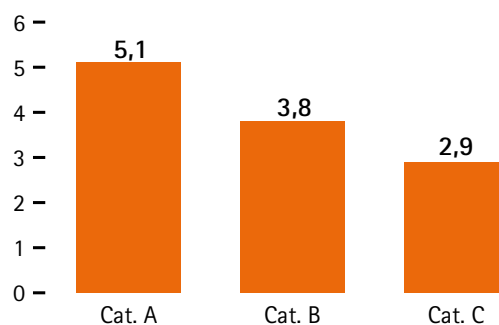


► Les disparités entre catégories hiérarchiques sont davantage visibles en 2013, avec une supériorité des taux de départ en formation des agents de catégorie A et B pour l'ensemble des communes.

Contrairement au taux de départ en formation de l'ensemble des agents, proportionnellement plus important au sein des communes de taille moyenne (entre 350 et 499 agents), le taux de départ des cadres est, quant à lui, plus élevé au sein des communes de grande taille, au vu de l'importante part des agents de catégorie A au sein des effectifs.

Au sein des communes de plus de 1000 agents, le taux de départ en formation des agents de catégorie A a augmenté de près de 31 % en 2013.

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent



Les agents de catégorie A se forment plus longtemps

LE CHIFFRE

25 % des demandes ont débouché sur une VAE.

70 bilans de compétence ont été financés par les communes.

Alors que la durée de formation des agents de catégorie C avait augmenté en moyenne d'un jour en 2011, elle se stabilise en 2013 à près de 3 jours par agent. En revanche, les agents de catégorie B se forment en moyenne un jour de plus qu'en 2011, et les agents de catégorie A se forment deux jours de plus qu'en 2011 (5 jours contre 2,6 jours en 2011).

LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE (EPCI)

► La structure des effectifs

Un accroissement important des effectifs des EPCI⁽²⁶⁾ est constaté en 2013, après une période de recul en 2011.

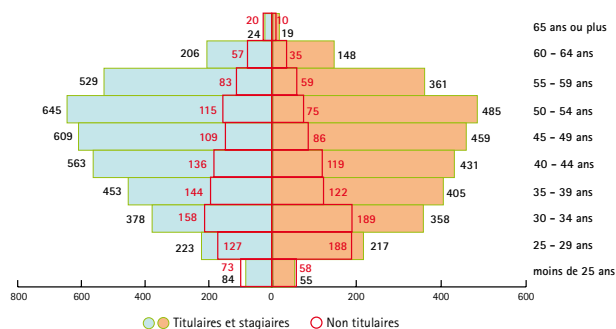
En effet, en conséquence de la progression des effectifs des intercommunalités de projet (+ 29 %), et des syndicats intercommunaux (+ 35 %), la population des EPCI a connu une significative augmentation de + 30 % (alors qu'elle était en diminution de 9 % entre 2009 et 2011)⁽²⁷⁾.

	Ensemble des EPCI		Dont intercommunalités de projet	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	6 652	69,2 %	5 342	74,3 %
Non titulaires sur emploi permanent	1 956	20,3 %	1 421	19,8 %
Sous-total Permanents	8 608	89,5 %	6 763	94 %
Autres agents sur emploi non permanent	1 006	10,5 %	429	6 %
Ensemble	9 614	100 %	7 192	100 %

Les 63 EPCI ayant répondu au REC en 2013 représentent 6 % de l'ensemble des effectifs des collectivités et EP de petite couronne. Constitués de 3 communautés de communes, 11 communautés d'agglomération et 49 syndicats intercommunaux, les EPCI présentent les caractéristiques suivantes :

- 75 % des agents travaillent au sein des intercommunalités de projet, dont 25 % au sein des syndicats intercommunaux ;
- 45 % des agents sont des femmes, soit une progression du taux de féminisation de 2 % en deux ans ;
- L'âge moyen des agents est de 43 ans et 4 mois (contre 42 ans et 9 mois en 2011) ;
- 12 % des agents ont moins de 30 ans (contre 26 % en 2011) et 33 % ont 50 ans ou plus (contre 30 % en 2011).

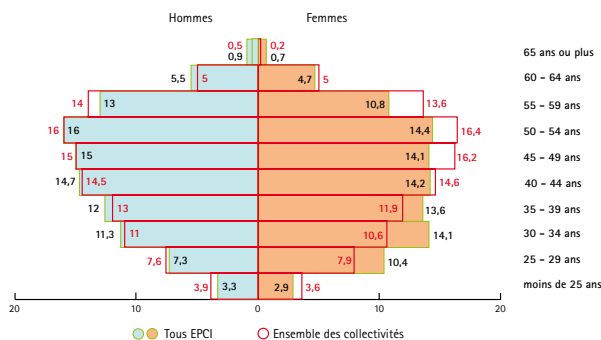
Pyramide des âges des EPCI



Une majorité masculine comme particularité des EPCI...

A l'inverse de ce qui est observé au sein des autres types de collectivités, les hommes sont majoritaires au sein des EPCI (55 %) et plus particulièrement au sein de l'effectif des fonctionnaires, soit 56 % (contre 57 % en 2011). Ce qui s'explique par la prédominance des métiers spécifiques à ce type d'établissements à fortes compétences techniques.

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



LE CHIFFRE
1 845 agents
 sur emploi permanent
 recensés dans les EPCI
 (hors intercommunalités),
 dont **71 %**
 de fonctionnaires.

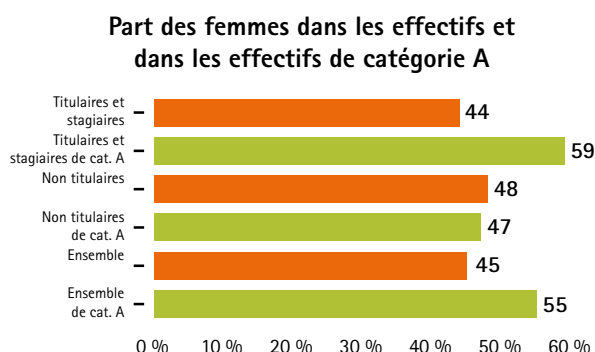
(26) Sont intégrés ici l'ensemble des EPCI et les intercommunalités de projet (c'est-à-dire les communautés d'agglomération et les communautés de communes).

(27) Il est à noter qu'à champs constant, le nombre d'agents des communautés d'agglomération progresse de 26 %, alors que celui des communautés de communes a diminué d'un quart en deux ans.

(28) Contre 66 EPCI répondants en 2011.

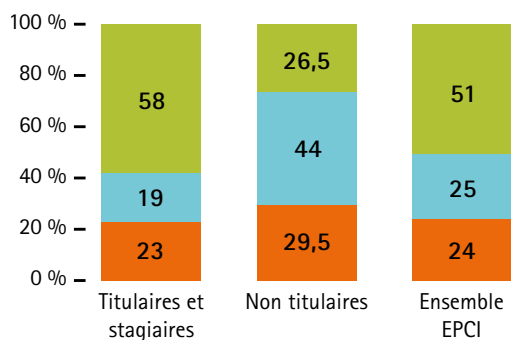
► En dépit d'une très légère progression de l'âge moyen, les effectifs des EPCI sont toujours plus jeunes que ceux de l'ensemble des collectivités, avec une part plus importante des moins de 35 ans.

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

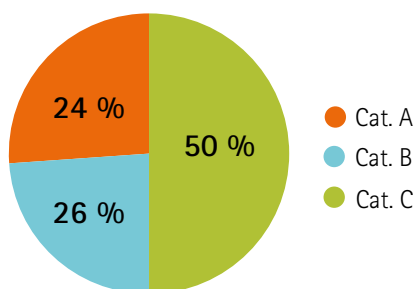


► Malgré leur faible proportion en termes d'effectif, les femmes sont surreprésentées parmi les agents de catégorie A. Le taux de féminisation des agents de catégorie A a progressé de 4 % chez les fonctionnaires et de 3 % chez les agents non titulaires en deux ans.

Répartition des catégories hiérarchiques par statut



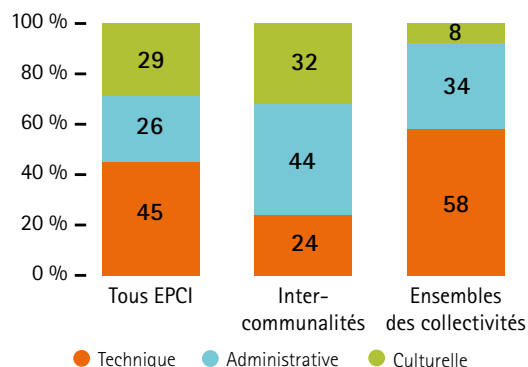
dont intercommunalités de projet



La répartition par catégorie hiérarchique est sensiblement identique à celle de 2011, avec une prédominance des agents de catégorie C (soit près d'un agent sur deux). On constate cependant une progression de la part des agents de catégorie A sur l'ensemble des EPCI en 2013 (+ 2 %) et de façon plus rapide chez les agents fonctionnaires (+ 3 %). La part des agents de catégorie B progresse également sur l'ensemble des EPCI de près de 3 %. En conséquence, la proportion d'agents de catégorie C diminue de - 5 %.

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. Par ailleurs, la part des agents de catégorie A au sein des EPCI est proportionnellement plus importante qu'au sein des collectivités de petite couronne (25 % contre 12 %).

Répartition des effectifs au sein des principales filières



À l'instar des autres types de collectivités, la filière technique demeure celle qui absorbe le plus grand nombre d'effectif au sein des EPCI (45 %). Les filières administrative et culturelle représentent respectivement 26 % et 29 % 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 44 % des agents territoriaux. Le taux de concentration des agents des EPCI au sein de la filière culturelle a progressé de 4 % sur deux ans.

► 82 % des agents des EPCI travaillent à temps complet (dont 8 sur 10 sont des fonctionnaires). Parmi les agents à temps complet, 5,2 % exercent leur fonction à temps partiel.

Flux de personnels

► L'effectif total a augmenté de **1 574 agents** entre le 1^{er} et le **31 décembre 2011, soit une progression de 22 %**.

► L'évolution des effectifs entre le 1^{er} et le 31 décembre 2011 est aussi importante dans les intercommunalités de projet (27 %).

Les EPCI → **2 203 arrivées** (dont 52 % de fonctionnaires) → **629 départs** dont 62 % de fonctionnaires).

Dont les intercommunalités de projets → **1 856 arrivées** (dont 54 % de fonctionnaires) → **401 départs** dont 67 % de fonctionnaires).

	Intercommunalités de projet	Tous EPCI	
	2013	2013	2011
Taux d'arrivée	27 %	25,50 %	19,5 %
Taux de départ	6 %	7,30 %	8,9 %
Ratio de remplacement	4,6 %	3,5 %	2,1 %

La dynamique de flux des agents intercommunaux est visible au sein des EPCI comme au sein des intercommunalités de projet, avec trois fois plus d'arrivées que de départs au sein de l'ensemble des EPCI (ratio de remplacement supérieur à 3 %). Les taux d'arrivées sont aussi importants au sein des deux entités, avec un taux de remplacement plus important au sein des intercommunalités de projet.

Recrutements des fonctionnaires

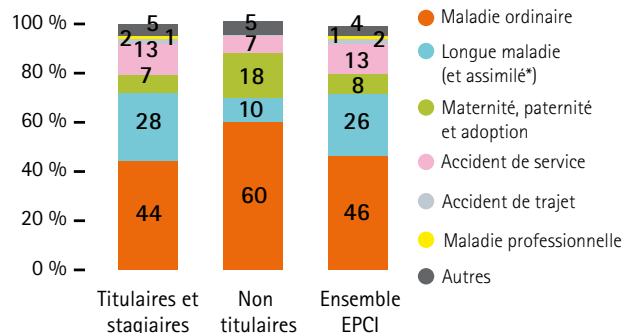
Le recrutement suite à transfert de compétence a connu un important essor au sein des EPCI, avec plus de 61 % des flux en 2013 (contre 29 % en 2011). Près d'un fonctionnaire sur deux est arrivé par transfert de compétence, ce qui en fait le premier motif d'arrivée, suivi par les mutations (10 %) et les sélections professionnelles (7 %). Le recrutement réservé sans concours pour les agents de catégorie C (art 18-1-3° de la loi du 12 mars 2012) hors sélections professionnelles représente 5 % des flux. Quant au recrutement par voie de concours, il représente 2,5 % en 2013 (contre 6 % en 2011).

Départs de fonctionnaires

La mutation constitue le premier motif de départ (29 %), suivi par la mise en disponibilité et le congé parental (27 %). La retraite arrive en troisième position (24 %).

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 % (6,15 % dans les intercommunalités de projet) et le taux d'absentéisme « compressible » est de 3,67 % (3,73 % dans les intercommunalités de projet).

► Les absences pour raisons médicales (maladie ordinaire, accidents 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 (60 % contre 44 %), alors que les fonctionnaires sont plus concernés par les longues maladies et assimilé (28 % contre 10 %). Indépendamment des journées de carence, les absences pour maladie ordinaire ont progressé chez les agents non titulaires de 5 % en deux ans. En revanche les absences pour maternité, paternité et adoption ont diminué de 7 % concernant cette même population.

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	11,4	5,7	11,6	4,5
Longue maladie et assimilé	7,1	1	7,6	1,37
Accidents du travail	3,4	0,7	4,3	0,5
Ensemble des absences	25,8	9,6	26	8,4

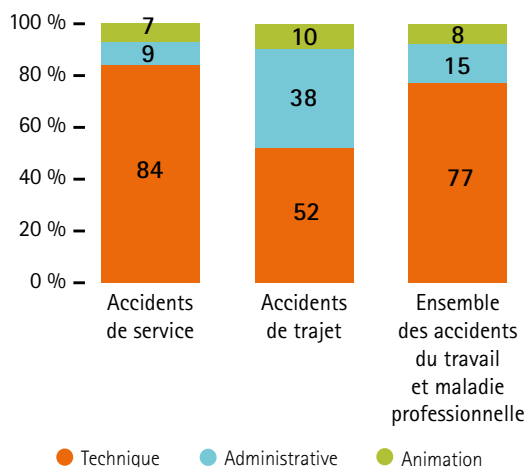
► Entre 2011 et 2013, on observe une relative stabilité du nombre moyen de jours d'absences au sein des EPCI et des intercommunalités de projet. Le volume des absences est aussi important dans les EPCI que dans les intercommunalités de projet, avec en moyenne 26 jours d'absence chez les agents fonctionnaires et 9 jours chez les agents non titulaires.

► Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

L'augmentation du budget de dépense en matière d'hygiène et sécurité observée en 2013 (+ 137 € en moyenne par agent), corrélée aux efforts de sensibilisation et de prévention des risques, a indubitablement conduit à la diminution du taux d'occurrence des accidents du travail au sein des EPCI évalué à 8 %, soit une réduction de 2 % en deux ans.

	Ensemble des EPCI	Dont inter-communalités de projet
Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent ²⁹	351 € ↗	299 € ↗
Nombre d'agent affectés à la prévention	122	64
Taux d'occurrence des accidents du travail (nb d'accidents/effectif)	8 % (- 2 %) ↘	8 % (- 3 %) ↘
Taux d'occurrence des maladies professionnelles	0,15 %	0,10 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail	79 %	82 %
Part des reclassement effectif ³⁰ /demandes	50 %	44 %

Répartition des accidents du travail et maladie professionnelle au sein des principales filières



► Les accidents de service se concentrent au sein de la filière technique (y compris pour les intercommunalités de projet), malgré un léger recul de - 6 % sur deux ans.

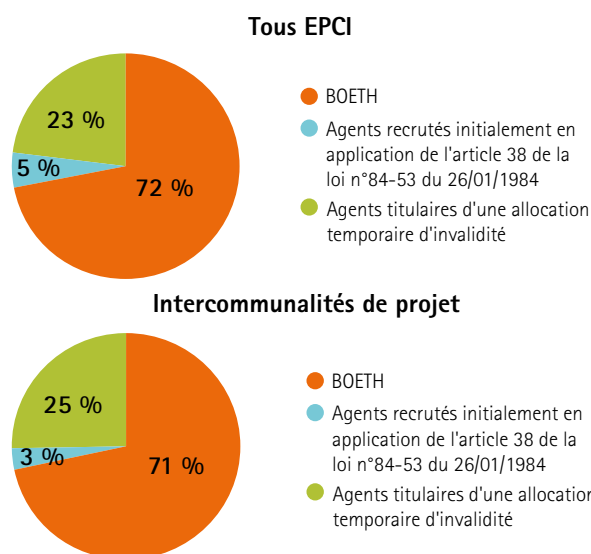
Les accidents de trajet qui touchaient particulièrement les agents de la filière administrative en 2011 à 48 %, concernent davantage à nouveau les agents de la filière technique à hauteur de 52 % en 2013.

► Le handicap

	Ensemble des EPCI	Dont inter-communalités de projet
Taux de travailleurs handicapés	4 %	4 %

► Le taux de travailleurs handicapés demeure stable en 2013 avec 271 agents BOETH³¹ qui travaillent au sein des EPCI, dont 87 % au sein des intercommunalités de projet.

Ventilation des agents BOETH par typologie de bénéficiaires



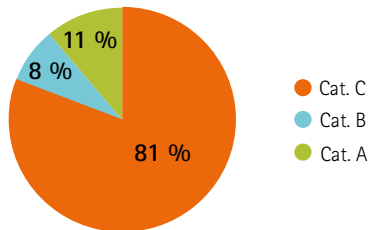
► On compte davantage d'agents de catégorie A (+ 3 %) et de titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (+ 5 %) au sein des EPCI.

(29) Ces dépenses intègrent le coût des formations obligatoires et habilitations, en prenant en compte l'ensemble des effectifs permanents.

(30) Il s'agit des reclassements effectivement réalisés au cours de l'année 2013 suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

(31) Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) concernés sont : • Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH ex Cotorep), • Les agents reclassés, • Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP), • Les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ou d'une ATIACL, • Les anciens militaires et assimilés et titulaires d'une pension d'invalidité, • Les titulaires d'un emploi réservé.

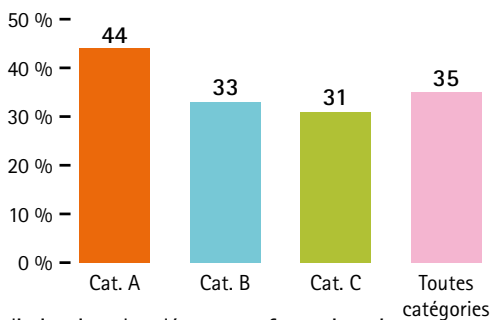
Répartition des agents BEOTH par catégorie hiérarchique (tous EPCI)



La formation

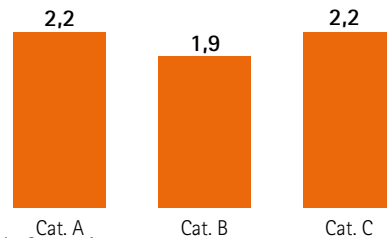
► La tendance à la baisse du taux de départ en formation se poursuit en 2013. En effet, depuis 2011 on observe un recul des départs en formation pour toutes les catégories hiérarchiques au sein des EPCI. Cette propension à la baisse est davantage accentuée en 2013 : moins 9 % pour les agents de catégorie A, moins 11 % pour les agents de catégorie B et moins 15 % pour les agents de catégorie C.

Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent



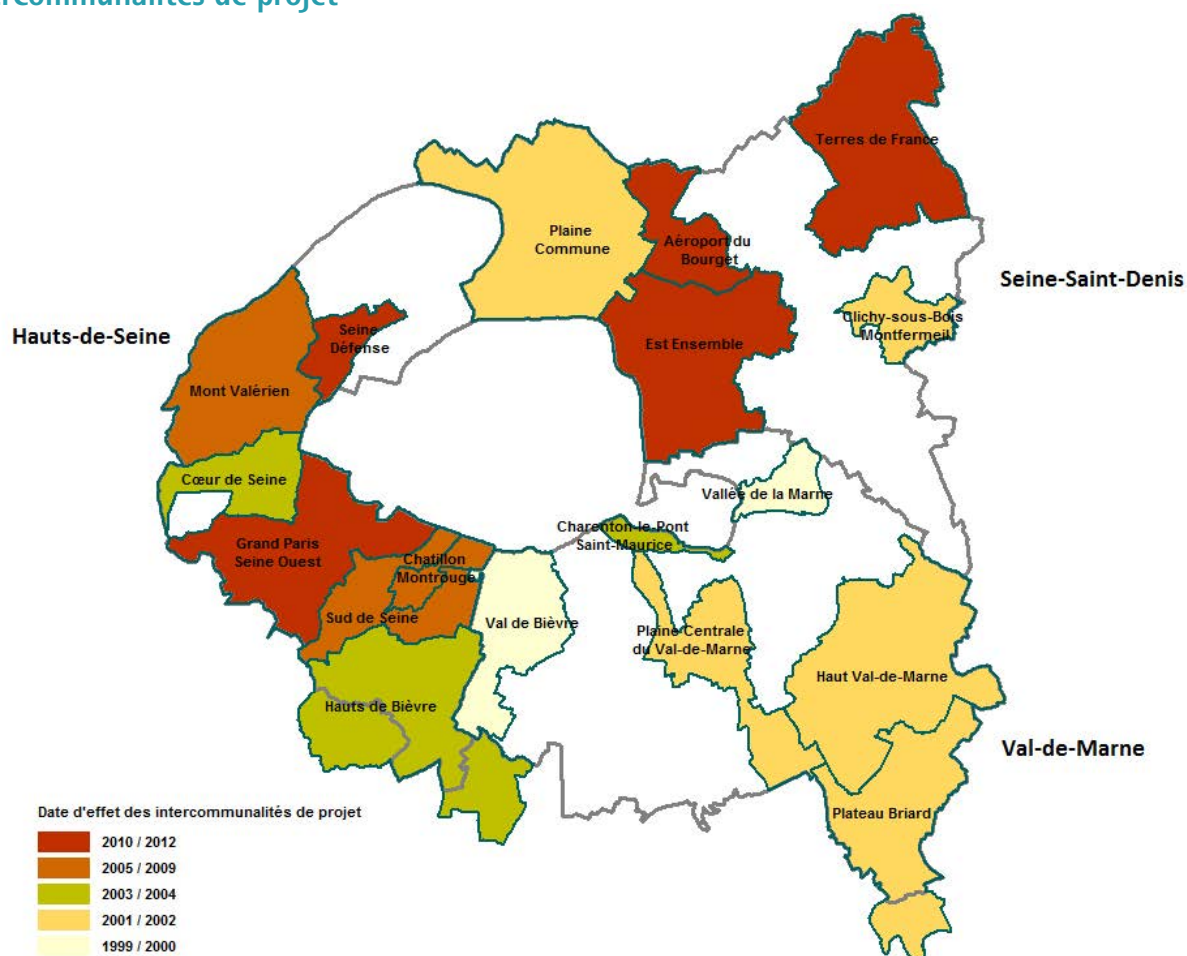
Cette diminution des départs en formation s'accompagne d'une très légère réduction de la durée des formations pour les agents de catégorie A (0,3 jour) et B (0,3 jour). A contrario, la durée de formation des agents de catégorie C demeure stable.

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent



- 2 jours de formation en moyenne par agent au sein des EPCI et des intercommunalités de projet.
- 18 501 jours de formation sur l'année pour l'ensemble des agents, contre 14 431 en 2011 (*intercommunalités de projet : 13 703 jours en 2013*).
- 352 € de dépense moyenne de formation par agent contre 380 € en 2011 (*intercommunalités de projet : 313 € contre 359 € en 2011*).

Intercommunalités de projet



Département du 92	Nombre d'habitants (2011)	Département du 94	Nombre d'habitants (2011)
CC de Châtillon - Montrouge	82 115	CA Haut Val de Marne	107 173
CA Sud de Seine	144 789	CA Plaine Centrale du Val de Marne	155 741
CA Seine-Défense	133 213	CA Val de Bièvre	204 395
CA Grand Paris Seine Ouest (GPSO)	328 811	CA Vallée de la Marne	65 009
CA du Mont Valérien	216 207	CC de Charenton - Saint Maurice	44 148
CA Cœur de Seine	55 924	CC du Plateau Briard	27 443
CA des Hauts de Bièvre	183 747	CC Seine-Amont	185 915
Département du 93	Nombre d'habitants (2011)		
CA Est Ensemble	397 977		
CA Plaine Commune ³²	407 007		
CA Terres de France	120 355		
CA de Clichy S/ Bois - Montfermeil	55 798		
CA de l'Aéroport du Bourget	92 396		

(32) La commune de Saint-Ouen a rejoint l'intercommunalité Plaine Commune le 1^{er} janvier 2013.

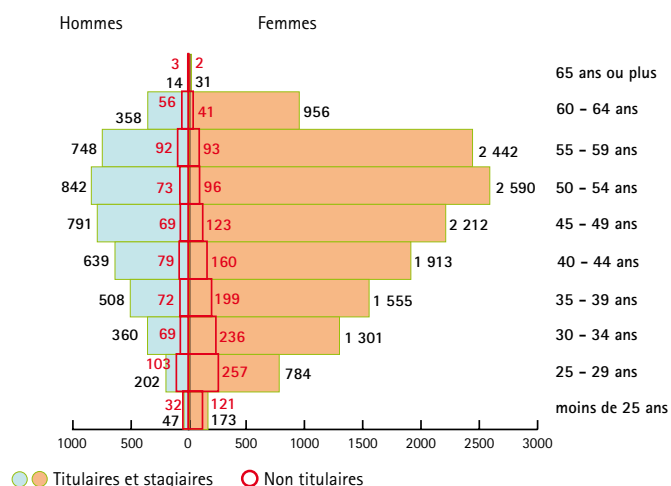
LES CONSEILS DÉPARTEMENTAUX

► La structure des effectifs

L'effectif des trois conseils départementaux est en augmentation en 2013, soit **1 312 agents de plus qu'en 2011 (+ 5,8 %)**. En dépit d'une légère diminution en 2013, **la part des agents occupant un emploi permanent** sur l'effectif global des conseils départementaux demeure importante (86,5 % de l'effectif global). **En effet, on constate un léger recul des effectifs permanents (- 152 agents par rapport à 2011) et un accroissement des effectifs non permanents (+ 1464 agents)**.

	2013		2011	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	↑ 18 466	78,7 %	18 386	82,3 %
Non titulaires sur emploi permanent	↓ 1 976	8,4 %	2 208	9,9 %
Sous total Permanents	↓ 20 442	86,5 %	20 594	92,2 %
Autres agents sur emploi non permanent	↑ 3 201	13,5 %	1 737	7,8 %
Ensemble	↑ 23 643	100 %	22 331	100 %

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

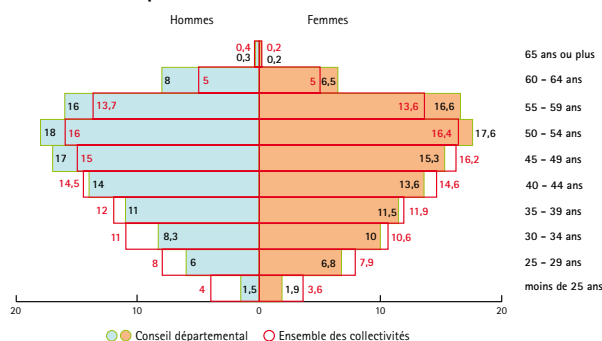


LE CHIFFRE
20 442 agents
sur emploi permanent recensés
au sein des trois conseils
départementaux, dont
79 % de fonctionnaires
(contre 20 594 agents en 2011).

- Les trois conseils départementaux représentent 15 % des effectifs de la population de la petite couronne³³ (16 % de l'effectif sur emploi permanent).
- L'âge moyen est de 45 ans et 5 mois, soit 5 mois de plus qu'en 2011.
- 8,4 % des agents ont moins de 30 ans (- 0,6 % par rapport à 2011) et 41 % des agents ont 50 ans ou plus (+ 2 % par rapport à 2011).

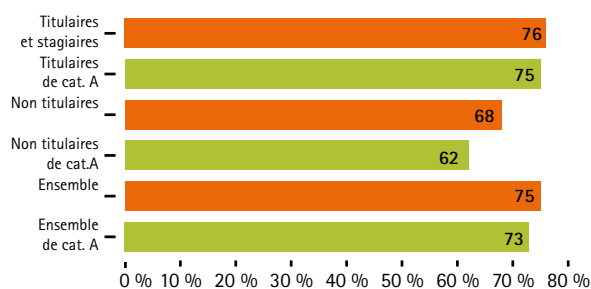
(33) Les effectifs de l'ensemble des collectivités de la petite couronne, y compris les agents sur emploi non permanent.

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



► L'effectif des conseils départementaux demeure légèrement plus vieillissant que celui de l'ensemble des collectivités de la petite couronne et la part des plus de 50 ans se situe chez les hommes.

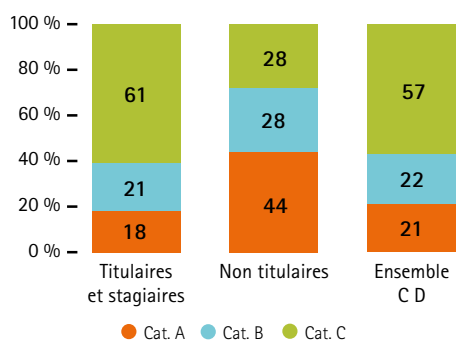
Part des femmes dans les effectifs et parmi les catégories A



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 ce qui représente un taux stabilisé depuis 2011.

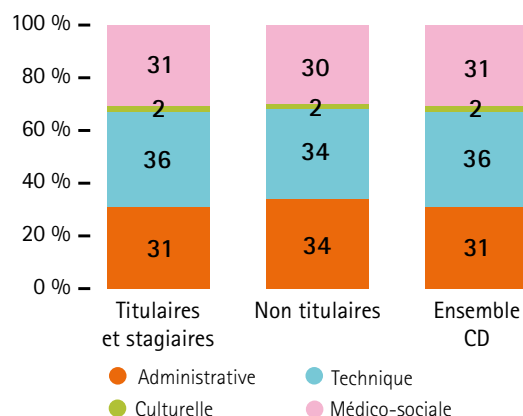
Par ailleurs, à l'instar de ce qui est observé au sein de l'ensemble des effectifs des collectivités et EP de petite couronne, les femmes sont surreprésentées parmi les agents de catégorie A (73 % contre 66 % au sein de l'ensemble des collectivités). De plus, le taux de féminisation des agents non titulaires de catégorie A a progressé de 3 % en 2013 (+ 2 % pour l'ensemble des collectivités et EP de petite couronne).

Répartition des catégories hiérarchiques par statut



Alors que la répartition hiérarchique des agents fonctionnaires demeure stable sur deux ans, celle des agents non titulaires évolue en 2013, avec une progression des agents de catégorie A (+ 16 %) et B (+ 27 %) et une diminution des agents de catégorie C (-15 %). En outre, l'effectif des conseils départementaux comprend une part plus importante d'agents de catégorie A (+ 9 %) et B (+ 6 %) que dans l'ensemble des collectivités.

Répartition des agents sur les principales filières



La filière technique demeure celle qui absorbe la part la plus importante d'agents (36 %), suivie par la filière médico-sociale et administrative (31 % pour chaque filière). Alors que la répartition des agents fonctionnaires est stable depuis 2011, celle des agents non titulaires évolue quelque peu, avec une progression pour les agents de la filière médico-sociale (+ 4%) et administrative (+2 %) et une diminution pour les agents de la filière technique (- 5 %).

Les modalités d'exercice du temps de travail se rapprochent majoritairement du temps complet, avec 10 % d'agents qui travaillent à temps partiel.

► Flux de personnels

Le mouvement des flux au sein des conseils départementaux demeure particulièrement soutenu dans le sens des départs :

997 arrivées dans l'année (dont 54 % de fonctionnaires).

1 345 départs (dont 73 % de fonctionnaires).

Taux d'arrivée : 4,8 % (contre 5,3 en 2011)

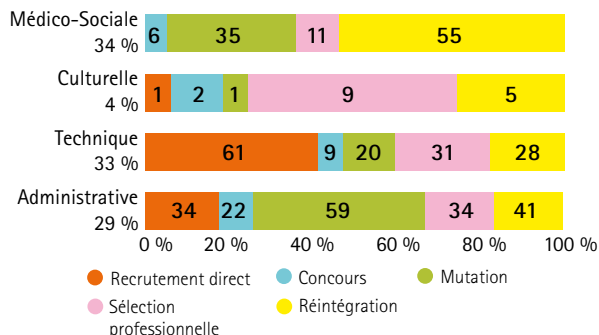
Taux de départ : 6,6 %

Ratio de remplacement : 0,7

► Arrivées de fonctionnaires

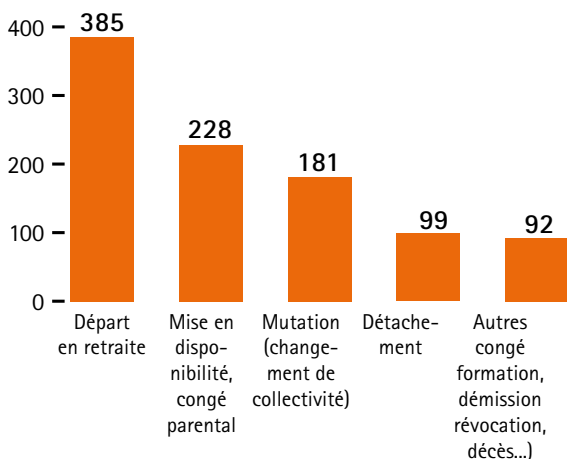
Alors que le recrutement par voie de mutation constituait le principal motif des arrivées des fonctionnaires en 2011 (27 %), c'est la réintégration qui arrive en tête des recrutements en 2013, avec près de 24 % des flux des arrivées. La mutation arrive en deuxième position avec 21 % des flux, suivi par le recrutement direct (18 %) et la sélection professionnelle (16 %). Le recrutement par concours représente 7 % des flux.

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



► Les filières administrative et technique recrutent davantage les fonctionnaires, soit respectivement 41 % et 32 % des effectifs. Au sein de la filière technique, les agents arrivent principalement par recrutement direct pour la plupart des arrivées à hauteur de 41 %, tandis que la filière administrative absorbe davantage d'agents par voie de mutation (31 %).

Ventilation des départs des fonctionnaires par motif



LE CHIFFRE
985 départs
 de fonctionnaires sur l'année, dont **39 %** pour motif de retraite (contre 44 % en 2011, soit 5 % de moins en deux ans).

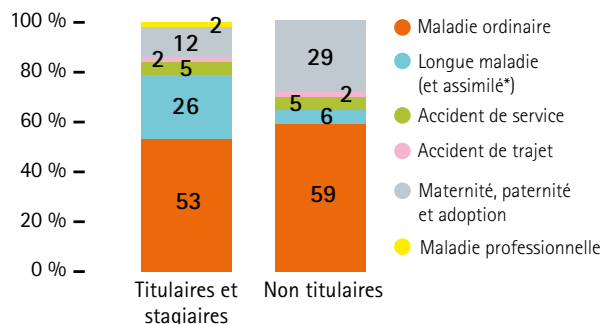
► Départs de fonctionnaires

Malgré le recul du taux de départ en retraite, cette dernière demeure le principal motif de départ en 2013 à 39 % (contre 44 % en 2011), suivi par les mises en disponibilité ou les congés parentaux à 23 %, les mutations 18 % et les détachements à 10 %.

► Les absences

► Le taux d'absence est de 8 % (contre 7,8 % en 2011) et le taux d'absentéisme « compressible » s'élève à 4,9 % contre 3,7 % en 2011.

Motifs des absences par statut



* Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie

La structure des absences est semblable à celle constatée durant les années antérieures, avec la maladie ordinaire comme principal motif d'absence des agents à plus de 53 % des motifs d'absence en 2013. Les absences pour maladie ordinaire progressent de manière différenciée selon le statut ; elles enregistrent une augmentation de + 5 % pour les fonctionnaires et + 8 % pour les agents non titulaires. Les absences pour longue maladie et assimilé concernent davantage les agents fonctionnaires que les agents non titulaires. Par ailleurs, les durées d'absences quel que soit le motif, sont plus longues chez les agents fonctionnaires. À titre d'exemple, la maladie ordinaire qui enregistre un taux d'absentéisme plus important chez les agents non titulaires (59 % contre 53 %) engendre plus de jours d'absence chez les agents fonctionnaires (16 jours contre 9 jours pour les agents non titulaires alors même qu'ils ne représentent que 8 % de l'effectif).

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

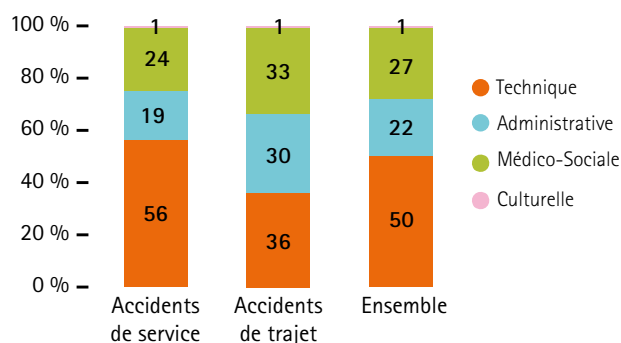
	Titulaires et stagiaires		Non titulaires	
	2013	2011	2013	2011
Maladie ordinaire	16,4	15	9,2	6
Longue maladie et assimilé	8	9,4	1	1,2
Accidents du travail	2,3	2,1	1	1,3
Ensemble des absences	31	30,5	15,7	11,1

En 2013, le nombre moyen de jours d'absences pour l'ensemble des motifs a augmenté de près de 5 jours chez les agents non titulaires. A contrario, il demeure relativement stable chez les agents fonctionnaires.

► Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

	2013	2011
Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent ³⁴	118 €	39 €
Nombre d'agent affecté à la prévention	255	51
Taux d'occurrence d'accidents du travail (nombre d'accidents/effectif)	7 %	6,9 %
Taux d'occurrence des maladies professionnelles	0,5 %	0,4 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail (en %)	70 %	74,9 %
Part des reclassements effectifs ³⁵ /demandes	93 %	27 %

Répartition des accidents du travail par filière



LE CHIFFRE

1 471 accidents du travail recensés en 2013 contre **1 431** en 2011.

► La hausse des accidents du travail s'observe plus particulièrement au sein de la filière administrative (+ 3 %), notamment pour les accidents de service (+ 4 %), même si la filière technique demeure la plus affectée par les accidents de travail (50 %).

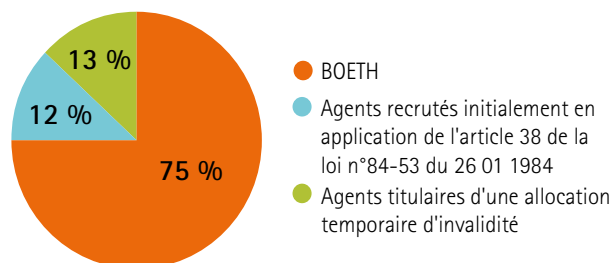
► Le handicap

Le taux d'emploi des agents handicapés est toujours plus important que dans l'ensemble des collectivités et EP de petite couronne

► Le taux légal d'emploi des agents BOETH³⁶ ne cesse d'augmenter et demeure largement supérieur à la norme (le taux légal pour les collectivités de plus de 20 agents est de 6 %).

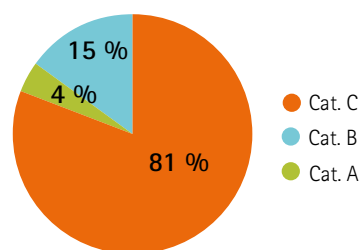
	2013	2011
Taux de travailleurs handicapés	8 %	7,6 %

Répartition des agents BOETH par typologie de bénéficiaire



Entre 2011 et 2013, la part des agents BOETH a augmenté de 4 % avec davantage de recrutement d'agents en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26/01/1984 (+ 178 agents) et de titulaires d'allocation temporaire d'invalidité (+ 67 agents).

Répartition des agents BOETH par catégorie hiérarchique



La répartition par catégorie hiérarchique est similaire à celle des années précédentes et à celle des autres collectivités de petite couronne, avec une prédominance des agents de catégorie C à hauteur de 81 %, alors même que les conseils départementaux comptent une proportion d'agents de catégorie C moindre que les autres types de collectivités (57 % contre 72 % au sein des collectivités et EP de petite couronne).

(34) Ces dépenses intègrent le coût des formations obligatoires et habilitations, en prenant en compte l'ensemble des effectifs permanents.

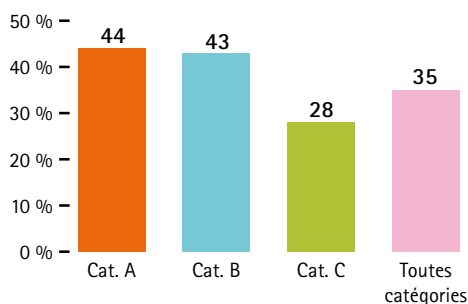
(35) Il s'agit des reclassements effectivement réalisés au cours de l'année 2013 suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

(36) Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) concernés sont : • Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH ex Cotorep), • Les agents reclassés, • Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP), • Les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ou d'une ATIACL, • Les anciens militaires et assimilés et titulaires d'une pension d'invalidité, • Les titulaires d'un emploi réservé.

► La formation

Après un remarquable essor de la politique de formation avec un taux de départ conséquent en 2011 (61,5 %), un revirement de tendance est observé en 2013 avec des taux de départ se rapprochant de ceux de 2009. En effet, le taux de départ des agents diminue pour toutes les catégories hiérarchiques : - 31 % pour les A, - 28 % pour les B et - 25 % pour les C.

Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent

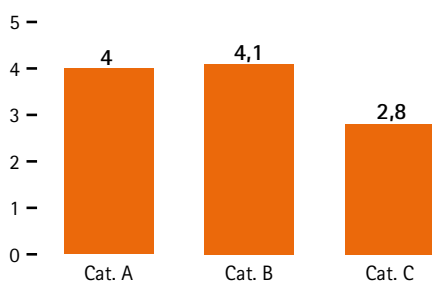


LE CHIFFRE

7 038 agents ont participé à au moins une action de formation dans l'année (contre 12 672 en 2011).

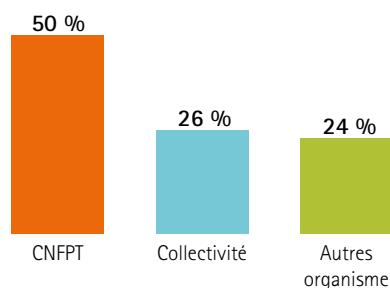
Le taux de départ en formation a diminué de **27,5 %** en deux ans.

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent



- 3,4 jours de formation en moyenne par agent (contre 3,7 jours en 2011).
- 73 008 jours de formation sur l'année pour l'ensemble des agents, contre 79 565 jours en 2011.
- 129 € de dépense en moyenne par jour de formation (contre 124 € en 2011).
- 400 € de dépense en moyenne par agent (contre 444 € en 2011).

Le nombre de jours de formation par organisme formateur



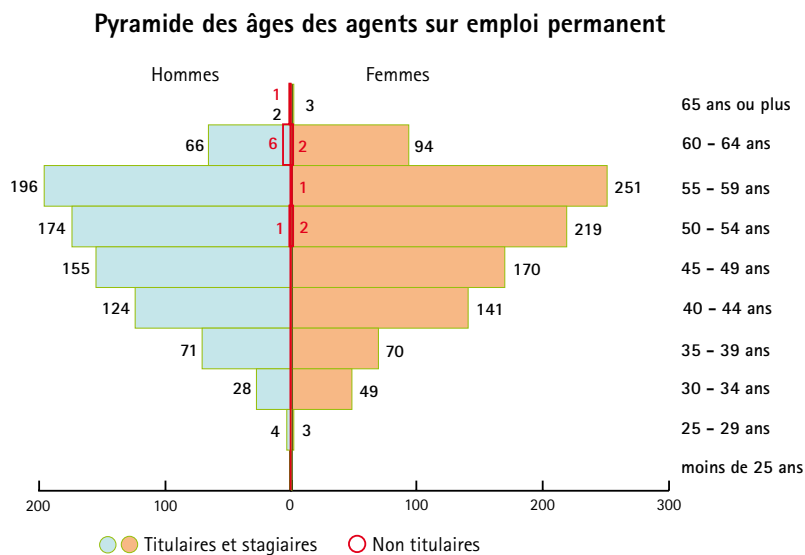
Le CNFPT demeure le principal organisme dispensateur de formation à près de la moitié du volume de jours de formation suivis au cours de l'année 2013. De plus, 56 % des dépenses de formation sont consacrées aux formations organisées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire et au-delà, contre 43 % pour les autres organismes et seulement 1 % en frais de déplacement.

LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT (OPH)

► La structure des effectifs

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

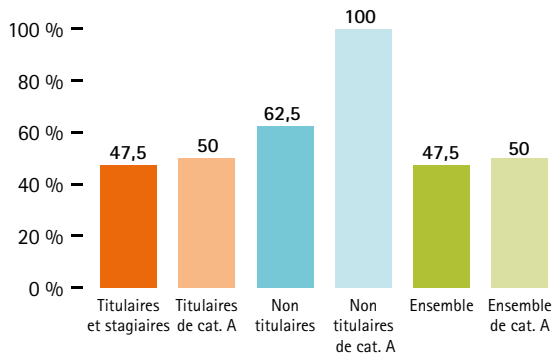
	2013		2011	
	Effectif	%	Effectif	%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	2 104	99,62 %	1 693	97,6 %
Non titulaires sur emploi permanent	8	0,38 %	41	2,3 %
<i>Sous total sur emploi permanent</i>	<i>2 112</i>	<i>100 %</i>	<i>1 734</i>	<i>99,9 %</i>
Autres agents sur emploi non permanent	0	0 %	1	0,1 %
Ensemble	2 112	100 %	1 735	100 %



La population est de plus en plus vieillissante et plus âgée que sur l'ensemble des collectivités et établissements publics de petite couronne

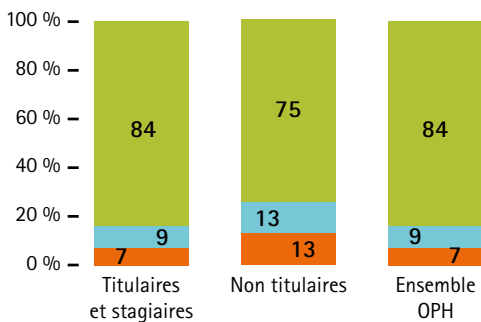
- L'âge moyen est de 49 ans et 8 mois, soit 8 mois de plus qu'en 2011 (c'est 2 ans de plus qu'en 2009).
- 0,37 % des agents ont moins de 30 ans (- 0,6 % par rapport à 2011) et 56,6 % ont 50 ans ou plus (+ 3,6 % par rapport à 2011).
- 47,5 % des agents sur emploi permanent sont des femmes, soit un taux de féminisation en baisse de 4,5 % en deux ans.
- 2 112 agents recensés au sein des 33 OPH, soit 1,37 % des effectifs de la petite couronne.

Part des femmes dans les effectifs et parmi les catégorie A



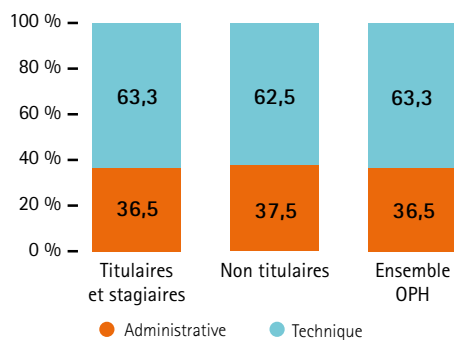
La part des femmes a diminué sur l'ensemble des effectifs, mais demeure néanmoins égale à celle des hommes en termes d'effectifs de catégorie A.

Répartition des catégories hiérarchiques par statut



► La répartition par catégorie hiérarchique est dans l'ensemble analogue à celle de 2011, avec quelques évolutions chez les agents non titulaires qui voient la part des catégories A et B s'accroître (respectivement + 8 % et + 10 %) et par conséquent la part des catégories C diminuer (-17 %). A l'instar des années précédentes, on observe une part plus importante d'agents de catégorie C au sein des OPH (84 % soit + 2 % par rapport à 2011) davantage que dans l'ensemble des collectivités (72 %).

Répartition des agents sur les principales filières



► Les deux filières technique et administrative demeurent très largement représentées au sein des OPH, avec une prépondérance de la filière technique quel que soit le statut.

► Le temps partiel est en relative stabilité puisqu'il ne concerne que 4 % des agents à temps complet contre 3,6 % en 2011.

Flux de personnels

La dynamique des mouvements de départs est toujours aussi importante avec moins d'arrivées que de départs :

5 arrivées dans l'année (exclusivement des fonctionnaires) contre **139 départs** (dont 98,5 % de fonctionnaires).

Taux d'arrivée : **0,2 %**

Taux de départ : **6,6 %**

Le ratio de remplacement : **3,6**

Arrivées de fonctionnaires

4 agents sont arrivés par promotion interne et réintégration et un agent est arrivé par voie de recrutement direct.

Départs des fonctionnaires

Les départs concernent principalement les fonctionnaires (98,5 %), dont 55 % pour des départs en retraite contre 52 % en 2011.

Les absences

► Le taux d'absence est de 8,5 % (contre 8,7 % en 2011) et le taux d'absentéisme « compressible » est de 4,8 % (contre 5,3 % en 2011).

► Les absences pour raison de santé varient en fonction du statut des agents : les fonctionnaires sont davantage concernés par la maladie ordinaire (47 %) et la longue maladie (37 %), alors que les agents non titulaires s'absentent exclusivement pour maladie ordinaire en 2013. Les absences pour accidents de travail qui concernent uniquement les agents fonctionnaires ont légèrement augmenté de 1 %.

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

	Titulaires et stagiaires		Non titulaires	
	2013	2011	2013	2011
Maladie ordinaire	14	15,8	6,8	5,6
Longue maladie (et assimilé)	11,4	10,4	-	28,8
Accidents du travail	3,8	4,1	-	3,7
Ensemble des absences	31,4	31,5	6,8	38,7

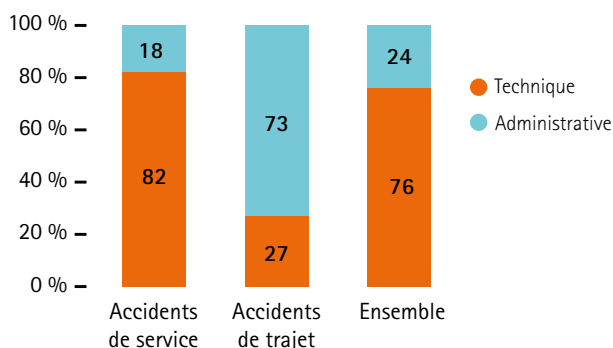
Le nombre moyen de jours d'absence, tous motifs confondus, demeure stable chez les agents titulaires. A contrario, chez les agents non titulaires, le nombre moyen de jours d'absence diminue de 32 % en deux ans dans la mesure où il n'a été enregistré aucun autre motif d'absence en dehors de la maladie ordinaire en 2013.

► Prévention, hygiène, santé et sécurité au travail

► Une augmentation du nombre d'accidents du travail est observée en 2013, soit une progression de + 27 % par rapport aux accidents du travail recensés en 2011. Cette augmentation concerne probablement les accidents de travail non suivis d'arrêt puisque la durée d'absence est en diminution. De plus, l'augmentation des accidents du travail est à mettre en relation avec les effectifs qui sont plus importants en 2013.

	2013	211
Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent ³⁷	192 €	195 €
Nombre d'agents affectés à la prévention	72	71
Taux d'occurrence des accidents du travail (nb d'accidents / effectif)	10,36 %	10 %
Taux d'occurrence des maladies professionnelles	0,28 %	0,11 %
Part des accidents de service parmi les accidents du travail	90 %	87 %
Part des reclassements effectifs ³⁸ /demandes	50 %	100 %

Répartition des accidents du travail par filière



LE CHIFFRE

218 accidents du travail

recensés en 2013

(qui concernent exclusivement les agents fonctionnaires)

contre **172 en 2011**

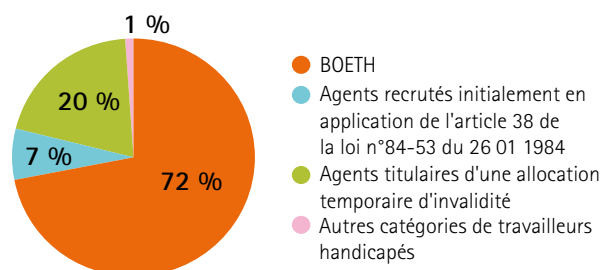
avec un taux d'occurrence en stabilité.

► En dépit d'une relative diminution, la filière technique demeure la plus concernée par les accidents du travail (76 % contre 81 % en 2011) et principalement par les accidents de service (82 % contre 87 % en 2011). Les accidents de trajet concernent plus particulièrement la filière administrative avec une augmentation de 14 % sur deux ans.

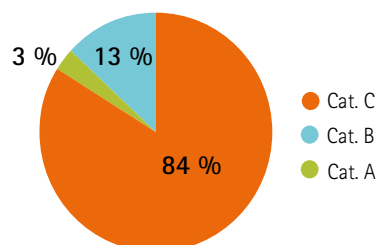
► Le handicap

► Le taux d'emploi des agents BOETH³⁹ est à 4 % (contre 3 % en 2011), avec 75 bénéficiaires de droit public exerçant au sein des OPH.

Répartition des agents BOETH par typologie de bénéficiaires



Répartition des agents BOE par catégorie hiérarchique



► Les agents BOETH sont majoritairement de catégorie C (84 % contre 81 % en 2011).

(37) Ces dépenses intègrent le coût des formations obligatoires et habilitations, en prenant en compte l'ensemble des effectifs permanents.

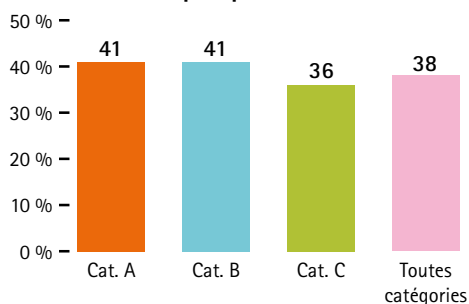
(38) Il s'agit des reclassements effectivement réalisés au cours de l'année 2013 suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

(39) Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) concernés sont : • Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH ex Cotorep), • Les agents reclassés, • Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP), • Les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ou d'une ATIACL, • Les anciens militaires et assimilés et titulaires d'une pension d'invalidité, • Les titulaires d'un emploi réservé.

► La formation

Les dépenses en formation poursuivent leur diminution amorcée depuis 2009. En effet, le budget baisse de - 61 € en moyenne par agent (499 € de dépense moyenne de formation par agent, contre 560 € en 2011). Contrairement à 2011, cette réduction des dépenses en formation a eu un impact sur le taux de départ en formation de l'ensemble des agents puisqu'il a connu une baisse de - 21 % en deux ans (38 % contre 59 % 2011).

Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent

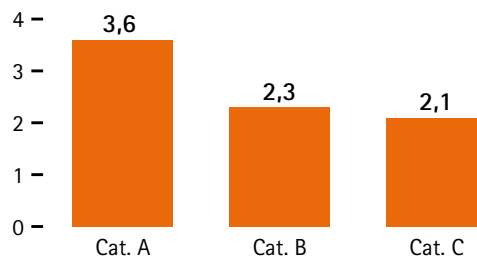


LE CHIFFRE

5 474 jours de formation
(tous agents)
en 2013 contre 3 705 en 2011.

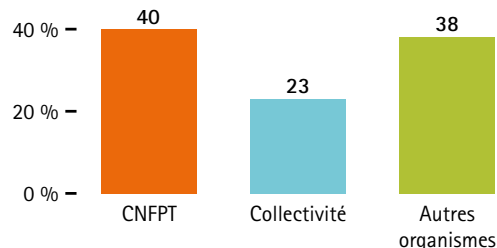
779 agents ayant participé à
au moins une action de formation
dans l'année contre 1 018 en 2011.

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent



► En dépit du recul du taux de départ en formation, le nombre de jours de formation par agent connaît une très légère hausse de 0,6 jour en moyenne par agent (2,6 jours contre 2 jours en 2011). Alors que les agents de catégorie B se forment moins longtemps (- 1,6 jour), la durée de formation des agents de catégorie C est relativement plus longue en 2013 (+ 0,5 jour).

Répartition des jours de formation par organisme formateur



Le CNFPT demeure le principal organisme dispensateur de formation à 40 % du nombre de jours de formation suivie au cours de l'année, 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.

LES COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS⁴⁰

► Cadrage méthodologique

Parmi les 78 communes et établissements publics (EP) de moins de 50 agents, 49 ont renvoyé leur rapport sur l'état des collectivités (REC), soit un taux de retour de 63 % (en baisse par rapport à 2011 avec 86,3 % de retour).

	Collectivités de – de 50 agents ayant rempli le REC au 31 12 2013		Ensemble des Collectivités de – de 50 agents au 31 12 2013		Taux de couverture (collectivités répondantes/ensemble des collectivités)
	Nombre	Taux (%)	Nombre	Taux (%)	
Communes	2	4 %	3	4 %	67 %
CCAS/CDE	4	8 %	6	8 %	67 %
EPCI	39	80 %	61	78 %	64 %
OPH	4	8 %	8	10 %	50 %
TOTAL	49	100 %	78	100 %	63 %

Sur les 49 REC retournés au CIG, 48 ont pu être exploités.

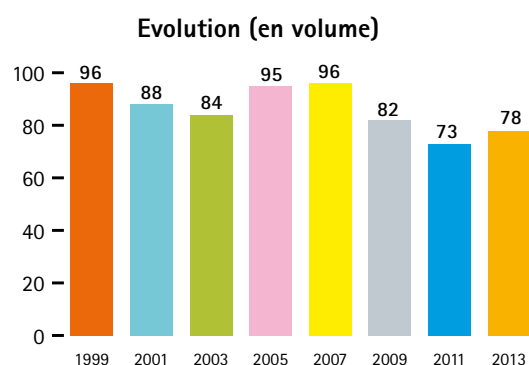
Cette année encore, la répartition par type de collectivités et EP de moins de 50 agents ayant rempli le REC est très proche de celle observée pour l'ensemble des collectivités et EP de moins de 50 agents.

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 2013 au sein des collectivités de moins de 50 agents en petite couronne. Dans la mesure du possible, les indicateurs collectés dans le REC 2013 sont comparés à ceux inscrits dans le précédent REC (2011) 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.

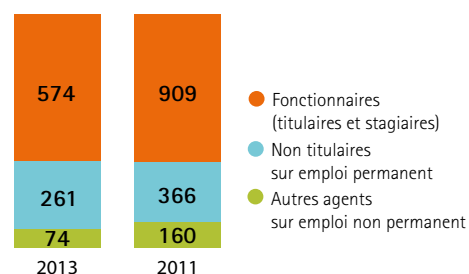
Les employeurs publics locaux

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. De 2007 à 2011, la tendance s'inverse, puis en 2013, le développement des intercommunalités reprend légèrement. En 2013, 78 employeurs territoriaux sont rattachés au CTP du CIG.



Les effectifs recensés

Répartition des effectifs par statut (en nombre)



Tous statuts confondus, 909 agents ont été dénombrés au sein des 48 collectivités présentées dans cette analyse, soit une moyenne de 19 agents par collectivité.

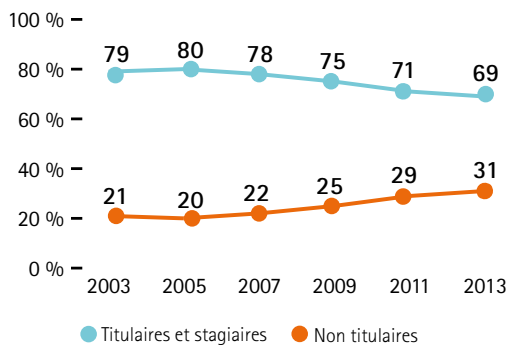
En comparant avec le recueil de 2011, le poids des agents sur emploi permanent a tendance à diminuer au profit des non titulaires sur emploi permanent (+ 3 points en deux ans).

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

835 agents sur emploi permanent travaillaient en 2013 au sein de ces collectivités, répartis comme suit : 574 agents titulaires et 261 agents non titulaires.

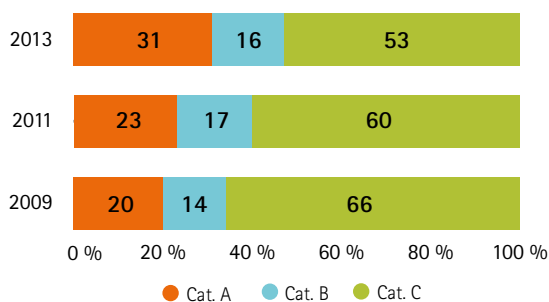
Depuis 2003, la part des agents non titulaires parmi les effectifs sur emploi permanent ne cesse d'augmenter et atteint en 2013, 31 %. A l'échelle de l'ensemble des collectivités territoriales de la petite couronne, ce phénomène était également observé en 2011.

(40) Synthèse des données des collectivités de moins de 50 agents relevant du CT placé auprès du CIG de la petite couronne.

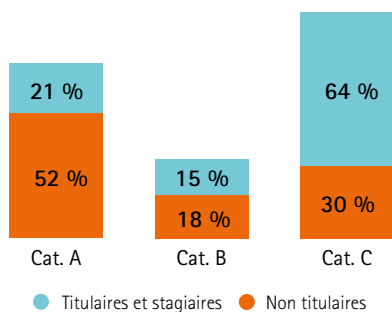


Un agent non titulaire sur deux occupe un poste de catégorie A

Répartition des agents par catégorie hiérarchique



Statut par catégorie hiérarchique

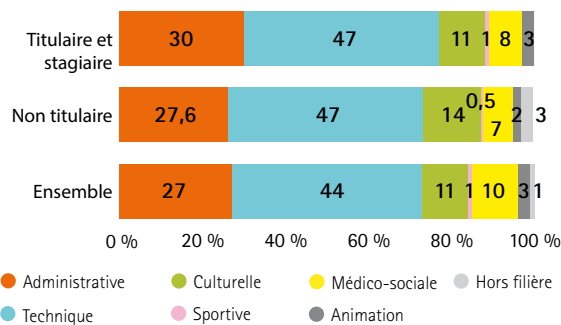


En quatre ans, on observe un accroissement de la part des agents de catégorie A au sein des effectifs : + 3 points entre 2009 et 2011 et + 8 points entre 2011 et 2013. Ce constat s'explique en partie par l'augmentation au sein des effectifs, des agents non titulaires, dont 52 % d'entre eux occupent un poste de catégorie A (contre 21 % pour les fonctionnaires). Par ailleurs, il convient de noter que, quel que soit le statut, le nombre d'agents de catégorie A augmente, même si la progression est plus forte parmi les non titulaires.

En volume, pour la catégorie A, les agents non titulaires sont, pour la première fois, plus nombreux que les fonctionnaires (132 agents contre 122).

Près d'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 44 % des effectifs. Vient ensuite la filière administrative qui comptabilise 27 % des agents sur emploi permanent. Quant à la filière culturelle, elle a augmenté de 3 points en deux ans (8 % en 2011).

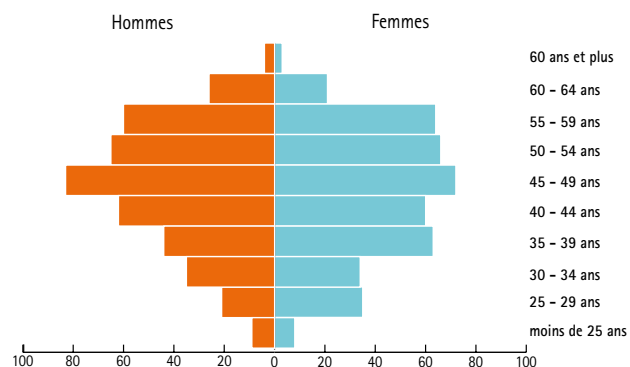
Viellissement des agents sur emploi permanent

L'âge moyen des agents sur emploi permanent est en augmentation depuis 2011 (45 ans contre 44,3 ans en 2011).

Après une baisse de la proportion des agents de moins de 30 ans entre 2009 et 2011 (- 1,5 points), la tendance est désormais à la stabilité : en 2011, les moins de 30 ans représentaient 8,5 %, ils sont 8,7 % en 2013.

En revanche, pour les agents de 50 ans ou plus, leur proportion au sein de l'effectif est à la hausse (37 % en 2013 contre 34 % en 2011).

Pyramide des âges



Comme en 2011, la parité homme / femme au sein des effectifs est respectée. Les femmes représentent 51 % des effectifs sur emploi permanent (50 % en 2011).

Légère hausse des effectifs au cours de l'année

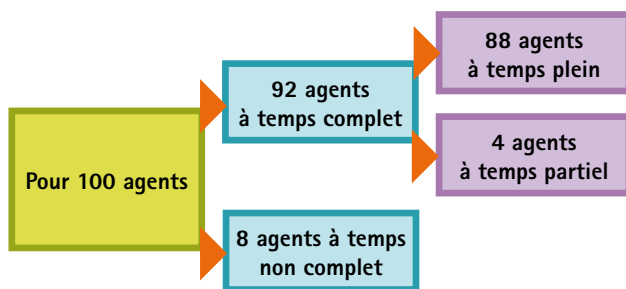
A l'image de l'année précédente de recensement, les effectifs des collectivités et établissements publics de moins de 50 agents s'accroissent au cours de l'année 2013 avec un nombre d'arrivées près de deux fois supérieur à celui des départs, soit un ratio de remplacement de 1,7 en 2013 contre 4,6 en 2011.

	130 Arrivées		75 Départs	
Fonctionnaires	67 agents	51,5 %	40 agents	53 %
Non titulaires	63 agents	48,5 %	35 agents	47 %

Contrairement aux années précédentes, les transferts de compétences ne sont plus le principal motif d'arrivée des fonctionnaires (64 % des arrivées en 2011) mais les **sélections professionnelles regroupant 27 % des arrivées en 2013.**

La part des départs en retraite est stable, représentant 19 % des départs en 2013 comme en 2009. En déclinant les données par statut, la principale cause des départs des fonctionnaires est le détachement ou la mutation (50 %) et pour les non titulaires, ce sont les fins de contrat et les démissions qui arrivent en tête (respectivement 46 % et 31,5 % des départs en 2013).

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 10 % des agents à temps partiel en 2013 (14 % en 2011 et 13 % en 2009).

Un taux d'absence en baisse chez les fonctionnaires

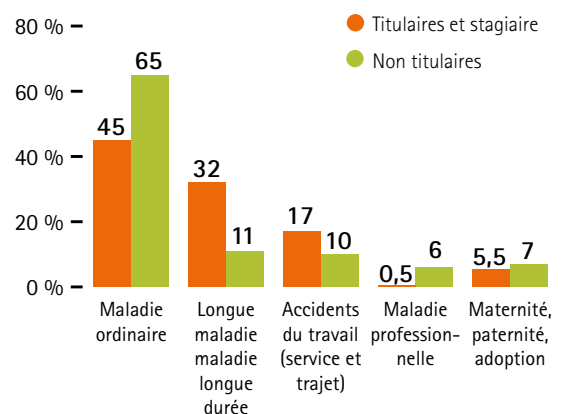
Pour les fonctionnaires, le taux d'absence est en légère baisse, passant de 6,2 % en 2011 à 5,9 % en 2013.

Comparatif du taux d'absence par statut :

- Fonctionnaires : 5,9 % en 2013 contre 6,2 % en 2011 (- 0,3 points)
- Non titulaires : 3,4 % en 2013 contre 3,3 % en 2011 (+ 0,1 points)
- Total des effectifs sur emploi permanent : 5,1 % en 2013 contre 5,3 % en 2011 (- 0,2 points)

Les disparités observées selon le statut de l'agent s'expliquent principalement par le profil même des agents (âge et catégorie hiérarchique essentiellement).

Motifs d'absence par statut



Les principaux motifs d'absence au travail restent la **maladie ordinaire** (représentant 49 % des absences en 2013 contre 53 % en 2011) et la **longue maladie** (27 % en 2013 et 24 % en 2011). Le taux d'absentéisme compressible (la maladie ordinaire et les accidents du travail) reste stable : il s'élève à 3,3 % en 2013 contre 3,1 % en 2011. Tout comme en 2011, le taux d'absentéisme compressible demeure plus élevé chez les fonctionnaires (3,7 %) que chez les non titulaires (2,5 %).

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont été absents 20,3 jours dans l'année 2013 (toutes absences confondues), dont 23,7 jours pour les fonctionnaires et 12,6 jours pour les non titulaires. Le nombre moyen d'absences par agent au sein des collectivités de moins de 50 agents demeure stable au regard des données recensées lors de la précédente collecte (2011).

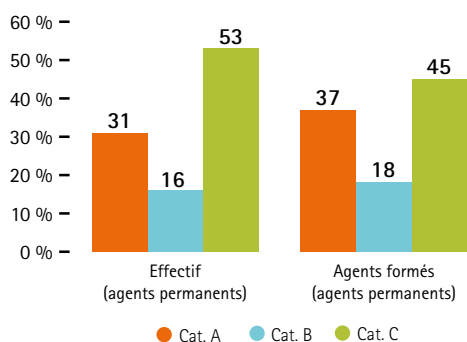
Légère hausse du nombre moyen de jours de formation

On constate une légère hausse du nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent entre 2011 (1,7 jours) et 2013 (2 jours).

A l'exception des agents de catégorie A, le nombre moyen de jours de formation par agent a augmenté :

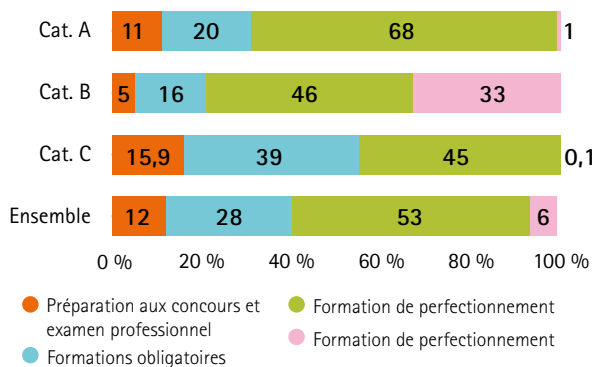
- Agent de catégorie A : 2,3 jours de formation en 2013 et en 2011
- Agent de catégorie B : 2,4 jours en 2013 contre 2 jours en 2011
- Agent de catégorie C : 1,8 jours en 2013 contre 1,5 jours en 2011.

Agents formés et catégorie hiérarchique



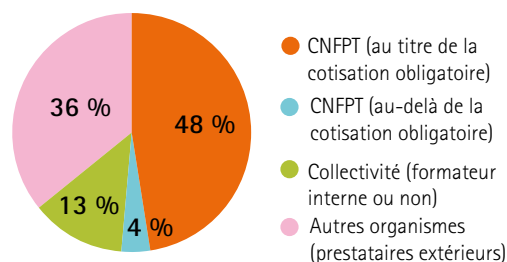
Quelle que soit la catégorie, la formation de perfectionnement est le type de formation le plus suivi, tout particulièrement pour les agents de catégorie A (68 % des formations). Cette tendance était déjà observée en 2011. Par ailleurs, les formations relatives aux préparations aux concours et examens d'accès sont en baisse par rapport à 2011 (- 9 points pour l'ensemble des agents formés), et en particulier pour les agents de catégorie B (- 18 points) et pour les C (- 12 points). En deux ans, on note également une forte hausse des formations personnelles chez les agents de catégorie C.

Répartition des types de formation suivie par les agents



A l'image des précédentes collectes, le principal organisme de formation des collectivités et EP de moins de 50 agents demeure le CNFPT (48 % des jours de formation). Cependant, la proportion des formations réalisées par le CNFPT diminue au profit des autres organismes (prestataires extérieurs), représentant 36 % des jours de formation en 2013 contre 29 % en 2011.

Répartition des jours de formation par organisme



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

En 2013, 66 accidents du travail imputables au service ou au trajet ont été recensés dans les collectivités de moins de 50 agents. Parmi eux, 56 % sont des accidents de service (contre 77 % en 2011). A l'image des précédents REC, ces accidents touchent principalement les agents de la filière technique et ceux de la filière médico-sociale.

Par rapport à 2011, on observe une baisse significative des accidents de travail dans les collectivités de moins de 50 agents, avec un taux d'occurrence qui a diminué de près de moitié entre 2011 et 2013 (7 accidents pour 100 agents en 2013 contre 13 pour 100 agents en 2011).

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

Juin 2015 - Rédaction : Nabila Smane - 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.