

Données RH 2024

Le bilan social des collectivités
de la petite couronne

MARS 2026



SOMMAIRE

p 4-5	SYNTHÈSE	p 23-24	5. LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE TÉLÉTRAVAIL
p 6-7	1. LE CADRAGE GÉNÉRAL DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE AU 31 DÉCEMBRE 2024 1. Le cadre réglementaire 2. La méthodologie d'exploitation des données 2024	p 25	6. LE BUDGET ET LA RÉMUNÉRATION
p 8-9	2. LE TAUX DE RETOUR ET LES CARACTÉRISTIQUES DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES	p 26	7. L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
p 10-19	3. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS EN PETITE COURONNE AU 31 DÉCEMBRE 2024 1. Une augmentation des effectifs à nuancer 2. La répartition par statut dans les collectivités de la petite couronne 3. La répartition par genre et par catégorie 4. Filières et cadres d'emplois 5. L'âge moyen des agents de la petite couronne	p 27	8. LE HANDICAP
p 20-22	4. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	p 28-31	9. LA FORMATION
		p 32-36	10. LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA PRÉVENTION DES RISQUES ET LES ABSENCES
		p 37	11. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES
		p 38	12. LES MESURES INDIVIDUELLES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT
		p 39	13. LES RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

SYNTHÈSE

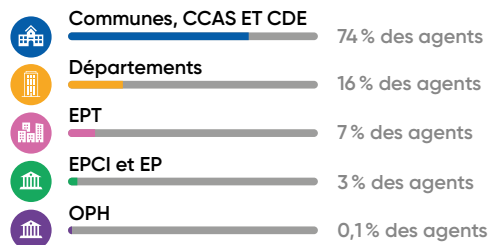
L'exploitation des RSU 2024 transmis par les collectivités de la petite couronne permet de dresser une photographie à un instant T des ressources humaines, un état des lieux de la structure des effectifs sur ce territoire.



BILAN SOCIAL 2024 - DIRECTION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

RÉPARTITION PAR COLLECTIVITÉ

Répartition des effectifs par type de collectivité



Des effectifs employés majoritairement au sein du bloc communal.

Le bloc communal (communes, CCAS et caisse des écoles) concentre près de 3/4 des effectifs recensés.

RÉPARTITION PAR STATUT

EFFECTIFS DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES EN PETITE COURONNE 144 548 agents

119 459 agents Sur emploi permanent (83%)

25 089 agents Sur emploi non permanent (17%)

85 769 Fonctionnaires (72%)

33 690 Contractuels sur emploi permanent (28%)

Près de 3/4 des agents permanents sont des fonctionnaires.

- Augmentation de la part des contractuels (+1 point par rapport à 2023)
- Augmentation du nombre d'apprentis (+35 % depuis 2021)

CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

Répartition par genre



46 ans et 7 mois Age moyen

La moyenne d'âge est stable (par rapport à 2023) et légèrement supérieure à la moyenne d'âge nationale au sein de la FPT (46 ans).

Plus de 6 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes en petite couronne. Les agents de petite couronne sont à 64% des femmes et 36% des hommes.

Répartition par catégorie

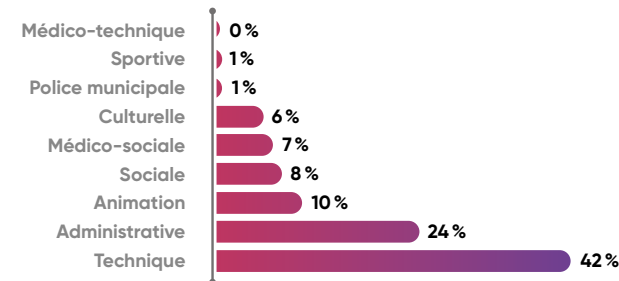


Adjoints techniques (catégorie C) 30%

Près de 2/3 des agents de la petite couronne relèvent de la catégorie C. Une répartition stable par rapport à 2023.

Le cadre d'emplois le plus représenté est celui d'adjoint technique. Le cadre d'emplois d'adjoint technique compte 30 % des agents sur emploi permanent.

Répartition des agents par filière



Forte concentration des effectifs au sein de 3 filières 76 % des effectifs sont concentrés dans la filière technique, la filière administrative et la filière animation.

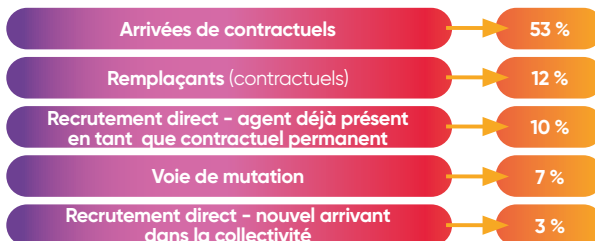
MOUVEMENTS DU PERSONNEL

Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent



* N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année

Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent



On compte 17 068 départs et 18 870 arrivées en 2024.

HANDICAP



7,3 % part des BOETH sur emploi permanent

8 764 agents sur emploi permanent en situation d'handicap

Un taux de BOETH sur emploi permanent en progression par rapport à celui de 2023 (7,2 %).

ENVIRONNEMENT



Près de 9 000 bénéficiaires du forfait mobilité durable (+83 %)

BUDGET ET RÉMUNÉRATION

35 % Part des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement

21 % Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Augmentation d'un point de la part des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement par rapport à 2023

FORMATION



60 483 agents formés



248 194 jours de formation



53 092 755 € de budget alloué à la formation

Poursuite de l'essor du recours à la formation

- 51 % des agents permanents ont suivi au moins une journée de formation (+4 points par rapport à 2023)
- 2,1 jour moyen de formation par agent permanent (+0,2 jour par rapport à 2023)
- Un budget formation plus important (+16 %)

CONDITIONS DE TRAVAIL

Prévention des risques



Absences pour tout motif :
43,6 jours pour les fonctionnaires
20,8 jours pour les contractuels

Un taux d'absentéisme de 8,2 % pour l'ensemble des agents permanents



10 299 accidents de travail



7,1 accidents de travail pour 100 agents

Augmentation du nombre d'accidents de travail :
+0,7 accident de travail pour 100 agents

1. LE CADRAGE GÉNÉRAL DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE AU 31 DÉCEMBRE 2024

1.1 | LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le rapport social unique a été **instauré par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique** du 6 août 2019 et a remplacé le rapport sur l'état de la collectivité (REC) en 2021. Les articles de loi portant sur le RSU figurent dans le code général de la fonction publique au titre III du Livre II (articles L.231-1 à L.232-1 pour la partie législative et articles R. 231-1 à R232-8 pour la partie réglementaire).

L'article R.231-7 instaure l'obligation de le soumettre au comité social territorial. L'avis est ensuite transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante. L'article R.231-8 précise que le RSU doit être rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du RSU au comité social territorial et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte.

L'arrêté du 14 août 2023, modifiant celui du 10 décembre 2021, **reste applicable pour les indicateurs du RSU 2024, identiques à ceux de l'année précédente.**

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a instauré un indicateur égalité femmes hommes reposant sur les données issues du RSU. Cet indicateur visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique impose aux employeurs publics de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Deux décrets d'application pour la fonction publique territoriale détaillent les modalités de calcul, le calendrier, la diffusion et les sanctions en cas de non-respect de ces obligations¹. L'obligation de sa réalisation est renforcée par la sanction pécuniaire prévue en cas de non-respect.

1.2 | LA MÉTHODOLOGIE D'EXPLOITATION DES DONNÉES 2024

Cette synthèse présente les principaux résultats issus des rapports sociaux uniques (RSU) de la petite couronne au 31 décembre 2024.

Les principaux indicateurs sont déclinés par type de collectivités ainsi que par strate d'agents pour les communes. Ces déclinaisons permettent aux collectivités de procéder à des comparaisons et de se situer par rapport à des établissements aux caractéristiques semblables. Les spécificités par type de collectivités sont souvent à mettre en lien avec les compétences exercées par les collectivités et établissements publics concernés.

Certains indicateurs mal ou peu renseignés ne sont pas exploités dans ce document.

¹ Décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 portant sur la publication des indicateurs et les sanctions en cas de non-respect de l'obligation et le décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 portant sur le périmètre des indicateurs et leur mode de calcul.

Grâce à un logiciel de datavisualisation, des tableaux dynamiques sont disponibles sur notre site [Internet](#). Les collectivités peuvent utiliser cet outil pour se comparer à des structures similaires (type de collectivités et/ou strates de communes) et sur les données des 5 derniers RSU (RSU 2020 à 2024).

Précisions méthodologiques - Les résultats présentés dans cette étude sont une exploitation statistique des données RSU au 31 décembre 2024 transmises par les collectivités concernées, elles sont donc uniquement déclaratives. Ces données n'ont pas été pondérées et portent, pour l'essentiel, sur les emplois permanents (sauf mention contraire).



Comparaison à champ constant

Les comparaisons d'une année sur l'autre peuvent impliquer des biais liés au fait que les collectivités répondantes peuvent varier. Afin de prendre en compte l'impact de ces changements sur les tendances observées, un encart est spécifiquement consacré aux évolutions temporelles **à champ constant** sur les trois dernières années (RSU au 31 décembre 2022, 2023 et 2024).

Ces parties sont identifiées par le pictogramme ci-dessus. En effet, ont été retenues dans ce champ constant, uniquement les collectivités qui ont transmis leur RSU sur les trois dernières années, ce qui représentent 60 % de l'ensemble des collectivités de petite couronne. Celles qui ne l'ont fait qu'une ou deux années sur les trois en sont écartées.

2. LE TAUX DE RETOUR ET LES CARACTÉRISTIQUES DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES

Pour cette campagne, le **taux de retour global** des RSU s'élève à **82 % de l'ensemble des collectivités du territoire**, soit 270 collectivités et établissements publics (EP) sur les 329 que compte la petite couronne au 31 décembre 2024. Ces retours couvrent **95 % des effectifs de petite couronne**.

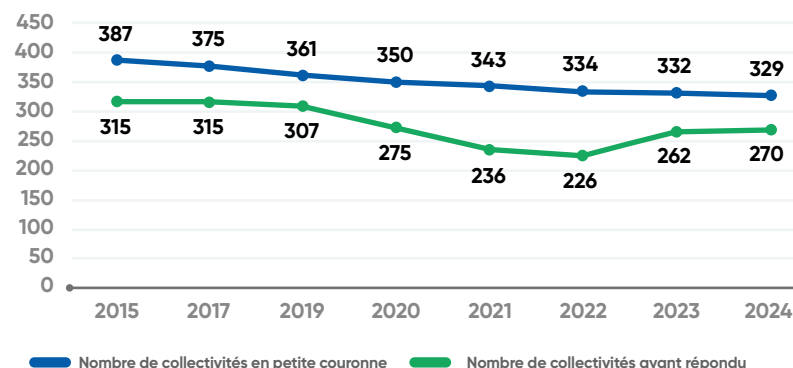
La baisse du nombre de collectivités comptabilisées en petite couronne, entamée en 2015, se poursuit en 2024 avec 3 collectivités en moins par rapport à 2023. Cette diminution est due à la dissolution de 3 syndicats.

Le taux de retour de cette campagne progresse de 3 points pour le nombre de collectivités répondantes et de 8 points pour les effectifs de petite couronne collectés, comparativement à la campagne de l'année précédente.

Les 270 collectivités et établissements publics ayant répondu au RSU 2024 se répartissent comme suit :

- 3 départements sur 3 recensés, soit un taux de retour de 100 %,
- 11 EPT sur 11 recensés, soit un taux de retour de 100 %,
- 109 communes sur 123, soit un taux de retour de 89 %
- 96 CCAS et caisses des écoles sur 121, soit un taux de retour de 79 %,
- 3 OPH sur 13 recensés, soit un taux de retour de 23 %,
- 48 EPCI sur 58 recensés, soit un taux de retour de 83 %.

Evolution du taux de retour du REC/RSU en petite couronne



La typologie des collectivités ayant répondu au RSU 2024 reste globalement similaire à celle observée en 2023. On constate toutefois une progression des réponses au sein des EPT (+9 points), des communes (+4 points), ainsi que des CCAS et des caisses des écoles (+4 points), tandis qu'une légère baisse est enregistrée du côté des OPH (-8 points).

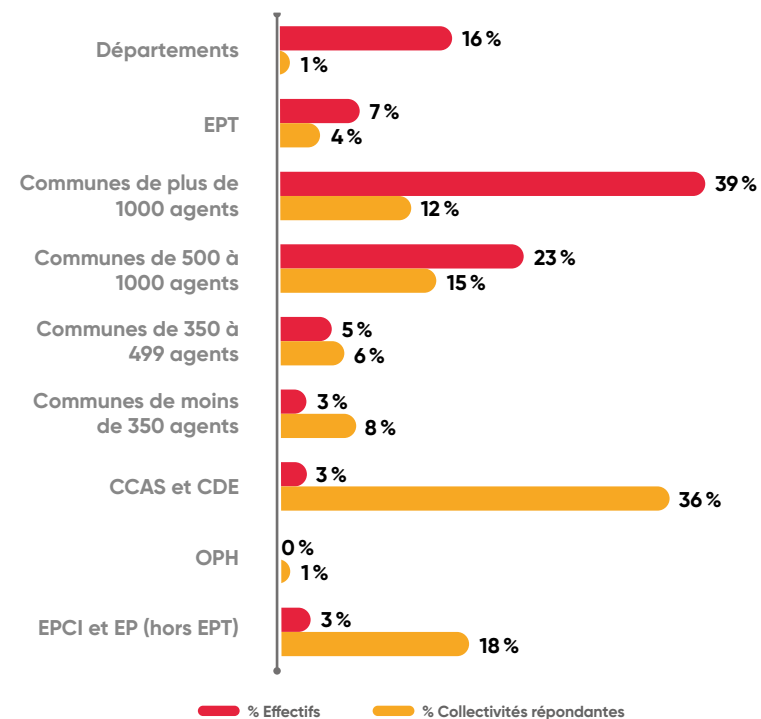
Taux de retour par type de collectivités et par effectif représenté

	2023		2024	
	% Collectivités répondantes	% Effectif	% Collectivités répondantes	% Effectif
Départements	1%	17%	1%	16%
EPT	4%	5%	4%	7%
Communes	40%	72%	40%	71%
CCAS et CDE	35%	3%	36%	3%
OPH	2%	0%	1%	0%
EPCI et EP (hors EPT)	19%	3%	18%	3%

Le bloc communal demeure le type de collectivités le plus important en termes d'effectifs, il concentre 71 % des effectifs et 40 % du nombre de collectivités répondantes.

Les départements représentent 1 % des collectivités répondantes, alors qu'ils regroupent à eux seuls plus de 16 % des effectifs collectés.

Typologie des collectivités ayant transmis leur RSU en 2024



3. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS EN PETITE COURONNE AU 31 DÉCEMBRE 2024

3.1 | UNE AUGMENTATION DES EFFECTIFS À NUANCER

Les effectifs recensés grâce aux RSU transmis par les collectivités ont augmenté de 6 % par rapport à 2023. Toutefois, les collectivités répondantes n'étant pas exactement les mêmes d'une année sur l'autre, il convient d'être prudent sur l'interprétation des évolutions. En effet, le taux de retour a progressé de 3 points entre 2023 et 2024, permettant ainsi à un plus grand nombre de collectivités de renseigner leurs effectifs.

Pour cette raison, il est plus fiable de se reporter à l'analyse réalisée à champ constant en matière d'évolution des effectifs.



A champ constant, les effectifs globaux demeurent stables sur les trois dernières années. On observe toutefois une progression continue du nombre de contractuels entre 2022 et 2024, avec une hausse de 14 % sur la période, tandis que les effectifs de fonctionnaires enregistrent une diminution progressive de 5 %.

3.2 | LA RÉPARTITION PAR STATUT DANS LES COLLECTIVITÉS DE LA PETITE COURONNE

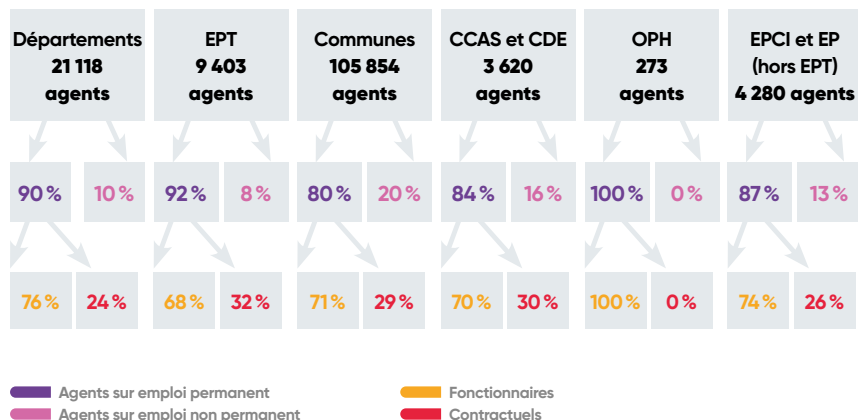
La collecte des RSU a permis de recenser 144 548 agents territoriaux au 31 décembre 2024, y compris ceux occupant un emploi non permanent.

Parmi eux, **119 459 agents sur emploi permanent** travaillent au sein des collectivités et établissements publics de la petite couronne, dont 72 % de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et **25 089 agents sur emploi non permanent**².



² Les emplois non permanents regroupent : les collaborateurs de cabinet, les contractuels recrutés sur un contrat de projet, les assistants maternels et familiaux, les saisonniers ou occasionnels, les emplois aidés, les apprentis, les personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire, les vacataires et les non classables.

Répartition par statut et selon le type de collectivités



Sur emploi permanent, la répartition selon le statut oscille entre 68 % et 100 % de fonctionnaires selon le type de collectivités. On constate une part plus importante de fonctionnaires au sein des départements (76 %) et des EPCI et EP (hors EPT) (74 %). Les effectifs des OPH sont quant à eux exclusivement fonctionnaires, les salariés de droit privé des OPH ne faisant pas partie du champ du RSU.

Les emplois permanents en petite couronne

Le bloc communal regroupe 84 868 agents permanents, les départements 18 907 agents, les EPT 8 674 agents, les EPCI et EP (hors EPT) 3 705 agents.

72 % des emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires. Ce taux atteint 76 % au sein des départements, ce qui signifie que près de 8 agents permanents sur 10 y sont des fonctionnaires. Bien que les

départements demeurent la collectivité comptant la proportion la plus élevée de fonctionnaires, cette part poursuit sa baisse : -4 points en 2023 par rapport à 2022, puis -1 point supplémentaire en 2024. Concernant les communes, on observe que la part des contractuels progresse à mesure que la taille de la commune diminue.

	Nb d'agents permanents	Effectif minimum par type de collectivité	Effectif maximum par type de collectivité	Nombre moyen d'agents sur emploi permanent	Part des fonctionnaires sur emploi permanent
Départements	18 907	4 536	7 531	6 302	76 %
EPT	8 674	56	1 918	788	68 %
Communes	84 868			778	71 %
Communes de plus de 1 000 agents	46 785	1 006	2 267	1 462	72 %
Communes de 500 à 1 000 agents	27 864	521	1 000	691	71 %
Communes de 350 à 499 agents	6 330	353	495	422	67 %
Communes de moins de 350 agents	3 889	13	312	177	68 %
CCAS et CDE	3 032	1	386	35	70 %
OPH	273	33	163	91	100 %
EPCI et EP (hors EPT)	3 705	1	1 670	80	74 %

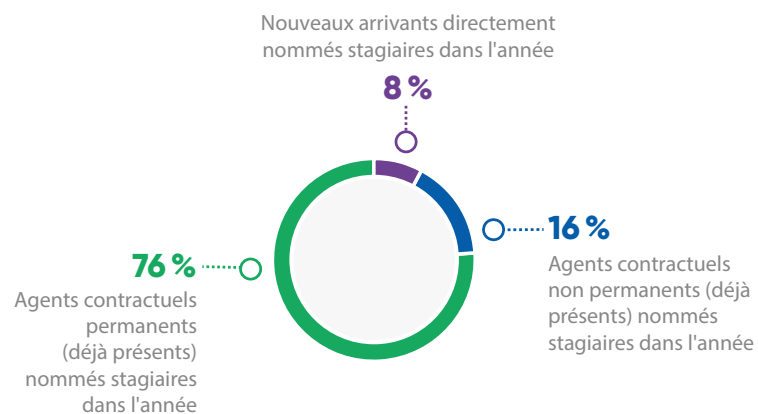
Nouvelle hausse du nombre CDI conclus en 2024

Au cours de l'année 2024, **748 CDI ont été conclus** soit une augmentation de 5 % par rapport à 2023. La proportion d'agents en CDI parmi les contractuels occupant un emploi permanent atteint 12 %, contre 10 % l'année précédente.

Titularisations et stages au cours de l'année 2024

Il est à noter que **3 072 agents ont été titularisés ou stagiaires** au cours de l'année 2024, soit une augmentation de 11 % par rapport à 2023. Parmi ces agents, 9 agents sur 10 étaient des agents contractuels sur poste permanent ou non permanent en 2024.

Répartition des agents nommés stagiaires en 2024



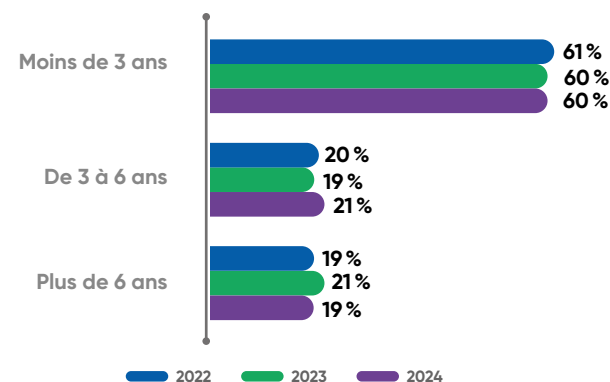
Le nombre d'agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage s'élève à 3 364 agents, soit 2,8 % des agents sur emploi permanent et 19 % d'agents stagiaires titularisés de plus que 2023.

28 % des agents sur emploi permanent sont contractuels. Parmi eux, 6 sur 10 sont en contrat depuis moins de 3 ans

La part des agents en contrat depuis moins de 3 ans est identique entre 2023 et 2024 (60 %) et reste en volume l'ancienneté la plus importante.

La répartition des contractuels par ancienneté reste globalement stable depuis 2022. Bien qu'elle enregistre une baisse de 2 points par rapport à 2023, la part des contractuels de plus de six ans retrouve son niveau de 2022 (19 %).

Répartition des contractuels sur emploi permanent par ancienneté



Les emplois non permanents en petite couronne

En dépit de la hausse du taux de retour du RSU, **le nombre d'agents sur emploi non permanent reste stable**. En effet, au 31 décembre 2024, les collectivités répondantes emploient **25 089 contractuels sur emploi non permanent** dont 42 % sont des vacataires (hors jury de concours) et 21 % sont des agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ces agents sont à 70 % des femmes.

	Effectif	%	Part des femmes
Vacataires (hors jury de concours)	10 456	42 %	67 %
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	5 309	21 %	68 %
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	4 290	17 %	76 %
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	1 426	6 %	71 %
Apprentis	1 275	5 %	61 %
Assistants familiaux	1 161	5 %	90 %
Assistants maternels	613	2 %	100 %
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	245	1 %	40 %
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	189	1 %	82 %
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	95	0 %	49 %
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner uniquement par les CDG)	30	0 %	77 %
Total général	25 089	100 %	70 %

Le recours à l'apprentissage en petite couronne, déjà en hausse en 2022, a continué de progresser en 2023 puis en 2024. Après une augmentation de 16 % entre 2021 et 2022, suivie d'une nouvelle hausse de 9 % entre 2022 et 2023, on dénombre désormais **1 275 apprentis en 2024**, soit une progression supplémentaire de 7 % par rapport à 2023.

Bien qu'à la hausse, le nombre d'agents recrutés sur contrat de projet demeure marginal avec seulement 95 agents recrutés dans ce cadre (contre 65 en 2023) à l'échelle de la petite couronne.

Focus sur les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels³ représentent 0,4 % de l'effectif permanent en petite couronne. Ils sont très légèrement masculins (51 %), un ratio qui contraste avec la forte féminisation des emplois publics de la petite couronne (64 %). Ces postes relèvent majoritairement de la filière administrative, qui concentre 62 % des effectifs concernés.

Au 31 décembre 2024, le RSU fait état de **465 emplois fonctionnels**. Parmi eux, les fonctionnaires sont essentiellement issus de la fonction publique territoriale (82 %) ; seulement 5 % (24 agents) sont issus d'une autre administration (fonction publique hospitalière ou fonction publique d'Etat) et 12 % sont des contractuels sur emploi permanent. Les emplois de directeur général adjoint des services représentent 62 % des emplois fonctionnels. Le cadre d'emplois des attachés est le plus fréquent à hauteur de 43 % de l'effectif concerné.

Les communes concentrent à elles seules 80 % des emplois fonctionnels, alors qu'elles représentent globalement 73 % des effectifs.

Le taux de féminisation de ces emplois est le plus important au sein des communes de 350 à 499 agents (59 %). Ce taux est resté stable entre 2023 et 2024 sur l'ensemble de la petite couronne.

³ Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par une collectivité ou un établissement sont limitativement énumérés par l'article L412-6 du code général de la fonction publique. La notion d'emploi fonctionnel est liée à celle des seuils démographiques, lesquels sont fixés par la loi ou par un décret.

Répartition du taux des emplois fonctionnels, du taux de féminisation et de la part des emplois administratifs par type de collectivités

	Agents permanents	Répartition des emplois fonctionnels	Taux de féminisation	Part des emplois administratifs
Départements	16 %	5 %	39 %	55 %
EPT	7 %	10 %	47 %	42 %
Communes	71 %	80 %	51 %	65 %
Communes de plus de 1 000 agents	39 %	35 %	50 %	61 %
Communes de 500 à 1 000 agents	23 %	31 %	51 %	68 %
Communes de 350 à 499 agents	5 %	8 %	59 %	59 %
Communes de moins de 350 agents	3 %	6 %	45 %	86 %
CCAS et CDE	3 %	0 %	0 %	0 %
OPH	0 %	0 %	0 %	0 %
EPCI et EP (hors EPT)	3 %	5 %	28 %	42 %
Ensemble petite couronne	100 %	100 %	49 %	62 %

⁴ Part des femmes par versant et par catégorie au 31 décembre 2023 du [rapport annuel sur l'état de la fonction publique](#) – Edition 2025 p.11

3.3 | LA RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE

Plus de 6 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes en petite couronne

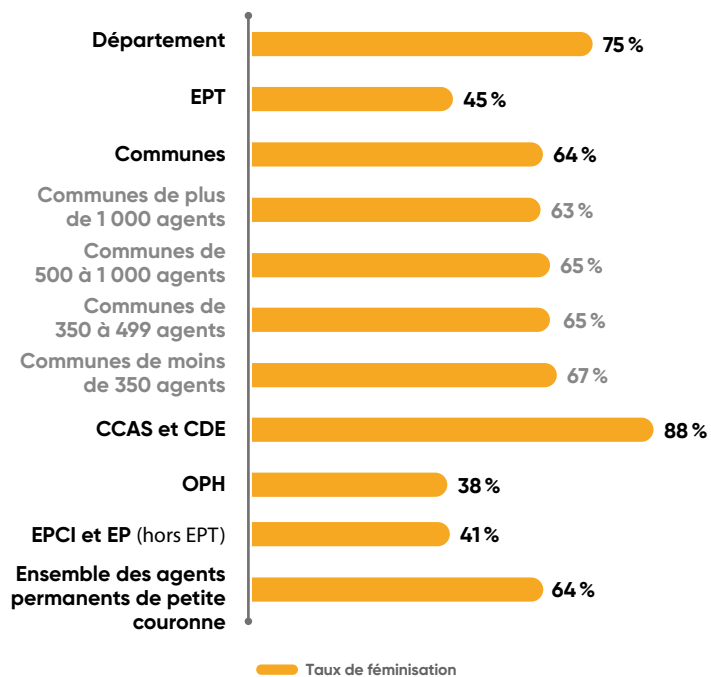
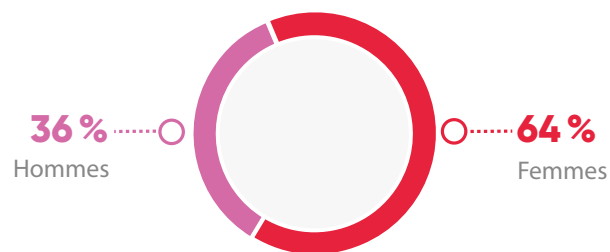
Les agents de la petite couronne sont à **64 % des femmes** et à 36 % des hommes. Cette part varie selon le type de collectivités et s'explique par leurs missions et les métiers qui les composent. Ce taux de féminisation est relativement stable par rapport à l'année précédente (-1 point) et dépasse de 2 points celui de l'ensemble de la fonction publique territoriale (62 %)⁴.

Ainsi, les CCAS-CDE sont les établissements où la part des femmes est la plus élevée (88 %). Les métiers exercés appartiennent au secteur médico-social, traditionnellement très féminisé. Le taux de féminisation au sein des départements, chefs de file de l'action sociale, atteint également un niveau élevé (75 %).

Les taux de féminisation des communes de moins de 1 000 agents sont supérieurs à la moyenne, oscillant entre 65 % et 67 % des effectifs. La forte proportion des métiers très féminisés dans les petites collectivités, tels qu'agent territorial spécialisé des écoles maternelles ou agent d'entretien, peut expliquer les différences de taux de féminisation avec les plus grandes communes.

Avec 45 % des femmes, les EPT comptent une plus grande part d'hommes parmi ses agents, en lien avec la présence de nombreux métiers techniques à dominante masculine.

Répartition des agents permanents par genre

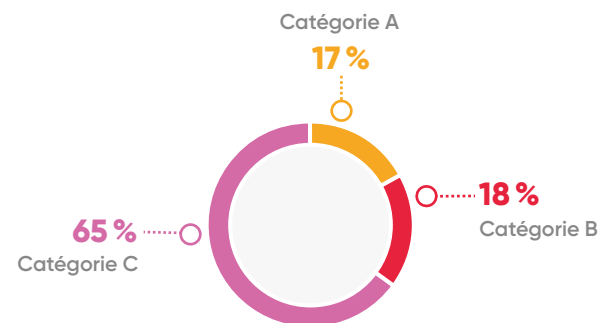


Près des 2/3 des agents de la petite couronne sont de catégorie C

En petite couronne, **65 % des agents sur emploi permanent relèvent de la catégorie C**, 18 % de la catégorie B et 17 % de la catégorie A. Ces taux étaient identiques en 2022 et 2023.

La répartition par catégorie est différente selon le type de collectivités, même si les agents de la catégorie C sont toujours majoritaires. Les départements, les EPT, les EPCI et EP (hors EPT), quant à eux, comptent près d'un quart, voire un tiers d'agents de catégorie A.

Répartition par catégorie hiérarchique



	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Départements	34%	22%	43%
EPT	26%	28%	46%
Communes	12%	16%	72%
Communes de plus de 1 000 agents	13%	16%	71%
Communes de 500 à 1 000 agents	11%	16%	73%
Communes de 350 à 499 agents	12%	17%	71%
Communes de moins de 350 agents	9%	17%	74%
CCAS et CDE	18%	17%	65%
OPH	8%	8%	84%
EPCI et EP (hors EPT)	28%	21%	51%
Ensemble des agents permanents de petite couronne	17%	18%	65%

3.4 | FILIÈRES ET CADRES D'EMPLOIS

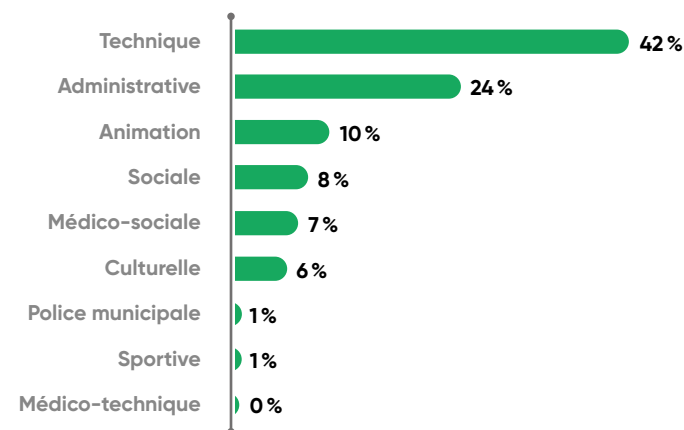
■ Deux tiers des effectifs appartiennent aux filières technique et administrative

66% des effectifs sont concentrés dans les filières technique et administrative. Le poids de la filière technique est prépondérant, elle regroupe un peu plus de 4 agents sur 10.

La part de la filière animation reste relativement stable en 2024 passant de 11% à 10% des effectifs.

Les filières médico-sociale et sociale représentent à peu près le même nombre d'agents (plus de 7%), suivies par la filière culturelle qui réunit 6% des agents sur emploi permanent et des filières police municipale et sportive qui réunissent 1% des effectifs permanents.

■ Répartition des agents par filière



Cette répartition par filière diffère selon le type d'employeurs et les missions qu'il exerce. Les CCAS-Caisse des écoles disposant de fortes prérogatives dans l'action sociale concentrent plus de 50 % de leurs effectifs dans les filières sociale et médico-sociale, contre seulement 15 % dans l'ensemble des collectivités.

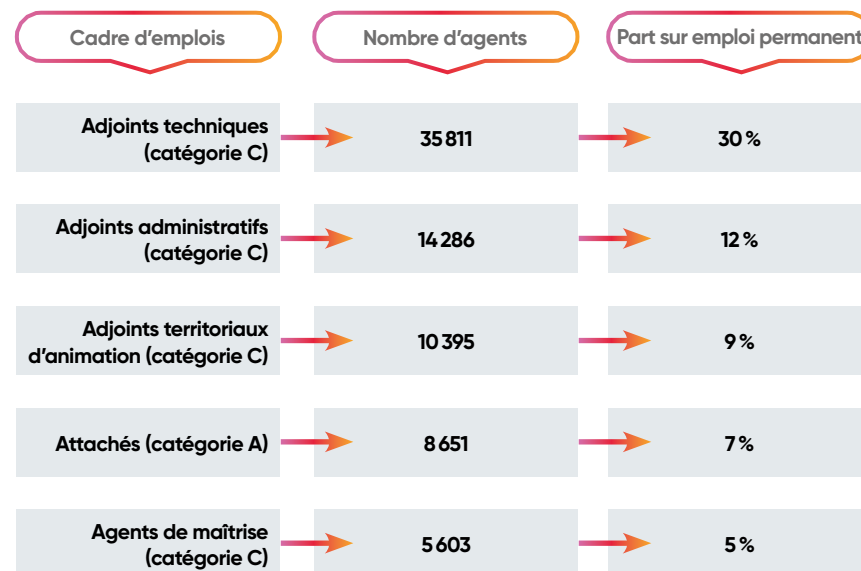
La filière administrative est surreprésentée dans tous les types de collectivités hors communes (entre 26 et 32 %). La filière technique l'est particulièrement dans les communes (44 %), les OPH (73 %) et les EPCI et EP (hors EPT) (62 %). La part de la filière culturelle est supérieure à la moyenne des collectivités dans les EPT : elle représente 29 % des effectifs contre 6 % dans l'ensemble des collectivités de la petite couronne, en lien avec la gestion des conservatoires et des bibliothèques relevant de ces établissements.

■ Répartition des filières par type de collectivités

	Département	EPT	Communes	CCAS et CDE	OPH	EPCI et EP (hors EPT)
Technique	37%	41%	44%	15%	73%	62%
Administrative	32%	26%	22%	27%	27%	27%
Animation	1%	0%	14%	4%	0%	9%
Sociale	12%	0%	7%	39%	0%	1%
Médico-sociale	16%	0%	6%	13%	0%	1%
Culturelle	2%	29%	5%	1%	0%	0%
Police municipale	0%	0%	2%	0%	0%	0%
Sportive	0%	3%	1%	0%	0%	0%
Médico-technique	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%

■ Les 5 premiers cadres d'emplois

Au sein de l'ensemble des collectivités de la petite couronne, **le cadre d'emplois le plus représenté est celui d'adjoint technique qui compte 30 % des agents sur emploi permanent**. Le top 5 des cadres d'emplois représente plus de 6 agents sur 10 et est identique à celui de l'année précédente.

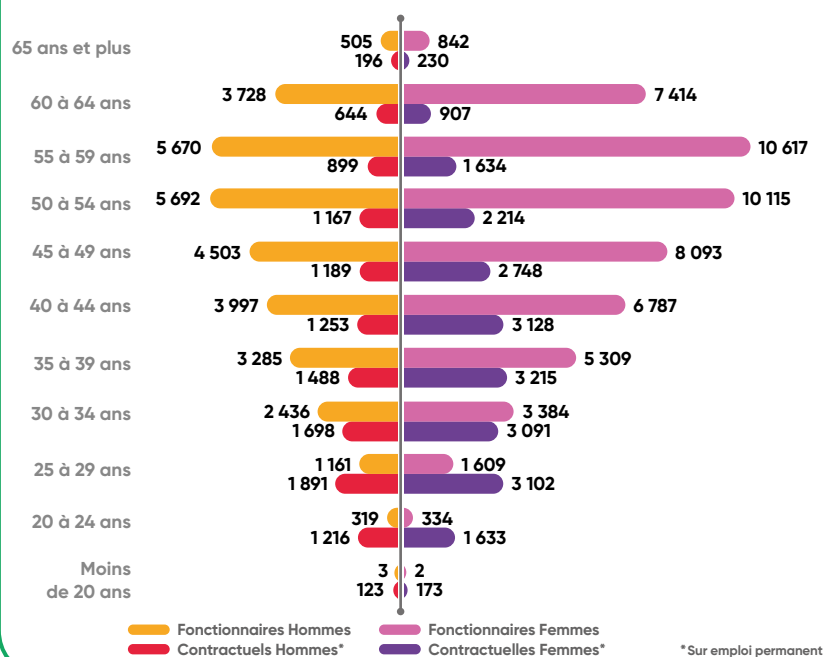


3.5 | L'ÂGE MOYEN DES AGENTS DE LA PETITE COURONNE

Les agents sur emploi permanent en petite couronne ont en moyenne 46 ans et 7 mois

L'âge moyen des fonctionnaires, de 49 ans et 1 mois, est supérieur de 8 ans et 11 mois à celui des contractuels (40 ans et 2 mois). L'âge moyen des femmes sur emploi permanent, de 46 ans et 9 mois, est supérieur de 8 mois à celui des hommes (46 ans et 1 mois).

Pyramide en forme de champignon, signe du vieillissement des effectifs



Un tiers des fonctionnaires ont plus de 55 ans

La part des agents de moins de 30 ans est stable depuis 2019 (10%). À l'inverse, la part des agents de plus de 55 ans, en hausse constante depuis 2015, s'était stabilisée à 27% depuis 2021, enregistrant une très légère hausse pour atteindre 28% en 2024.

Parmi les fonctionnaires, on compte 34% d'agents de plus de 55 ans et 4% d'agents de moins de 30 ans.

En revanche parmi les contractuels sur emploi permanent, on compte 13% d'agents de plus de 55 ans et 24% d'agents de moins de 30 ans.

Part des moins de 30 et plus de 55 ans par statut

	Fonctionnaires	Contractuels sur EP	Ensemble	Part des femmes
Part des moins de 30 ans	4%	24%	10%	58%
Part des plus de 55 ans	34%	13%	28%	65%

■ Lente progression du vieillissement des effectifs

Entre 2015 et 2024, la part des moins de 30 ans reste relativement stable (-1 point), alors que celle des plus de 55 ans est en nette progression (+7 points).

Le vieillissement des agents territoriaux progresse plus lentement depuis 2019. En effet, entre 2015 et 2024, l'âge moyen a augmenté de 1 an et 6 mois. Néanmoins, cette augmentation n'est que de 1 à 3 mois entre chaque exercice de 2019 à 2024.

■ Age moyen et part des moins de 30 ans et plus de 55 ans de 2015 à 2024

	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Age moyen	45 ans et 1 mois	45 ans et 9 mois	46 ans et 1 mois	46 ans et 2 mois	46 ans et 5 mois	46 ans et 6 mois	46 ans et 6 mois	46 ans et 7 mois
Part des moins de 30 ans	11%	10%	9%	9%	9%	9%	10%	10%
Part des plus de 55 ans	21%	24%	25%	26%	27%	27%	27%	28%

4. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Si l'on compare la photographie des effectifs au 31 décembre des 2 années 2023 et 2024, on observe une augmentation du nombre d'agents renseignés par les collectivités répondantes de la petite couronne. Cette augmentation peut être imputée en partie au taux de retour plus important cette année représentant 95% des effectifs de petite couronne en 2024 contre 87% en 2023. On peut néanmoins observer des tendances sur l'évolution par statut.

En effet, le nombre de fonctionnaires recensé a augmenté de 6% et celui des contractuels sur emploi permanent a augmenté de 12%.

Variation des effectifs par statut

	Effectif au 31/12/2023	Effectif au 31/12/2024	Variation
Fonctionnaires	81 158	85 769	+6%
Contractuels	30 047	33 690	+12%
Ensemble emplois permanents	111 205	119 459	+7%

Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent (fonctionnaires et contractuels) en 2024

Fin de contrat*	27%
Départ à la retraite	15%
Mutation (changement de collectivité)	14%
Démission	11%
Mise en disponibilité sur demande	5%

*N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année

Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent (fonctionnaires et contractuels) en 2024

Arrivées de contractuels	53%
Remplacements (contractuels)	12%
Recrutement direct de fonctionnaires - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	10%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct de fonctionnaires - Nouvel arrivant dans la collectivité	3%

Alors qu'environ 3 départs sur 10 relèvent d'une fin de contrat, plus de la moitié des arrivées en 2024 correspondent à des recrutements de personnels contractuels.

Au cours de l'année 2024, 159 ruptures conventionnelles ont été actées soit une baisse de 14% par rapport à 2023.

Motifs d'arrivées des fonctionnaires

6 355 fonctionnaires ont été recrutés en 2024. Le recrutement direct et la voie de mutation représentent près de 66% des motifs d'arrivée des fonctionnaires en petite couronne.

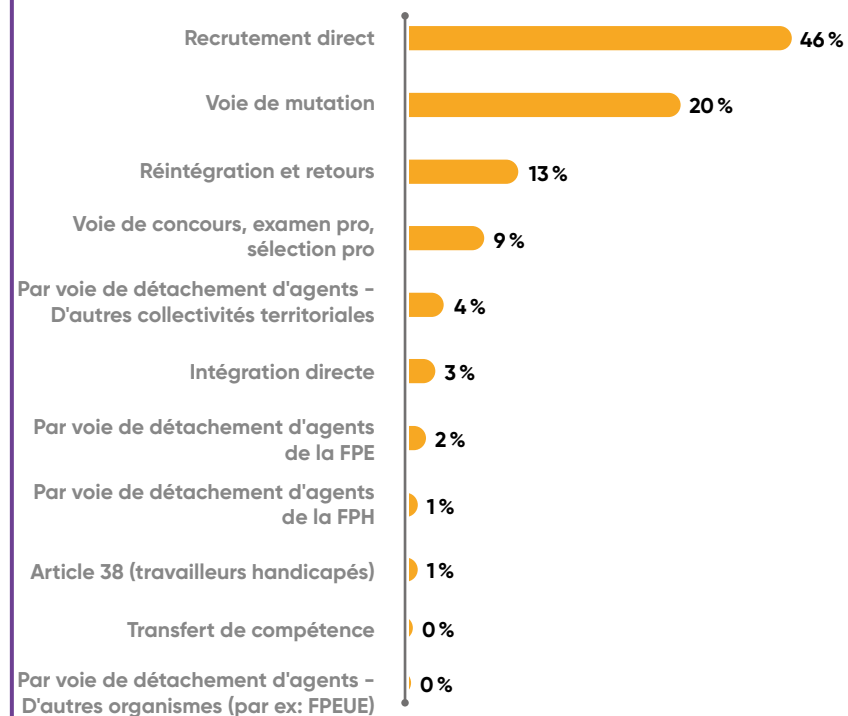
Le recrutement direct reste le premier motif d'arrivée des fonctionnaires, enregistrant une progression de 3 points entre 2023 et 2024. Il représente désormais plus de 4 arrivées sur 10 et dépasse même la moitié des arrivées de fonctionnaires dans les communes.

Les mutations constituent le deuxième motif d'intégration des fonctionnaires, représentant plus de 2 arrivées sur 10. Ce mode de recrutement est particulièrement prédominant dans les communes de moins de 350 agents, les CCAS, les EPCI et les EP (hors EPT), où il concerne plus de 3 arrivées sur 10 de fonctionnaires.

Les réintégrations et retours d'agents se classent au troisième rang des motifs d'arrivée, représentant plus d'un agent sur 10. Ce taux est encore plus significatif dans les départements, où près de 2 fonctionnaires sur 10 arrivent pour ce motif.

Enfin, les recrutements par voie de concours occupent la 4^e position, avec une proportion particulièrement marquée au sein des départements et des EPT (respectivement 13 et 12%), tandis que les détachements, en 5^e position, sont plus représentés au sein des départements.

Motif d'arrivées des fonctionnaires



* Article 38 : recrutement sans concours d'une personne reconnue travailleur handicapé sur contrat en vue d'une titularisation

Principaux motifs d'arrivées par type de collectivités

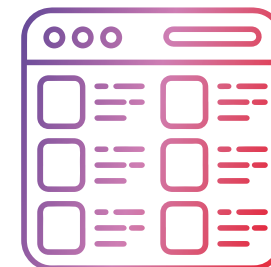
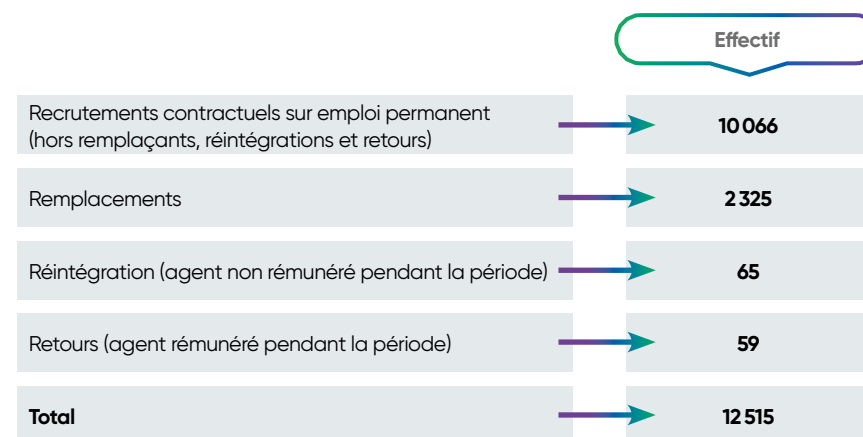
	Recrutement direct	Voie de mutation	Réintégration et retours	Voie de concours	Détachement
Départements	20 %	23 %	20 %	13 %	11 %
EPT	49 %	26 %	8 %	12 %	1 %
Communes	51 %	17 %	14 %	8 %	2 %
Communes de plus de 1 000 agents	50 %	17 %	15 %	9 %	3 %
Communes de 500 à 1 000 agents	52 %	15 %	14 %	7 %	2 %
Communes de 350 à 499 agents	56 %	19 %	11 %	5 %	4 %
Communes de moins de 350 agents	47 %	30 %	5 %	8 %	3 %
CCAS et CDE	35 %	34 %	6 %	11 %	5 %
OPH	0 %	0 %	100 %*	0 %	0 %
EPCI et EP (hors EPT)	50 %	32 %	2 %	5 %	5 %
Total général	46 %	20 %	13 %	9 %	4 %

* Une seule arrivée a été enregistrée au sein des OPH pour motif de réintégration ou de retour, ce qui explique un taux de 100 %. Le RSU concerne exclusivement les effectifs relevant du secteur public. À ce titre, les personnels des OPH relevant du secteur privé ne sont pas intégrés dans le périmètre de collecte.

Arrivées de contractuels sur emploi permanent

12 515 contractuels ont rejoint les collectivités de petite couronne durant l'année 2024.

Motifs d'arrivées des contractuels sur emploi permanent



5. LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE TÉLÉTRAVAIL

5% des agents sont à temps non complet

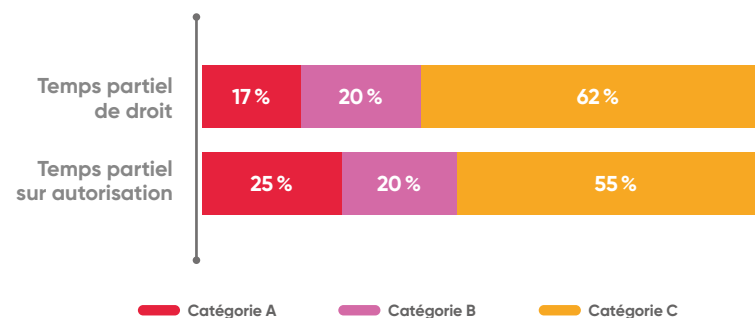
Les quotités de temps de travail autres que le temps complet sont peu fréquentes en petite couronne. Seuls 5% des agents travaillent à temps non complet, c'est-à-dire pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence.

Répartition du temps partiel par quotité



4% des agents sur emploi permanent exercent leurs fonctions à temps partiel dont près de 91% de femmes. Les agents à temps partiel travaillent le plus souvent à un taux se situant entre 80% et 90%. Les agents de catégorie C sont légèrement plus représentés parmi les bénéficiaires d'un temps partiel de droit (62%) que parmi ceux bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (55%). Cela suggère qu'il leur est plus facile d'obtenir un temps partiel de droit, probablement en raison de l'absence de nécessité d'un accord hiérarchique et des différences de conditions de rémunération entre ces deux dispositifs. A l'inverse les agents de catégorie A ont une part plus importante de temps partiel sur autorisation (25% contre 17% pour le temps partiel de droit).

Répartition du temps par catégorie hiérarchique



■ Près de 10 % des agents sur emploi permanent sont concernés par au moins une contrainte d'organisation du temps de travail

Les agents concernés par les astreintes et le travail de nuit sont très majoritairement des hommes (respectivement 72 % et 62 % d'hommes). En revanche, près de deux tiers des bénéficiaires d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières sont des femmes, qui représentent 65 % des agents exposés aux sujétions.

■ Contraintes particulières concernant le temps de travail par genre

	Femmes	Hommes	Part sur emploi permanent
Astreintes	28 %	72 %	1 %
Horaires décalés	60 %	40 %	Moins de 1 %
Sujétions particulières*	56 %	44 %	3 %
Travail de nuit	38 %	62 %	1 %
Travail le week-end	43 %	57 %	1 %
Forfait	74 %	26 %	Moins de 1 %
Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	47 %	53 %	Moins de 1 %
Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières	65 %	35 %	2 %
Total général	50 %	50 %	10 %

* Sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

■ Plus d'un agent sur deux sont positionnés sur un cycle de travail hebdomadaire

65 % des agents de la petite couronne travaillent sur un cycle hebdomadaire, 9 % sur un cycle annuel et 5 % sur un cycle mensuel. 20 % des agents travaillent sur un autre cycle (quinzaine, trimestre, etc.). Le cycle de travail au forfait est rare dans la fonction publique territoriale. Il ne concerne que des emplois de direction, cadres ou personnels itinérants ayant un forfait de jours sans décompte horaire et représente moins de 1 % des agents.

	Femmes	Hommes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	42 %	24 %	65 %
Autre cycle	13 %	8 %	20 %
Cycle annuel	6 %	3 %	9 %
Cycle mensuel	3 %	2 %	5 %
Cycle saisonnier	0,3 %	0,1 %	0,5 %
Forfait	0,1 %	0 %	0,1 %
Total	64 %	36 %	100 %

■ Télétravail, un nombre de bénéficiaires en hausse

En 2024, **172 collectivités déclarent avoir délibéré** sur le télétravail, soit une hausse de 16 % par rapport à 2023. Ces collectivités représentent plus de la moitié des collectivités de petite couronne (52 %).

Pour les collectivités ayant délibéré, le nombre d'agents bénéficiant du télétravail augmente de 20 % entre 2023 et 2024 et correspond à 15 % des effectifs permanent de petite couronne.

6. LE BUDGET ET LA RÉMUNÉRATION

En petite couronne, les charges de personnel représentent en moyenne **35% des dépenses de fonctionnement**. Cependant, la part des charges de personnel varie d'un type de collectivités à l'autre, elle représente 22% pour les départements et autour de 50% pour les communes. Les EPT présentent une charge plus faible à hauteur de 17%.

De même, la part des primes et indemnités sur la rémunération, de 21% en moyenne, varie de 18% pour les communes de moins de 350 agents et les CCAS et CDE à 34% pour les EPCI et EP (hors EPT).

Part des charges du personnel et du régime indemnitaire par type de collectivités

	Part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement	Part des primes et indemnités sur les rémunérations
Départements	22%	24%
EPT	17%	22%
Communes	52%	20%
Communes de plus de 1000 agents	51%	21%
Communes de 500 à 1000 agents	52%	19%
Communes de 350 à 499 agents	51%	19%
Communes de moins de 350 agents	48%	18%
CCAS et CDE	59%	18%
OPH	38%	24%
EPCI et EP (hors EPT)	18%	34%
Ensemble des collectivités de la petite couronne	35%	21%

La part des primes et indemnités sur la rémunération annuelle brute évolue avec le niveau hiérarchique. Elle **s'élève à 28%** pour les agents de **catégorie A**, **23%** pour ceux de **catégorie B**, et **18%** pour ceux de **catégorie C**.

La part des primes et indemnités est supérieure de 2 points chez les contractuels de catégorie A. À l'inverse, elle dépasse de 4 points pour les fonctionnaires de catégorie C. Pour la catégorie B, cette part, fixée à 23%, demeure identique quel que soit le statut des agents.

Part des primes et indemnités sur la rémunération par catégorie	Titulaire	Contractuel	Ensemble de l'emploi permanent
Catégorie A	28%	30%	28%
Catégorie B	23%	23%	23%
Catégorie C	19%	15%	18%
Total	21%	22%	21%

7. L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a instauré un index sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reposant sur les données issues du RSU. Cet index vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique en imposant aux employeurs publics de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Deux décrets d'application pour la fonction publique territoriale détaillent les modalités de calcul, le calendrier, la diffusion et les sanctions en cas de non-respect de ces obligations⁵.

Sont concernés par cette obligation sur notre territoire : les départements, les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants comptant au moins 50 agents permanents en 2023 et 2024 et existant depuis le 1^{er} janvier 2023.

Les 4 indicateurs de l'index sont :

- 1 **l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires**, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- 2 **l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels**, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- 3 **les écarts de taux de promotion de grade** entre les femmes et les hommes ;
- 4 **le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.**

Les collectivités et établissements publics concernés par l'index doivent obtenir **un score d'au moins 75 points et au moins 2 des 4 indicateurs de l'index soient calculables**.⁶

Parmi les collectivités ayant transmis leur RSU 2024, 61 ont rempli les conditions requises permettant le calcul de leur index égalité professionnelle.

	Nb de collectivités	Score minimum	Score maximum	Score moyen
Département	3	81%	89%	85%
EPT	11	68%	99%	86%
Communes de plus de 1000 agents	29	66%	96%	84%
Communes de 500 à 1 000 agents	15	60%	94%	78%
EPCI et EP (hors EPT)	3	90%	91%	91%
Ensemble petite couronne	61	60%	99%	83%

Pour les collectivités ne remplissant pas les 4 critères, l'index a été calculé sur une base 100.

Parmi les 61 collectivités ayant transmis leur RSU 2024 et concernées par cet index, 81% ont atteint le score de 75% (50 sur 61 collectivités). Les 11 collectivités n'ayant pas atteint ce score doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs. Une pénalité financière est prévue si la cible n'est pas atteinte d'ici 3 ans.

⁵ Décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 portant sur la publication des indicateurs et les sanctions en cas de non-respect de l'obligation et le décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 portant sur le périmètre des indicateurs et leur mode de calcul.

⁶ Pour plus d'information consultez notre [page consacrée à l'égalité professionnelle](#)

8. LE HANDICAP

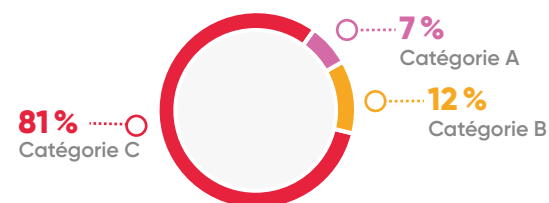
Plus de 7% des agents en situation de handicap

En 2024, les collectivités de petite couronne comptent **8 764 travailleurs en situation de handicap**, soit 7,3% des agents sur emploi permanent. Ce taux est supérieur au taux légal de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap⁷. Il est même largement atteint au sein des OPH et des départements, avec respectivement 11,7% et 10,1%. Les dépenses réalisées en matière de handicap (sous-traitance auprès d'entreprises adaptées et dépenses visant à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap) ont augmenté de 30% entre 2023 et 2024 passant de 2 105 345 € à 2 746 867 €.

	Part des travailleurs handicapés sur emploi permanent
Départements	10,1%
EPT	5,4%
Communes	7,0%
Communes de plus de 1 000 agents	7,6%
Communes de 500 à 1 000 agents	6,5%
Communes de 350 à 499 agents	6,1%
Communes de moins de 350 agents	5,7%
CCAS et CDE	7,0%
OPH	11,7%
EPCI et EP (hors EPT)	4,6%
Ensemble des collectivités de petite couronne	7,3%

Dépenses réalisées en matière de handicap	2 746 867 €
Travailleurs handicapés sur emploi permanent	8 764
> Dont part des fonctionnaires	93%

Répartition des agents BOETH par catégorie



81% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) relève de la catégorie C dont 94% sont des fonctionnaires. Les travailleurs en situation de handicap sont surreprésentés parmi les agents de catégorie C : 81% d'entre eux appartiennent à cette catégorie, alors qu'elle représente 65% de l'ensemble des agents permanents. Les travailleurs en situation de handicap sont sous-représentés parmi les agents de la catégorie A (7% contre 17% sur l'ensemble des agents permanents) et de catégorie B (12% contre 18% sur l'ensemble des agents permanents).

⁷ La loi du 11 février 2005 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'Etat, ni des apprentis et des remplaçants des titulaires déjà comptés. Le taux légal des collectivités de plus de 20 agents est de 6%. **27**

9. LA FORMATION

Un agent sur deux a suivi une formation en 2024

En petite couronne, **60 483 agents sur emploi permanent** (+ 17% par rapport à 2023) ont suivi **248 194 jours de formation** en 2024 (+ 17% par rapport à 2023).

51% des agents sur emploi permanent ont bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024, soit 4 points de plus par rapport à 2023. Cependant, la part d'agents formés varie d'un type de collectivité à l'autre allant de 40% dans les OPH à 65% au sein des EPCI et EP (hors EPT).

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 2,1 jours dans l'ensemble des collectivités. Selon le type de collectivités, ce nombre moyen de jours varie également de 1,1 jour au sein des OPH à 4,2 jours pour les EPCI et EP (hors EPT). Toutefois, si l'on prend en compte uniquement les données sur les agents partis en formation, **la moyenne de jours de formation par agent formé s'élève à 4,1 jours**. Ce nombre de jours moyen est identique à celui de l'année précédente.

Au sein des communes comptant entre 350 à 499 agents, des départements et EPCI et EP, les taux de départ en formation sont supérieurs à la moyenne générale en petite couronne.

	Taux de départ en formation ⁸	Nb de jours de formation par agent sur emploi permanent	Nb de jours de formation par agent parti en formation
Départements	62%	3,0	4,8
EPT	47%	2,1	4,5
Communes	48%	1,8	3,7
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	48%	1,8	3,8
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	46%	1,6	3,5
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	58%	2,2	3,8
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	46%	1,6	3,5
CCAS et CDE	46%	2,6	5,6
OPH	40%	1,1	2,9
EPCI et EP (hors EPT)	65%*	4,2	6,5
Ensemble des collectivités de petite couronne	51%	2,1	4,1

* Le taux de départ en formation apparaît relativement élevé au sein des EPCI et des EP en 2024 (65 % contre 26 % en 2023). Cette hausse s'explique principalement par la saisie, cette année, des données de formation d'un EPCI de plus de 1 000 agents, qui ne les avait pas renseignées en 2023.

⁸ Le taux de départ en formation correspond au nombre d'agents formés rapporté au nombre total d'agents sur emploi permanent

Un accès à la formation différenciée selon la catégorie

Quel que soit le type de collectivités, on constate que les agents de catégorie A ont plus accès à la formation, particulièrement au sein des départements et des EPT.

Les agents de catégorie C accèdent moins à la formation, avec un taux de départ de 47%, inférieur aux 51% observés pour l'ensemble des agents de la petite couronne.

Les EPCI et EP se distinguent par un taux de formation particulièrement élevé, avec 71% d'agents formés en catégorie A, 75% en catégorie B et 57% en catégorie C. A noter que l'effectif moyen de ces structures est de 80 agents. Les départements présentent également des niveaux de formation soutenus pour l'ensemble des catégories : 74% pour les agents de catégorie A, 62% pour ceux de catégorie B et 53% pour la catégorie C.

Taux de départ en formation selon la catégorie par type de collectivité

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Départements	74%	62%	53%
EPT	57%	39%	47%
Communes	58%	51%	46%
Communes de plus de 1 000 agents	55%	51%	46%
Communes de 500 à 1 000 agents	60%	51%	43%
Communes de 350 à 499 agents	68%	55%	57%
Communes de moins de 350 agents	60%	49%	43%
CCAS et CDE	51%	49%	45%
OPH	48%	52%	38%
EPCI et EP (hors EPT)	71%	75%	57%
Ensemble petite couronne	63%	53%	47%

Plus de la moitié des formations sont réalisées par le CNFPT (57%) dont 54% au titre de la cotisation obligatoire. Plus d'un quart des formations sont dispensées par d'autres organismes (27%)

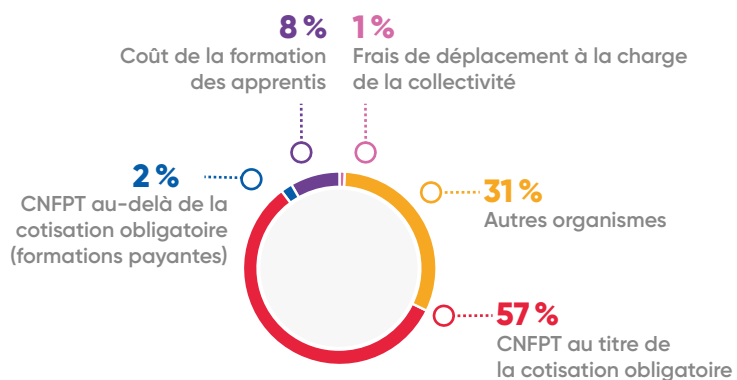
Le montant consacré à la formation (CNFPT et autres organismes) a **augmenté de 16%** entre 2023 et 2024 et atteint 53 092 755€ en 2024, soit en moyenne 196 640 € par collectivité (+6% par rapport à 2023).

La répartition des dépenses de formation entre 2023 et 2024 a légèrement évolué. Le CNFPT, organisme pour lequel les collectivités versent une cotisation obligatoire à hauteur de 0,9% de la masse salariale, représente 59% du coût total des actions de formation (-4 points par rapport à 2023).

Les collectivités font également appel à des organismes payants notamment dans le cadre de formations type CACES et habilitations à hauteur de 31% des dépenses de formation (+3 points par rapport à 2023).

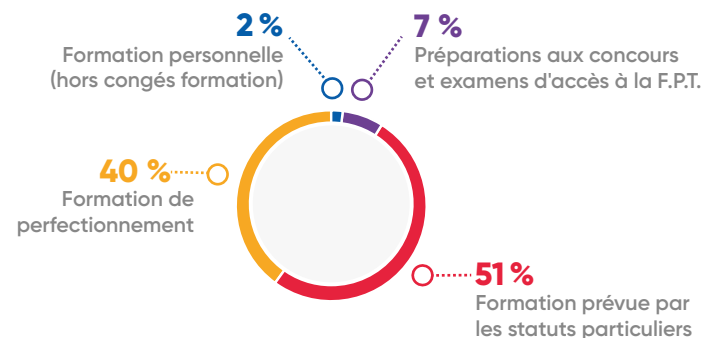
Les dépenses liées au coût de formation des apprentis augmentent également d'un point en 2024, pour atteindre 8%. Cette évolution est cohérente avec la hausse de 7% du nombre d'apprentis entre 2023 et 2024, et ce malgré un cadre d'éligibilité à la prise en charge de ces frais par le CNFPT devenu plus restrictif.

Répartition des dépenses de formation



Les formations aux préparations de concours et examens en progression

Répartition des jours par type de formation



	Formation prévue par les statuts particuliers	Formation de perfectionnement	Formation personnelle (hors congés formation)	Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.
Départements	36%	54%	1%	10%
EPT	44%	47%	1%	8%
Communes	58%	43%	3%	5%
Communes de plus de 1 000 agents	49%	40%	4%	6%
Communes de 500 à 1 000 agents	68%	27%	0%	5%
Communes de 350 à 499 agents	69%	25%	3%	4%
Communes de moins de 350 agents	73%	23%	2%	3%
CCAS et CDE	60%	34%	3%	3%
OPH	10%	81%	9%	0%
EPCI et EP (hors EPT)	41%	37%	4%	18%
Ensemble des collectivités de petite couronne	51%	40%	2%	7%

En 2024, 51% des formations réalisées relèvent des formations prévues par les statuts particuliers, soit un niveau relativement stable par rapport à 2023. Ce taux est le plus élevé (73%) dans les communes de moins de 350 agents, où la moyenne est de 1,6 jour de formation par agent.

La part des formations de perfectionnement représente 40% des journées de formation. Ces formations représentent 81% des jours de formation des OPH et 54% pour les départements.

La part des préparations aux concours et examens représente 7% des jours de formation. Elle est plus élevée au sein des EPCI et EP (hors EPT) (18%) et des départements (10%).

Le nombre de dossiers de validation des acquis de l'expérience (VAE) connaît une légère augmentation, passant de 93 dossiers déposés en 2023 contre 117 dossiers en 2024.

Enfin, on compte 40 bilans de compétences financés par les collectivités en 2024 contre 90 en 2023 et 14 agents bénéficiant d'un congé de formation ont été recensés en 2024 contre 23 en 2023.

10. LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA PRÉVENTION DES RISQUES ET LES ABSENCES

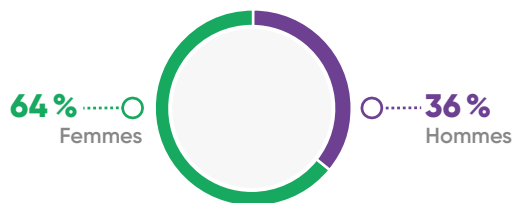
Une moyenne de 7,1 accidents du travail pour 100 agents en 2024

10 299 accidents de travail (AT) ont été déclarés en 2024 soit **une moyenne de 7,1 accidents du travail pour 100 agents**. Cette moyenne augmente de 0,7 accident pour 100 agents par rapport à 2023.

Le nombre de jours d'arrêt liés aux accidents du travail augmente de 28 % entre 2023 et 2024 passant de 519 320 jours à 663 223 jours (soit + 143 902 jours).

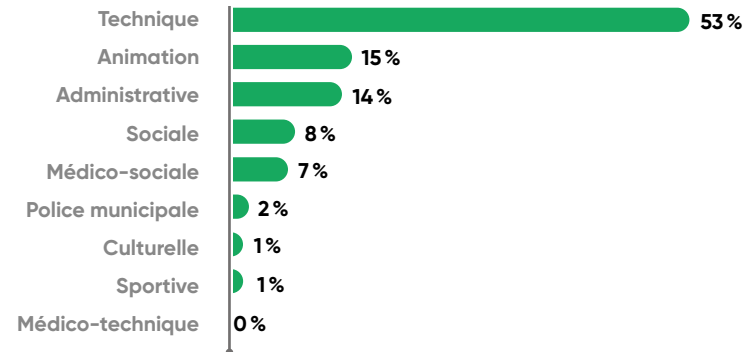
En 2024, 64 % des accidents du travail déclarés concernent des femmes, contre 36 % des hommes. Cette répartition est cohérente avec la structure sexuée des effectifs en petite couronne.

Répartition des accidents de travail par genre



Plus de la moitié des accidents de travail concerne des agents de la filière technique (53%), et 4 accidents sur 10 des agents du grade d'adjoint technique. La filière technique apparaît ainsi surreprésentée dans les accidents du travail, puisqu'elle ne représente que 42 % des effectifs de la petite couronne.

Répartition des accidents de travail par filière



Top 10 des cadres d'emplois comptant le plus d'accidents de travail en 2024 :

Cadre d'emplois	%
Adjoints techniques	43 %
Adjoints territoriaux d'animation	12 %
Adjoints administratifs	9 %
Auxiliaires de puériculture	5 %
Agents de maîtrise	5 %
Agents sociaux	3 %
ASEM	3 %
Attachés	2 %
Rédacteurs	2 %
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	2 %

Renforcement des investissements en matière de prévention

En moyenne, les collectivités organisent 34 jours de formation liés à la prévention, soit 7 jours de plus qu'en 2023. Ce nombre varie de façon importante entre les communes de moins de 350 agents qui comptent en moyenne 2 jours de formation « prévention » tandis que

les départements comptabilisent 130 jours de formation dédiée à cette thématique.

Après une tendance à la baisse initiée en 2021, les dépenses consacrées à la prévention repartent à la hausse : elles progressent de 15 % en 2024 par rapport à 2023, passant de 10 663 878 € à 12 314 752 €.

	Nombre moyen de jours de formation liées à la prévention (habilitations, secourisme du travail)	Dépenses en prévention	Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents	Nombre moyen de conseillers prévention pour 100 agents
Département	130	337 280 €	31	7
EPT	54	687 268 €	9	2
Communes	27	8 437 226 €	2	1
<i>Communes de plus de 1000 agents</i>	78	4 090 259 €	4	1
<i>Communes de 500 à 1000 agents</i>	19	3 674 049 €	2	1
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	8	425 445 €	3	1
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	2	247 474 €	1	1
CCAS et CDE	6	347 521 €	1	1
OPH	13	108 097 €	0	1
EPCI et EP (hors EPT)	9	2 397 359 €	2	2
Ensemble des collectivités de petite couronne	34	12 314 752 €	4	1

■ Un taux d'absentéisme stable qui cache des disparités

Le taux d'absentéisme, de 8,2% pour l'ensemble des collectivités du territoire, varie selon les types de collectivité, allant de 6,2% au sein des communes de 350 à 499 agents à 10% au sein des OPH. Un écart de 2,8 points est à noter entre le taux d'absentéisme des communes de moins de 350 agents (6,5%) et les communes de plus de 1 000 agents (8,8%).

Le taux d'absentéisme global pour les collectivités de petite couronne a progressé de 0,2 point entre 2023 et 2024.

Les taux d'absentéisme des départements et des CCAS-CDE restent stables. En revanche, ils augmentent nettement au sein des EPT. Pour les communes, la situation est contrastée : derrière une moyenne globalement stable, le taux progresse dans les grandes collectivités (plus de 500 agents) tandis qu'il diminue dans les plus petites.

	Taux d'absentéisme global
Départements	7,8%
EPT	6,4%
Communes	8,5%
Communes de plus de 1 000 agents	9,3%
Communes de 500 à 1 000 agents	8,0%
Communes de 350 à 499 agents	6,2%
Communes de moins de 350 agents	6,5%
CCAS et CDE	8,9%
OPH	10,0%
EPCI et EP (hors EPT)	6,5%
Ensemble des collectivités de petite couronne	8,2%

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme «compressible» (maladies ordinaires et accidents du travail)	5,9%	3,0%	5,1%	0,9%
Taux d'absentéisme médical** (toutes absences pour motif médical)	9,1%	3,2%	7,5%	0,9%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres***)	9,8%	4,1%	8,2%	1,0%

* Formule du taux d'absentéisme : $\text{nbre de jours d'absence} / (\text{nbre d'agents sur emploi permanent} \times 365)$

** Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle

*** «Autres» correspond aux autorisations spéciales par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation

Le taux d'absentéisme global est plus important pour les fonctionnaires (9,8%) que pour les contractuels sur emploi permanent (4,1%). Cette différence selon le statut peut s'expliquer d'une part par les caractéristiques des agents : les contractuels sont en moyenne plus jeunes que les fonctionnaires (en petite couronne, l'âge moyen est de 49 ans et 1 mois pour les fonctionnaires et de 40 ans et 2 mois pour les agents contractuels sur emploi permanent). Les agents les plus jeunes ne sont pas moins absents que leurs aînés mais la durée moyenne de leur absence est généralement plus courte.

De plus, fonctionnaires et contractuels n'occupent pas les mêmes postes : il existe des emplois qui sont très majoritairement, voire exclusivement, occupés par des fonctionnaires (ouvrier de maintenance des bâtiments, agent de propreté espace public, policier municipal...).

Ces différences structurelles ne suffisent sans doute pas à expliquer à elles seules les écarts entre fonctionnaires et contractuels. L'instabilité de l'emploi et les conditions d'indemnisation en cas d'absence sont des facteurs à prendre en considération⁹.

■ Bien que le taux d'absentéisme soit stable, la durée des absences connaît une légère baisse

Le nombre moyen de jours d'absence par agent a diminué de 0,8 jour pour l'ensemble des agents permanents passant de 38,6 jours en 2023 à 37,8 jours en 2024. Cette baisse concerne plus les contractuels (- 1,1 jour) que les fonctionnaires (-0,2 jour). Une baisse est également observée chez les contractuels non permanents (-1,4 jour).

Le nombre de jours moyen par agent absent est de 43,6 jours pour les fonctionnaires et 20,8 jours pour les contractuels. Pour les fonctionnaires, il est de plus de 31 jours pour maladie ordinaire, de plus de 75 jours pour les accidents du travail, et de 255 jours pour la longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie.

■ Nombre de jours moyen par agents absents et type d'absences

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels sur emploi non permanent
Pour maladie ordinaire	31,6	20,2	28,6	17,9
Pour accidents du travail imputables au service et au trajet	75,6	36,4	67,2	37,9
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	255,9	190,2	253,1	232,9
Pour maladie de longue durée	251,7	-	251,7	-
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	158,1	91,8	156,6	134,0
Pour maternité et adoption ou pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	74,8	72,1	73,8	82,1
Pour d'autres raisons*	3,3	3,3	3,3	3,0
Nombre de jours moyen / agents absents	43,6	20,8	37,8	19,8

* Autres raisons = autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA) [hors motif syndical ou de représentation]

⁹ Pour aller plus loin, [Quantifier les absences : quels indicateurs, quelles interprétations ?](#) CIG Petite Couronne, août 2024.

Plus d'absences pour maladie ordinaire en 2024, mais moins longues

La maladie ordinaire constitue le premier motif d'arrêt : près de la moitié des agents sur emploi permanent ont été absents au moins une fois pour ce motif (48,1%). En moyenne, les agents absents pour maladie ordinaire se sont arrêtés deux fois (2,0) pour une durée de 28,6 jours contre 29,6 l'année précédente¹⁰.

Taux d'exposition pour maladie ordinaire	➔	48,1%
Durée moyenne des absences pour maladie ordinaire en jour	➔	28,6
Fréquences des arrêts pour maladie ordinaire	➔	2,1

¹⁰ Pour rappel, les données relatives aux absences pour maladie ordinaire en 2024 ne prennent pas en compte la mesure portant le passage à 90 % de la rémunération, entrée en vigueur dans la fonction publique territoriale au 1er mars 2025.

Maladie ordinaire : taux d'exposition, durée et fréquence des absences par type de collectivités

	Taux d'exposition pour maladie ordinaire*	Durée moyenne des absences pour maladie ordinaire en jour**	Fréquence des arrêts pour maladie ordinaire***
Départements	47,5%	32,7	2,7
EPT	38,6%	25,8	2,0
Communes	49,6%	27,9	2,0
Communes de plus de 1 000 agents	52,9%	27,9	2,1
Communes de 500 à 1 000 agents	45,9%	29,2	1,9
Communes de 350 à 499 agents	45,9%	23,7	1,5
Communes de moins de 350 agents	41,9%	25,8	1,8
CCAS et CDE	50,4%	29,1	2,0
OPH	48,4%	42,5	2,7
EPCI et EP (hors EPT)	37,0%	26,4	2,0
Ensemble des collectivités de petite couronne	48,1%	28,6	2,1

* Nombre d'agents absent sur emploi permanent / Nombre total d'agents sur emploi permanent x 100

** Nombre de jours d'absence des agents sur emploi permanent / Nombre d'agents sur emploi permanent absents ou moins une fois dans l'année

*** Nombre d'arrêts des agents sur emploi permanent / Nombre d'agents sur emploi permanent absents au moins une fois dans l'année

11. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

36 % des collectivités ayant transmis leur RSU sont concernées par au moins une sanction disciplinaire.

En 2024, **783 sanctions disciplinaires** ont été prononcées à l'encontre des agents, qu'ils occupent un emploi permanent ou non, ce qui représente une augmentation de 187 sanctions par rapport à 2023. La grande majorité de ces sanctions relève du 1er groupe (89 %).

Les sanctions du 4^e groupe ont diminué en 2024, notamment grâce à la baisse du nombre de licenciements, passés de 22 en 2023 à 13 en 2024.

Les sanctions disciplinaires prononcées en 2024

	Nombre de sanctions prononcées	Part des sanctions prononcées
Sanctions du 1^{er} groupe :	698	89%
Avertissement	235	30 %
Blâme	178	23 %
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	285	36 %
Sanctions du 2^e groupe :	25	3%
Radiation du tableau d'avancement	0	0 %
Abaissement d'échelon	2	0 %
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	23	3 %
Sanctions du 3^e groupe :	33	4%
Rétrogradation	0	0 %
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	33	4 %
Sanctions du 4^e groupe :	27	3%
Licenciement	13	2 %
Révocation	14	2 %
Mise à la retraite d'office	0	0 %

12. LES MESURES INDIVIDUELLES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

■ Près d'1 agent permanent sur 2 bénéficie de mesures individuelles en faveur de l'environnement

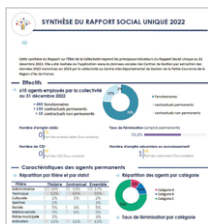
La thématique de l'environnement a été intégrée à compter de la campagne RSU 2023. Elle a permis l'ajout d'indicateurs supplémentaires, tels que le remboursement des frais de trajet domicile-travail, le forfait mobilité durable et la prime de covoiturage.

Près de la moitié des agents permanents bénéficie d'une mesure individuelle en faveur de l'environnement qui se décompose de la façon suivante : 36% bénéficient du remboursement trajet domicile – travail, 7% du forfait mobilité durable et 1% de la prime de covoiturage. Le nombre d'agents bénéficiant du forfait mobilité durable a quasiment doublé entre 2023 et 2024 (+83%).

	Nb d'agents bénéficiant du Remboursement trajet domicile - travail	Nb d'agents bénéficiant du Forfait mobilité durable	Nb d'agents bénéficiant de la Prime de covoiturage	Part d'effectif permanent bénéficiaire de mesure en faveur de l'environnement
Départements	13 614	1 781	25	82%
EPT	3 049	1 308	0	50%
Communes	23 589	5 579	103	34%
<i>Communes de plus de 1 000 agents</i>	14 024	3 491	63	38%
<i>Communes de 500 à 1 000 agents</i>	7 206	1 591	2	32%
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	1 660	359	26	32%
<i>Communes de moins de 350 agents</i>	699	138	12	22%
CCAS et CDE	1 024	107	0	37%
OPH	25	0	0	9%
EPCI et EP (hors EPT)	1 787	155	1	52%
Ensemble des collectivités de petite couronne	43 088	8 930	129	44%

13. LES RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Une fois le RSU transmis, le CIG Petite Couronne met à disposition différentes ressources :



La synthèse générale du RSU : elle donne accès aux données RSU mises en forme par des graphiques. Les synthèses sont disponibles directement sur l'application données sociales.

Les synthèses thématiques : Elles proposent un focus sur les données RSU parmi les thématiques suivantes : rémunération, absences, égalité professionnelle, conditions de travail (RASSCT), Risques Psychosociaux Sociaux (RPS). Ces synthèses sont accessibles sur demande à l'adresse : bilansocial@cig929394.fr



La base de données sociales : Cette base fournit les principaux indicateurs du RSU sous un format Excel, facilitant l'exploitation et l'analyse des données. Conformément à l'article R.231-6 du code général de la fonction publique, elle peut être transmise aux membres du comité social territorial. Cette base est accessible sur demande à l'adresse mail : bilansocial@cig929394.fr

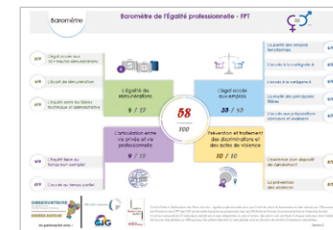
Des données dynamiques pour se comparer : Un outil de data visualisation mettant en forme les principaux indicateurs du RSU a été développé pour se situer et se comparer à des collectivités ou structures aux caractéristiques proches, Les données dynamiques du RSU : <https://www.cig929394.fr/dossiers/les-donnees-du-rsu-par-type-de-collectivites/>



Des outils pour les démarches égalité professionnelle : index, synthèse et baromètre

Les données RSU permettent de mettre en place des démarches en faveur de l'égalité professionnelle. Les documents suivants peuvent être mis à disposition sur demande à l'adresse mail : bilansocial@cig929394.fr

- Une synthèse égalité professionnelle donnant accès à vos données genrées
- Le baromètre et l'outil plan d'actions pour établir un état des lieux et définir un programme d'actions
- L'index égalité professionnelle permettant de mesurer les écarts de rémunération et mettre en évidence des objectifs de progression



Pour en savoir plus, consultez la page égalité professionnelle : <https://www.cig929394.fr/grh/emploi/egalite-professionnelle>



Les bilans sociaux de petite couronne : Les derniers bilans sociaux de petite couronne sont accessibles sur notre site : <https://www.cig929394.fr/je-souhaite-acceder-aux-publications-et-ressources-du-cig/?f=1&a=1&recherche=&categorie=observatoire-et-etudes-rh&sous-categorie=rsu-rapport-social-unique-bilan-social&date=>

Les ateliers RSU : Le CIG a innové dans son accompagnement en organisant, en 2025, les premiers ateliers dédiés au RSU. Les inscriptions sont accessibles directement depuis la page dédiée aux événements sur notre site internet.

L'accompagnement à la réalisation du RSU : Une équipe dédiée au RSU est disponible pour accompagner les collectivités et établissements publics tout au long de la campagne RSU. Les demandes d'assistance peuvent être adressées par courriel à l'adresse suivante : bilansocial@cig929394.fr ou par téléphone au 01 56 96 81 40.

cig^o

Petite
Couronne

CIG Petite Couronne
1 rue Lucienne Gérain
93698 Pantin Cedex
T. +33 1 56 96 80 80
F. + 33 1 56 96 80 81

www.cig929394.fr