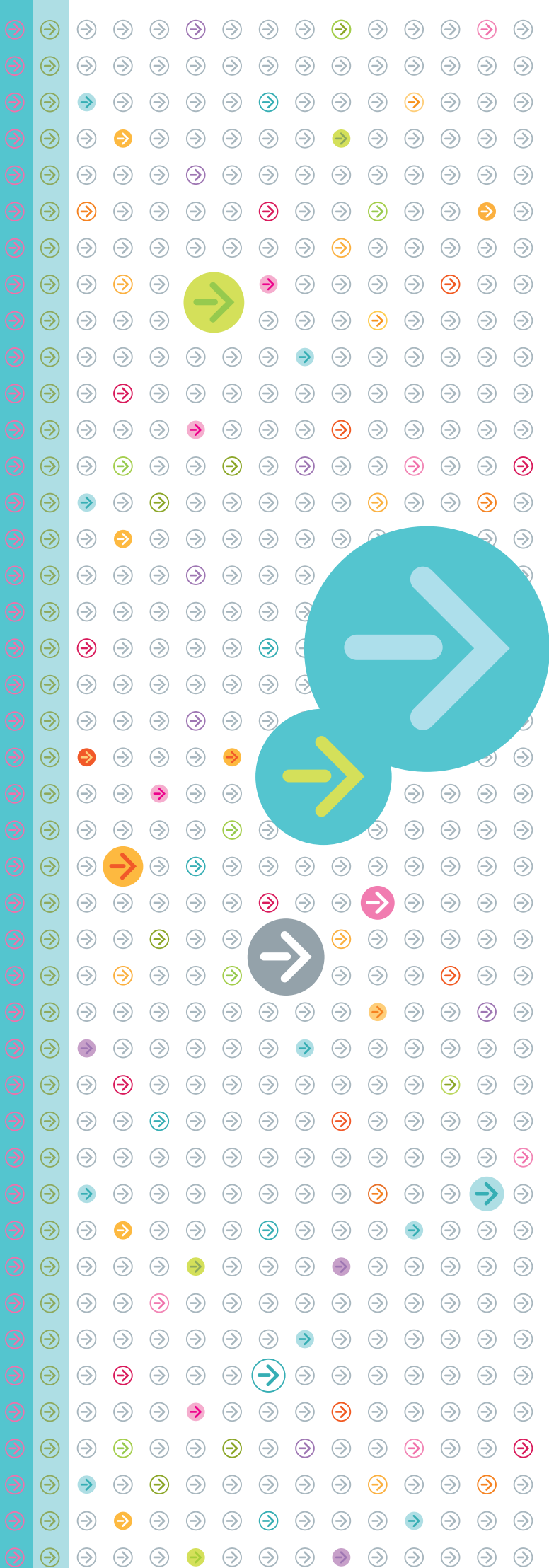




BILAN SOCIAL 2011

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



CADRAGE METHODOLOGIQUE

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

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

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

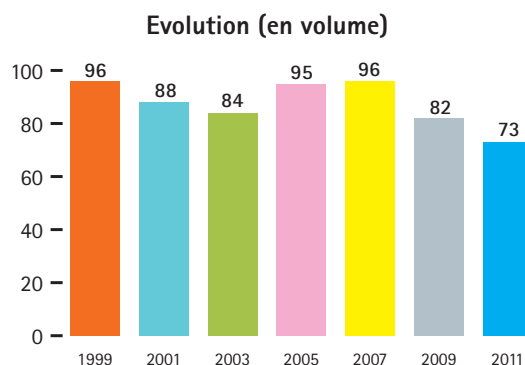
Cette année encore, la répartition par type de collectivités et EP de moins de 50 agents ayant rempli le REC est très proche de celle observée pour l'ensemble des collectivités et EP de moins de 50 agents. Le taux de couverture étant satisfaisant, il n'apparaît pas nécessaire de procéder à un redressement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

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

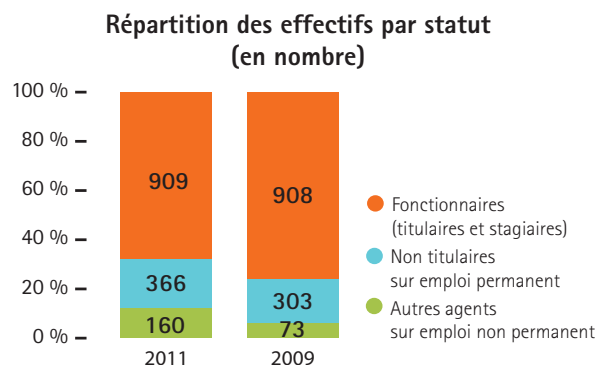
L'attention du lecteur est attirée sur l'hétérogénéité des missions des EPCI (informatique, sociale, funéraire, restauration, etc.), et plus généralement sur la diversité des types d'établissements publics dont les données sont traitées dans ce document. De plus, notons que les REC des OPH ne portent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

LES EMPLOYEURS PUBLICS LOCAUX

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



LES EFFECTIFS RECENSÉS

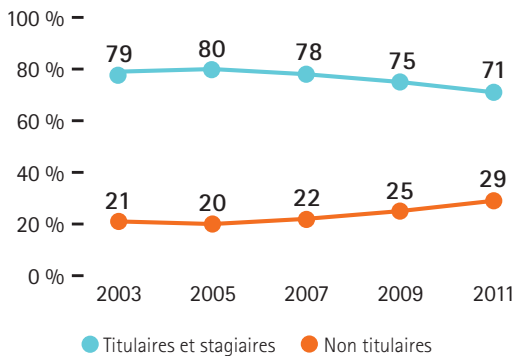


Tous statuts confondus, 1 435 agents ont été dénombrés au sein des 61 collectivités présentées dans cette analyse. Parmi elles, 160 agents occupent des emplois non permanents.

LA PROGRESSION DE LA PART DES AGENTS NON TITULAIRES AU SEIN DES EFFECTIFS SE POURSUIT

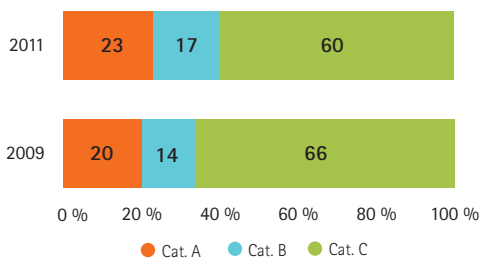
1 275 agents sur emploi permanent travaillaient en 2011 au sein de ces collectivités, répartis comme suit : 909 agents titulaires et 366 agents non titulaires.

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

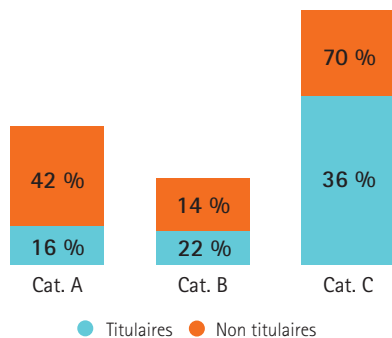


SURREPRÉSENTATION DES CATÉGORIES A AU SEIN DES AGENTS NON TITULAIRES

Répartition des agents par catégorie hiérarchique



Statut par catégorie hiérarchique

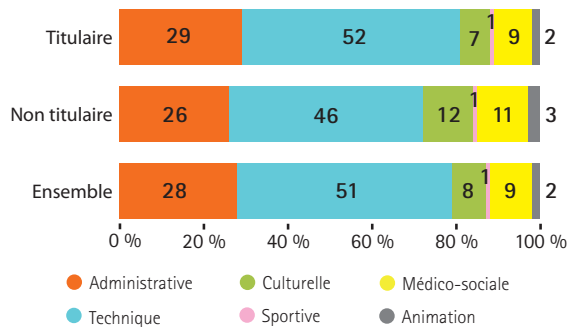


En deux ans, on observe un **accroissement de la part des agents de catégorie A au sein des effectifs** de + 3 points. Ce constat s'explique en partie par l'augmentation au sein des effectifs des agents non titulaires, dont 42 % d'entre eux occupent un poste de catégorie A (contre 16 % pour les fonctionnaires).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

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

1 AGENT SUR DEUX TRAVAILLE DANS LA FILIÈRE TECHNIQUE

Répartition par filière et selon le statut



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

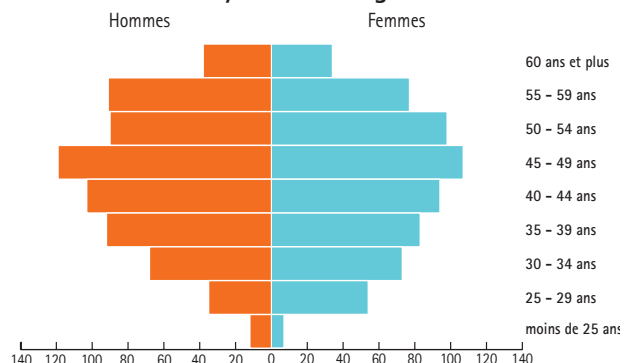
STABILITÉ DE L'ÂGE MOYEN DES AGENTS

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

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

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

Pyramide des âges



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

DES EFFECTIFS EN HAUSSE AU COURS DE L'ANNÉE

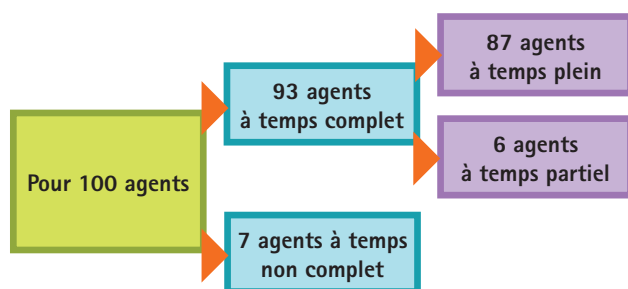
A l'image de l'année précédente de recensement, les effectifs des collectivités et établissements publics de moins de 50 agents s'accroissent au cours de l'année 2011 avec un nombre d'arrivées deux fois supérieur à celui des départs, soit **un ratio de remplacement de 4,6 en 2011** contre 2 en 2009 (247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

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

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

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

STABILITÉ DES QUOTIÉS DE TEMPS DE TRAVAIL



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

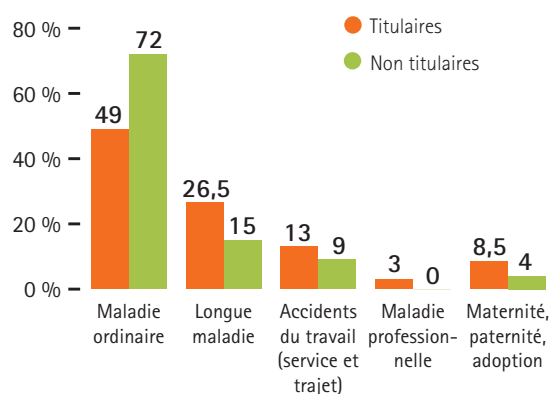
Comme les années précédentes, le temps partiel concerne principalement les femmes puisque les hommes représentent seulement 14 % des agents à temps partiel en 2011 (13 % en 2009, 12 % en 2007 et 2005).

UN TAUX D'ABSENCE STABLE

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

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

Motifs d'absence par statut



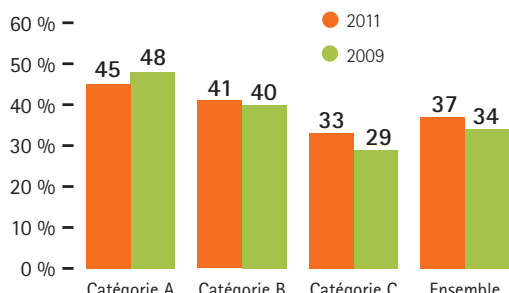
Les **principaux motifs d'absence au travail restent la maladie ordinaire** (représentant 53 % des absences en 2011 contre 55 % en 2009) **et la longue maladie** (24 % en 2011 et 25 % en 2009). Le taux d'absentéisme compressible (la maladie ordinaire et les accidents du travail) reste stable : il s'élève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

AUGMENTATION DU TAUX DE DÉPART EN FORMATION DES AGENTS DE CATÉGORIE C

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

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

Part des agents ayant suivi une formation par catégorie



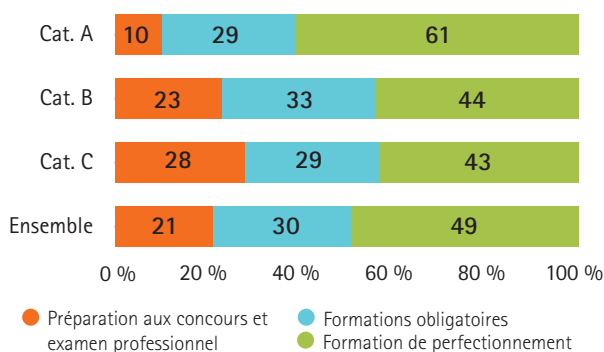
De plus, les disparités persistent entre catégories hiérarchiques ; en effet, **les agents des catégories A et B partent toujours plus longtemps en formation que les catégories C.**

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

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

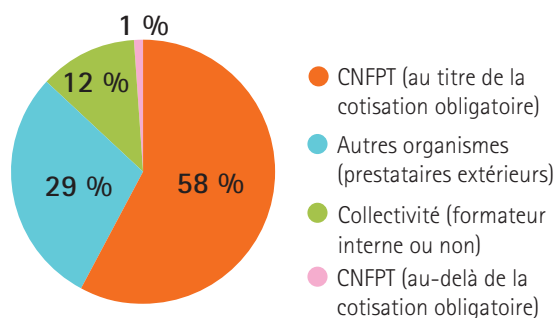
Quelle que soit la catégorie, **la formation de perfectionnement est le type de formation le plus suivi**, tout particulièrement pour les agents de catégorie A (61 % des formations). Malgré tout, par rapport à 2009, ce type de formation est en baisse au profit des formations obligatoires qui ont augmenté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

Répartition des types de formation suivie par les agents



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

Répartition des jours de formation par organisme



AGENTS DES FILIÈRES TECHNIQUE ET MÉDICO-SOCIALE FORTEMENT EXPOSÉS AUX RISQUES PROFESSIONNELS

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

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

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

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

Novembre 2012 - Rédaction : Laurence Feuillat - Direction de l'emploi - Conception graphique : Atelier Maupoux - Mise en pages : Evélyne 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 : Bilan social 2011 - Cellule Etudes, CIG petite couronne.