

BILANS SOCIAUX 2015

10e SYNTHÈSE NATIONALE DES RAPPORTS SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES AU 31 DÉCEMBRE 2015

Exploitation statistique réalisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et la Direction générale des collectivités locales, sous l'égide du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, avec la participation des centres de gestion.



Bilans sociaux 2015

10^e Synthèse nationale

des rapports au CT
sur l'état

au 31 décembre 2015

des collectivités territoriales

L'ouvrage « Synthèse nationale des rapports au comité technique (CT) sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2015 » a été élaboré dans le cadre d'un partenariat entre l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et le département des études et des statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

La collecte, la normalisation des rapports, le contrôle des données et la rédaction de cet ouvrage ont été assurés par **Faustine Busch, Gulizar Elidemir, Camille Ermisse, Alexandre Flourey, Alice Mainguené, Adrien Marquié et Aurélie Soulier**, sous la direction de **Mohamed Amine, Michel Duée et Luc Brière**.

Que soient remerciés toutes celles et tous ceux qui ont permis l'élaboration, le rassemblement et la mise en forme des données nécessaires à la production de ce document. Des remerciements particuliers vont à toutes les collectivités qui ont établi ce rapport et aux centres de gestion de la fonction publique territoriale pour leur participation à cette opération.

Sommaire

Données de cadrage.....	9
1^e partie - Synthèses par thème.....	21
A. Emploi.....	22
Situations juridiques des contractuels sur emplois permanents.....	23
Emplois fonctionnels.....	25
B. Les mouvements de personnels.....	29
Positions administratives particulières.....	30
Motifs d'arrivée.....	31
Motifs de départ.....	33
Titularisations et promotions.....	35
C. Temps de travail.....	37
Conditions d'emploi.....	38
Temps partiel.....	40
Compte épargne temps.....	42
D. La formation.....	43
Accès à la formation.....	44
Temps consacré à la formation.....	46
Types et objectifs de la formation.....	50
Organismes de formation.....	52
Outils de la formation à l'initiative de l'agent.....	56

E. Action et protection sociale.....	59
Action sociale.....	60
Protection sociale complémentaire.....	65
F. La santé au travail.....	69
Risques professionnels.....	70
Les absences au travail.....	71
2^e partie - Données détaillées par filière et cadre d'emplois.....	75
A. Structure par grade des effectifs fonctionnaires, part des femmes et part des agents à temps non complet	76
B. Répartition des contractuels permanents par cadre d'emplois selon le type de recrutement.....	89
3^e partie - Annexes.....	93
A. La fonction publique territoriale.....	94
B. Circulaire.....	101
C. Annexe méthodologique.....	107

Données de cadrage

Source : système d'information sur les agents des services publics - SIASP

L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 2015

Au 31 décembre 2015, les collectivités locales emploient 1,98 million d'agents (*figure 1*). Cela correspond à une hausse de 0,1 % en un an, après + 1,5 % entre 2013 et 2014. Hors contrats aidés, les effectifs de la fonction publique territoriale (FPT) sont en baisse de 0,3 % entre 2014 et 2015, après avoir connu une hausse de 0,8 % entre 2013 et 2014.

Les employeurs de la fonction publique territoriale demeurent nombreux : plus de 47 300 à la fin 2015. Ces employeurs territoriaux englobent les collectivités territoriales *stricto sensu* (communes, départements et régions) et leurs établissements associés, ainsi que d'autres établissements publics locaux. Ils sont également de taille très variable. Ainsi, on dénombre 860 collectivités de plus de 350 agents, regroupant près de 60 % des effectifs (hors bénéficiaires de contrats aidés). À l'inverse, 32 700 collectivités emploient moins de 10 agents, regroupant seulement 5 % des effectifs.

Hors bénéficiaires de contrats aidés, les organismes communaux (les communes et leurs établissements associés) et les organismes intercommunaux concentrent plus des trois quarts des effectifs. En 2015, les effectifs baissent dans les organismes communaux (- 1,3 %). À l'opposé, dans les organismes intercommunaux, l'augmentation des effectifs s'accroît en 2015 (+ 3,7 %).

Les départements et leurs établissements publics voient leur nombre d'agents se stabiliser (- 0,1 %). *A contrario*, les effectifs des régions continuent à augmenter (+ 0,5 %).

Encadré : utilisation de SIASP pour les données de cadrage

Les données de cadrage sur l'emploi dans la fonction publique territoriale sont essentiellement issues du système d'information sur les agents des services publics (SIASP), produit et mis à disposition par l'INSEE. C'est un dispositif commun aux trois versants de la fonction publique. Il repose sur la mobilisation de sources administratives. Pour la FPT, il remplace l'enquête déclarative Colter, qui était faite auprès des établissements jusqu'en 2008.

Définitions et concepts :

Emploi principal et emploi secondaire

Un agent d'une collectivité territoriale peut exercer, en plus de son activité principale, une seconde activité dans une autre collectivité, voire à l'extérieur de la fonction publique territoriale. On recense alors deux emplois : l'un principal et l'autre secondaire. Ce sont le plus souvent des agents contractuels qui sont concernés. Sauf indication contraire, on comptabilise ici uniquement les emplois principaux au 31 décembre de l'année.

Contractuels et autres catégories et statuts

La fonction publique emploie des personnels titulaires (civils ou militaires) appelés fonctionnaires et des personnels non titulaires *stricto sensu* appelés contractuels, ainsi que des agents à statut particulier dont les contrats ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents contractuels (notamment les assistants maternels et familiaux, les apprentis, les collaborateurs de cabinet et les bénéficiaires de contrats aidés).

À noter que dans la source SIASP, il n'est pas possible de distinguer les agents contractuels qui sont sur les emplois permanents de ceux sur emplois non permanents. Dans toute cette partie, le statut de contractuel englobe les agents sur emplois permanents et non permanents.

Figure 1 : évolution des effectifs de la fonction publique territoriale

	Effectifs 2013	Evolution 2013-2014	Effectifs 2014	Evolution 2014-2015	Effectifs 2015
	en milliers	en %	en milliers	en %	en milliers
Organismes communaux	1 160,6	+0,6	1 168,1	-1,3	1 152,7
Communes	1 028,3	+0,6	1 034,8	-1,3	1 021,9
Etablissements communaux	132,3	+0,7	133,3	-1,9	130,8
Organismes intercommunaux ^(a)	266,9	+2,7	274,1	+3,7 ^(d)	288,0
EPCI ^(b) à fiscalité propre ^(a)	200,3	+4,0	208,4	+4,6 ^(d)	221,6
Autres groupements intercommunaux sans fiscalité propre	66,6	-1,3	65,7	0,9	66,4
Organismes départementaux	361,8	+0,2	362,6	-0,1 ^(d)	358,5
Départements	295,3	+0,0	295,3	+0,0 ^(d)	291,5
Etablissements publics départementaux	66,5	+1,1	67,3	-0,3	67,0
Régions	81,2	+0,4	81,5	+0,5	81,9
Autres ^(c)	8,2	+1,6	8,4	-2,2	8,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés (1)	1 878,7	+0,8	1 894,7	-0,3	1 889,3
Bénéficiaires de contrats aidés (2)	72,6	+19,5	86,8	+9,4	94,9
Ensemble (1) + (2)	1 951,3	+1,5	1 981,5	+0,1	1 984,2

(a) Y compris métropole de Lyon en 2015.

(b) Etablissement public de coopération intercommunale.

(c) OPHLM, caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

(d) Evolution à champ constant : c'est-à-dire hors CU de Lyon, métropole de Lyon en 2015 et département du Rhône en 2014 et 2015.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

Source : Insee, SIASP. Calculs DGCL.

Baisse du nombre d'agents contractuels et hausse du nombre de fonctionnaires

Fin 2015, la fonction publique territoriale est composée de 74 % de fonctionnaires (y compris les fonctionnaires stagiaires), 18 % de contractuels, 5 % de bénéficiaires de contrats aidés ainsi que 3 % d'autres catégories et statuts (notamment 49 300 assistants maternels et familiaux et 9 300 apprentis - *figure 2*).

La part d'agents contractuels est plus importante dans la FPT que dans les deux autres versants de la fonction publique (15 % dans la fonction publique d'Etat - FPE - et 17 % dans la fonction publique hospitalière - FPH).

Dans tous les niveaux de collectivités, les emplois de la FPT sont majoritairement occupés par les fonctionnaires. Les agents contractuels représentent 20 % des agents des organismes communaux et 22 % de ceux des organismes intercommunaux. Dans les organismes départementaux et les régions, la part des agents contractuels est deux fois moins importante : 10 % dans les deux cas.

Entre fin 2014 et fin 2015, le nombre d'agents contractuels baisse de 2,3 % (après + 0,4 % en 2014). Le nombre de fonctionnaires augmente quant à lui de 0,3 % en 2015. Ces deux évolutions inverses sont à mettre en lien avec la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet, qui vise à réduire l'emploi précaire dans la fonction publique.

Figure 2 : répartition des effectifs de la FPT par types de collectivité et statut

	Effectifs 2015	Fonctionnaires	Contractuels	Bénéficiaires de contrats aidés	Autres catégories et statuts	Ensemble
	en milliers	en %				
Organismes communaux	1 222,6	73	20	6	1	100
Communes	1 081,5	74	19	5	2	100
Etablissements communaux	141,1	62	30	7	1	100
Organismes intercommunaux ^(a)	302,9	72	22	5	1	100
EPCI ^(b) à fiscalité propre ^(a)	232,2	75	19	5	1	100
Autres groupements intercommunaux sans fiscalité propre	70,7	63	30	6	1	100
Organismes départementaux	367,1	78	10	2	10	100
Départements	299,4	76	9	3	12	100
Etablissements publics départementaux	67,7	87	12	1	0	100
Régions	83,3	87	10	2	1	100
Autres ^(c)	8,3	48	50	2	0	100
Ensemble	1 984,2	74	18	5	3	100

(a) Y compris métropole de Lyon en 2015.

(b) Etablissement public de coopération intercommunale.

(c) OPHLM, caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis. Concernant les contractuels, il s'agit à la fois des emplois permanents et non permanents puisqu'on ne peut pas les distinguer avec la source Siasp.
Source : Insee, SIASP 2015. Calculs DGCL.

Plus de trois agents sur quatre relèvent de la catégorie C, et plus de trois sur cinq sont des femmes

En 2015, avec 76 % d'agents de catégorie C (*figure 3*), la FPT est le versant de la fonction publique où la part des agents de catégorie C est la plus importante. Cette part est de 21 % dans la FPE et de 49 % dans la FPH. Les agents de catégorie A représentent seulement 9 % des effectifs dans la FPT, contre 28 % dans la FPE (hors enseignants) et 32 % dans la FPH (y compris médecins). Néanmoins, depuis 2010, la part des agents de catégorie A et B augmente dans la FPT, tandis que la part des agents de catégorie C diminue. La prédominance des agents de catégorie C est plus marquée parmi les fonctionnaires (76 % en 2015) que parmi les contractuels (69 %).

En 2015, les femmes représentent 61 % des agents de la FPT, contre 62 % dans l'ensemble de la fonction publique et 44 % dans le secteur privé. Dans la FPT, les femmes sont davantage présentes dans les organismes communaux. La part des femmes est assez similaire dans les trois catégories hiérarchiques : 62 % dans la catégorie A, 63 % dans la catégorie B et 60 % dans la catégorie C.

Fin 2015, les agents territoriaux ont 44 ans en moyenne

Les agents de la fonction publique territoriale sont en moyenne plus âgés que ceux des deux autres versants de la fonction publique. À la fin 2015, hors bénéficiaires de contrats aidés, les agents territoriaux ont en moyenne 45 ans (*figure 4*), contre 42 ans dans la FPE et 42 ans dans la FPH. Lorsqu'on inclut les bénéficiaires de contrats aidés, qui constituent une population relativement jeune (34 ans en moyenne), l'âge moyen est légèrement inférieur (44 ans).

De même, la part des agents de 50 ans et plus s'élève à 39 % dans la FPT (hors emplois aidés), alors qu'elle est de 32 % dans la FPE et de 29 % dans la FPH. Depuis 2010, les écarts se sont accentués : la part des 50 ans et plus a progressé de 6 points dans la FPT contre 3 points dans la FPE comme dans la FPH.

Les agents contractuels, quant à eux, sont en moyenne moins âgés que les fonctionnaires. L'écart d'âge entre les deux populations est de 7 ans en moyenne.

Figure 3 : répartition des effectifs de la FPT et part des femmes, par statut, niveau de collectivité et catégorie hiérarchique (en %)

	Effectifs					Part des femmes				
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Ensemble
Organismes communaux	6	11	82	1	100	64	61	63	70	63
Organismes intercommunaux	13	17	69	1	100	54	56	52	56	53
Organismes départementaux	14	22	63	1	100	66	72	55	71	60
Régions	12	6	81	1	101	59	63	58	63	58
Autres (*)	33	21	45	1	100	48	53	57	59	53
Fonctionnaires	9	15	76	0	100	63	64	57	70	59
Contractuels	12	15	69	4	100	59	60	71	68	68
Autres catégories et statuts	4	-	96	-	100	42	-	87	-	85
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	10	14	75	1	100	62	63	61	68	61
Contrats aidés	-	-	100	0	100	-	-	52	100	52
Ensemble FPT	9	14	76	1	100	62	63	60	68	61

(*) OPHLM, caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

Source : Insee, SIASP 2015. Calculs DGCL.

Figure 4 : âge moyen, part des agents de moins de 30 ans et part des agents de plus de 50 ans selon le statut

	Age moyen en années	Part des moins de 30 ans en %	Part des 50 ans et plus en %
Fonctionnaires et stagiaires	46	5	42
Contractuels	39	30	24
Autres catégories et statuts	47	16	53
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	45	10	39
Bénéficiaires de contrats aidés	34	53	19
Ensemble FPT	44	12	38

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

Source : Insee, SIASP 2015. Calculs DGCL.

Figure 5 : répartition des effectifs par filière et niveau de collectivités (en %)

	Organismes communaux	Organismes intercommunaux	Organismes départementaux	Régions	Autres	Ensemble
Administrative	21	25	28	21	36	23
Technique	46	50	37	78	19	46
Culturelle	4	7	2	1	34	4
Sportive	1	2	0	0	0	1
Sociale	11	6	12	0	1	10
Médico-sociale et médico-technique	5	3	7	0	1	5
Police municipale	2	0	0	0	0	1
Incendie et secours	0	0	13	0	-	2
Animation	9	6	0	0	7	7
Autres (*)	1	1	1	0	2	1
Total	100	100	100	100	100	100

(*) Emplois hors filière.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Hors bénéficiaires de contrats aidés, assistants maternels et familiaux et apprentis.

Source : Insee, SIASP 2015. Calculs DGCL

Forte présence des filières administrative et technique, surtout dans les petites communes

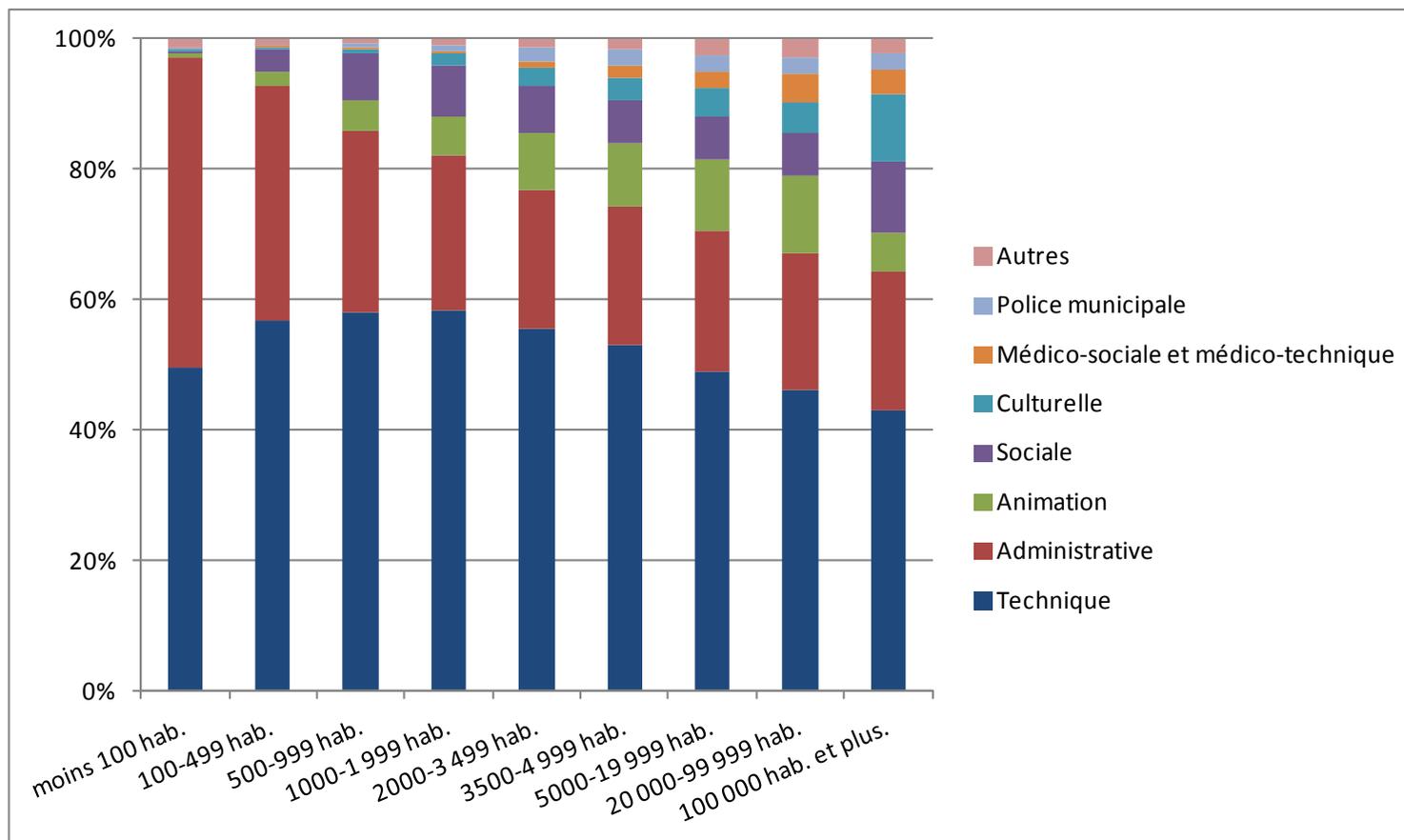
La répartition des emplois par filière varie fortement selon le niveau de collectivités, reflétant les compétences exercées. La filière technique regroupe près de la moitié des agents territoriaux. Cette proportion dépasse 75 % dans les régions, mais n'est que de 37 % dans les organismes départementaux (*figure 5*). Vient ensuite la filière administrative, avec 23 % des agents ; cette filière est davantage présente dans les organismes départementaux (28 %). La filière sociale représente un peu plus d'un agent sur 10 ; elle est particulièrement présente dans les organismes communaux et les organismes départementaux. La filière animation, où travaillent 6 % des agents de la FPT, est surreprésentée dans les organismes communaux. Enfin, la filière incendie et secours, peu représentée sur l'ensemble des agents de la FPT, totalise 12 % des agents des organismes départementaux, du fait des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

Au sein des communes, le poids des différentes filières varie selon le nombre d'habitants. Dans les communes de moins de 100 habitants, ce sont les filières

administrative et technique qui dominent largement les autres filières, avec 97 % des effectifs (*figure 7*). À l'opposé, ces filières représentent 64 % des agents (fonctionnaires et contractuels) des communes de plus de 100 000 habitants. Plus précisément, à l'intérieur de ces filières, le cadre d'emplois des adjoints administratifs et celui des adjoints techniques totalisent à eux deux 71 % des effectifs des petites communes, contre seulement 34 % dans les communes de plus de 100 000 habitants.

Quand la taille de la commune augmente, la diversité des filières est mieux représentée. Le poids de la filière administrative diminue avec la taille des communes, passant de 47 % dans les communes de moins de 100 habitants, à seulement 21 % dans celles de plus de 100 000 habitants. En revanche, la part de la filière technique varie peu selon la taille des communes. Ce sont les filières sociale et culturelle qui progressent le plus avec la taille de la commune : elles représentent chacune environ 10 % des effectifs dans les communes de 100 000 habitants et plus, alors qu'elles pèsent moins de 1 % à elles deux dans les communes de moins de 100 habitants. Le poids de la filière police municipale croît légèrement avec la taille des communes : il est inférieur à 1 % pour les communes de moins de 1 000 habitants et dépasse 2 % pour celles de plus de 2 000 habitants.

Figure 6 : répartition des effectifs de la FPT par filière et taille de communes



Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2015. Hors assistants maternels et familiaux, bénéficiaires de contrats aidés, collaborateurs de cabinets et apprentis.
 Source : Insee, SIASP 2015. Calculs DGCL.

Répartition des agents fonctionnaires par filière et type de collectivités

Au 31 décembre 2015	Effectifs	Administrative	Technique	Culturelle, sportive et animation	Sociale	Médico- sociale et medico- technique	Police municipale	Incendie et secours	Autres (*)
	en milliers	en %							
Régions	72,4	19	80	1	0	0	-	-	0
Départements	227,1	30	45	3	14	8	-	-	0
Communes et étab.communaux de moins de 1 000 hab	57,2	30	57	3	7	3	0	0	0
Communes et étab.communaux de 1 000 à 3 500 hab	119,1	22	54	8	11	4	1	0	0
Communes et étab.communaux de 3 500 à 5 000 hab	46,9	21	51	11	10	4	3	-	0
Communes et étab.communaux de 5 000 à 10 000 hab	110,4	22	49	12	10	4	3	0	0
Communes et étab.communaux de 10 000 à 20 000 hab	116,5	24	47	12	10	4	3	0	0
Communes et étab.communaux de 20 000 à 50 000 hab	176,6	23	46	13	10	5	3	0	0
Communes et étab.communaux de 50 000 à 100 000 hab	102,2	23	47	12	9	6	3	0	0
Communes et étab.communaux de 100 000 hab et plus	162,0	23	44	11	14	6	2	0	0
Ensemble communes et établissements communaux	890,9	23	49	11	10	5	2	0	0
SDIS	52,3	12	8	0	0	0	-	76	4
Métropoles et communautés urbaines	46,8	26	64	5	3	2	0	0	0
Communautés agglomération et SAN	68,3	28	49	17	3	2	1	-	0
Communautés de communes	59,5	25	43	18	9	5	0	0	0
Syndicats et autres étab.pub.intercommunaux	44,7	21	60	8	8	3	0	-	0
CDG et CNFPT	6,3	80	14	3	1	2	0	0	0
Autres(**)	4,0	36	21	41	1	1	-	-	0
Ensemble des collectivités	1 472,3	24	49	9	9	4	2	3	0

(*) Emplois hors filière ou non classables.

(**) OPHLM, caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre, agents fonctionnaires.

Source : Insee, SIASP 2015. Calculs DGCL.

Répartition des agents contractuels par filière et type de collectivités

Au 31 décembre 2015	Effectifs	Administrative	Technique	Culturelle, sportive et animation	Sociale	Médico- sociale et médico- technique	Police municipale	Incendie et secours	Autres (*)	Total
	en milliers	en %								
Régions	8,8	35	60	1	0	0	0	0	4	100
Départements	27,0	28	34	3	18	12	0	0	5	100
Communes et étab.communaux de moins de 1 000 hab	21,7	29	49	7	9	4	0	0	2	100
Communes et étab.communaux de 1 000 à 3 500 hab	26,9	14	42	15	16	10	1	0	2	100
Communes et étab.communaux de 3 500 à 5 000 hab	10,0	12	38	23	13	10	1	0	3	100
Communes et étab.communaux de 5 000 à 10 000 hab	26,7	12	36	28	12	7	0	0	5	100
Communes et étab.communaux de 10 000 à 20 000 hab	30,4	11	33	32	12	6	0	0	6	100
Communes et étab.communaux de 20 000 à 50 000 hab	54,3	13	31	34	11	7	0	0	4	100
Communes et étab.communaux de 50 000 à 100 000 hab	28,8	13	31	30	10	8	0	0	8	100
Communes et étab.communaux de 100 000 hab et plus	43,6	16	30	35	8	6	1	0	4	100
Ensemble des communes et étab.communaux	242,4	15	34	28	11	7	0	0	5	100
SDIS	0,9	30	38	1	-	1	-	18	12	100
Métropoles et communautés urbaines	5,6	31	41	15	3	3	0	-	7	100
Communautés d'agglomération et SAN	16,3	27	38	26	3	2	0	0	4	100
Communautés de communes	22,5	18	30	31	14	5	0	0	2	100
Syndicats et autres étab.pub.intercommunaux	21,1	20	49	13	10	5	0	0	3	100
CDG et CNFPT	7,3	31	30	23	7	6	0	0	3	100
Autres (**)	4,1	36	17	41	1	2	0	-	3	100
Ensemble des collectivités	356,0	18	36	24	11	7	0	0	4	100

(*) Emplois hors filière ou non classables.

(**) OPHLM, Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre, agents contractuels (emplois permanents et non permanents).

Source : Insee, SIASP 2015. Calculs DGCL.

Répartition des agents fonctionnaires et contractuels par statut, catégorie hiérarchique et type de collectivités

Au 31 décembre 2015	Fonctionnaires					Contractuels					Ensemble				
	Effectif	Cat A	Cat B	Cat C	nd	Effectif	Cat A	Cat B	Cat C	nd	Effectif	Cat A	Cat B	Cat C	nd
	en milliers	en %				en milliers	en %				en milliers	en %			
Régions	72,4	10	7	83	0	8,8	27	6	63	4	81,2	12	6	81	1
Départements	227,1	16	28	56	0	27,0	25	27	43	5	254,0	17	28	54	1
Communes et étab.communaux de moins de 1 000 hab	57,2	5	6	89	0	21,7	6	4	88	2	79,0	5	5	89	1
Communes et étab.communaux de 1 000 à 3 500 hab	119,1	4	7	89	0	26,9	7	6	85	2	146,0	5	6	89	0
Communes et étab.communaux de 3 500 à 5 000 hab	46,9	4	9	87	0	10,0	6	10	81	3	57,0	5	9	86	0
Communes et étab.communaux de 5 000 à 10 000 hab	110,4	5	11	84	0	26,7	6	11	79	4	137,1	5	11	83	1
Communes et étab.communaux de 10 000 à 20 000 hab	116,5	6	13	81	0	30,4	6	13	76	5	146,9	6	13	80	1
Communes et étab.communaux de 20 000 à 50 000 hab	176,6	7	13	80	0	54,3	8	14	74	4	230,9	7	13	79	1
Communes et étab.communaux de 50 000 à 100 000 hab	102,2	8	12	80	0	28,8	10	13	70	7	131,0	8	12	78	2
Communes et étab.communaux de 100 000 hab et plus	162,0	10	15	75	0	43,6	11	20	66	3	205,5	10	16	73	1
Ensemble des communes et étab communaux	890,9	7	11	82	0	242,4	8	12	76	4	1 133,3	7	11	81	1
SDIS	52,3	9	14	77	0	0,9	27	16	55	2	53,2	9	14	77	0
Métropoles et communautés urbaines	46,8	16	17	67	0	5,6	29	18	46	7	52,4	17	17	65	1
Communautés agglomération et SAN	68,3	16	19	65	0	16,3	22	25	50	3	84,5	17	20	62	1
Communautés de communes	59,5	9	17	74	0	22,5	11	22	65	2	82,0	9	18	72	1
Syndicats et autres étab.pub.intercommunaux	44,7	10	14	76	0	21,1	18	17	62	3	65,8	13	15	71	1
CDG et CNFPT	6,3	34	25	41	0	7,3	12	29	56	3	13,7	22	27	49	2
Autres (*)	4,0	27	18	55	0	4,1	40	25	32	3	8,1	34	22	43	1
Ensemble des collectivités	1 472,3	9	15	76	0	356,0	12	15	69	4	1 828,3	10	15	75	1

nd : non déterminé.

(*) OPHLM, Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre, agents fonctionnaires et contractuels (emplois permanents et non permanents).

Source : Insee, SIASP 2015. Calculs DGCL.

Répartition des agents fonctionnaires et contractuels par statut, type de collectivités et part des femmes

Au 31 décembre 2015	Fonctionnaires		Contractuels		Ensemble	
	Effectif	Part des femmes	Effectif	Part des femmes	Effectif	Part des femmes
	en milliers	en %	en milliers	en %	en milliers	en %
Régions	72,4	64	8,8	67	81,2	65
Départements	227,1	58	27,0	59	254,0	58
Communes et étab.communaux de moins de 1 000 hab	57,2	63	21,7	74	79,0	66
Communes et étab.communaux de 1 000 à 3 500 hab	119,1	66	26,9	77	146,0	68
Communes et étab.communaux de 3 500 à 5 000 hab	46,9	62	10,0	76	57,0	65
Communes et étab.communaux de 5 000 à 10 000 hab	110,4	62	26,7	75	137,1	65
Communes et étab.communaux de 10 000 à 20 000 hab	116,5	61	30,4	72	146,9	63
Communes et étab.communaux de 20 000 à 50 000 hab	176,6	62	54,3	69	230,9	63
Communes et étab.communaux de 50 000 à 100 000 hab	102,2	59	28,8	66	131,0	61
Communes et étab.communaux de 100 000 hab et plus	162,0	60	43,6	67	205,5	61
Ensemble des communes et étab communaux	890,9	62	242,4	71	1 133,3	64
SDIS	52,3	15	0,9	38	53,2	15
Métropoles et communautés urbaines	46,8	38	5,6	49	52,4	40
Communautés agglomération et SAN	68,3	48	16,3	51	84,5	49
Communautés de communes	59,5	63	22,5	70	82,0	65
Syndicats et autres étab.pub.intercommunaux	44,7	51	21,1	58	65,8	53
CDG et CNFPT	6,3	75	7,3	68	13,7	71
Autres (*)	4,0	52	4,1	53	8,1	52
Ensemble des collectivités	1 472,3	59	356,0	68	1 828,3	60

(*) OPHLM, Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre, agents fonctionnaires et contractuels (emplois permanents et non permanents).

Source : Insee, SIASP 2015. Calculs DGCL.

1^{ère} partie

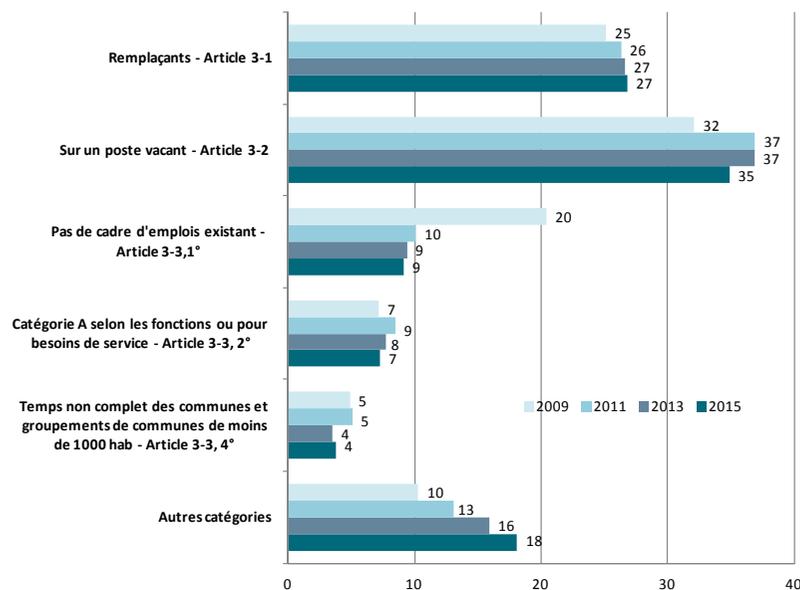
Synthèses par thème

A – Emploi

SITUATIONS JURIDIQUES DES AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

Le recours aux agents contractuels est encadré par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Par principe, les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires. Toutefois, par dérogation, la loi prévoit que les collectivités peuvent recruter des agents contractuels dans certaines situations particulières. De fait, 35 % des agents contractuels sur emploi permanent travaillant dans une collectivité locale en 2015 ont été recrutés - en 2015 ou auparavant - sur des postes vacants dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. En outre, 27 % ont été affectés sur un poste en remplacement temporaire d'un agent titulaire au moment de leur recrutement. Près d'un agent contractuel sur dix occupe un emploi pour lequel il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes. Enfin, les agents de catégorie A recrutés pour le besoin des services et les agents employés à temps non complet par des communes de moins de 1 000 habitants représentent au total 11 % des emplois d'agents contractuels sur emploi permanent.

Répartition des contractuels sur emploi permanent par statut juridique entre 2009 et 2015 (en %)



Les contractuels recrutés sur des postes pour lesquels il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires sont de moins en moins nombreux. Depuis 2009, leur nombre a diminué de moitié. Enfin, la part des agents contractuels recrutés sur des postes vacants a diminué depuis 2013, après une hausse entre 2009 et 2013. Cette baisse est à rapprocher de la loi Sauvadet de 2012, qui limite à deux ans la durée de ces contrats.

Les motifs de recrutement des agents contractuels sur emplois permanents

Les agents assurant le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels : sont recrutés sur des emplois définis à l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984. Ce cas de recours permet le remplacement temporaire de fonctionnaires ou de contractuels occupant des emplois permanents et qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou sont indisponibles notamment en raison de congés annuel, pour raison familiale ou de santé prévus par les textes législatifs et réglementaires.

Les agents employés temporairement sur des emplois vacants : sont recrutés pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois, à la vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Ce motif de recrutement est défini à l'article 3-2 de la loi de 1984.

Les agents recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois : sont recrutés sur le fondement du 1° de l'article 3-3 de la loi de 1984 pour pourvoir les emplois pour lesquels il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

Les agents recrutés sur des emplois du niveau de la catégorie A : sont employés en application du 2° de l'article 3-3 de la loi de 1984. Ils visent à pourvoir aux emplois permanents de catégorie A lorsque les fonctions ou les besoins du service justifient le recours aux agents contractuels et qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté au préalable sur ces emplois.

Les agents employés par des communes et groupements de communes à faible densité de population : sont définis aux 3°, 4° et 5° de l'article 3-3 de la loi de 1984, afin de pourvoir :

- les emplois de secrétaire de mairie des communes ou groupements de communes de moins de 1 000 habitants (3°) ;
- les emplois à temps non complet pour une quotité de service inférieure à 50 % d'un temps complet des communes ou groupements de communes de moins de 1 000 habitants (4°) ;
- les emplois dont leur création ou leur suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose aux collectivités. Ils concernent les communes de moins de 2 000 habitants ou groupements de communes de moins de 10 000 habitants (5°).

Autres agents contractuels : bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés (art.38), PACTE (article 38bis), emplois fonctionnels dans les très grandes collectivités (art.47)...

Répartition des effectifs des agents contractuels sur emplois permanents par situation juridique et type de collectivités

	Total Effectifs 2015 sur emplois permanents	Remplaçants Article 3-1	Affectés sur un poste vacant - Article 3-2	Pas de cadre d'emplois existant Article 3-3,1°	Catégorie A selon les fonctions ou pour besoin de service - Article 3-3,2°	Temps non complet des communes et groupements de communes de moins de 1 000 hab. Article 3-3,4°	Communes de moins de 2 000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. Article 3-3,5°	Autres agents contractuels (articles 38, 38bis, 47, 136, ...)	Total
		en %							
Régions	8 001	46	30	3	13	-	-	8	100
Départements	18 957	36	34	4	16	-	-	10	100
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	17 170	11	9	10	-	32	9	29	100
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	14 675	31	25	11	3	3	7	20	100
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	7 762	40	34	6	4	-	-	16	100
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	20 322	37	39	6	3	-	-	15	100
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	21 690	31	46	10	4	-	-	9	100
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	36 227	24	52	8	4	-	-	12	100
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	21 590	19	44	15	5	-	-	17	100
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	17 680	33	29	8	7	-	-	23	100
Ensemble des communes et étab. communaux	157 117	27	37	9	4	4	2	17	100
SDIS	527	32	33	4	28	-	-	3	100
Métropoles et communautés urbaines	3 671	32	22	12	26	-	-	8	100
Communautés d'agglomération / SAN	11 461	22	38	10	16	-	-	14	100
Communautés de communes	18 934	17	27	10	7	10	4	25	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	13 991	16	23	15	15	6	4	21	100
CDG et CNFPT	1 051	19	32	10	25	-	-	14	100
Autres	683	7	7	14	43	-	-	29	100
Ensemble des collectivités	234 393	27	35	9	7	4	2	16	100

EMPLOIS FONCTIONNELS

93 % des emplois fonctionnels sont occupés par des fonctionnaires

Répartition des effectifs des emplois fonctionnels administratifs ou techniques selon le statut

	Effectifs	Répartition (%)	Part des fonctionnaires (%)
Emplois fonctionnels administratifs	6 757	90,7	92,9
Directeur général des services ou directeur	4 066	54,6	93,4
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	2 691	36,1	92,2
Emplois fonctionnels techniques	692	9,3	92,1
Directeur général des services techniques	370	5,0	95,0
Directeur des services techniques	322	4,3	88,8
Ensemble des emplois fonctionnels	7 449	100	92,9

On estime à environ 7 400 le nombre d'emplois fonctionnels en 2015, contre 7 200 en 2013. 90,7 % d'entre eux sont des emplois fonctionnels administratifs (+ 0,8 point entre 2013 et 2015).

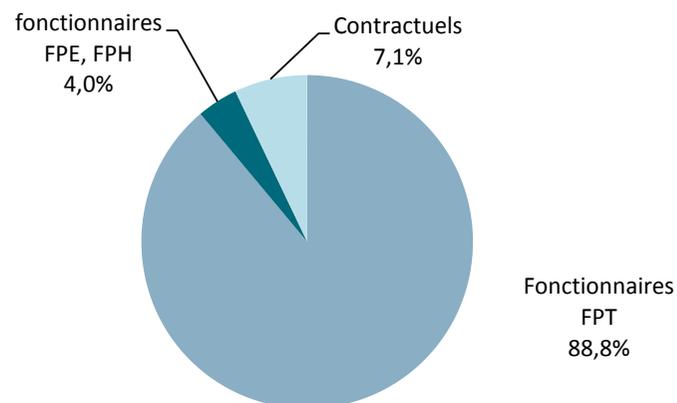
Comme en 2013, on observe des différences selon le statut : les agents qui occupent des postes de direction sont majoritairement fonctionnaires. Seuls, 7,1 % des emplois fonctionnels sont occupés par des contractuels en 2015, proportion en augmentation de 0,2 point par rapport à 2013.

Les attachés détachés sur un emploi fonctionnel représentent 58,1 % des emplois fonctionnels occupés par des fonctionnaires. Cette part est de 70,1 % parmi les directeurs généraux des services. À l'opposé, les ingénieurs fonctionnaires et les administrateurs fonctionnaires représentent respectivement 18,8 % et 14,4 % des emplois fonctionnels occupés par des fonctionnaires.

Comme pour l'ensemble des emplois de la fonction publique territoriale, les emplois fonctionnels se situent majoritairement dans les organismes communaux. Ainsi, malgré une diminution par rapport à 2013, les emplois fonctionnels au sein des communes et établissements communaux représentent 61,7 % du total des emplois fonctionnels en 2015 (contre 64,6 % en 2013), tous niveaux de collectivités confondus. Il y a également une diminution dans les régions et les départements.

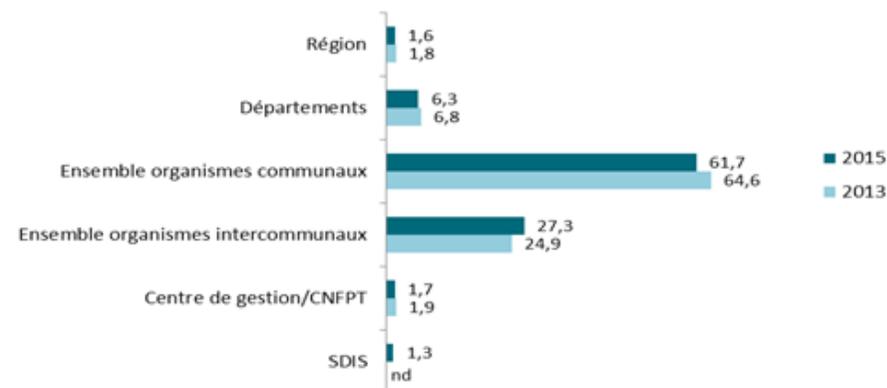
À l'inverse, le poids des organismes intercommunaux, qui représentent un peu plus d'un emploi fonctionnel sur quatre en 2015, est en légère hausse (27,3 % des emplois fonctionnels en 2015 contre 24,9 % en 2013).

Répartition des agents occupant un emploi fonctionnel selon le statut d'origine



Remarque : pour les fonctionnaires, il s'agit ici de ceux de la FPE, FPH et FPT.

Répartition des emplois fonctionnels selon le type de collectivités



Augmentation de la part des femmes parmi les emplois fonctionnels

Part des femmes parmi les emplois fonctionnels administratifs ou techniques selon le statut (en %)

	Fonctionnaires	Contractuelles	Ensemble
Emplois fonctionnels administratifs	41,6	29,7	40,7
Directeur général des services ou directeur	40,9	29,5	40,1
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	42,7	29,9	41,7
Emplois fonctionnels techniques	11,7	26,5	18,1
Directeur général des services techniques	18,0	6,7	17,5
Directeur des services techniques	16,5	36,6	18,8
Ensemble des emplois fonctionnels	39,4	29,3	38,6

La part des femmes parmi les emplois fonctionnels dans l'ensemble des agents permanents a augmenté entre 2013 et 2015, passant de 36,7 % à 38,6 %.

Comme en 2013, la part des femmes dans les emplois fonctionnels, diminue à mesure que le grade augmente. En 2015, la part des femmes parmi les attachés fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel est de 46,6 %. Ce taux n'est plus qu'à 29 % pour les administrateurs fonctionnaires et à 21,9 % pour les ingénieurs fonctionnaires.

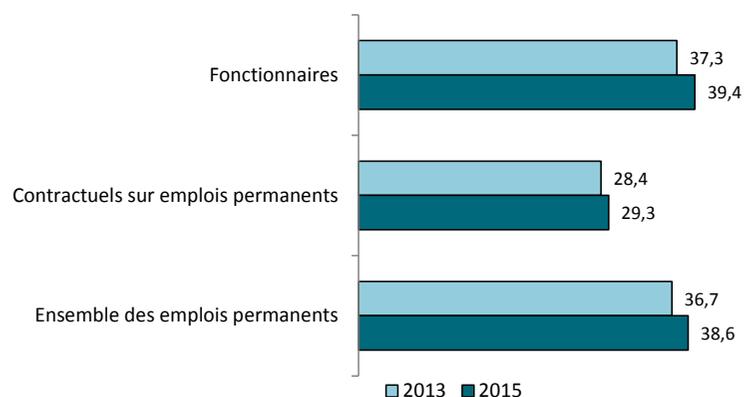
Par ailleurs, comme en 2013, on constate des différences selon le statut : les femmes contractuelles sont moins représentées parmi les emplois fonctionnels que celles qui sont fonctionnaires (respectivement 29,3 % et 38,6 %).

Comme en 2013, la part des femmes est plus faible dans les postes techniques : 18,1 %, contre 40,7 % dans les emplois fonctionnels administratifs.

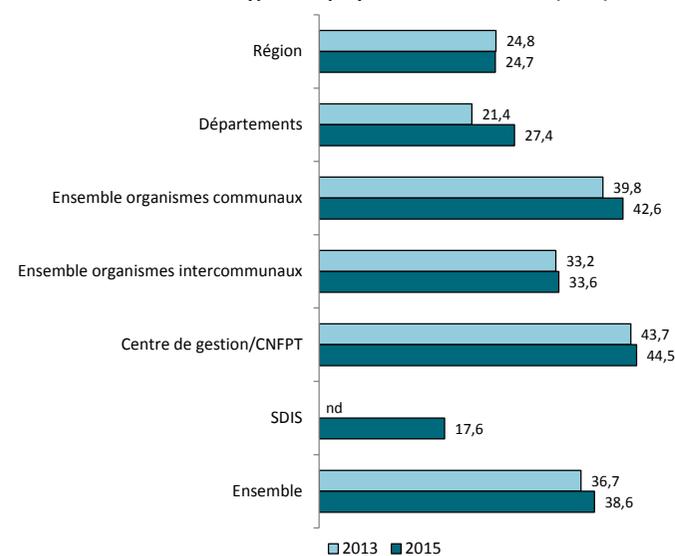
La part des femmes parmi les emplois fonctionnels diminue également lorsque la taille des collectivités s'accroît, comme en 2013. En effet, on recense 33,1 % de femmes sur des emplois fonctionnels dans les communes et établissements communaux de plus de 50 000 habitants. Ce taux passe à 79,1 % pour les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants. Le constat est le même pour les organismes intercommunaux : la part des femmes sur des emplois fonctionnels dans les métropoles et les communautés urbaines est de 19 %, contre 41,4 % dans les communautés de communes.

À noter que dans les grandes collectivités (région, département), un emploi fonctionnel sur quatre est exercé par une femme.

Part des femmes exerçant un emploi fonctionnel selon le statut d'origine en 2013 et 2015 (en %)



Part des femmes exerçant un emploi fonctionnel selon le type d'employeurs en 2013 et 2015 (en %)



B – Les mouvements de personnels

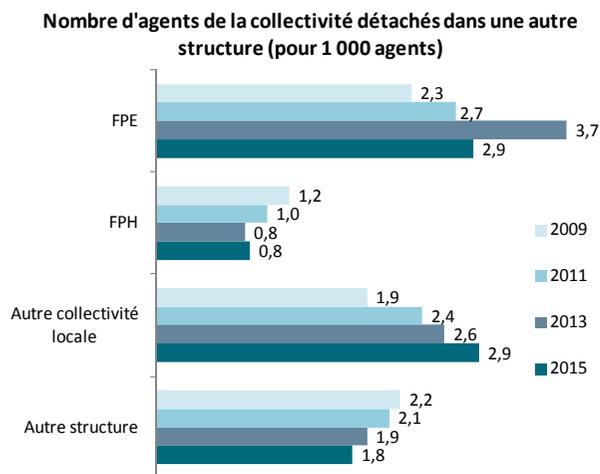
POSITIONS ADMINISTRATIVES PARTICULIÈRES

Près de trois agents hors position d'activité sur quatre sont des femmes

Pour 1 000 agents sur emploi permanent dans les collectivités territoriales, fin 2015, on dénombre 32 personnes hors position d'activité : en congé parental, en disponibilité, en position hors cadres, en congé spécial, en détachement ou mis à disposition. Cette proportion était de 32 en 2013, 30 en 2011 et 32 en 2009. Plus précisément, fin 2015, il y a 4 agents en congé parental, 28 agents en disponibilité, moins d'un agent en congé spécial ou hors cadre. Parmi l'ensemble des personnes hors position d'activité, 73 % sont des femmes. Plus particulièrement, parmi les agents en congé parental, 97 % sont des femmes et parmi ceux en disponibilité, 69 % sont des femmes.

Pour 1 000 agents titulaires employés dans les collectivités fin 2015, on compte 4 agents détachés sur des emplois fonctionnels ou de cabinet dans leur propre collectivité. Ce ratio est stable par rapport à 2013, il était de 3 en 2011 et 2009. On compte également 19 agents en position d'activité dans une autre structure. Cette proportion était de 19 en 2013, 18 en 2011 et 16 en 2009. Fin 2015, parmi ces agents on a :

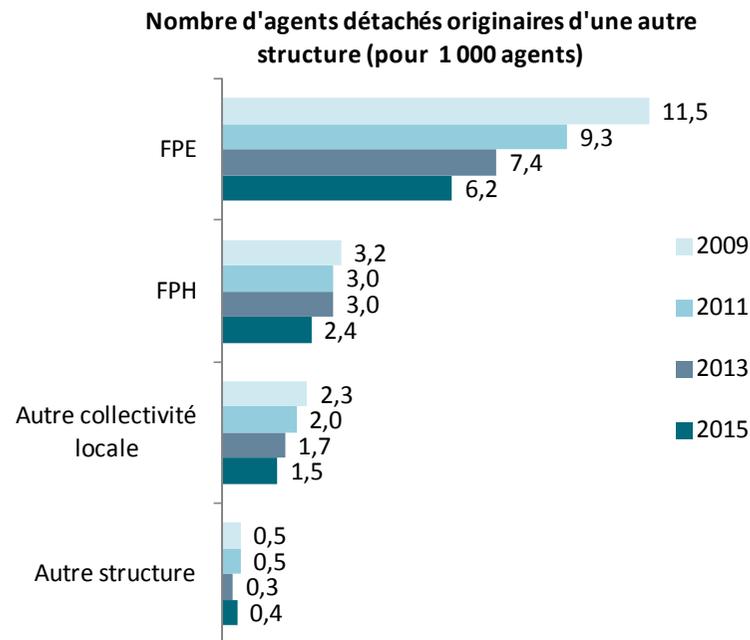
- 10 agents mis à disposition dans une autre collectivité,
- 9 agents détachés dans une autre structure, dont 3 dans la fonction publique de l'État (FPE) et 3 dans une autre collectivité (voir graphique).



Diminution des agents en poste dans la FPT et issus d'un détachement

Sur 1 000 agents en emplois permanents travaillant dans les collectivités fin 2015, on recense 15 agents provenant d'une autre structure dont :

- 10 agents détachés originaires d'une autre structure (contre 12 en 2013 – voir graphique),
- 5 agents mis à disposition de la collectivité par une autre structure (comme en 2013).



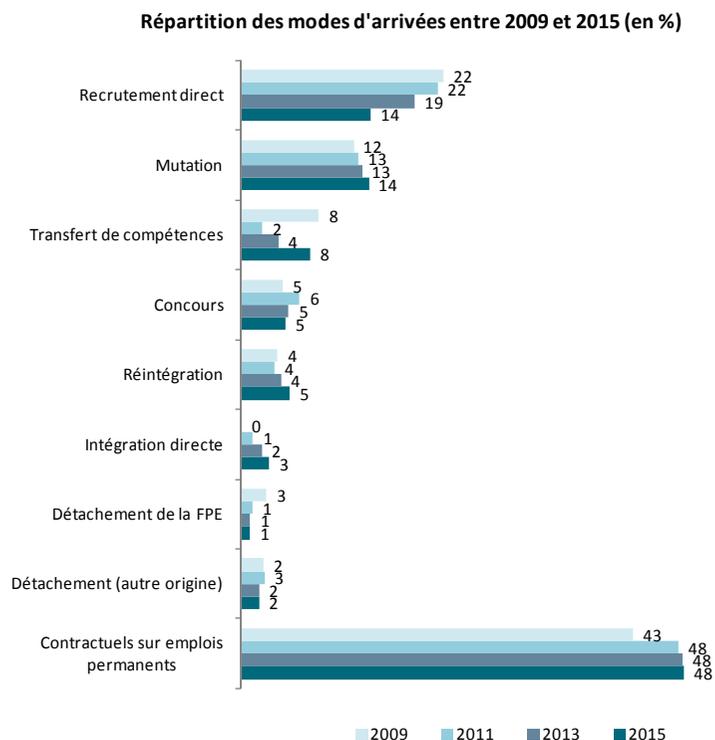
Parmi les agents détachés originaires d'une autre structure, il y a 6 agents sur 1 000 en poste qui proviennent d'un détachement de la FPE. Cette proportion est en diminution depuis 2009. Six agents sur dix en détachement de la FPE sont des hommes. En outre, 2 agents sur 1 000 sont détachés de la FPH et parmi eux, neuf agents sur dix sont des femmes. Au final, sur l'ensemble des agents en poste dans la FPT et issus d'un détachement, les femmes sont un peu plus nombreuses (55 %) que les hommes.

MOTIFS D'ARRIVÉE

En 2015, près de la moitié des arrivées d'agents sur emploi permanent correspondent à une arrivée de contractuel. Cette proportion de 48 % est stable par rapport à 2013. Une partie de ces arrivées correspond certainement à des remplacements temporaires. Dans les filières incendie et secours et police municipale, cette proportion est bien plus faible, en raison de la très faible proportion de contractuels.

En outre, les recrutements directs de fonctionnaires représentent 14 % des arrivées de 2015, contre 19 % en 2013. Cette baisse se retrouve principalement dans les filières administrative et technique.

Près de 14 % des arrivées sont liées à des mutations de fonctionnaires. Ce chiffre est stable par rapport à 2013.



Les transferts de compétence correspondent à 8 % des arrivées sur emploi permanent, contre 4 % en 2013. Cette hausse s'explique par l'accroissement de la part des transferts de compétences vers les métropoles et communautés urbaines (de 1 % à 56 % entre 2013 et 2015) et vers les communautés d'agglomérations et syndicats d'agglomération nouvelle (qui passe de 29 % à 38 %).

Part des différentes modalités d'arrivée, par catégorie hiérarchique et filière d'emplois (en %)

	Recrutement direct	Concours	Intégration directe	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Contractuels	Total
Catégorie									
Catégorie A	-	7	2	27	7	5	6	46	100
Catégorie B	-	7	4	19	4	5	9	52	100
Catégorie C	21	4	3	11	2	6	7	46	100
Filière d'emplois									
Administrative	13	4	3	25	3	6	9	37	100
Technique	23	2	4	10	2	5	10	44	100
Culturelle	5	4	2	12	1	5	7	64	100
Sportive	-	7	1	12	-	3	4	73	100
México-sociale et technique	-	9	3	8	12	9	4	55	100
Sociale	7	10	4	11	3	8	6	51	100
Police municipale	2	10	8	64	12	2	-	2	100
Incendie et secours	-	71	2	14	6	5	-	2	100
Animation	13	1	1	5	-	3	2	75	100
Ensemble	14	5	3	14	3	5	8	48	100

Lecture : parmi les arrivées d'agents sur emploi permanent de catégorie hiérarchique A en 2015, 46 % sont des contractuels, 27 % des mutations de fonctionnaires, 7 % des recrutements sur concours, etc.

Principaux motifs d'arrivées par statut et type de collectivités (en %)

	Recrutement direct	Concours	Intégration directe	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Contractuels sur emploi permanent	Total
Régions	27	5	-	11	6	6	1	44	100
Départements	13	6	8	13	6	12	8	34	100
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	22	2	3	8	1	-	2	62	100
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	26	2	4	14	2	-	1	51	100
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	20	3	4	17	2	1	3	50	100
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	17	3	4	16	1	2	1	56	100
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	14	3	2	15	2	5	1	58	100
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	11	4	2	14	3	6	1	59	100
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	12	5	2	16	4	8	-	53	100
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	10	9	2	14	4	15	-	46	100
Ensemble des communes et établissements communaux	16	4	3	14	2	5	1	55	100
SDIS	6	57	2	15	5	6	-	9	100
Métropoles et communautés urbaines	8	4	-	10	1	5	56	16	100
Communautés d'agglomération / SAN	7	3	2	11	1	3	38	35	100
Communautés de communes	12	3	3	18	2	1	11	50	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	14	3	3	14	2	1	3	60	100
CDG et CNFPT	4	7	3	26	3	2	4	51	100
Ensemble	14	5	3	14	3	5	8	48	100

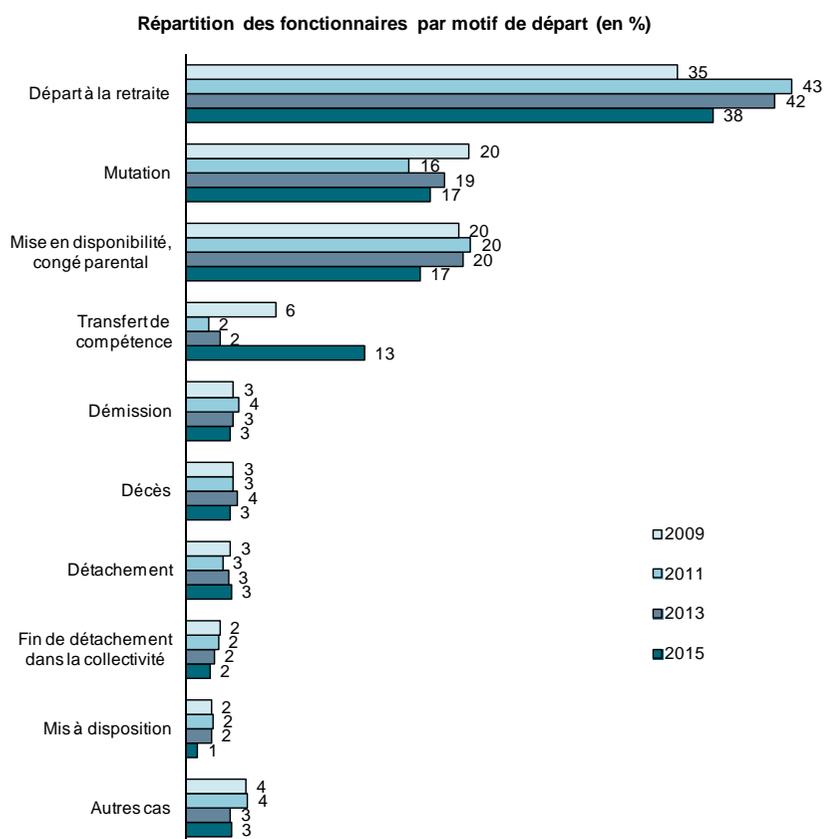
Lecture : dans les conseils régionaux, 27 % des agents permanents arrivés en 2015 l'ont été par des recrutements directs, 5 % par des concours et 44 % sont des arrivées de contractuels.

MOTIFS DE DÉPART

Les motifs de départs sont très différents selon le statut des agents.

Les départs à la retraite des fonctionnaires toujours nombreux

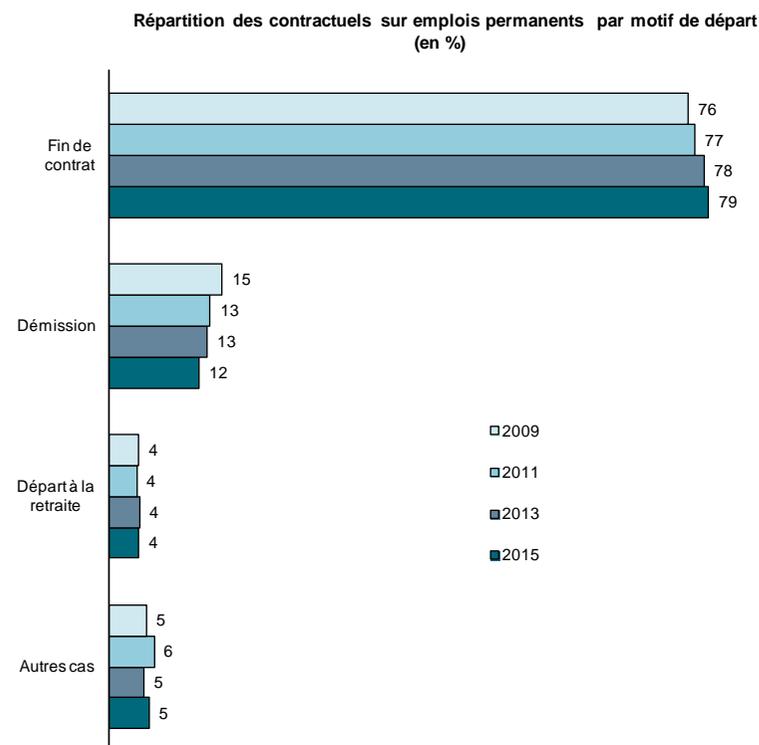
Chez les fonctionnaires, les départs à la retraite sont prédominants : ils représentent 38 % des départs. Cette proportion est en baisse de 4 points par rapport à 2013. Avec 17 % des départs (contre 16 % en 2013), les mutations constituent la deuxième cause de départ des fonctionnaires. Les mises en disponibilité et congés parentaux quant à eux représentent 17 % des départs et sont en baisse.



En 2015, on assiste à une forte augmentation des transferts de compétences : 13 % des départs en 2015 contre 2 % en 2013. Cela s'explique notamment par le basculement des compétences du département du Rhône vers la métropole de Lyon. Cette augmentation est également à mettre en rapport avec celle, importante, des arrivées de titulaires par transferts de compétence constatées dans les communautés d'agglomération.

Pour les contractuels en emploi permanent, la part des fins de contrat augmente

La fin de contrat reste le principal motif de départ des contractuels avec 79 % des cas. Cette proportion a légèrement augmenté depuis 2013 (+ 1 point). Loin derrière, viennent les démissions avec 12 %, en diminution de 1 point. Les départs à la retraite (4 %) sont stables par rapport à 2013.



Principaux motifs de départ par statut et type de collectivités (en %)

	Fonctionnaires					Contractuels sur emplois permanents			
	Mutation	Départ à la retraite	Mise en disponibilité, congé parental	Autres motifs	Total	Fin de contrat	Démission	Autres motifs	Total
Régions	10	59	13	18	100	96	2	2	100
Départements	9	37	14	40	100	78	11	11	100
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	16	49	10	25	100	70	14	16	100
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	15	48	16	21	100	88	7	5	100
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	23	42	14	21	100	88	6	6	100
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	23	36	18	23	100	85	8	7	100
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	28	38	15	19	100	82	11	7	100
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	22	34	19	25	100	73	18	9	100
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	20	38	23	19	100	67	19	14	100
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	13	31	18	38	100	73	13	14	100
Ensemble des communes et établissements communaux	19	37	18	26	100	78	13	9	100
SDIS	19	55	12	14	100	79	11	10	100
Métropoles et communautés urbaines	14	50	15	21	100	57	36	7	100
Communautés d'agglomération / SAN	29	32	18	21	100	79	13	8	100
Communautés de communes	27	29	20	24	100	78	11	11	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	23	34	17	26	100	76	14	10	100
CDG et CNFPT	28	39	18	15	100	80	11	9	100
Autres	28	28	12	32	100	54	39	7	100
Ensemble des collectivités	17	38	17	28	100	79	12	9	100

Lecture : dans les régions, 10 % des départs de fonctionnaires sont des mutations et 96 % des départs de contractuels sur emploi permanent des fins de contrats.

TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

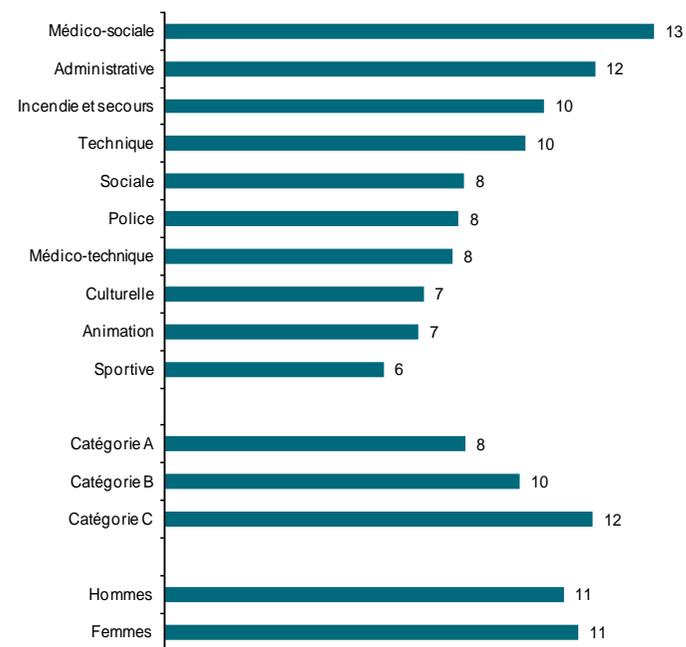
Au cours de l'année 2015, 11 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade. Ces avancements de grade sont comparables pour les deux sexes. Du point de vue des filières, les avancements de grade ont été plus fréquents dans la filière médico-sociale. On constate aussi une plus grande part des agents ayant eu un avancement de grade parmi les agents de catégorie C.

Avec 43 agents concernés sur 100, les avancements d'échelon restent plus fréquents, marquant un différentiel de deux points environ en faveur des femmes. C'est plus qu'en 2013, où les avancements d'échelon concernaient 36 % des agents.

Les agents contractuels nommés stagiaires représentent 14 % des agents contractuels sur emploi permanent. Les hommes sont autant nommés stagiaires (15 %) que les femmes (14 %). Ces taux sont moins élevés qu'en 2013 (14 % d'agents des deux sexes nommés stagiaires en 2015 contre 21 % en 2013). Cette baisse peut s'expliquer par la diminution du nombre de nominations de stagiaires intervenues dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (dite loi Sauvadet). L'année 2013 a été la première année d'application, avec les effectifs de titularisés les plus importants (environ 14 000). Ainsi en 2015, on estime à 3 400 environ le nombre de contractuels nommés stagiaires dans le cadre de cette loi, contre 4 000 en 2014.

Les agents titularisés sans stage représentent 1 % des agents contractuels. Ces titularisations sans stage semblent plus fréquentes dans les communes et établissements communaux de petite taille.

Avancements de grade des fonctionnaires par filière, catégorie hiérarchique et sexe (en %)



Lecture : sur 100 fonctionnaires présents fin 2015 dans la filière sociale, 8 ont eu un avancement de grade durant l'année 2015.

Titularisations et promotions par type de collectivités (en %)

	Fonctionnaires						Contractuels sur emplois permanents					
	Avancement de grade			Avancement d'échelon			Nommés stagiaires			Titularisés sans stage		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Régions	12	13	12	48	44	50	18	16	20	0	0	0
Départements	12	12	12	41	41	41	16	17	16	0	0	0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	10	11	10	53	51	54	24	37	21	3	3	3
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	8	8	8	44	42	45	23	29	21	1	1	1
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	9	9	9	44	43	45	14	18	12	0	0	0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	9	9	10	44	42	45	12	14	11	0	0	0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	10	10	10	42	40	43	11	12	11	3	4	2
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	11	11	12	41	39	42	11	11	11	2	3	2
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	16	15	17	38	37	39	10	10	10	2	0	2
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	15	14	15	39	38	40	10	11	9	0	0	0
Ensemble des communes et établissements communaux	11	11	11	42	41	44	16	18	16	2	2	2
SDIS	13	13	15	44	44	45	21	21	22	0	0	0
Métropoles et communautés urbaines	8	8	9	45	44	45	15	19	10	0	0	0
Communautés d'agglomération / SAN	11	11	11	45	43	46	14	13	14	0	0	0
Communautés de communes	8	8	9	46	43	47	11	13	10	0	0	0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	10	10	10	46	45	47	15	16	15	1	1	1
CDG et CNFPT	8	5	9	44	42	44	12	7	14	0	0	0
Autres	9	9	10	48	49	48	7	4	9	0	0	0
Ensemble	11	11	11	43	42	44	14	15	14	1	1	1

Lecture : dans les conseils régionaux, sur 100 fonctionnaires présents en fin d'année 2015, 48 ont eu un avancement d'échelon et sur 100 agents contractuels sur emplois permanents, 18 ont été nommés stagiaires.

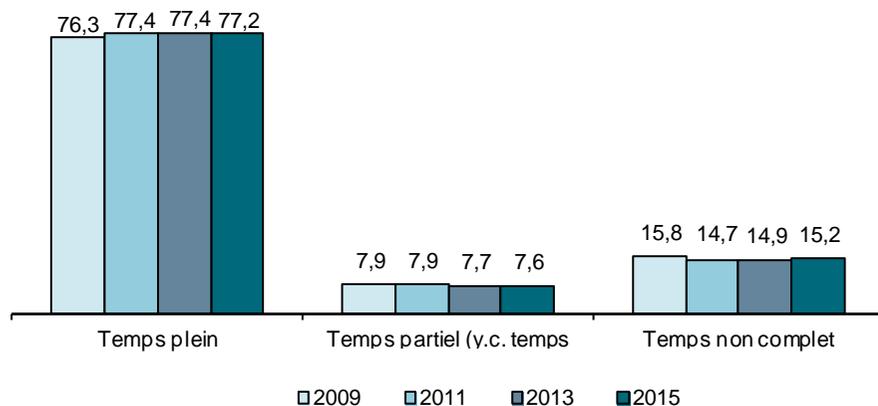
C – Le temps de travail

CONDITIONS D'EMPLOI

Stabilité de la part des agents travaillant à temps non complet

Dans la fonction publique territoriale, la plupart des emplois permanents sont à temps complet : 77 % sont des temps pleins et 8 % des temps partiels. En complément, les temps non complets représentent 15 % des emplois permanents. Cette proportion est stable par rapport à 2013.

Répartition de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent par condition d'emploi entre 2009 et 2015 (en %)



Les conditions d'activité des agents en emploi permanent

Activités à temps complet : le service à temps plein, la cessation progressive d'activité (CPA), le temps partiel de droit ou sur autorisation.

Activité à temps non complet : emplois créés pour une durée inférieure à la durée hebdomadaire de référence (moins de 17h30, 17h30 à moins de 28h, 28h et plus).

Plus de temps non complets parmi les contractuels

La part des temps non complets varie selon le statut des agents : 11 % des fonctionnaires et 41 % des contractuels en emploi permanent sont à temps non complets. Ces parts étaient de 11 % et 39 % en 2013. Ainsi, la part des temps non complets est en hausse chez les contractuels.

Une part élevée d'agents à temps non complet dans les petites communes

La part des agents permanents à temps non complet varie selon le type de collectivités. Chez les fonctionnaires comme chez les contractuels, le nombre d'agents permanents des régions et des SDIS à temps non complet est très faible. À l'opposé, les agents permanents à temps non complet représentent 53 % des fonctionnaires et 89 % des contractuels travaillant dans une commune ou un établissement communal de moins de 1 000 habitants. Ces proportions sont de 29 % et 66 % pour les communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 habitants. Donc, comme les années précédentes, plus la collectivité est petite, plus il y a d'agents à temps non complet.

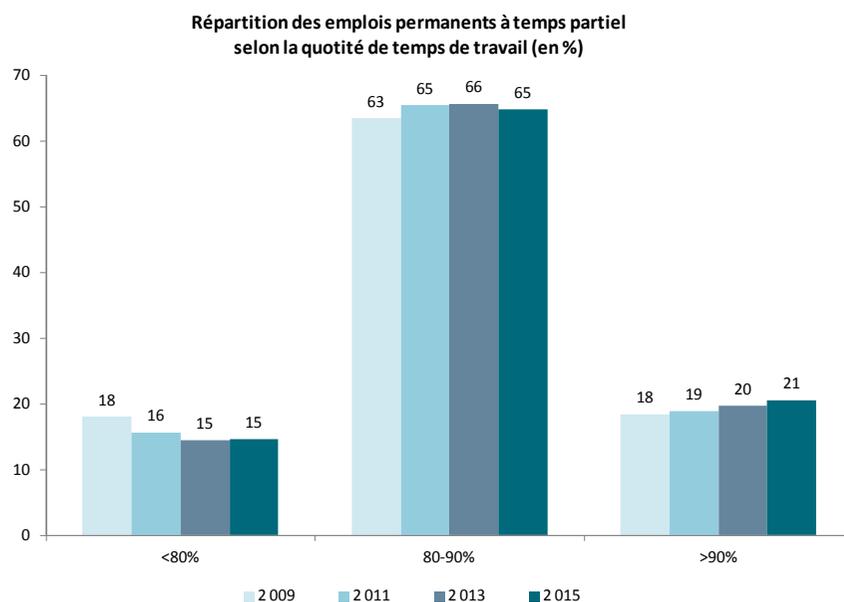
Répartition des effectifs par statut, conditions d'emploi et type de collectivités (en %)

	Fonctionnaires				Contractuels permanents			
	Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total	Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total
Régions	91	9	-	100	95	2	3	100
Départements	83	16	1	100	84	7	9	100
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	45	2	53	100	9	2	89	100
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	67	4	29	100	31	3	66	100
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	75	6	19	100	32	3	65	100
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	77	7	16	100	44	4	52	100
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	83	8	9	100	52	2	46	100
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	87	7	6	100	65	3	32	100
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	89	7	4	100	69	2	29	100
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	86	11	3	100	69	2	29	100
Ensemble des communes et établissements communaux	78	7	15	100	51	3	46	100
SDIS	96	3	1	100	92	3	5	100
Métropoles et communautés urbaines	89	9	2	100	84	5	11	100
Communautés d'agglomération / SAN	87	8	5	100	72	3	25	100
Communautés de communes	71	8	21	100	36	4	60	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	73	5	22	100	52	3	45	100
CDG et CNFPT	82	15	3	100	66	5	29	100
Autres	88	10	2	100	83	9	8	100
Ensemble des collectivités	81	8	11	100	56	3	41	100

TEMPS PARTIEL

Les quotités de temps partiel travaillant augmentent

En 2015, parmi les agents à temps complet¹, 9 % sont à temps partiel. Cette proportion est stable par rapport à 2013. Les agents dont la quotité de temps de travail est comprise entre 80 % et 89 % sont les plus nombreux, avec 65 % des agents à temps partiel (soit un point de moins qu'en 2013). Les agents à temps partiel travaillant à 90 % ou plus représentent quant à eux 21 % des agents à temps partiel, soit un point de plus qu'en 2013. Enfin, comme en 2013, 15 % des agents à temps partiel ont une quotité de travail inférieure à 80 %.



Lecture : en 2015, 15 % des agents à temps partiel travaillent moins de 80 %.

La quotité de 90 % - 99 % toujours plus fréquente dans la catégorie A

La répartition des quotités dépend de la catégorie hiérarchique des agents, mais aussi de leur sexe et leur filière d'emploi. Les agents qui travaillent de 90 % à 99 % d'un temps plein regroupent 27 % des agents à temps partiel

¹ Les agents à temps partiel sont, par définition, tous à temps complet.

parmi les agents de catégorie A, contre 24 % pour ceux de la catégorie B et 18 % pour les catégories C. À l'opposé, la part des agents de catégorie C dont la quotité est inférieure à 80 % s'établit à 17 % ; elle est plus importante que pour ceux de la catégorie A (12 %) et B (11 %).

Les hommes à temps partiel - peu nombreux - ont plus souvent que les femmes une quotité de travail inférieure à 80 %. Du côté des quotités supérieures à 90 %, c'est l'inverse : les femmes sont plus concernées que les hommes.

Enfin, c'est dans les filières culturelle et sportive que la part des quotités inférieures à 80 % est la plus importante. Et c'est dans les filières sociale et administrative qu'il y a proportionnellement le plus de quotités supérieures à 90 % parmi les agents à temps partiel.

Les agents contractuels ont une quotité inférieure à celle des fonctionnaires

Parmi les fonctionnaires à temps complet, 10 % sont à temps partiel, contre 6 % parmi les contractuels à temps complet. Les contractuels à temps partiel ont des quotités plus réduites : 48 % ont un temps de travail compris entre 50 et 79 % d'un temps plein, contre seulement 13 % des fonctionnaires.

Répartition des emplois permanents à temps partiel selon la catégorie hiérarchique, le sexe et la filière (en %)

	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Effectifs répartis selon la quotité de temps de travail			
		Moins de 80 %	de 80 % à moins de 90 %	de 90 % à moins de 100 %	Total
CATEGORIE HIERARCHIQUE					
A	11	12	61	27	100
B	15	11	65	24	100
C	7	17	65	18	100
SEXE					
Hommes	2	27	58	15	100
Femmes	15	13	66	21	100
FILIERE					
Administrative	14	10	67	23	100
Technique	4	19	64	17	100
Culturelle	12	26	56	18	100
Sportive	6	24	67	9	100
Médico-technique et sociale	22	15	65	20	100
Sociale	18	13	63	24	100
Police municipale	2	25	68	7	100
Incendie-secours	1	9	88	3	100
Animation	9	22	64	14	100
Ensemble *	9	15	65	20	100

* Y compris hors filières.

Répartition des effectifs par statut, quotité de temps partiel et type de collectivités (en %)

	FONCTIONNAIRES				CONTRACTUELS			
	50-79 %	80-89 %	90-99 %	Total	50-79 %	80-89 %	90-99 %	Total
Régions	9	77	14	100	21	59	20	100
Départements	8	67	25	100	32	52	16	100
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	34	49	17	100	84	14	2	100
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	22	61	17	100	71	25	4	100
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	19	63	18	100	65	31	4	100
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	18	63	19	100	66	28	6	100
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	14	66	20	100	48	39	13	100
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	15	65	20	100	46	41	13	100
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	12	66	22	100	29	60	11	100
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	10	65	25	100	27	59	14	100
Ensemble des communes et établissements communaux	15	64	21	100	52	38	10	100
SDIS	6	80	14	100	ns	ns	ns	ns
Métropoles et communautés urbaines	6	67	27	100	23	52	25	100
Communautés d'agglomération / SAN	12	69	19	100	31	58	11	100
Communautés de communes	24	64	12	100	77	21	2	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	16	68	16	100	41	46	13	100
CDG et CNFPT	7	68	25	100	ns	ns	ns	ns
Autres	11	68	21	100	3	75	22	100
Ensemble	13	66	21	100	48	41	11	100

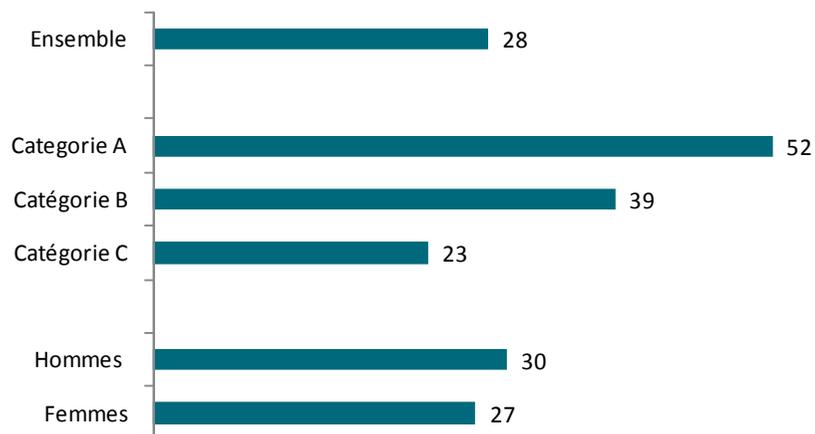
ns : non significatif.

COMPTE EPARGNE-TEMPS

Les agents de catégorie A ont plus souvent un compte épargne temps...

Fin 2015, 468 600 agents de la fonction publique territoriale détiennent un compte épargne temps (CET), dispositif mis en place en août 2004. Parmi ces agents, 79 300 ont ouvert un CET au cours de l'année 2015.

Part des agents ayant un CET en 2015 (en %)



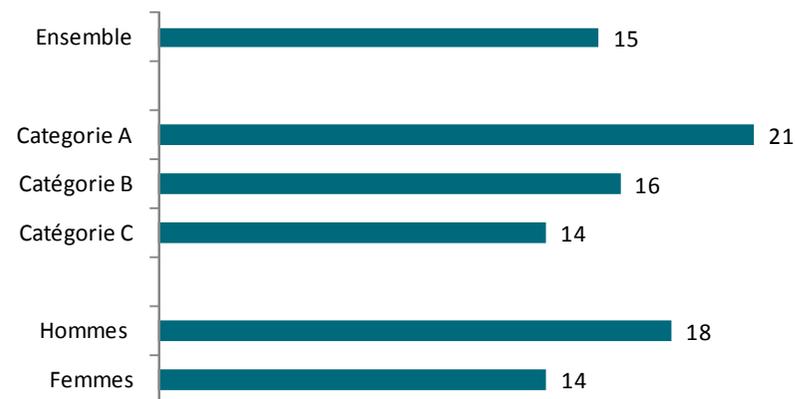
En 2015, la part d'agents, toutes catégories confondues, détenant un CET est de 28 %. Les agents de catégorie A sont les plus concernés : 52 % d'entre eux détiennent un CET en 2015, contre 39 % des agents de catégorie B et 23 % des agents de catégorie C.

En 2015, les hommes possèdent plus souvent un CET que les femmes (respectivement 30 % et 27 %). Ce constat n'est pas valable pour toutes les catégories hiérarchiques. Les femmes de catégories A (50 %) et C (22 %) ont moins souvent un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 56 % et 25 %). À l'inverse, chez les agents de catégorie B, l'écart entre hommes et femmes est de seulement 1 point (respectivement 38 % et 39 %).

...et y accumulent davantage de jours que les agents de catégorie B et C

En 2015, le nombre de jours moyen accumulés sur un CET, toutes catégories confondues, atteint 15 jours par agent. Il est de 21 jours pour les agents de catégorie A, 16 jours pour la catégorie B et 14 jours pour la catégorie C.

Nombre total de jours accumulés par agent ayant un CET en 2015



Fin 2015, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 14 jours).

Quand les jours de CET sont consommés, c'est principalement sous forme de congés

Sur l'ensemble des jours de CET utilisés en 2015, 73 % l'ont été sous forme de congés, 26 % ont été indemnisés et 1 % ont été versés au RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique).

D – La formation

ACCES A LA FORMATION

L'accès à la formation croît toujours selon la catégorie hiérarchique

Comme en 2013 et 2011, l'accès à la formation s'élève avec la catégorie hiérarchique. Par exemple, 30,7 % des agents permanents de catégorie C ont suivi une formation de perfectionnement en 2015, contre 45,6 % des agents de catégorie B et 54,9 % des agents de catégorie A. Les formations prévues par les statuts particuliers sont quant à elles à un niveau proche pour les catégories A et B (40,3 % et 38,5 %). Elles sont moins fréquentes pour les agents de catégorie C (28,5 %).

Un taux d'accès aux formations de perfectionnement en baisse

Toutes catégories confondues, l'accès aux formations de perfectionnement a reculé entre 2013 en 2015, poursuivant la tendance déjà observée entre 2011 et 2013. Les agents permanents de catégories A et B sont les plus impactés (respectivement - 3,5 et - 3,7 points, contre - 1,4 point pour la catégorie C). Depuis 2011, ce sont néanmoins les agents de catégorie A qui connaissent le recul le plus net (- 9 points, contre - 6,6 points pour la catégorie B et - 2,7 points pour la catégorie C).

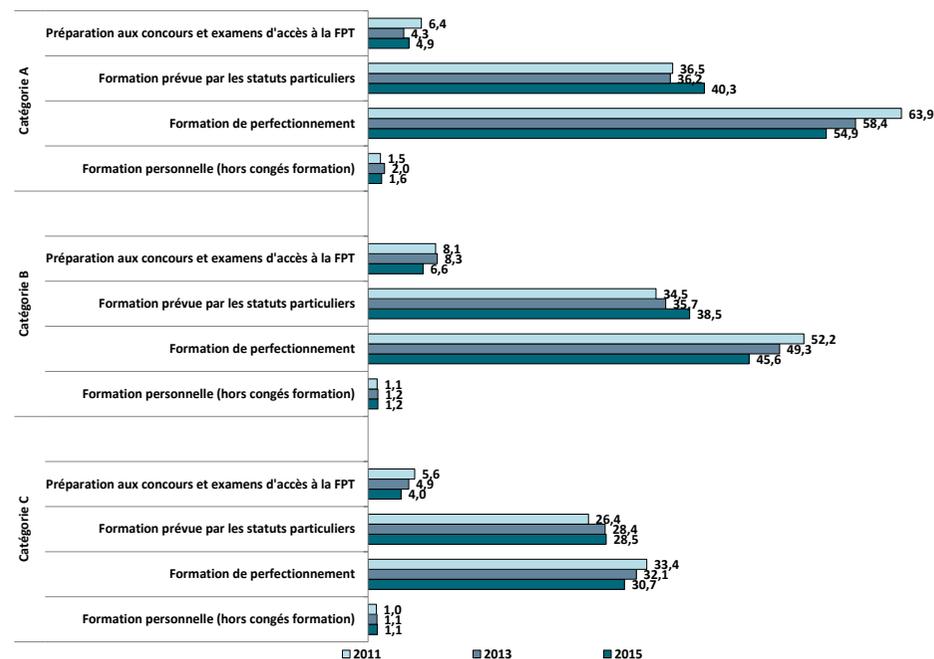
Par ailleurs, les agents de catégorie B et C ont eu moins souvent accès qu'en 2013 aux formations de préparation aux concours et examens d'accès à la FPT (respectivement -1,7 et -0,9 points). Le taux d'accès des agents de catégorie A est quant à lui relativement stable. Toutes catégories confondues, on observe pour ces formations une baisse du taux d'accès de 1,5 point depuis 2011.

À l'inverse, la proportion d'agents permanents ayant suivi les formations prévues par les statuts particuliers progresse pour les catégories A (+ 4,1 points) et B (+ 2,9 points), tandis qu'elle reste stable pour la catégorie C.

Comme en 2013, les femmes de catégorie C accèdent moins fréquemment aux formations de perfectionnement que les hommes

Les femmes appartenant aux catégories A et B accèdent plus fréquemment aux formations de perfectionnement que les hommes, avec 57,9 % et 46,8 % (contre 48,8 % et 42,7 % respectivement pour les hommes). Néanmoins, lorsqu'elles appartiennent à la catégorie C la tendance s'inverse (27,2 % contre 35 % pour les hommes). Par ailleurs, les femmes de catégorie A sont 42 % à avoir suivi une formation prévue par les statuts particuliers, contre 36,6 % pour les hommes. Elles sont 38,8 % et 27,7 % pour les catégories B et C, contre respectivement 37,1 % et 29,1 % pour les hommes.

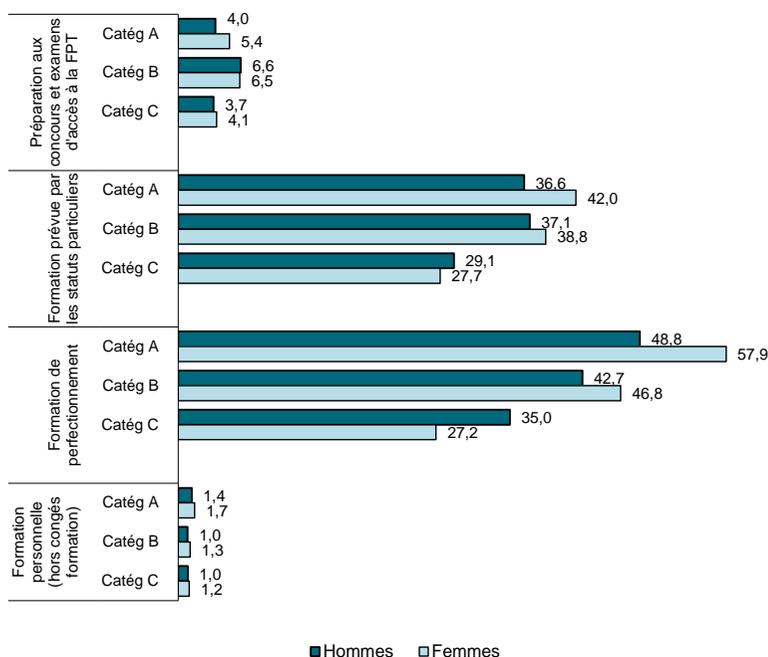
Taux d'accès à la formation par catégorie et type de formation en 2011, 2013 et 2015 (en %)*



Lecture : 4,9 % des agents permanents de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2015, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale.

*Un agent d'une catégorie hiérarchique peut participer à plusieurs types de formations. Afin d'éviter qu'il soit comptabilisé plusieurs fois, ces pourcentages ne doivent pas être sommés au sein d'une même catégorie.

Taux d'accès à la formation selon le sexe et le type de formation (en %)*



Lecture : 4 % des agents permanents hommes de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2015, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, contre 5,4 % des agents permanents femmes.

*Un agent d'une catégorie hiérarchique peut participer à plusieurs types de formations. Afin d'éviter qu'il soit comptabilisé plusieurs fois, ces taux d'accès ne doivent pas être sommés au sein d'une même catégorie.

Définitions

Accès à la formation : les agents qui ont accédé à une formation sont les agents permanents ayant suivi au moins une fois dans l'année un type de formation (préparation aux concours et examens d'accès à la FPT, formations prévues par les statuts particuliers, formation professionnelle ou formation de perfectionnement).

Taux d'accès à la formation : il est calculé en rapportant le nombre d'agents permanents d'une catégorie hiérarchique ayant suivi au moins une fois un type de formation durant l'année à l'ensemble des effectifs permanents de cette catégorie.

N.B. : un agent peut suivre au cours de l'année plusieurs actions de formation. Pour chaque catégorie, un même agent ayant participé plusieurs fois à un type de formation sera comptabilisé une seule fois dans celui-ci.

Préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : journées correspondant à des actions de formation ayant pour but de permettre aux fonctionnaires de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois. Pour les contractuels, elles leur permettent de préparer les concours et examens d'accès à la fonction publique. Ne sont pas prises en compte les journées d'absence pour participation aux épreuves de concours.

Formation prévue par les statuts particuliers : formations obligatoires suite à la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois (formation d'intégration, formation de professionnalisation).

Formation de perfectionnement : journées correspondant à toutes les actions de formation ayant pour but de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Rentrent également dans ce cadre les actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité prévues par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 pour les ACMO, les ACFI, et plus généralement pour tous les agents.

Formation personnelle : journées de formation prises au moyen de la décharge partielle de service (art. 5-1 pour les fonctionnaires, et 15-1 pour les contractuels, du décret n°85-1076 du 9 octobre 1985).

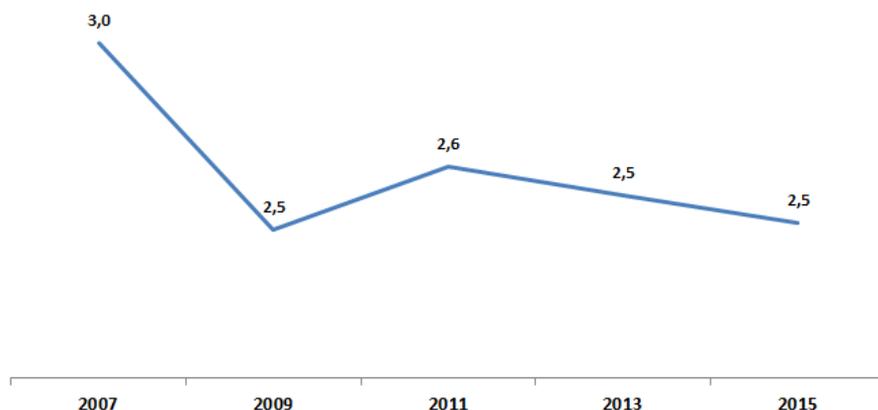
TEMPS CONSACRE A LA FORMATION

I. Les agents permanents

Un recul du nombre moyen de journées de formation depuis 2013

Le nombre moyen de journées de formation par agent permanent en 2015 est de 2,47 jours. Il a légèrement diminué par rapport à 2013, à un rythme proche de la baisse observée entre 2011 et 2013. Le nombre moyen de journées de formation en 2015 est dès lors équivalent à celui observé en 2009 (2,45 jours), après une forte baisse par rapport à 2007. Cette baisse est liée à la loi de 2007 relative à la FPT qui allégeait, entre autres, les formations initiales des agents de catégories A et B.

Nombre moyen de journées de formation par agent permanent

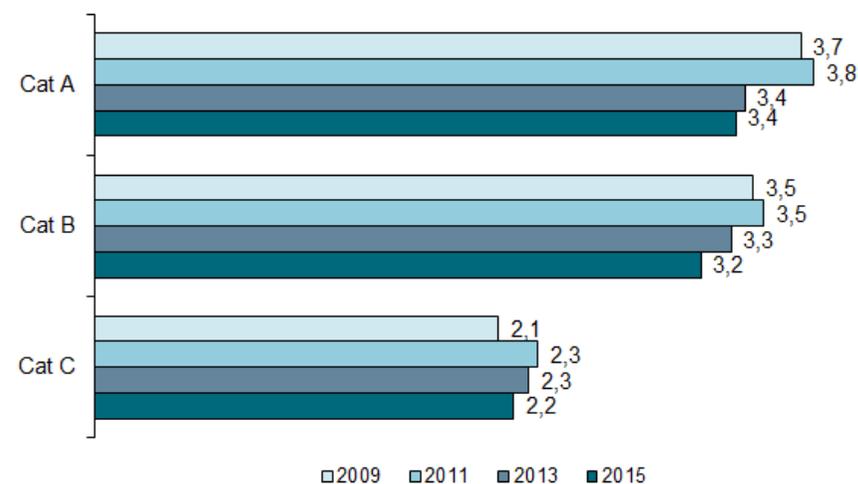


Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2015 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, intégrant les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Le nombre moyen de jours de formation diminue sensiblement plus pour la catégorie B

Après avoir connu en 2013 son niveau le plus bas depuis 2009, le nombre moyen de jours de formation des agents de catégorie A baisse légèrement en 2015. Les agents de catégorie C enregistrent également un recul (2,28 jours en 2013, contre 2,2 jours en 2015). La catégorie B connaît quant à elle une diminution plus marquée du nombre de jours moyen de formation, passant de 3,34 jours en 2013 à 3,18 jours en 2015, à un rythme proche de celle observée entre 2011 et 2013.

Nombre de journées de formation par agent permanent de 2009 à 2015*



*Les catégories non définies ont été redistribuées dans les autres catégories selon leur poids respectif

Le nombre moyen de jours de formation progresse pour les SDIS

Par rapport à 2013, le nombre moyen de journées de formation par agent est toujours le plus important dans les SDIS avec 9,2 jours. Il est très largement supérieur aux autres types de collectivités, puisqu'on trouve ensuite les CDG/CNFPT et les départements avec en moyenne 3,7 et 3,2 journées de formation par agent.

Le nombre moyen de journées de formation recule très légèrement par rapport à 2013 pour une grande partie des types de collectivités. On notera toutefois une hausse pour les SDIS, permettant de compenser la baisse enregistrée entre 2011 et 2013, et une légère progression pour les CDG/CNFPT, malgré un net recul sur la période précédente.

Nombre moyen de journées de formation des agents permanents par type de collectivités en 2011, 2013 et 2015



Une légère progression de la durée moyenne de formation pour les agents permanents ayant suivi une formation

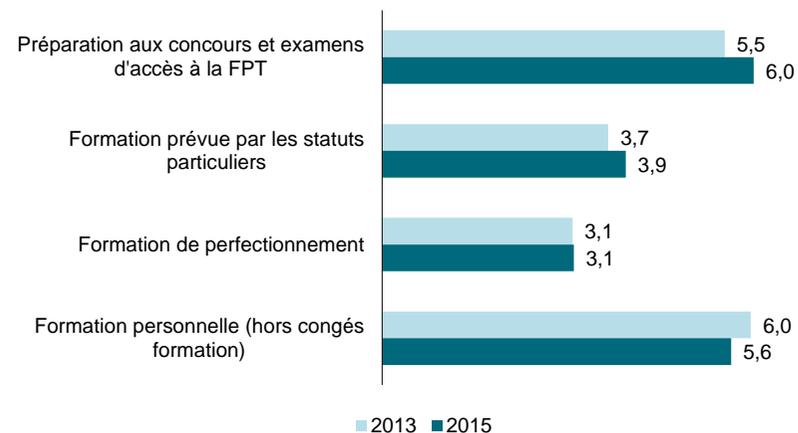
En 2015, pour les agents permanents ayant suivi au moins une formation dans l'année, la durée moyenne de formation a légèrement progressé (3,7 jours, contre 3,5 jours en 2013).

Cette durée moyenne de formation progresse pour les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT et les formations prévues par les statuts particuliers. À l'inverse, les formations personnelles, prises au moyen de la décharge partielle de service, reculent légèrement, après avoir connu une hausse sur la période précédente.

Les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT sont désormais les formations qui durent le plus longtemps, avec 6 jours en moyenne.

La durée moyenne de formation est le rapport du nombre de journées de formation par le nombre d'agents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) ayant suivi une formation au cours de l'année 2015.

Durée moyenne de formation des agents permanents par type de formation en 2013 et 2015 (en jours)



II. Les agents non permanents

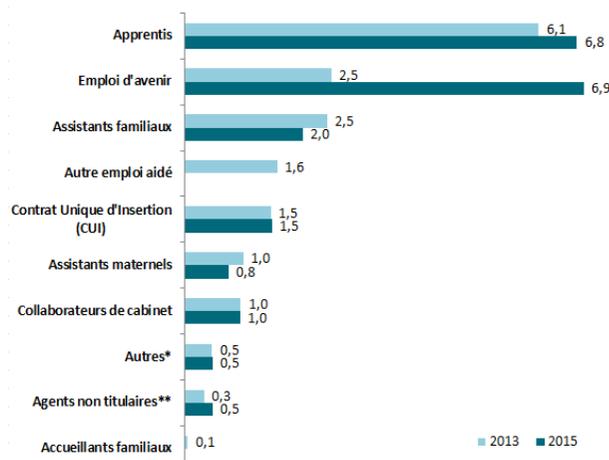
Presque trois fois plus de jours de formation qu'en 2013 pour les emplois aidés

En 2015, le nombre moyen de jours de formation par agent non permanent est de 1,3 jour, soit un peu plus qu'en 2013 (1,1 jour).

Les agents ayant un contrat impliquant une formation se forment en moyenne plus qu'un agent permanent. Les apprentis suivent ainsi en moyenne 6,8 jours de formation par an, hors formation initiale et continue, soit légèrement plus qu'en 2013 (6,1 jours).

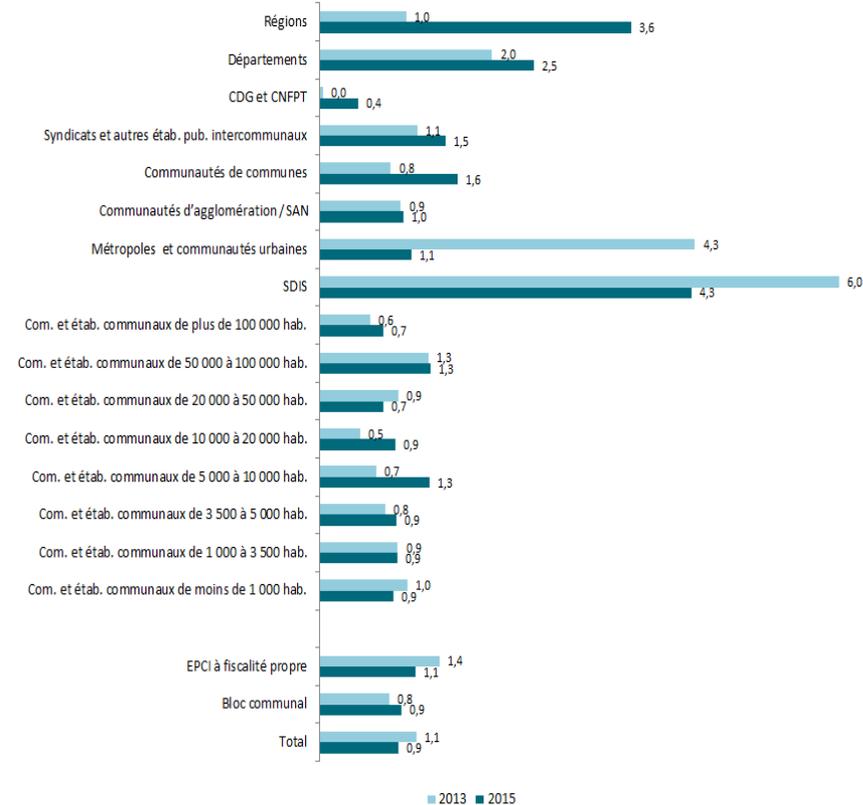
Les agents en contrats aidés, tous types confondus, se forment en moyenne 3,8 jours par an et représentent plus de la moitié (53 %) des jours de formation délivrés aux agents non permanents sur l'année. Le contrat « emploi d'avenir » lancé en novembre 2012 conditionne l'aide versée à l'employeur à l'engagement de ce dernier sur des actions de formation. La convention d'objectifs et moyens signée en 2013 entre la DGEFP et le CNFPT semble avoir permis d'atteindre ces objectifs élevés en matière de formation : d'une moyenne de 2,5 jours de formation en 2013, on passe à 6,9 jours en 2015 pour ce type de contrat.

Nombre de journées de formation par agent non permanent en 2013 et 2015



* Agents non classables dans les catégories précédentes (hors élus comptables publics et vacataires de police). ** Emplois saisonniers ou occasionnels.

Nombre moyen de journées de formation par type de collectivités en 2013 et 2015 pour les agents non permanents



Pour le calcul du nombre moyen de journées de formation par agent non permanent, on rapporte le nombre de journées de formation à l'effectif au 31 décembre. Lorsque ce dernier est nul, on utilise l'effectif comptabilisé sur l'année.

En effet pour identifier les agents non permanents, on utilise deux mesures différentes : l'effectif en stock (rémunéré au 31 décembre 2015) et sur la période (ayant travaillé au moins une fois dans l'année).

Concernant les collaborateurs de cabinet, les assistants familiaux, les assistants maternels et les accueillants familiaux, le tableau à remplir est fait de sorte que l'on puisse uniquement les comptabiliser en effectif dit stock.

Une forte augmentation des jours de formations délivrés aux non permanents au sein des régions

Les SDIS, dont les agents ont une obligation de formation, sont toujours les collectivités où les agents se forment le plus, avec 4,3 jours par an en moyenne malgré une baisse de 1,7 point par rapport à 2013.

Les régions ont connu un mouvement inverse et passent de 1 à 3,6 jours de formation en moyenne en 2015, les amenant en deuxième position en termes de nombre moyen de journées de formations suivies. Cela peut s'expliquer par la hausse des formations délivrées aux emplois d'avenir déjà évoquée. En effet, 87 % des journées de formation délivrées par les régions concernent cette catégorie d'agents.

En 2013, les agents des organismes départementaux se formaient deux fois plus que l'ensemble des agents non permanents. Cet écart s'accroît. Ces agents se forment désormais presque trois fois plus que l'ensemble des agents non permanents. Encore une fois, cela peut s'expliquer par la structure des agents non permanents qui exercent au sein des départements. D'une part, 50 % des jours de formations dispensés chez les agents des départements concernent des assistants familiaux qui connaissent une obligation de formation conséquente (60 h à la prise de poste puis 240 h dans les trois ans qui suivent) ; d'autre part, 30 % des journées de formation concerne des emplois d'avenir.

Les agents non permanents travaillant dans les communes et établissements communaux se forment un peu moins que la moyenne de l'ensemble des agents non permanents avec 0,9 jour.

Dans l'intercommunalité, les agents non permanents travaillant dans les EPCI à fiscalité propre se forment moins que ceux travaillant dans les syndicats, avec 1,1 jour en moyenne contre 1,5 jour. Cependant, le nombre de jours moyen dans les EPCI à fiscalité propre cache des disparités selon la nature juridique de la collectivité.

Le nombre moyen de journées de formation dans les métropoles et communautés urbaines est de 1,1 jour (4,3 jours en 2013), alors qu'il est de 1,6 jour dans les communautés de communes (0,8 jour en 2013).

Plus généralement, nous pouvons observer d'importantes variations entre 2013 et 2015 concernant le nombre de jours de formation délivré selon le type de collectivités. Pour une partie, ces variations sont le reflet d'une structure de la population des non permanents, moins figée que chez les permanents.

TYPES ET OBJECTIFS DE LA FORMATION

Les formations prévues par les statuts particuliers restent les plus suivies en 2015

Les objectifs de la formation des agents territoriaux sont variés. La préparation aux concours et examens de la FPT permet aux agents, grâce à des actions de formation, de réactualiser leurs connaissances, de s'entraîner et se préparer aux épreuves écrites et orales. Ces formations représentent 10,2 % de l'ensemble des journées de formation, soit moins qu'en 2013 (11,6 %) et en 2011 (12,8 %). Les agents permanents de catégorie A participent relativement moins souvent à ce type de formation (7,5 %) que les autres catégories.

Les formations prévues par les statuts particuliers sont composées des formations d'intégration et des formations de professionnalisation. Elles sont obligatoires suite à la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois. Ainsi, les formations d'intégration ont pour objectif de sensibiliser l'agent à son nouvel environnement professionnel et l'aider à appréhender les valeurs du service public. Les formations de professionnalisation permettent, quant à elles, d'accompagner les évolutions importantes du parcours de l'agent dans son activité professionnelle.

Les formations prévues par les statuts particuliers représentent la part majoritaire des journées de formation des agents permanents en 2015 (46,4 %) et enregistrent une hausse continue (43,6 % en 2013 et 39,7 % en 2011)¹. Cette progression s'explique par celle des formations de professionnalisation (38 % en 2015, 34,7 % en 2013 et 30,8 % en 2011), alors que le poids des formations d'intégration reste plutôt stable (8,5 % en 2015, 9 % en 2013 et 8,8 % en 2011).

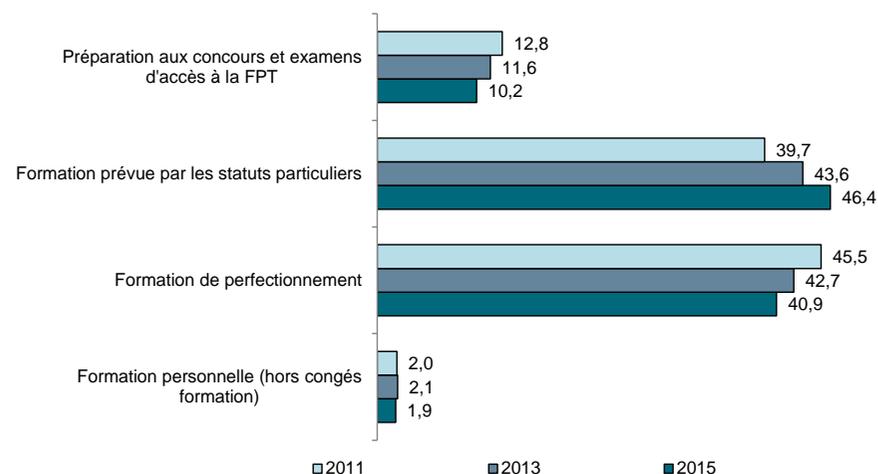
Les formations de perfectionnement ont pour objectif de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Elles représentent 40,9 % des journées de formation, et reculent depuis 2011. Ce type de formation est plus suivi par les agents de catégorie A (49,7 %). Les agents de catégorie B et C consacrent prioritairement leurs journées de formations à celles prévues par les statuts particuliers, soit respectivement 46,5 % et 47,5 % du total. Cette proportion s'explique notamment par un recours plus élevé aux formations d'intégration qui représentent 9,6 % et 9,1 % des journées de formation, contre seulement

¹ À noter que les formations de professionnalisation peuvent être choisies dans le même catalogue que celui visant l'acquisition de compétences (formations de perfectionnement).

3,7 % pour les agents de catégorie A. On notera qu'en 2013, les formations de perfectionnement étaient le premier type de formation suivi par les agents de catégorie B (45,2 %), tandis qu'en 2015 ils recourent davantage aux formations prévues par les statuts particuliers.

Les formations personnelles (hors congé formation) relèvent d'une démarche personnelle de l'agent dont les journées de formations sont prises au moyen de la décharge partielle de service. Seulement 1,9 % des agents permanents ont participé à ce type de formation en 2015. Cette proportion varie peu selon la catégorie hiérarchique.

Répartition des journées de formation par type de formation en 2011, 2013 et 2015 (en %)



Répartition des journées de formation par type de formation et catégorie hiérarchique en 2015 (en %)

	Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT	Formation prévue par les statuts particuliers	Dont formation d'intégration	Dont formation de professionnalisation	Formation de perfectionnement	Formation personnelle	Total
Cat A	7,5	41,0	3,7	37,4	49,7	1,8	100
Cat B	9,9	46,5	9,6	36,9	42,0	1,6	100
Cat C	11,0	47,5	9,1	38,4	39,5	2,0	100
Total	10,2	46,4	8,5	38,0	40,9	1,9	100

Lecture : durant l'année 2015, 7,5 % des journées de formation des catégories A ont été consacrées à des préparations aux concours et examens d'accès à la FPT.

Les formations de perfectionnement plus fréquentes pour les agents des départements et des métropoles et communautés urbaines

Par type de collectivités, on observe que les préparations aux concours occupent une place plus importante pour les métropoles et communautés

urbaines et les communautés d'agglomération. Les formations prévues par les statuts particuliers sont plus fréquentes dans les SDIS (avec une forte proportion de formations d'intégration) et les CDG/CNFPT (avec une part élevée de formations de professionnalisation). La proportion des formations de perfectionnement est importante dans les départements et les métropoles et communautés urbaines.

Répartition des journées de formation des agents permanents par type de formation et type de collectivités (en %)

	Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	Formation prévue par les statuts particuliers	Dont formation d'intégration	Dont formation de professionnalisation	Formation de perfectionnement	Formation personnelle
Régions	12,7	49,1	7,4	41,7	36,7	1,5
Départements	11,3	30,3	4,5	25,8	57,5	0,8
Com. et étab. com. de moins de 1 000 hab.	8,7	37,2	11,2	26,1	45,1	9,0
Com. et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	7,7	43,6	12,2	31,4	44,7	4,0
Com. et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	8,4	53,4	10,2	43,2	36,4	1,9
Com. et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	9,0	55,9	8,9	47,1	32,7	2,4
Com. et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	9,8	53,9	7,9	46,0	35,3	1,0
Com. et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	10,7	53,3	7,7	45,6	34,6	1,4
Com. et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	12,1	49,0	6,6	42,3	35,3	3,7
Com. et étab. com. de plus de 100 000 hab.	13,0	39,7	6,2	33,5	45,3	2,0
<i>Ensemble des com. et étab. communaux</i>	<i>10,3</i>	<i>49,0</i>	<i>8,3</i>	<i>40,7</i>	<i>38,1</i>	<i>2,6</i>
SDIS	2,8	61,3	16,6	44,7	35,4	0,5
Métropoles et communautés urbaines	16,3	28,6	5,2	23,4	53,5	1,6
Communautés d'agglomération / SAN	15,7	51,7	7,6	44,1	31,5	1,1
Communautés de communes	9,9	52,8	10,9	41,9	35,0	2,3
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	12,5	42,9	9,2	33,6	41,1	3,5
CDG et CNFPT	10,8	60,4	5,0	55,4	27,9	0,8
Ensemble	10,2	46,4	8,5	38,0	40,9	1,9

Lecture : 12,7 % des agents permanents des régions ont suivi au moins une fois, en 2015, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale.

ORGANISMES DE FORMATION

Les journées de formation des agents territoriaux selon l'organisme prenant en charge la formation sont présentées, dans cette édition 2015, en distinguant les agents permanents et les agents non permanents.

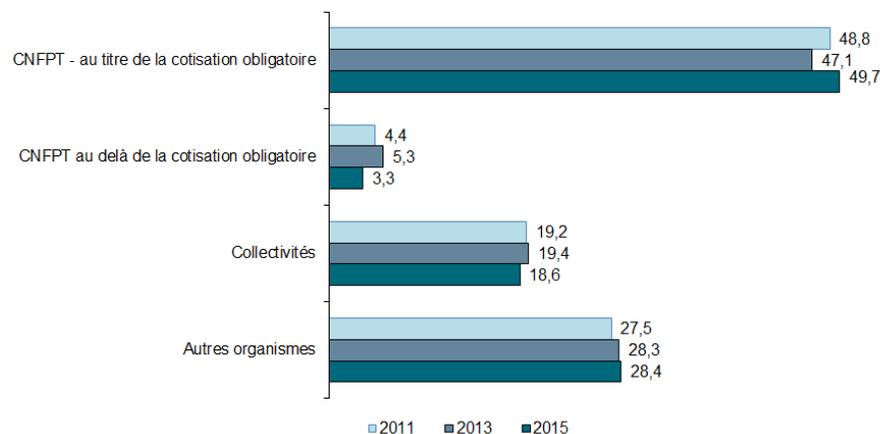
I. Les agents permanents

Une hausse de la part des formations assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire

En 2015, plus de la moitié des journées de formation des agents permanents sont assurées par le CNFPT : 49,7 % au titre de la cotisation obligatoire et 3,3 % au-delà de la cotisation obligatoire, soit 53 % du nombre total de journées de formation. En complément, 18,6 % des journées de formation sont organisées en interne par les collectivités et 28,4 % dispensées par d'autres organismes.

En 2015, la part des formations assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire progresse de 2,7 points par rapport à 2013. À l'inverse, la part des formations assurées par le CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire recule de 2 points.

Répartition des journées de formation des agents permanents selon l'organisme de formation en 2011, 2013 et 2015 (en %)



Les collectivités développent des formations en interne, en particulier pour leurs agents de catégorie C (20,6 %, contre 14,9 % pour les catégories A et B) qui permettent à ces agents de valoriser leur parcours professionnel. Les formations dispensées par d'autres organismes sont quant à elles plus fréquentes pour les agents de catégorie A (35,9 %) et B (30,9 %).

Le poids des journées de formation menées par le CNFPT (dans le cadre de la cotisation obligatoire et au-delà de la cotisation obligatoire) est plus élevé pour les agents de catégorie B (54,2 %) et C (53,9 %), par rapport à la catégorie A (49,3 %). Comparativement à 2013, la part des journées de formation assurées par le CNFPT a légèrement diminué pour la catégorie C (- 0,9 point), tandis qu'elle progresse pour les autres catégories (+ 3,9 points pour la catégorie B et + 4,9 points pour la catégorie A).

Répartition des journées de formation des agents permanents par organisme de formation et catégorie hiérarchique en 2015 (en %)

	CNFPT - cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Total
Catégorie A	46,7	2,6	14,9	35,9	100
Catégorie B	51,3	2,9	14,9	30,9	100
Catégorie C	50,4	3,5	20,6	25,5	100
Total	49,7	3,3	18,6	28,4	100

Lecture : durant l'année 2015, 46,7 % des journées de formation des agents de catégorie A ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

Il existe des disparités selon le type de collectivités. En raison de leur activité spécifique, 57,9 % des journées de formation dans les SDIS sont assurées par les SDIS eux-mêmes.

Dans les communautés de communes, 67,4 % des journées de formation sont assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire. Ce chiffre est de 59,3 % dans les communes et établissements communaux.

Au sein de ces structures, en 2013, plus la commune était de petite taille et plus le poids des journées assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire était important. En 2015, on constate que ça n'est plus tout à fait le cas. En outre, les plus petites communes (moins de 5 000 habitants) recourent moins au CNFPT au titre de la cotisation obligatoire qu'en 2013.

Répartition des journées de formation des agents permanents par organisme de formation et type de collectivités (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Total	(droit individuel à la formation)
Régions	55,2	6,0	9,9	28,8	100	7,7
Départements	40,0	3,1	23,2	33,6	100	13,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	60,4	5,1	4,4	30,1	100	3,1
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	64,2	3,0	4,5	28,3	100	3,3
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	64,9	5,1	4,5	25,4	100	2,8
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	68,0	3,9	6,1	21,9	100	2,7
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	62,7	4,5	7,9	24,9	100	3,5
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	60,0	3,7	12,2	24,1	100	2,7
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	54,9	3,8	16,9	24,3	100	3,6
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	46,6	3,9	18,9	30,5	100	7,6
Ensemble des communes	59,3	4,0	10,9	25,9	100	3,8
SDIS	11,4	0,4	57,9	30,3	100	0,7
Métropoles et communautés urbaines	41,5	0,4	27,4	30,6	100	13,6
Communautés d'agglomération / SAN	57,5	3,6	10,3	28,7	100	6,3
Communautés de communes	67,4	2,8	5,0	24,7	100	3,3
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	54,8	3,1	6,8	35,3	100	3,9
OPHLM	38,5	0,3	1,9	59,3	100	0,6
CDG et CNFPT	80,6	1,2	1,4	16,8	100	2,3
Ensemble	49,7	3,3	18,6	28,4	100	5,7

Lecture : durant l'année 2015, 55,2 % des journées de formation des agents permanents des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

II. Les agents non permanents

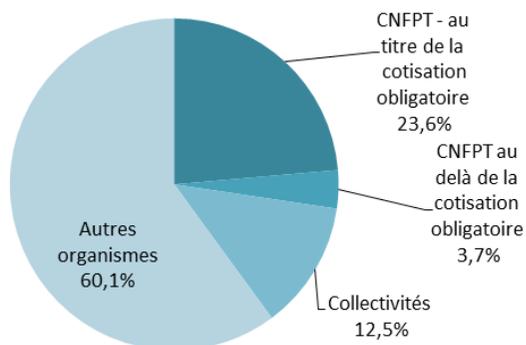
Les agents non permanents se forment en majorité auprès d'autres organismes

Sur la base des collectivités et établissements territoriaux ayant répondu à l'indicateur du nombre de journées de formation pour les agents non permanents dans les bilans sociaux, ces derniers se forment plus auprès d'autres organismes qu'auprès du CNFPT. Ils sont ainsi 60 % à se former dans un autre organisme en 2015, ils étaient 58 % en 2013.

Si le CNFPT forme 50 % des assistantes maternelles qui suivent une formation, ce n'est le cas que de 13 % des apprentis et 6 % des assistants familiaux.

Le CNFPT assure néanmoins davantage de formations qu'en 2013 : il délivre désormais 27,6 % des formations, dont 23,6 % au titre de la cotisation obligatoire contre respectivement 23 % et 18 % en 2013.

Répartition des journées de formation des agents non permanents selon l'organisme de formation en 2015



Répartition du nombre de journées de formation par catégories d'agents non permanents et par organisme de formation en 2015 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Total
Collaborateurs de cabinet	42,2	1,1	7,5	49,2	100,0
Assistants maternels	47,0	3,4	23,5	26,0	100,0
Assistants familiaux	5,0	1,3	19,2	74,5	100,0
Accueillants familiaux					
Agents non titulaires recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	29,1	2,6	19,5	48,8	100,0
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	32,3	3,6	8,3	55,9	100,0
<i>dont Contrat Unique d'Insertion</i>	18,9	9,2	11,8	60,2	100,0
<i>dont Emploi d'avenir</i>	36,2	1,9	7,2	54,6	100,0
Apprentis	4,0	8,6	2,8	84,6	100,0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	21,6	2,1	40,5	35,9	100,0
Ensemble	23,6	3,7	12,5	60,1	100,0

Lecture : durant l'année 2015, 42,2 % des journées de formation des collaborateurs de cabinet ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

Le CNFPT, au titre de la cotisation obligatoire, forme 38,6 % (34,6 % en 2013) des agents non permanents des conseils régionaux. Il ne forme plus que 0,9 % des agents au-delà de la cotisation obligatoire contre 24 % en 2013. Comme la grande majorité des collectivités, les régions font appel majoritairement (56,9 %) à d'autres organismes pour répondre à leurs besoins de formations.

Le CNFPT forme plus de 30 % des agents dans les communes et établissements communaux de moins de 20 000 habitants. Les agents non permanents travaillant dans les conseils départementaux se forment majoritairement auprès d'autres organismes. Plus de huit agents sur dix non permanents travaillant dans un SDIS sont formés en interne.

Répartition des journées de formation des agents non permanents par organisme de formation et type de collectivités (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Ensemble
Régions	38,6	0,9	3,6	56,9	100,0
Départements	14,7	1,4	14,1	69,8	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	34,7	6,9	6,0	52,4	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	27,9	5,7	6,4	60,1	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	27,1	5,2	3,6	64,1	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	33,6	5,1	4,9	56,4	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	30,1	2,7	12,2	55,1	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	27,8	3,4	8,6	60,2	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	22,2	13,1	11,4	53,3	100,0
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	28,5	0,9	11,8	58,8	100,0
SDIS	3,8	0,1	86,5	9,7	100,0
Communautés urbaines	42,4	0,4	20,5	36,7	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	35,9	3,0	20,1	41,0	100,0
Communautés de communes	26,9	4,9	7,6	60,6	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	11,7	3,1	4,8	80,5	100,0
CDG et CNFPT	7,6	0,1	0,9	91,4	100,0
Ensemble	23,6	3,7	12,5	60,1	100,0

Lecture : durant l'année 2015, 38,6 % des journées de formation des agents non permanents des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire : journées correspondant aux formations organisées en inter et prises en charge financièrement par le CNFPT dans le cadre de son offre de formation correspondant à la cotisation obligatoire versée par les collectivités et établissements publics.

CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire : journées correspondant aux formations organisées en inter au-delà de la cotisation obligatoire. Ceci existe dans certaines régions, mais pas dans toutes.

Collectivité : journées correspondant aux formations organisées par la collectivité, qu'il s'agisse :

- de formations assurées par des formateurs internes (fonctionnaires ou contractuels),
- de formations assurées par des intervenants extérieurs rémunérés sous forme de vacations ou de prestations,
- de formations assurées par le CNFPT en intra, c'est-à-dire organisées à la demande de la collectivité pour ses propres agents.

Autres organismes : journées de formation assurées par d'autres organismes de formation, y compris les stages pratiques effectués hors de la collectivité.

OUTILS DE FORMATION A L'INITIATIVE DE L'AGENT

Le droit individuel à la formation (DIF), la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétence (BC) sont des outils de la formation qui relèvent d'une démarche personnelle. Dans un contexte de stabilisation des effectifs, de recomposition territoriale, de forte évolution des métiers, ces outils constituent de véritables leviers de développement des compétences mais restent encore peu mobilisés dans la fonction publique territoriale.

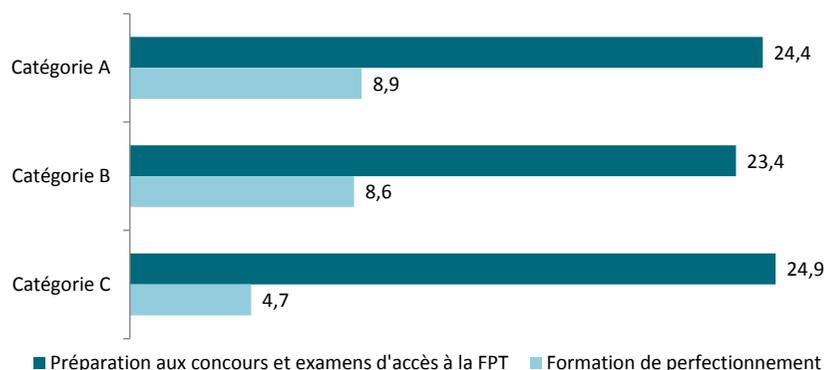
I. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Plus de 50 000 agents partis en formation dans le cadre du DIF

Sur l'ensemble des agents permanents, 3,1 % sont partis en formation dans le cadre du DIF. Cela représente 8,1 % des agents ayant suivi une formation en 2015, soit un peu moins qu'en 2013 (respectivement 3,7 % et 8,3 %, soit 60 000 agents).

Comme en 2013, la part des agents bénéficiant du DIF lors de leur préparation au concours en 2015 (24,5 %) est plus importante que pour les agents suivant une action de perfectionnement (6,1 %).

Proportion des agents bénéficiant du DIF lors de leur action de formation par catégorie et type de formation (en %)



Lecture : pour les agents de catégorie A, 24,4 % des journées de préparation aux concours ont été prises dans le cadre du DIF en 2015.

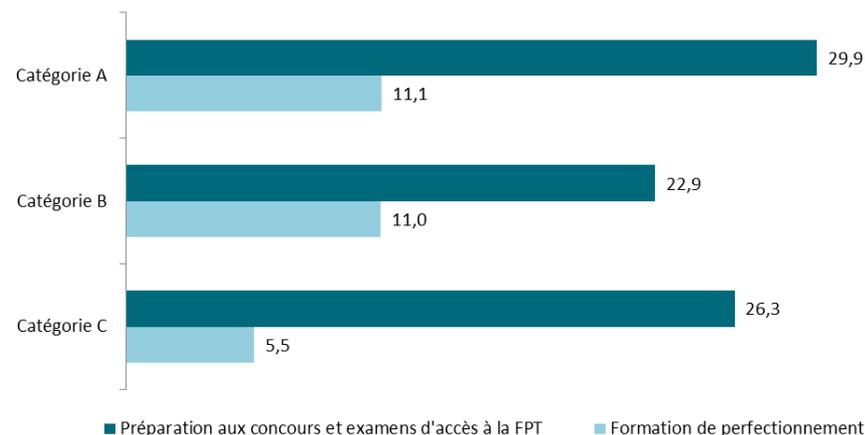
Environ 236 000 journées de formation suivies par les agents permanents dans le cadre du DIF

Dans la fonction publique territoriale, seules les formations de perfectionnement et celles de préparations aux concours sont accessibles par le DIF.

Les journées prises dans le cadre du DIF (journées-DIF) représentent 11 % des journées de formation prises pour préparation aux concours ou pour des formations de perfectionnement, soit un taux équivalent à 2013.

La part des journées-DIF est plus importante pour les actions de préparation aux concours puisqu'elles représentent 26 % de ces actions, alors qu'elle recouvre 7,5 % des journées des actions de perfectionnement.

Proportion des journées-DIF par catégorie et par type de formation (en %)



Lecture : pour les agents de catégorie A, 29,9 % des journées de préparation aux concours ont été prises dans le cadre du DIF en 2015.

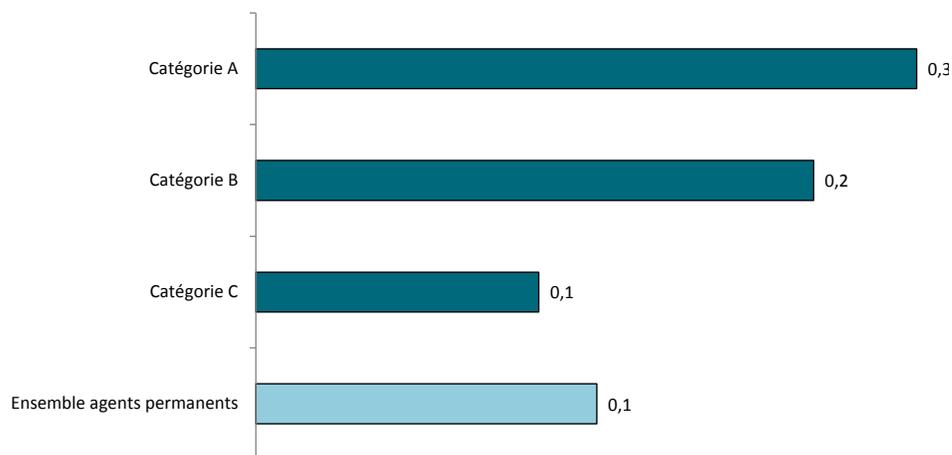
La proportion des journées de formation prises dans le cadre du DIF est plus importante pour la catégorie A. Les agents de cette catégorie sont 29,9 % en 2015 à consacrer leurs journées de formation DIF aux préparations aux concours, contre 25,8 % en 2013. À l'inverse, cette proportion baisse pour la catégorie B (22,9 % en 2015 contre 28,5 % en 2013). Le taux reste relativement stable pour agents de catégorie C.

Le DIF dans la fonction publique territoriale

Le DIF a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Dans la fonction publique territoriale, les actions accessibles au DIF recouvrent les actions de perfectionnement et celles de préparation aux concours et examens professionnels. Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue sont également accessibles par le DIF.

Le nombre moyen de journées-DIF par agent croît avec la catégorie hiérarchique.

Nombre moyen de journées-DIF utilisées par agent permanent selon la catégorie



Lecture : les agents de catégorie A ont utilisé en moyenne 0,27 journée par agent dans le cadre du DIF en 2015.

Utilisation du DIF par les agents non permanents

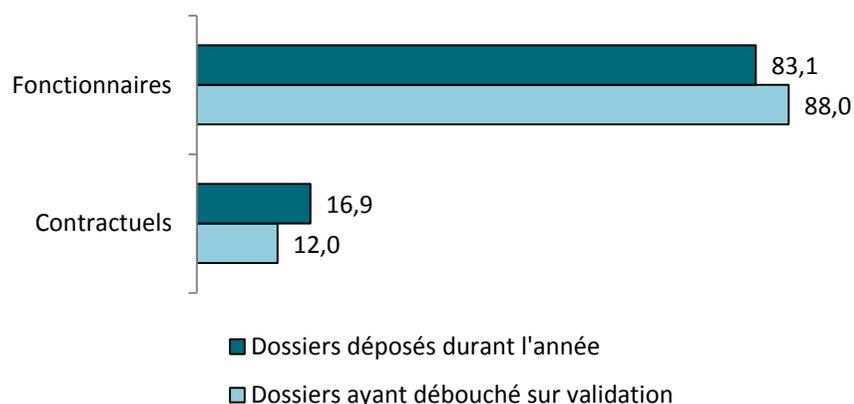
La part du DIF est en augmentation et représente 1 % des journées de formation des non permanents en 2015, contre 0,4 % en 2013. Le DIF est utilisé en grande partie par les agents bénéficiaires d'un contrat aidé (41 % des journées consacrées au DIF), et notamment des Emplois d'Avenir (30,3 %). Pour autant, si une large partie des journées consacrées au DIF sont le fait des Emplois d'Avenir, seul 0,8 % des formations suivies par ces derniers rentrent dans le cadre du DIF. En outre, seulement 1,2 % des journées de formation dans le cadre du DIF ont été utilisées par des apprentis. Chez les non permanents, les DIF sont utilisés à 30 % par des agents travaillant dans les départements.

II. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et les bilans de compétence

3 670 dossiers déposés, la moitié déboucherait sur une validation (totale ou partielle)

83 % des dossiers déposés dans l'année concernent des fonctionnaires ; c'est plus qu'en 2013 où ils représentaient 75 % des dossiers. 17 % des dossiers sont déposés par des contractuels (emplois permanents et non permanents). Les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les dossiers ayant débouché sur une validation puisque 88 % des dossiers avec validation concernent les fonctionnaires et 12 % les contractuels.

Répartition des dossiers de VAE selon le statut (en %)



Lecture : les fonctionnaires sont les bénéficiaires de 83 % des dossiers de VAE déposés durant l'année et 88 % de ceux ayant débouché sur une validation.

Parmi les dossiers déposés en 2015, 20 % proviennent d'agents relevant des SDIS et 15 % des communes de 1 000 à 3 500 habitants. C'est également au sein de ceux deux types de collectivité que l'on retrouve les taux les plus élevés de dossiers ayant débouchés sur une validation : 27,5 % pour les SDIS et 13 % pour les communes de 1 000 à 3 500 habitants.

* Sont comptabilisés les bilans de compétences et bilans professionnels financés par les collectivités territoriales, réalisés en externe par un intervenant ou un organisme spécialisé.

À l'inverse, moins de 2 % des dossiers VAE déposés en 2015 proviennent des métropoles et communautés urbaines, des communautés d'agglomération ou des régions.

Environ 1 900 bilans de compétences et bilans professionnels* financés par les collectivités territoriales

La grande majorité (90 %) des bilans de compétences et bilans professionnels financés par les collectivités territoriales concernent les fonctionnaires. 17 % des bilans de compétences financés émanent des départements et 9 % des régions.

La VAE reste encore peu développée dans la fonction publique territoriale. À titre de comparaison, la DARES collecte chaque année auprès des différents ministères des données agrégées sur les candidats. En 2015, 60 000 dossiers de candidature ont été jugés recevables. 41 400 candidats se sont présentés devant un jury en vue de l'obtention de tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme et, parmi eux, plus de 24 600 candidats ont obtenu une validation totale.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un dispositif permettant aux agents pouvant justifier d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en un diplôme. Elle s'applique à l'ensemble des diplômes et des titres à finalité professionnelle proposés par les différents ministères certificateurs, ainsi qu'aux certificats de qualification professionnelle (CQP) des branches professionnelles, dès lors que ces certifications sont inscrites au répertoire national de certification professionnelle (RNCP).

Les candidats à la VAE déposent un premier dossier de recevabilité (livret 1) auprès de l'autorité qui délivre le diplôme ou le titre professionnel. Ce dossier est déclaré recevable si le candidat remplit les conditions réglementaires d'accès à un parcours VAE. Ensuite le candidat doit déposer un dossier de présentation des acquis (livret 2) où il décrit précisément les différentes activités qu'il a exercées et qui correspondent à la certification visée.

Dans la fonction publique territoriale, la loi du 19 février 2007 relative à la formation professionnelle des agents territoriaux, a introduit le droit au congé de VAE pour les fonctionnaires.

E – Action et protection sociale

ACTION SOCIALE

L'article 70 de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale introduit, dans la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale, un article 88-1 qui pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents. Dans le respect du principe de libre administration, la loi confie à l'assemblée délibérante au sein de chaque collectivité le soin de fixer le type d'actions, le montant des dépenses consacrées à l'action sociale ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'action sociale. La gestion des prestations peut être assurée directement par la collectivité ou l'établissement public ou par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs prestataires de service : un centre de gestion ou un comité d'action sociale national ou local.

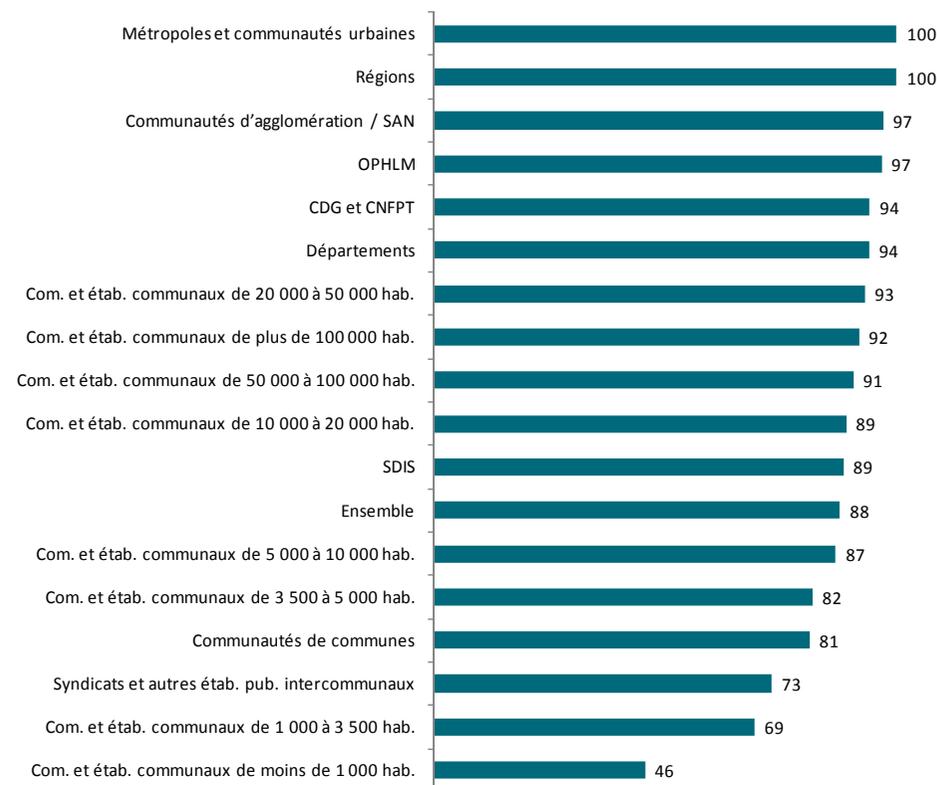
L'action sociale est mise en œuvre à travers quatre dispositifs : les œuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles, les prestations servies directement par la collectivité territoriale, les aides à la garde d'enfants, et la protection sociale complémentaire.

I-Cœuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles

Près de 9 agents sur 10 travaillent dans une collectivité qui déclare des subventions ou des cotisations d'action sociale à destination de leur personnel

Plus de 80 % des agents sont concernés par le financement d'une politique d'action sociale par leur employeur dans tous les types de collectivités, hormis dans les syndicats et autres établissements publics intercommunaux et les communes et établissements communaux de moins de 3 500 habitants.

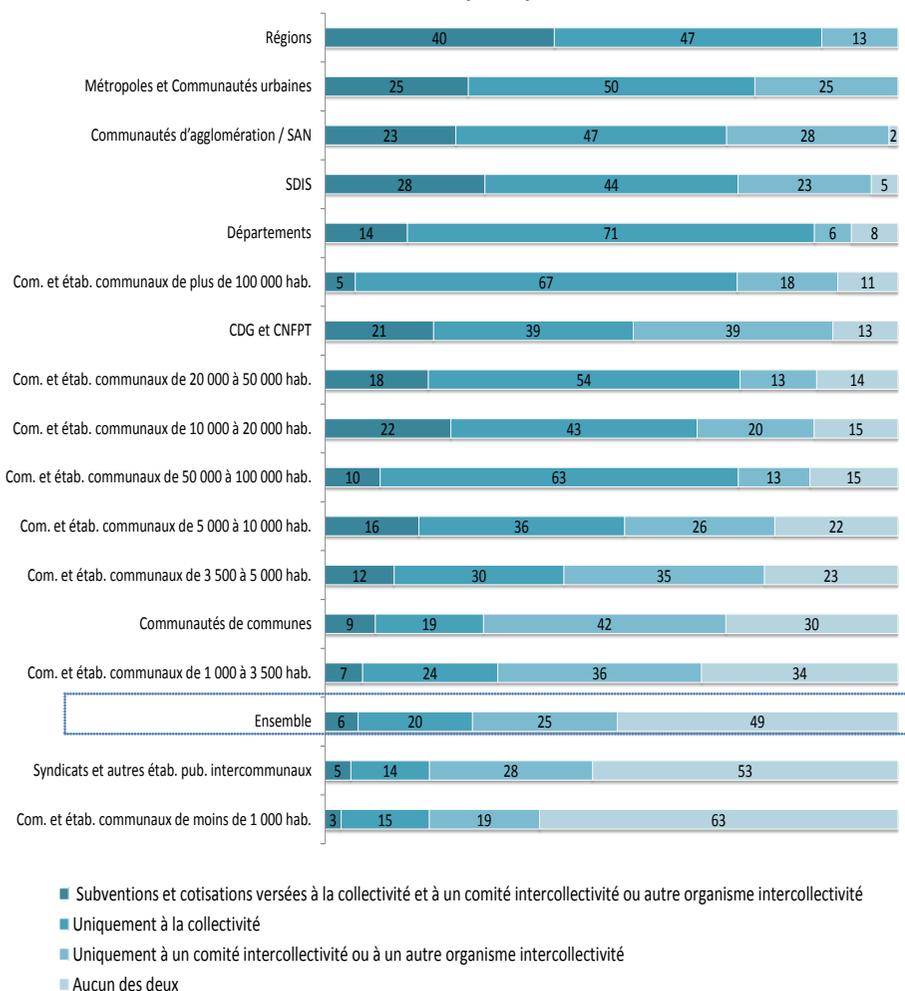
Part des agents concernés par des subventions ou cotisation de leur collectivité (en %)



Les collectivités sont 51 % à verser des cotisations ou des subventions au sein de leur propre collectivité et/ou à un comité intercollectivités ou d'un autre organisme d'intercollectivités.

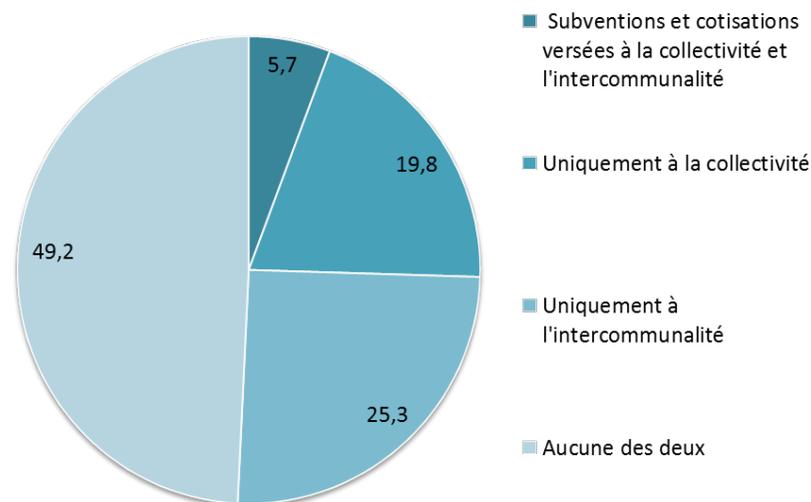
La propension à verser des subventions ou des cotisations semble en fait grandir avec la taille de la collectivité.

Subventions et cotisations d'œuvres sociales versées selon le type de collectivité (en %)



Seuls les syndicats et autres établissements intercommunaux ainsi que les communes de moins de 1 000 habitants se situent en dessous de la moyenne : dans ce type de collectivité, une majorité des répondants déclare ne pas verser de subventions ou de cotisations à destination d'œuvres sociales.

Subventions et cotisations d'œuvres sociales versées (en %)



Globalement, les collectivités privilégient le versement des cotisations et subventions à un comité intercollectivité ou à un autre organisme intercollectivité (25,3 %) plutôt qu'à leur seule collectivité (20 %). Pour 6 % des collectivités qui versent des subventions, celles-ci sont versées à la fois à la collectivité et à l'intercollectivité.

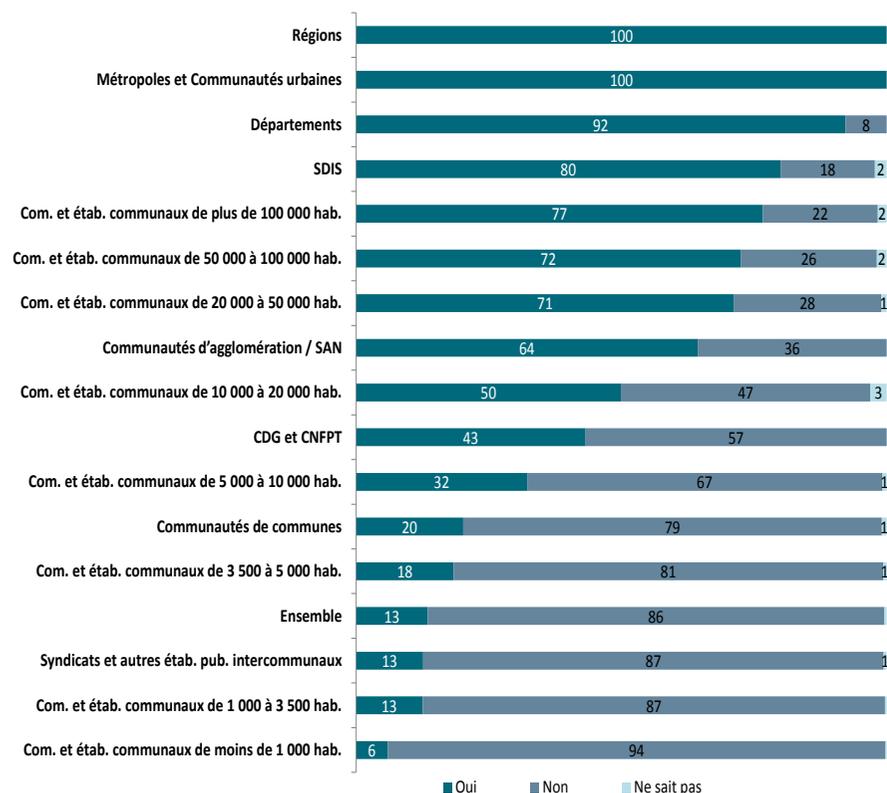
Les métropoles et communautés urbaines et les régions déclarent toutes verser des subventions, que ce soit au sein de leur collectivité ou d'un comité intercollectivité. On observe la même situation chez une grande majorité des communautés d'agglomération/SAN (98 %) et des SDIS (95 %). Les départements et les communes de plus de 50 000 habitants se situent également très au-dessus de la moyenne observée sur cette thématique.

II – Prestations servies directement par la collectivité territoriale

86 % des collectivités déclarent ne verser aucune prestation sociale directe à leurs agents

Les prestations sociales servies directement par les collectivités territoriales sont diverses. Elles peuvent prendre de façon non exhaustive la forme de chèques vacances, d'une restauration subventionnée, d'aides à la famille, de subventions pour les séjours d'enfants ou de prestations pour enfants handicapés...

Prestations servies directement par la collectivité territoriale selon le type de collectivités (en %)



Si une grande majorité des collectivités déclare ne verser aucune prestation directe à leurs agents, ce constat est à relativiser à l'aune de la taille de la collectivité.

Les régions et les métropoles et communautés urbaines versent toutes directement des prestations à leurs agents. C'est également le cas d'une grande majorité des départements, des SDIS et des plus grandes communes.

Les communautés d'agglomération déclarent quasi unanimement verser des subventions ou des cotisations destinées à l'œuvre sociale, que ce soit à l'intercollectivité, à la collectivité ou aux deux, elles ne sont cependant que 64% à fournir des prestations sociales directement à leurs agents.

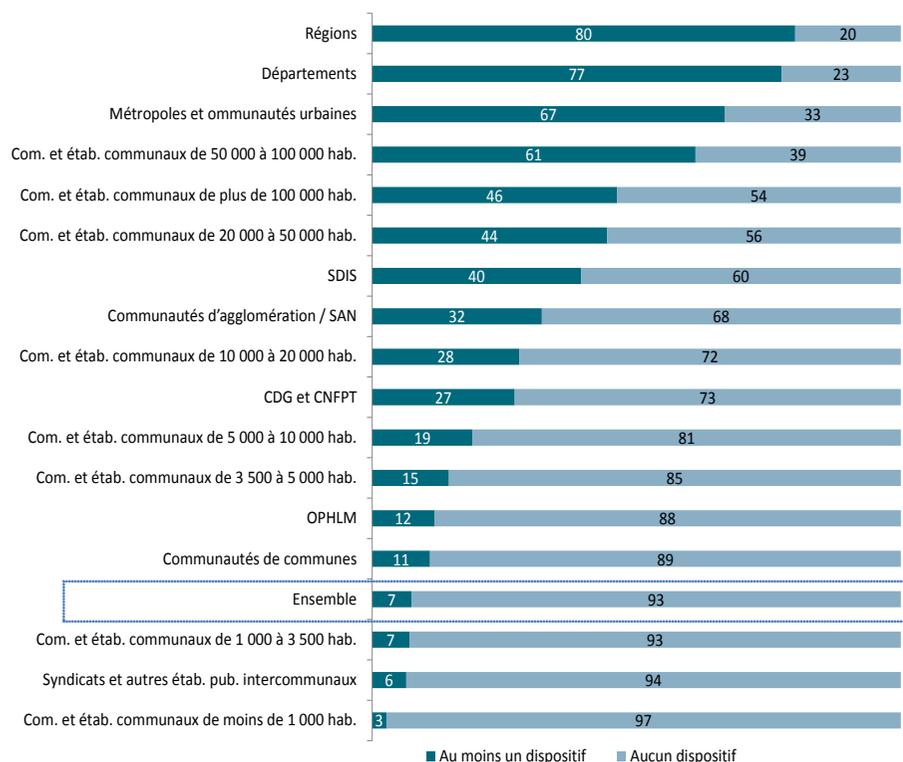
De la même manière que pour les cotisations et subventions, ce sont les syndicats et les plus petites communes qui versent le moins de prestations sociales directes à leurs agents. L'existence de ces prestations semble être proportionnelle à la taille de la collectivité : elles n'existent que pour 6 % des communes de moins de 1000 habitants, 13 % des communes entre 1000 et 3000 habitants, mais pour 50% des communes entre 10 000 et 20 000 habitants et 77 % des communes de plus de 100 000 habitants.

III – Aides à la garde d'enfant

Moins de 10 % des collectivités déclarent un dispositif d'aide à la garde d'enfants pour leurs agents

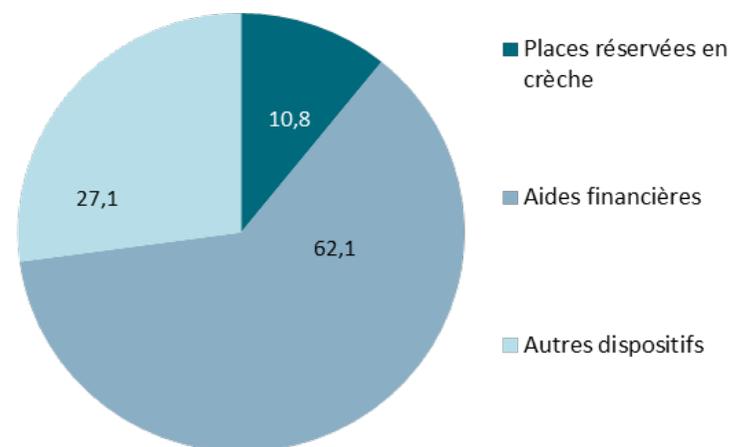
Dans le cadre de la politique sociale de la collectivité en matière de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des agents, celle-ci peut mettre en place des aides à la garde d'enfant. Cette politique sociale s'inscrit dans un contexte national où on estime une place de garde pour deux enfants de moins de 3 ans, avec de fortes disparités territoriales¹.

Mise en place de dispositif(s) selon le type de collectivités (en %)



La mise en place de telles aides dépend de la taille de la collectivité. En effet, une majorité des régions, des départements, des métropoles et communautés urbaines et des établissements communaux de 50 000 à 100 000 habitants mettent en place au moins une action relative à l'aide à la garde d'enfants. À l'opposé, c'est dans les plus petites communes et les syndicats et établissements publics intercommunaux que ces aides sont le moins développées.

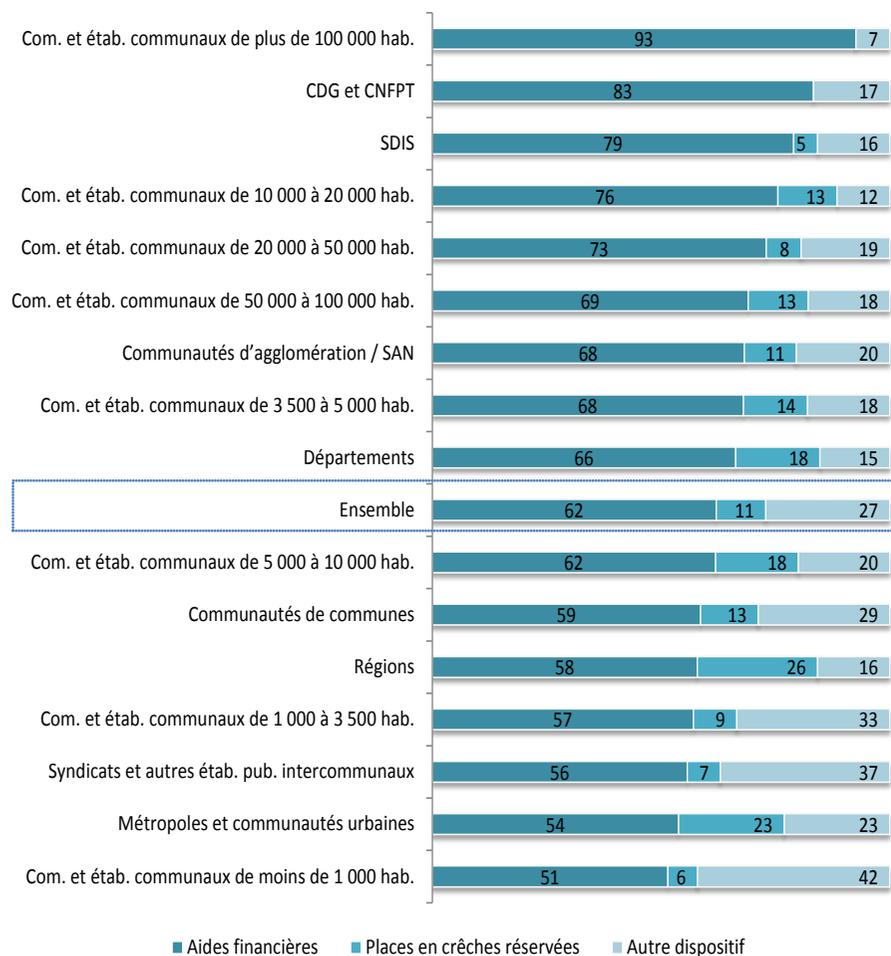
Répartition des types d'aides à la garde d'enfants (%)



Les aides mises en place par les collectivités sont classées sous trois formes : des places réservées en crèche, des aides financières pour la garde d'enfants et les activités périscolaires, ou d'autres dispositifs. L'aide financière est privilégiée par 62,1% des collectivités ayant mentionné l'une des trois modalités.

¹ Rapport de la cours des comptes 2013, « l'accueil des enfants de moins de 3 ans ».

Aides à la garde d'enfant fournies par la collectivité selon le type de collectivité (en %)



Dans les collectivités qui mettent en place des aides à la garde d'enfants, les aides financières sont les plus répandues. C'est notamment le cas de 66 % des départements et de 93 % des communes de plus de 100 000 habitants.

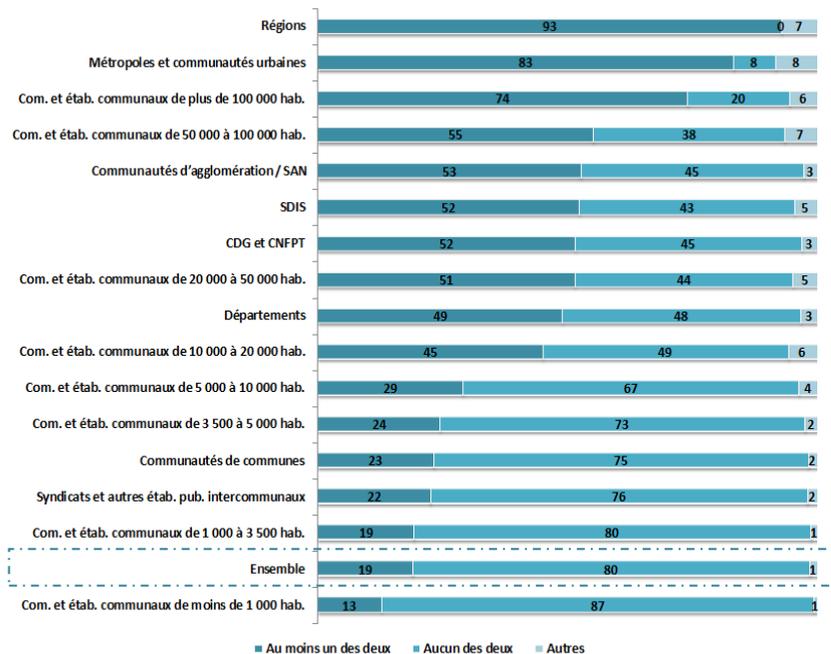
PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents fixe le cadre juridique permettant aux collectivités et à leurs établissements publics de verser une aide financière à leurs agents (fonctionnaires, contractuels de droit public ou privé) qui souscrivent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance) au moyen de deux procédures distinctes de participation : le conventionnement ou la labellisation

Concernant la santé, moins de deux collectivités sur dix ont mis en place une participation financière, que ce soit dans le cadre d'une convention de participation ou d'une labellisation. Ces dispositifs sont particulièrement absents dans les petites collectivités. En effet, près de 90 % des communes et établissements de moins de 1 000 habitants n'ont mis en place aucun dispositif de ce type.

À l'inverse, les grandes collectivités sont nombreuses à mettre en place au moins un des deux dispositifs. Par exemple, c'est le cas de 93 % des régions ou encore 83 % des métropoles et communautés urbaines. On retrouve ce résultat selon la taille pour les communes et établissements communaux : plus ceux-ci sont grands, plus ils ont tendance à mettre en place de tels dispositifs.

Santé : participation financière via une convention de participation et/ou un contrat ou règlement selon le type de collectivité en 2015 (%)*



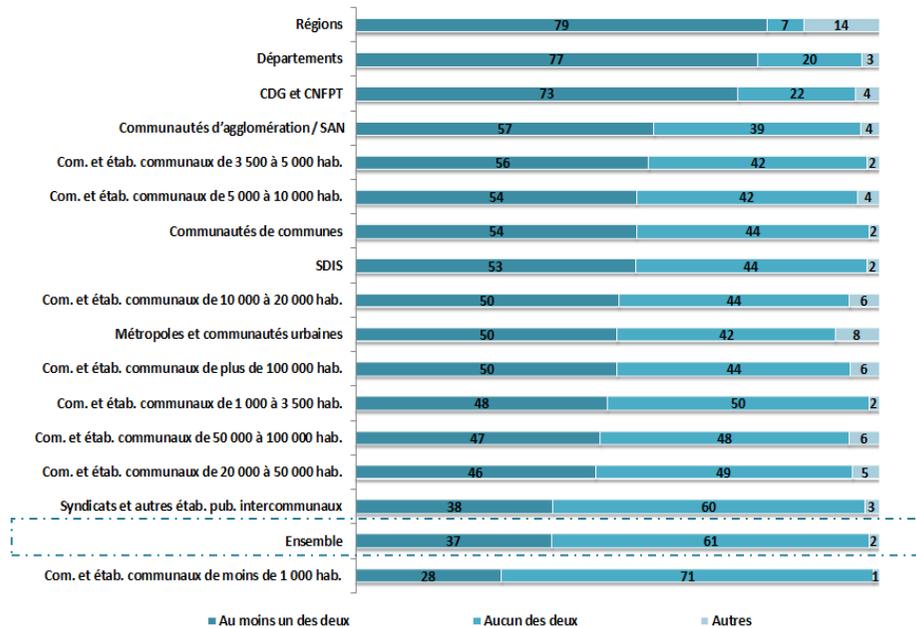
À savoir

La protection sociale complémentaire est un mécanisme facultatif permettant aux agents de faire face aux conséquences financières des risques « prévoyance » et/ou « santé » :

- **la prévoyance** correspond à un maintien de salaire qui intervient au terme de la protection statutaire ou en cas d'invalidité. Il peut s'agir d'un versement de capital en cas décès.
- **la santé** correspond à une prise en charge des frais non remboursés par la Sécurité sociale en matière de soins courants (pharmacie, dentaire, hospitalisation, optique etc.) plus communément appelée mutuelle complémentaire.

Source : cdg35.

Prévoyance : participation financière via une convention de participation et/ou un contrat ou règlement selon le type de collectivité (en %)*

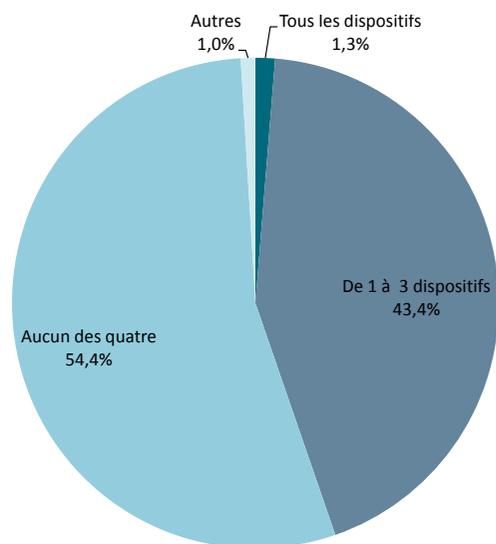


* La catégorie « Autres » regroupe tous les cas autres que « oui » et « non » (« ne sait pas », sans réponse, etc.).

S'agissant de la prévoyance, les dispositifs proposés semblent être plus développés que ceux pour la santé au sein des collectivités puisque près de 40 % y ont recours. Les grosses collectivités telles que les régions et les départements sont plus de 75 % à mettre en place au moins un des dispositifs.

Pour les communes et établissements communaux, la mise en place d'un dispositif pour la prévoyance n'augmente pas particulièrement avec la taille. En effet, 56 % des communes et établissements communaux de 3 500 habitants à 5 000 habitants ont mis en place au moins un des deux dispositifs. C'est 9 points de plus que les communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 habitants. Néanmoins, les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants restent les collectivités pour lesquelles le dispositif est le moins présent (28 %).

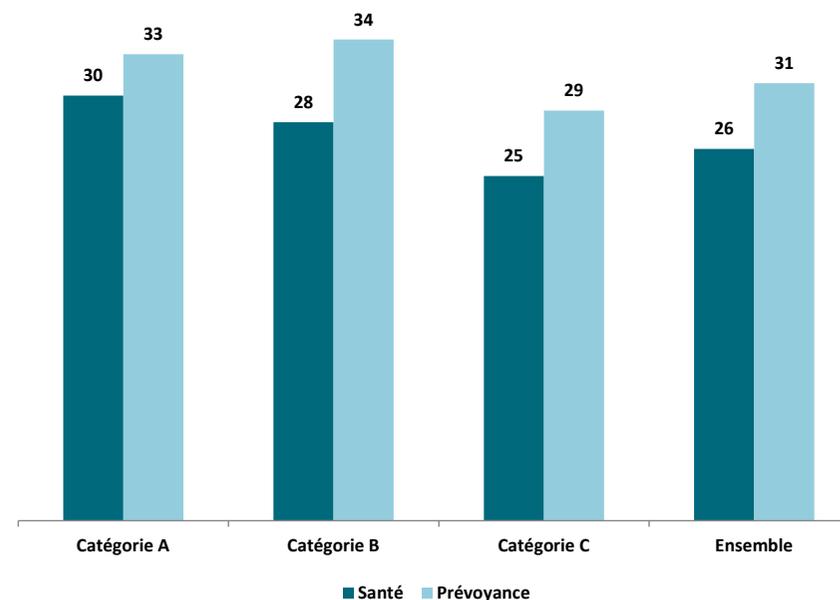
Participation financière *via* une convention de participation ou une labellisation pour la prévoyance et la santé en 2015



Sur les deux dispositifs proposés, d'une part, pour la santé et, d'autre part, pour la prévoyance, plus de la moitié des collectivités n'en proposent aucun.

Toutefois, plus de 4 collectivités sur 10 mettent en place 1 à 3 de ces dispositifs, le plus souvent destiné à la prévoyance. Enfin, seulement 1 % des collectivités participe financièrement à la santé et à la prévoyance *via* ces quatre modalités.

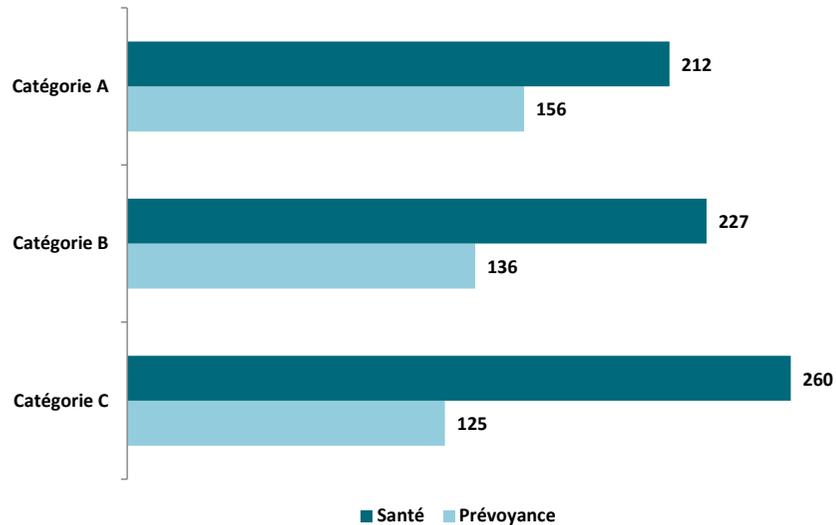
Part des agents bénéficiant d'une participation financière selon la catégorie pour la santé et la prévoyance en 2015 (en %)



Dans la fonction publique territoriale, 26 % des agents (toutes catégories confondues) bénéficient d'une participation financière de la collectivité pour la santé. Pour la prévoyance, c'est plus de trois agents sur dix.

Que ce soit pour la santé ou la prévoyance, les catégories A et B semblent plus souvent souscrire aux contrats et règlements de protection sociale complémentaire que les catégories C. Par exemple, 30 % des catégories A y souscrivent pour la santé, c'est 5 points de plus que les catégories C (25 %).

Participation financière moyenne de la collectivité pour la santé et la prévoyance selon la catégorie en 2015 (en euros)



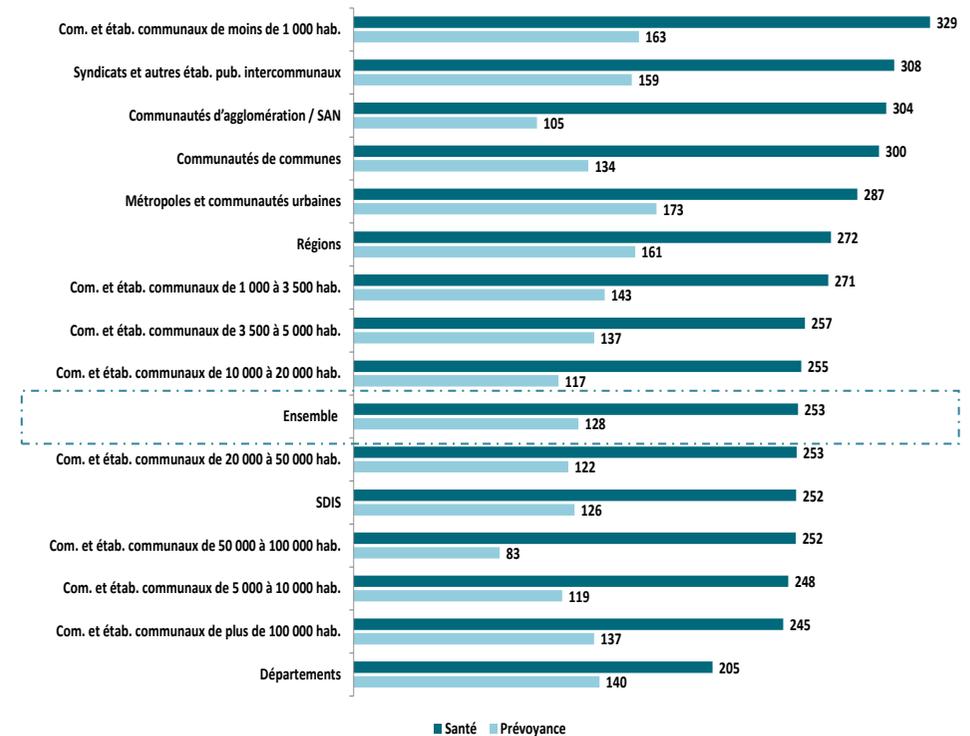
En 2015, la participation moyenne par agent des collectivités concernant la santé est de 253 euros. La participation moyenne pour la prévoyance est deux fois moins importante, avec 128 euros par agent.

Pour la santé, la participation financière de la collectivité pour un agent semble être modulée, dans un but d'intérêt social, en fonction du revenu de celui-ci. En effet, la participation moyenne de la collectivité pour les agents de catégorie A est de 212 euros, quand elle est de 260 euros pour les agents de catégorie C.

Concernant la participation financière de la collectivité pour la prévoyance, les résultats laissent plutôt à penser que celle-ci est davantage basée sur un taux fixe appliqué sur la rémunération de l'agent. Ici, l'effet est donc inverse et ce sont les agents de catégorie A (156 euros), dont la rémunération est plus élevée, qui perçoivent une aide financière plus élevée que les agents de catégorie B (136 euros) ou C (125 euros).

Parmi les collectivités qui mettent en place des participations financières pour la santé, ce sont les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants qui ont la participation financière moyenne par agent la plus élevée (329 euros).

Participation financière moyenne par agent de la collectivité pour la santé et la prévoyance selon le type de collectivité en 2015 (en euros)



À l'inverse, les départements, pour lesquels les dispositifs pour la santé sont largement répandus, sont les collectivités dont le montant moyen par agent est le moins élevé (205 euros).

Les métropoles et communautés urbaines sont les collectivités dont la participation pour la prévoyance est la plus élevée, avec une participation moyenne par agent de 173 euros. À l'inverse, elle n'est que de 83 euros pour les communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 habitants.

F – La santé au travail

RISQUES PROFESSIONNELS

Les accidents du travail plus fréquents dans la filière incendie et secours que dans les autres filières

En 2015, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 6,5 accidents de service et de 0,8 accident de trajet pour 100 agents sur emploi permanent. Les maladies professionnelles sont quant à elles bien moins fréquentes, avec un taux de l'ordre de 0,5 pour 100 agents.

Le nombre d'accidents de service est élevé pour les agents travaillant dans la filière incendie et secours, avec 15,4 accidents pour 100 agents. Ensuite viennent les filières police municipale (10,9 accidents de service pour 100 agents) et technique (8,6). *A contrario*, les accidents de service sont peu fréquents dans la filière culturelle (1,6).

Nombre d'accidents pour 100 agents en emploi permanent selon la filière

	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladies professionnelles
Administrative	2,0	0,9	0,1
Technique	8,6	0,7	0,8
Culturelle	1,6	0,6	0,1
Sportive	5,8	0,9	0,1
Sociale	6,1	0,9	0,5
Médico-technique et sociale	6,9	1,0	0,5
Police	10,9	1,0	0,1
Incendie et secours	15,4	0,4	0,0
Animation	7,2	1,0	0,1
Ensemble	6,5	0,8	0,5

Les SDIS sont les collectivités les plus concernées par les accidents de service

Les taux d'accidents et de maladies professionnelles varient selon le type de collectivités. Les SDIS se caractérisent par un nombre élevé d'accidents de service (13,0 %). Au sein des communes et établissements communaux, la fréquence des accidents de service et de trajet augmente avec la taille de la collectivité. Ainsi, on compte 2,4 accidents de service pour 100 agents dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs établissements, contre 9,4 dans les communes de plus de 100 000 habitants et leurs établissements.

Concernant les accidents de trajet et les maladies professionnelles, les taux pour 100 agents restent faibles quel que soit le type de collectivité. Néanmoins, les accidents de trajet sont un peu plus fréquents dans les communes de plus de 20 000 habitants et leurs établissements.

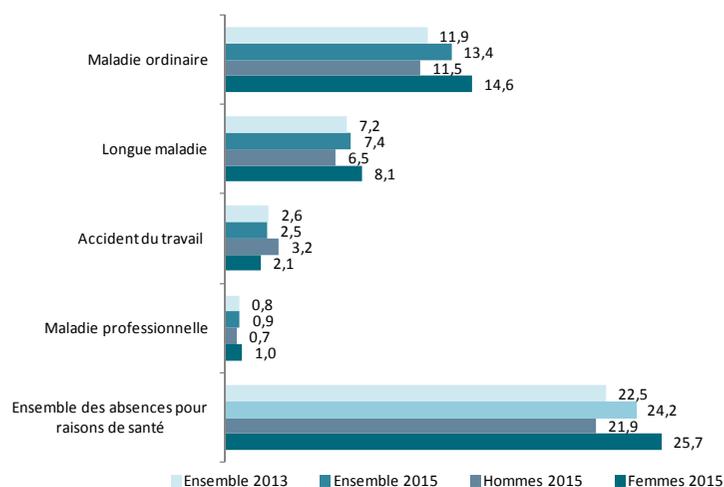
Répartition du nombre d'accidents et de maladies professionnelles pour 100 agents en emplois permanents selon le type de collectivités

	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladies professionnelles
Régions	6,1	0,7	0,5
Départements	4,9	0,9	0,5
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	2,4	0,2	0,3
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4,3	0,3	0,5
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	5,3	0,4	0,4
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	8,1	0,6	0,5
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	7,6	0,8	0,5
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	8,0	1,1	1,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	7,5	1,2	0,5
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	9,4	1,5	0,7
Ensemble des communes et établissements communaux	7,0	0,8	0,6
SDIS	13,0	0,5	0,1
Métropoles et communautés urbaines	5,0	0,8	0,2
Communautés d'agglomération / SAN	7,0	0,9	0,3
Communautés de communes	3,8	0,3	0,2
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	4,6	0,4	0,3
CDG et CNFPT	1,3	0,9	0,1
Autres	2,6	1,0	0,1
Ensemble des collectivités	6,5	0,8	0,5

LES ABSENCES AU TRAVAIL

En 2015, on dénombre en moyenne 27,2 journées d'absence par agent en emploi permanent. Ce nombre est en hausse par rapport à 2013, où il était de 25,8 journées. Cette hausse provient des absences pour « raisons de santé », qui passent de 22,5 jours en 2013 à 24,2 jours en 2015. Cela est principalement dû aux absences pour maladie ordinaire, avec une moyenne de 13,4 jours en 2015 contre 11,9 jours en 2013. En revanche, les autres raisons comme la longue maladie et la maladie professionnelle augmentent très faiblement et les accidents du travail sont stables (2,6 en 2013, 2,5 en 2015).

Nombre moyen de journées d'absence par agent sur emploi permanent selon le motif en 2013 et 2015

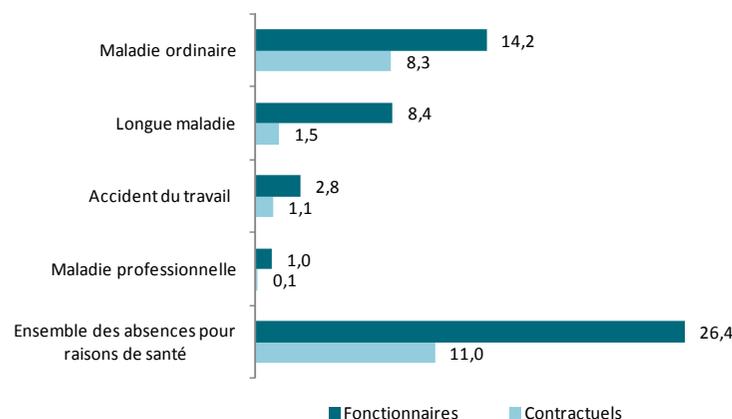


Plus d'absences pour les fonctionnaires que pour les contractuels

Les fonctionnaires ont en moyenne plus de jours d'absence pour raisons de santé que les contractuels en emploi permanent (respectivement 26,4 jours contre 11,0 jours). Cet écart s'explique en grande partie par les longues maladies (environ 7 jours d'écart) et par les maladies ordinaires (6 jours d'écart). Cet écart est notamment à mettre en relation avec les structures par âge selon le statut. En effet, les fonctionnaires sont plus âgés en moyenne que les contractuels. De plus, cet écart sur les absences est comparable avec ce qui est observé dans le secteur privé, où les salariés avec un contrat stable sont plus souvent absents que les autres salariés.

Outre le statut, des différences apparaissent selon le sexe : les femmes sont plus souvent absentes pour raisons de santé que les hommes. Ainsi, parmi les fonctionnaires, les femmes sont plus longtemps absentes pour raisons de santé que les hommes d'environ 4 jours en moyenne. Cette différence provient des absences pour maladie ordinaire (3,1 jours d'écart) et, dans une moindre mesure, des longues maladies (1,6 jour d'écart). Par contre, pour les accidents du travail, les hommes fonctionnaires sont plus longtemps absents de 1,1 jour que les femmes fonctionnaires. Pour les agents contractuels sur emploi permanent, les femmes sont en moyenne absentes environ 4 jours de plus que les hommes, soit un écart du même ordre que pour les fonctionnaires.

Nombre moyen de journées d'absence par agent sur emploi permanent et par an selon le statut



Le type d'employeur a aussi une influence

De façon générale, plus la collectivité est grande, plus le nombre moyen de jours d'absence pour raisons de santé est élevé. Dans les régions, ce nombre est de 30,5 jours pour les agents en emploi permanent. Il est de 29,5 jours dans les communes et établissements communaux de 50 000 habitants à 100 000 habitants et de 29,6 jours pour les plus de 100 000 habitants. À l'opposé, dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants, on compte 15,8 jours d'absences pour raisons de santé par agent en emploi permanent en 2015.

Les journées d'absence pour maladie, longue maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité et adoption sont décomptées en jours calendaires ; celles pour motif syndical et autres motifs en jours ouvrés.

Les autres motifs d'absence comprennent les formations personnelles et les autorisations d'absence pour événements familiaux, fonctions électives ou participation au comité des œuvres sociales.

FONCTIONNAIRES - Nombre moyen de journées d'absence par agent et par an selon le type de collectivités

	Maladie ordinaire	Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	Accident du travail imputable au service	Accident du travail imputable au trajet	Maladie professionnelle	Ensemble des raisons de santé	Maternité ou adoption	Paternité ou adoption	Autres raisons	Total
Régions	17,8	10,8	2,2	0,3	1,7	32,8	1,3	0,1	0,3	34,5
Départements	13,4	8,5	1,8	0,2	1,0	24,9	2,3	0,1	1,0	28,4
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	9,0	6,8	1,0	0,1	0,7	17,7	1,2	0,0	0,1	19,1
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	13,1	8,9	1,8	0,1	1,1	25,0	1,8	0,1	0,4	27,3
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	14,4	8,5	2,0	0,3	1,0	26,2	1,9	0,1	0,5	28,7
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	14,9	8,7	2,7	0,2	0,9	27,4	2,0	0,1	0,9	30,3
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	15,4	9,1	2,8	0,4	1,2	28,8	1,8	0,1	1,4	32,2
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	15,6	9,8	3,1	0,4	1,2	30,2	2,1	0,1	1,3	33,6
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	16,7	10,3	3,6	0,5	1,0	32,2	2,3	0,1	1,0	35,6
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	18,0	9,4	3,1	0,6	1,1	32,1	2,2	0,1	1,4	35,8
Ensemble des communes et établissement communaux	15,0	9,1	2,7	0,3	1,1	28,2	2,0	0,1	1,0	31,3
SDIS	9,2	3,3	3,7	0,1	0,2	16,6	0,7	0,4	0,4	18,1
Métropoles et communautés urbaines *	9,7	4,1	2,3	0,3	0,5	16,9	1,1	0,1	1,1	19,2
Communautés d'agglomération / SAN	13,6	7,6	2,8	0,2	0,7	24,9	2,1	0,1	1,9	29,1
Communautés de communes	12,3	5,7	1,6	0,1	0,5	20,2	2,8	0,1	0,5	23,6
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	11,2	6,3	2,0	0,2	0,8	20,5	1,9	0,1	0,5	23,0
CDG et CNFPT	10,6	6,5	0,3	0,2	0,2	17,8	3,5	0,1	3,7	25,1
Autres	11,8	5,7	1,1	0,3	-	18,9	2,9	0,1	0,6	22,6
Ensemble des collectivités	14,2	8,4	2,5	0,3	1,0	26,4	2,0	0,1	1,0	29,4

* : les chiffres de cette ligne sont à prendre avec précaution en raison du faible nombre de répondants au tableau sur les absences parmi les métropoles et communautés urbaines.

**CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS - Nombre moyen de journées d'absence par agent et par an
selon le type de collectivités**

	Maladie ordinaire	Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	Accident du travail imputable au service	Accident du travail imputable au trajet	Maladie professionnelle	Ensemble des raisons de santé	Maternité ou adoption	Paternité ou adoption	Autres raisons	Total
Régions	7,9	1,1	0,8	0,1	0,0	9,9	1,1	0,1	0,3	11,4
Départements	7,9	1,2	0,7	0,1	0,1	10,0	3,0	0,1	0,8	13,9
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	6,3	1,9	0,4	0,0	0,0	8,6	1,4	0,0	0,0	10,1
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	6,9	1,3	0,8	0,1	0,2	9,2	1,8	0,0	0,1	11,1
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	4,9	0,6	0,7	0,0	0,1	6,4	0,9	0,0	0,1	7,4
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	6,1	0,7	0,7	0,1	0,1	7,8	1,6	0,0	0,2	9,6
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	9,5	1,1	1,3	0,2	0,2	12,3	2,1	0,1	1,1	15,5
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	11,0	1,9	1,5	0,2	0,1	14,7	2,8	0,1	1,0	18,5
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	12,2	2,3	1,5	0,2	0,2	16,5	3,3	0,1	0,9	20,7
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	10,4	2,0	1,0	0,2	0,2	13,8	2,2	0,1	1,7	17,8
Ensemble des communes et établissement communaux	9,1	1,6	1,1	0,1	0,1	12,0	2,2	0,1	0,7	15,0
SDIS	3,3	0,6	0,4	-	-	4,2	0,3	0,2	0,4	5,1
Métropoles et communautés urbaines *	4,7	1,3	0,5	0,1	0,0	6,5	1,8	0,1	0,6	9,0
Communautés d'agglomération / SAN	7,5	1,4	0,9	0,1	0,0	9,9	2,6	0,2	0,6	13,3
Communautés de communes	6,3	1,2	0,6	0,1	0,2	8,4	2,3	0,1	0,2	11,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	6,1	1,5	0,6	0,1	0,2	8,5	1,8	0,1	0,2	10,6
CDG et CNFPT	5,2	0,4	0,2	0,0	-	5,8	1,9	0,2	2,8	10,6
Autres	7,1	0,4	0,7	-	-	8,2	2,6	0,3	0,7	11,7
Ensemble des collectivités	8,3	1,5	1,0	0,1	0,1	11,0	2,2	0,1	0,6	14,0

* : les chiffres de cette ligne sont à prendre avec précaution en raison du faible nombre de répondants au tableau sur les absences parmi les métropoles et communautés urbaines.

2^e partie

Données détaillées par filière et cadre d'emplois

A – Structure par grade des effectifs fonctionnaires, part des femmes et part des agents à temps non complet

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2015	Siasp 2015	Siasp 2015	Bilans sociaux 2015
FILIERE ADMINISTRATIVE	358 921		84	8
Directeur général des services ou directeur	2 856	57	37	
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	2 175	43	43	
EMPLOIS FONCTIONNELS ADMINISTRATIFS	5 031	100	40	
Administrateur général	30	2	27	0
Administrateur hors classe	379	31	36	0
Administrateur	780	63	49	0
Administrateur stagiaire	46	4	52	5
ADMINISTRATEURS	1 235	100	44	0
Directeur territorial	5 637	10	60	0
Attaché principal	14 352	26	66	1
Attaché	33 683	61	72	2
Attaché stagiaire	1 916	3	74	1
ATTACHES	55 588	100	70	2
Secrétaire de mairie	1 985	100	89	69
SECRETAIRES DE MAIRIE	1 985	100	89	69
Rédacteur principal 1ère classe	26 568	37	87	3
Rédacteur principal 2ème classe	14 970	21	85	3
Rédacteur principal 2ème classe stagiaire	242	0	83	4
Rédacteur	28 239	39	87	5
Rédacteur stagiaire	1 837	3	87	4
REDACTEURS	71 856	100	87	4
Adjoint administratif principal de 1ère classe	20 779	10	91	9
Adjoint administratif principal de 2ème classe	35 262	17	91	9
Adjoint administratif de 1ère classe	59 680	28	90	10
Adjoint administratif de 1ère classe stagiaire	637	0	88	14
Adjoint administratif de 2ème classe	88 250	42	87	11
Adjoint administratif de 2ème classe stagiaire	6 050	3	87	12
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	210 658	100	89	10
Autres emplois administratifs	12 568		70	

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2015	Siasp 2015	Siasp 2015	Bilans sociaux 2015
FILIERE TECHNIQUE	714 819		39	11
Directeur général des services techniques	213	47	13	
Directeur des services techniques	240	53	13	
EMPLOIS FONCTIONNELS TECHNIQUES	453	100	13	
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	1 097	4	20	0
Ingénieur en chef de classe normale	2 462	10	26	0
Ingénieur en chef stagiaire	16	0	19	0
Ingénieur principal	13 084	52	36	0
Ingénieur	8 005	32	38	0
Ingénieur stagiaire	525	2	39	0
INGENIEURS	25 189	100	35	0
Technicien principal de 1ère classe	17 318	41	19	0
Technicien principal de 2ème classe	12 431	29	25	1
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	765	2	29	0
Technicien	10 741	25	12	1
Technicien stagiaire	1 102	3	22	1
TECHNICIENS	42 357	100	19	0
Agent de maîtrise principal	31 533	46	6	0
Agent de maîtrise	37 065	53	14	1
Agent de maîtrise stagiaire	565	1	18	0
AGENTS DE MAITRISE	69 163	100	11	1
Adjoint technique principal de 1ère classe	50 091	11	13	1
Adjoint technique principal de 2ème classe	76 871	17	28	6
Adjoint technique de 1ère classe	55 136	12	35	9
Adjoint technique de 1ère classe stagiaire	523	0	24	11
Adjoint technique de 2ème classe	260 391	57	52	22
Adjoint technique de 2ème classe stagiaire	15 503	3	45	18
ADJOINTS TECHNIQUES	458 515	100	42	15

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2015	Siasp 2015	Siasp 2015	Bilans sociaux 2015
Adjoint technique principal de 1ère classe	7 388	8	12	0
Adjoint technique principal de 2ème classe	18 460	19	41	0
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	111	0	23	0
Adjoint technique de 1ère classe	40 183	42	68	0
Adjoint technique de 1ère classe stagiaire	70	0	44	7
Adjoint technique de 2ème classe	26 072	27	63	3
Adjoint technique de 2ème classe stagiaire	3 670	4	60	2
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	95 954	100	57	1
Autres emplois techniques	23 188		28	
FILIERE CULTURELLE	55 129		66	20
Conservateur du patrimoine en chef	411	58	62	0
Conservateur du patrimoine	284	40	69	0
Conservateur du patrimoine stagiaire	15	2	53	0
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	710	100	65	0
Conservateur des bibliothèques en chef	260	46	80	0
Conservateur des bibliothèques	294	52	73	0
Conservateur des bibliothèques stagiaire	13	2	77	0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	567	100	77	0
Attaché de conservation du patrimoine	1 821	95	71	2
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire	92	5	68	5
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	1 913	100	71	2
Bibliothécaire	2 139	97	83	1
Bibliothécaire stagiaire	67	3	82	2
BIBLIOTHECAIRES	2 206	100	83	1
Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1ère catégorie	67	48	15	1
Directeur d'établissement d'enseignement artistique 2ème catégorie	72	52	21	2
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	139	100	18	2

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2015	Siasp 2015	Siasp 2015	Bilans sociaux 2015
Professeur d'enseignement artistique hors classe	2 775	48	42	9
Professeur d'enseignement artistique classe normale	2 979	51	46	22
Professeur d'enseignement artistique classe normale stagiaire	75	1	49	45
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	5 829	100	44	16
Assistant de conservation principal 1ère classe	3 935	42	83	2
Assistant de conservation principal 2ème classe	3 301	36	79	3
Assistant de conservation principal 2ème classe stagiaire	78	1	85	4
Assistant de conservation	1 796	19	78	3
Assistant de conservation stagiaire	191	2	82	1
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	9 301	100	80	3
Assistant d'enseignement artistique principal 1ère classe	7 391	68	56	46
Assistant d'enseignement artistique principal 1ère classe stagiaire	9	0	78	43
Assistant d'enseignement artistique principal 2ème classe	2 245	20	51	61
Assistant d'enseignement artistique principal 2ème classe stagiaire	91	1	52	53
Assistant d'enseignement artistique	1 152	11	51	55
Assistant d'enseignement artistique stagiaire	51	0	51	71
ASSISTANTS ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	10 939	100	55	50
Adjoint territoriaux du patrimoine principal 1ère classe	1 889	10	68	3
Adjoint territoriaux du patrimoine principal 2ème classe	1 591	8	75	9
Adjoint territoriaux du patrimoine 1ère classe	5 732	30	75	10
Adjoint territoriaux du patrimoine 1ère classe stagiaire	56	0	75	7
Adjoint territoriaux du patrimoine 2ème classe	9 260	49	74	17
Adjoint territoriaux du patrimoine 2ème classe stagiaire	595	3	76	17
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	19 123	100	74	13
Autres emplois culturels	4 402		51	

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2015	Siasp 2015	Siasp 2015	Bilans sociaux 2015
FILIERE SPORTIVE	14 118		27	2
Conseiller principal 1ère classe	40	5	10	0
Conseiller principal 2ème classe	111	15	18	0
Conseiller	576	76	22	0
Conseiller stagiaire	29	4	24	0
CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	756	100	21	0
Educateurs principal 1ère classe	5 273	44	23	1
Educateurs principal 2ème classe	2 645	22	29	3
Educateurs principal 2ème classe stagiaire	29	0	52	16
Educateurs	3 736	31	32	4
Educateurs stagiaire	270	3	40	6
EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	11 953	100	28	3
Opérateur principal des activités physiques et sportives	365	37	20	2
Opérateur qualifié des activités physiques et sportives	281	29	20	3
Opérateur des activités physiques et sportives	234	24	25	3
Opérateur stagiaire des activités physiques et sportives	12	1	25	18
Aide-Opérateurs des activités physiques et sportives	92	9	23	12
OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	984	100	22	3
Autres emplois sportifs	425		24	
FILIERE SOCIALE	137 617		96	21
Conseiller supérieur socio-éducatif	604	17	84	0
Conseiller socio-éducatif	2 850	81	60	0
Conseiller socio-éducatif stagiaire	62	2	85	0
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	3 516	100	65	0
Assistants socio-éducatif principal	21 075	69	92	0
Assistant socio-éducatif	8 411	28	91	2
Assistant socio-éducatif stagiaire	938	3	92	1
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	30 424	100	92	1

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2015	Siasp 2015	Siasp 2015	Bilans sociaux 2015
Educateur principal de jeunes enfants	5 616	52	98	5
Educateur de jeunes enfants	4 848	44	98	10
Educateur de jeunes enfants stagiaire	397	4	99	13
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	10 861	100	98	7
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal	93	8	61	9
Moniteur-éducateur et intervenant familial	1 024	87	69	2
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire	56	5	88	0
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	1 173	100	69	2
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	4 694	10	100	16
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	20 633	44	100	18
Agent spécialisé de 1ère classe des écoles maternelles	20 440	44	100	27
Agent spécialisé de 1ère classe des écoles maternelles stagiaire	1 053	2	100	24
AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	46 820	100	100	22
Agent social principal de 1ère classe	228	1	99	26
Agent social principal de 2ème classe	1 981	6	97	35
Agent social de 1ère classe	6 463	18	96	35
Agent social de 1ère classe stagiaire	43	0	100	24
Agent social de 2ème classe	24 468	70	97	46
Agent social de 2ème classe stagiaire	1 673	5	95	56
AGENTS SOCIAUX	34 856	100	97	43
Autres emplois sociaux	9 967		98	

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2015	Siasp 2015	Siasp 2015	Bilans sociaux 2015
FILIERE MEDICO-SOCIALE	63 472		97	7
Médecin hors classe	1 290	47	88	5
Médecin de 1ère classe	940	34	95	10
Médecin de 2ème classe	378	14	95	15
Médecin 2ème classe stagiaire	144	5	95	7
MEDECINS	2 752	100	92	8
Psychologue hors classe	994	48	88	4
Psychologue de classe normale	939	46	94	17
Psychologue de classe normale stagiaire	130	6	97	21
PSYCHOLOGUES	2 063	100	91	11
Sage-femme de classe exceptionnelle	658	65	100	1
Sage-femme de classe supérieure	198	20	98	1
Sage-femme de classe normale	135	13	100	5
Sage-femme de classe normale stagiaire	16	2	100	0
SAGES-FEMMES	1 007	100	100	1
Puéricultrice-cadre supérieur de santé	617	36	100	0
Puéricultrice-cadre de santé	1 093	64	99	0
PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE	1 710	100	99	0
Puéricultrice (1992) classe supérieure	7	54	100	1
Puéricultrice (1992) classe normale	6	46	100	3
PUERICULTRICES (1992)	13	100	100	2
Puéricultrice territoriale hors classe	1 058	18	100	1
Puéricultrice territoriale classe supérieure	2 461	42	99	1
Puéricultrice territoriale classe normale	2 274	39	99	2
Puéricultrice territoriale classe normale stagiaire	44	1	98	2
PUERICULTRICES (2014)	5 837	100	99	1
Cadre de santé	1 024	99	91	1
Cadre de santé stagiaire	15	1	80	9
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	1 039	100	91	1

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2015	Siasp 2015	Siasp 2015	Bilans sociaux 2015
Infirmier en soins généraux hors classe	1 808	30	96	3
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	1 572	26	96	7
Infirmier en soins généraux de classe normale	2 411	40	96	11
Infirmier en soins généraux de classe normale stagiaire	240	4	93	12
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	6 031	100	96	7
Infirmier de classe supérieur	811	55	98	7
Infirmier de classe normale	640	44	96	19
Infirmier de classe normale stagiaire	17	1	94	39
INFIRMIERS	1 468	100	97	12
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe	3 707	15	100	2
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe	9 951	39	100	4
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe	10 983	43	99	5
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe stagiaire	786	3	99	6
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	25 427	100	100	4
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	1 607	11	95	10
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	4 303	28	95	16
Auxiliaire de soins de 1ère classe	8 674	57	93	22
Auxiliaire de soins de 1ère classe stagiaire	640	4	92	20
AUXILIAIRES DE SOINS	15 224	100	94	19
Autres emplois médico-sociaux	901		94	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1 862		79	6
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe exceptionnelle	51	38	49	2
Biologiste, vétérinaire, pharmacien hors classe	40	30	53	3
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale	40	30	50	10
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale stagiaire	3	2	33	
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	134	100	50	5

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2015	Siasp 2015	Siasp 2015	Bilans sociaux 2015
Technicien paramédical de classe supérieure	966	57	80	3
Technicien paramédical de classe normale	689	40	84	10
Technicien paramédical de classe normale stagiaire	57	3	86	26
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	1 712	100	82	7
Autres emplois médico-techniques	16		56	
FILIERE POLICE MUNICIPALE	21 733		21	1
Directeur principal de police municipale	3	3	0	0
Directeur de police municipale	96	92	4	0
Directeur de police municipale stagiaire	5	5	40	0
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE	104	100	6	0
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	734	37	7	0
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	381	19	7	0
Chef de service de police municipale	774	39	11	0
Chef de service de police municipale stagiaire	94	5	18	0
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	1 983	100	9	0
Chef de police municipale	900	5	10	1
Brigadier-chef principal	8 910	48	19	0
Brigadier	4 216	22	28	0
Gardien	4 152	22	27	1
Gardien stagiaire	498	3	29	1
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	18 676	100	23	0
Garde-champêtre chef principal	309	36	5	9
Garde-champêtre chef	302	35	10	17
Garde-champêtre principal	236	28	15	21
Garde-champêtre principal stagiaire	6	1	33	0
GARDES-CHAMPETRES	853	100	10	15
Autres emplois police municipale	117		27	

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2015	Siasp 2015	Siasp 2015	Bilans sociaux 2015
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	39 624		4	0
Colonel	189	6	2	0
Lieutenant-colonel	557	18	3	0
Commandant	1 064	33	4	0
Capitaine	1 377	43	7	0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS, COLONELS	3 187	100	5	0
Médecin, pharmacien de classe exceptionnelle	72	26	19	0
Médecin, pharmacien hors classe	81	29	44	6
Médecin, pharmacien de 1ère classe	93	33	58	8
Médecin, pharmacien de 2ème classe	24	8	63	14
Médecin, pharmacien de 2ème classe stagiaire	11	4	45	33
MEDECINS, PHARMACIENS	281	100	44	6
Lieutenant hors classe	282	8	0	0
Lieutenant 1ère classe	2 248	60	3	0
Lieutenant 1ère classe stagiaire	119	3	6	0
Lieutenant 2ème classe	737	20	2	0
Lieutenant 2ème classe stagiaire	330	9	2	0
LIEUTENANTS	3 716	100	2	0
Infirmier d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels	76	100	18	2
INFIRMIERS D'ENCADREMENT DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	76	100	18	2
Infirmier chef	128	58	43	0
Infirmier principal	18	8	50	0
Infirmier	73	33	81	0
Infirmier stagiaire	2	1	0	0
INFIRMIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	221	100	56	0

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2015	Siasp 2015	Siasp 2015	Bilans sociaux 2015
Adjudant	9 405	40	2	0
Sergent	12 934	55	4	0
Sergent stagiaire	1 124	5	6	0
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	23 463	100	3	0
Caporal-chef	766	9	5	0
Caporal	5 221	60	7	0
Sapeur de 1ère classe	1 679	19	7	0
Sapeur de 1ère classe stagiaire	890	10	7	0
Sapeur de 2ème classe	92	1	4	0
Sapeur de 2ème classe stagiaire	32	1	6	0
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS	8 680	100	6	0
FILIERE ANIMATION	61 644		71	21
Animateur principal de 1ère classe	2 380	25	55	1
Animateur principal de 2ème classe	1 886	20	57	2
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	38	1	61	4
Animateur	4 803	51	59	3
Animateur stagiaire	298	3	64	5
ANIMATEURS	9 405	100	57	2
Adjoint d'animation principal de 1ère classe	1 001	2	72	5
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	2 501	5	71	7
Adjoint d'animation de 1ère classe	8 232	16	71	13
Adjoint d'animation de 1ère classe stagiaire	116	0	66	14
Adjoint d'animation de 2ème classe	36 816	70	74	29
Adjoint d'animation de 2ème classe stagiaire	3 496	7	74	36
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	52 162	100	73	25
Autres emplois d'animation	77		79	
Autres	3 400		31	
ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES	1 472 339		59	11

B – Répartition des contractuels permanents par cadre d'emplois selon le type de recrutement

	Effectifs (*)	Pas de cadre d'emplois existant	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Cat A selon les fonctions ou pour besoins de service	Temps non complet com et group com de - de 1000 hab.	Communes de moins de 2000 hab.	Autres non titulaires (secrétaire de mairie, articles 38, 38bis, 47, 136...)	Total	Part des femmes
	en %									
Administrateur	730	6	6	0	57	0	1	30	100	29
Attaché	16 200	8	21	5	56	0	0	10	100	60
Secrétaire de mairie	160	5	6	20	12	7	1	48	100	83
Rédacteur	6 490	11	55	15	1	1	0	17	100	75
Adjoint administratif	16 500	8	24	37	0	5	2	24	100	88
Filière administrative	40 080	8	27	20	24	2	1	18	100	74
Ingénieur	5 890	9	16	3	63	0	0	9	100	34
Technicien	6 170	14	64	9	1	0	0	12	100	26
Agent de maîtrise	1 520	10	35	11	0	0	0	43	100	24
Adjoint technique	68 200	8	26	36	0	7	2	20	100	62
Adjoint technique des établissements d'enseignement	7 920	0	35	60	0	1	1	3	100	66
Filière technique	89 700	8	29	34	4	6	2	17	100	58
Conservateur du patrimoine	90	11	14	3	60	0	0	12	100	43
Conservateur des bibliothèques	10	10	8	0	82	0	0	0	100	53
Attaché de conservation du patrimoine	520	6	18	5	57	0	0	13	100	67
Bibliothécaire	100	7	25	13	46	0	0	10	100	87
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	90	15	12	2	39	0	10	22	100	35
Professeur d'enseignement artistique	1 900	5	43	6	28	2	2	15	100	42
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1 180	6	64	18	1	0	0	11	100	73
Assistant d'enseignement artistique	12 040	6	66	9	0	2	0	15	100	47
Adjoint territorial du patrimoine	1 680	7	28	45	0	2	1	15	100	77
Filière culturelle	17 610	6	58	13	6	2	1	15	100	51

(*) : effectifs arrondis à la dizaine.
Source : bilans sociaux 2015.

	Effectifs (*)	Pas de cadre d'emplois existant	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Cat A selon les fonctions ou pour besoins de service	Temps non complet com et group com de - de 1000 hab.	Communes de moins de 2000 hab.	Autres non titulaires (secrétaire de mairie, articles 38, 38bis, 47, 136...)	Total	Part des femmes
en %										
Conseiller des activités physiques et sportives	110	9	23	6	52	0	0	9	100	24
Éducateur des activités physiques et sportives	3 080	6	62	19	1	1	0	13	100	33
Opérateur des activités physiques et sportives	450	11	35	18	0	0	1	34	100	25
Filière sportive	3 640	7	57	18	2	1	0	15	100	31
Conseiller socio-éducatif	140	7	39	5	30	0	0	18	100	79
Assistant socio-éducatif	4 650	3	47	44	0	0	0	6	100	92
Éducateur de jeunes enfants	2 090	6	54	27	0	0	1	12	100	95
Moniteur-éducateur et intervenant familial	140	8	70	19	2	0	0	2	100	72
Agent spécialisé des écoles maternelles	6 000	8	33	24	0	2	8	25	100	98
Agent social	13 340	7	18	47	0	7	2	19	100	97
Filière sociale	26 360	6	30	39	0	4	3	17	100	96
Médecin territorial	2 550	16	23	3	44	0	0	13	100	67
Psychologue	1 450	5	42	10	34	0	0	8	100	90
Sage-femme	70	0	28	47	20	0	0	5	100	95
Puéricultrice cadre de santé	30	0	34	15	28	0	0	23	100	96
Puéricultrice	330	1	30	53	10	0	1	5	100	100
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	160	9	45	8	20	0	0	17	100	92
Infirmier en soins généraux	1 630	2	45	36	11	0	0	6	100	92
Infirmier	500	3	50	28	3	0	3	13	100	93
Auxiliaire de puériculture	5 290	4	49	38	0	0	0	9	100	99
Auxiliaire de soins	4 260	1	44	46	0	1	1	8	100	91
Filière médico-sociale	16 270	5	42	31	12	0	0	9	100	90
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	40	10	11	17	49	0	0	13	100	60
Techniciens paramédicaux	470	7	66	16	1	0	0	10	100	87
Filière médico-technique	510	7	62	16	4	0	0	11	100	85

(*) : effectifs arrondis à la dizaine.
Source : bilans sociaux 2015.

	Effectifs (*)	Pas de cadre d'emplois existant	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Cat A selon les fonctions ou pour besoins de service	Temps non complet com et group com de - de 1000 hab.	Communes de moins de 2000 hab.	Autres non titulaires (secrétaire de mairie, articles 38, 38bis, 47, 136...)	Total	Part des femmes
	en %									
Directeur de police municipale	<5	38	0	0	61	0	0	0	100	39
Chef de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent de police municipale	50	4	35	57	0	0	0	4	100	25
Garde-champêtre	10	20	0	15	0	27	17	20	100	0
Filière police municipale	60	9	27	47	4	4	3	6	100	22
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin, pharmacien	30	4	44	4	39	0	0	9	100	28
Lieutenant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier d'encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier	20	0	60	32	8	0	0	0	100	61
Sous-officier	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeur et caporal	20	0	0	100	0	0	0	0	100	46
Filière incendie et secours	70	2	35	38	20	0	0	4	100	41
Animateur	2 670	15	47	11	1	2	4	20	100	62
Adjoint d'animation	27 130	5	54	19	0	5	3	15	100	76
Filière animation	29 800	6	53	18	0	4	3	15	100	75
Autres	10 290	51	12	9	4	0	0	24	100	61
Ensemble	234 390	9	35	27	7	4	2	17	100	68

(*) : effectifs arrondis à la dizaine.

Source : bilans sociaux 2015.

3^e partie
Annexes

A – La fonction publique territoriale

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1 - PRESENTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Assurant les missions de service public des collectivités locales, les emplois territoriaux ont naturellement vocation à relever du statut de la fonction publique. Les règles qui leur sont applicables doivent combiner, d'une part, les principes statutaires communs à l'ensemble de la fonction publique, à parité avec la fonction publique de l'État et, d'autre part, les exigences de la libre administration des collectivités locales, en tenant compte de la multiplicité et de la diversité des employeurs locaux (environ 48 000).

C'est sur ces bases que le statut de la fonction publique territoriale s'est construit à partir de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qui assure l'unité des mécanismes régissant les personnels territoriaux, quelles que soient les collectivités qui les emploient. Le statut de la fonction publique territoriale constitue le titre III du statut général de la fonction publique, les agents des collectivités locales étant régis, au même titre que les autres fonctionnaires, par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La loi du 26 janvier 1984 précitée n'en comporte pas moins de nombreuses spécificités, liées principalement à l'autonomie de décision des collectivités locales en matière de recrutement et de gestion des personnels : ces spécificités se traduisent notamment par l'existence de « cadres d'emplois », regroupant les fonctionnaires soumis au même statut particulier, et par l'intervention d'institutions spécialisées : le CNFPT et les centres de gestion.

1.1 - Les fonctionnaires territoriaux

Ils sont régis par les dispositions particulières de la loi du 26 janvier 1984 précitée qui prévoient leur nomination dans un emploi permanent et leur titularisation dans un grade de la hiérarchie administrative de la collectivité ou de l'établissement dont ils relèvent.

La notion de carrière se trouve au cœur du dispositif statutaire car la fonction publique territoriale, comme celle de l'État, est fondée sur la séparation du grade et de l'emploi. Ainsi, un fonctionnaire territorial qui perd son emploi, reste titulaire de son grade, demeure dans la fonction publique territoriale et peut être affecté à tout emploi correspondant au grade qui est le sien.

Les fonctionnaires territoriaux se répartissent, comme les fonctionnaires de l'État, en trois catégories désignées par les lettres A, B et C (ordre hiérarchique décroissant). Toutefois, la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte autorise la création de cadres d'emplois classés hors catégorie.

Ils sont regroupés dans des cadres d'emplois (l'équivalent des corps de la fonction publique de l'État mais sans gestion nationale) qui sont régis par des statuts particuliers communs aux fonctionnaires des communes, des départements, des régions et des établissements publics en relevant (EPCI,...). L'article 4 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée précise que :

- ces statuts particuliers ont un caractère national ;
- un cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier et titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper certains types d'emplois ;
- un cadre d'emplois peut regrouper plusieurs grades ;
- les grades sont organisés en grade initial et en grades d'avancement ;
- l'accès aux grades dans chaque cadre d'emplois s'effectue par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Le caractère national des cadres d'emplois garantit aux fonctionnaires territoriaux un seul et même déroulement de carrière tout en leur permettant de changer de collectivité. Mais la décision de nomination et la prise des actes de gestion les concernant n'appartiennent qu'à la collectivité dont ils relèvent.

Les cadres d'emplois sont répartis par filières (administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médico-sociale et médico-technique, police municipale, incendie et secours et animation). Il existe actuellement 56 cadres d'emplois.

1.2 - Les emplois fonctionnels de direction

Par exception à l'exercice des fonctions résultant de l'appartenance à un statut particulier déterminé, la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les emplois de direction les plus élevés ont le caractère d'emplois fonctionnels occupés par la voie du détachement et, dans certains cas, par recrutement direct par contrat.

L'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 énumère les emplois fonctionnels pouvant être occupés par un fonctionnaire en détachement (*exemples : directeur général des services des communes de plus de 2 000 habitants, directeur général des services techniques ou directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants, directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants,...*). Ces emplois correspondent à des grilles de rémunération particulières.

L'autorité territoriale peut mettre fin aux fonctions des agents occupant de tels emplois, tout en respectant des procédures garantissant les droits des intéressés et favorisant leur reclassement. La fin de fonctions ne peut intervenir qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale par l'organe délibérant.

Enfin, la loi indique les possibilités s'offrant à l'intéressé (reclassement, prise en charge, congé spécial, licenciement) dans le cas où la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade.

1.3 - Les emplois à temps non complet

Spécificité de la fonction publique territoriale, des emplois peuvent être créés à temps non complet par les collectivités locales tout en ayant vocation à être pourvus par des fonctionnaires.

Le régime du temps non complet (qui se distingue du temps partiel, modalité choisie par les agents) traduit la diversité des besoins d'emplois des collectivités locales, notamment dans les petites communes.

La nomination de fonctionnaires sur des emplois à temps non complet est subordonnée à un certain nombre de conditions particulières (taille de la commune, nature de l'emploi...), fixées par décret (décret n° 91-298 du 20 mars 1991), lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi inférieur au mi-temps. Pour un emploi équivalent au moins à un mi-temps, les règles de droit commun s'appliquent seules.

Le volume d'heures détermine la situation statutaire des agents, intégrés dans un cadre d'emplois à partir du mi-temps, affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales à partir de 28 heures hebdomadaires.

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et dans le souci de favoriser la pluriactivité notamment en milieu rural, une exception a été introduite au principe de non cumul d'emplois, en permettant sous des conditions précisées par décret (n° 2003-22 du 6 janvier 2003), le cumul d'un emploi public et d'un emploi privé lorsque l'emploi public est à temps non complet pour une durée inférieure au mi-temps.

1.4 - Les agents contractuels

Constituant une exception au principe de l'occupation d'emplois permanents par des fonctionnaires, le recours à des agents contractuels ne peut s'effectuer que dans des cas limitativement énumérés et pour un contrat à durée déterminée susceptible, pour les trois derniers cas de figure énumérés ci-après et sous certaines conditions, d'être renouvelé sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

a) Cas de recours possibles à des agents contractuels

Les articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée énumèrent les cas où il est possible, pour une collectivité, de recruter des agents contractuels, à savoir :

- remplacement d'un fonctionnaire momentanément absent (congé de maternité ou parental par exemple) ;
- vacance d'emplois ne pouvant être pourvue dans l'immédiat (par exemple, après un appel à candidature de fonctionnaires infructueux) ;
- besoin saisonnier ou occasionnel ;
- en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ;
- pour pourvoir des emplois à temps non complet lorsque le nombre d'heures de travail n'excède pas la moitié de la durée hebdomadaire de travail des agents publics à temps complet, ou pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des populations n'excède pas ce seuil.

b) Recrutement de collaborateurs de cabinet

En application des dispositions de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut recruter librement un ou plusieurs collaborateurs pour former son cabinet et mettre fin librement

à leurs fonctions. La nomination aux emplois en cause ne donne aucun droit à titularisation des intéressés dans un emploi de la fonction publique territoriale.

Aux termes du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 (*article 10*), l'effectif maximum des collaborateurs de cabinet est déterminé en fonction de la strate démographique à laquelle appartient la collectivité ou le groupement.

2 - CONCEPTS STATISTIQUES, SOURCES

2.1 - Les organismes employeurs

Le recensement et l'étude des agents des collectivités locales rendent nécessaire l'identification des collectivités et établissements employeurs entrant dans ce champ d'étude, dont la typologie varie selon les sources statistiques.

Pour cette publication sur les bilans sociaux 2015, on a considéré un ensemble constitué des collectivités territoriales (communes, départements, régions) et de leurs établissements publics administratifs (à vocation communale, intercommunale, départementale ou régionale), du CNFPT et des centres de gestion, des offices d'HLM. Cet ensemble sera désigné sous le terme « collectivités locales *stricto sensu* ».

Cet ensemble regroupe :

- **les organismes régionaux ou départementaux**
 - régions
 - départements
 - établissements publics départementaux ou régionaux :
 - services départementaux de protection contre l'incendie et de secours (SDIS)
 - organismes départementaux à caractère social

- autres établissements publics départementaux ou régionaux
- **les organismes communaux**
 - communes
 - centres communaux d'action sociale (CCAS)
 - caisses des écoles (CDE)
 - les caisses de crédit municipal (CCM)
 - les établissements publics locaux rattachés aux communes comme les maisons de retraite, les foyers logement,...
- **les groupements de collectivités territoriales**
 - de forme associative (sans fiscalité propre)
 - syndicats intercommunaux à vocation unique (SIVU)
 - syndicats intercommunaux à vocation multiple (SIVOM)
 - syndicats mixtes
 - de forme fédérative (à fiscalité propre)
 - communautés urbaines (CU)
 - syndicats d'agglomération nouvelle (SAN)
 - communautés de communes (CC)
 - communautés d'agglomération (CA)
 - métropoles
- **des organismes publics locaux à caractère particulier**
 - les centres de gestion de la fonction publique territoriale
 - le CNFPT

D'autres organismes que ceux cités ci-dessus assurent aussi des missions de service public local. Étant données les difficultés inhérentes à la définition d'une frontière et le continuum de cas particuliers, certains types d'organismes sont parfois comptabilisés, avec plus ou moins d'arbitraire dans les enquêtes ou les statistiques sur les effectifs de la fonction publique territoriale. Il s'agit des organismes suivants :

- **d'autres collectivités, notamment les OPHLM.**

L'ensemble des collectivités locales et des organismes cités ci-dessus correspond au champ de la fonction publique territoriale du système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

Les chiffres totaux résultant de cette base de données annuelle tendent donc à excéder le nombre d'agents relevant de la loi de 1984. En revanche, les données tirées des organismes spécialisés de la fonction publique territoriale et du rapport bisannuel sur l'état des collectivités locales sont pour l'essentiel établies sur la base des collectivités locales *stricto sensu*.

Remarques :

- les fonctionnaires de la ville de Paris relèvent de règles statutaires particulières, mais rattachés à la fonction publique territoriale au sens statutaire, ils sont intégrés dans la base SIASP de l'INSEE.
- les marins-pompiers de Marseille sont des militaires. Bien qu'ils n'émargent pas au budget du Ministère de la défense, leurs soldes sont versées par les services du Commissariat de la marine. Leurs effectifs se substituent à ceux du service départemental d'incendie et ils ont des missions comparables.
- les syndicats mixtes, pour ne pas disjoindre l'ensemble des établissements publics de coopération intercommunale, sont inclus dans l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Leur personnel peut cependant être de droit public ou de droit privé. On distingue deux natures juridiques de syndicats mixtes : ceux régis par l'article L. 5711-1 du code général des collectivités territoriales (qui ne peuvent regrouper que des communes et établissements publics de coopération intercommunale) et ceux dits « ouverts » régis par l'article L. 5721-2, qui peuvent regrouper en outre des communautés urbaines, des départements, des régions, des institutions départementales, interdépartementales, régionales, interrégionales, des chambres consulaires ou même des établissements publics nationaux comme l'Office National des Forêts ou Électricité de France.

- les résultats présentés ici peuvent différer de ceux de la comptabilité nationale. En effet, en comptabilité nationale, on dénombre les effectifs du secteur institutionnel des « administrations publiques locales » (APUL). Cependant, celui-ci présente certains inconvénients quant aux caractéristiques des agents qu'elles emploient. Par exemple, le secteur institutionnel des APUL inclut les organismes consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture, chambres des métiers), qui ne sont pas régis par le statut général de la fonction publique, alors que sont exclus entre autres les offices publics d'HLM, qui emploient des agents de la fonction publique territoriale.

2.2 - Le rapport au comité technique sur l'état de la collectivité au 31 décembre des années impaires

Les premiers rapports présentés aux comités techniques (CT) paritaires sur l'état des collectivités sont relatifs au 31 décembre 1997. Ils ont été établis conformément aux prescriptions du décret n° 97-443 du 25 avril 1997 pris en application de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

L'objectif principal de ces rapports est de fournir un cadre harmonisé pour la présentation de l'information nécessaire au dialogue social au sein du CT. Les principales informations mentionnées concernent les caractéristiques des emplois et les conditions de travail des agents.

Les collectivités ou établissements publics locaux assujettis à l'obligation d'un tel rapport sont ceux employant 50 agents ou plus (collectivités disposant d'un CT) et les centres de gestion. Les CT placés auprès des centres de gestion ont une particularité : ils sont compétents pour leurs agents et pour l'ensemble des agents des collectivités de moins de 50 agents de leur ressort.

B – Circulaire

CIRCULAIRE DU 28 décembre 2015 NOR : RDFB1529174N

OBJET : rapports sur l'état des collectivités territoriales présentés en comité technique au titre de l'exercice 2015

REF. : Article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée
Décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié
Arrêté du 28 septembre 2015 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité.

La présente note d'information détaille les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales doivent établir le rapport au comité technique (CT) sur l'état de la collectivité au 31 décembre de l'année 2015. Ces rapports doivent être présentés au CT, au plus tard le 30 juin 2016.

Cette note d'information fait état du modèle de rapport à utiliser pour la saisie des informations et définit le format et le mode selon lesquels ces informations sont transmises à la DGCL.

Elle précise le rôle des préfetures qui doivent notamment:

- informer les collectivités concernées et le centre de gestion de leur département de la mise à disposition sur le site Internet de la direction générale des collectivités locales (DGCL) du rapport à renseigner (sous la forme d'un classeur Excel) ;

- établir la liste des comités techniques pour la transmettre à la DGCL, au plus tard le 28 février 2016 ;

- veiller au retour des informations, notamment sur l'échantillon de collectivités.

Les bilans sociaux de toutes les collectivités doivent être adressés à la DGCL, avant le 30 septembre 2016.

I – Le mécanisme juridique

Il repose sur la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

L'article 33 de cette loi dispose que « l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au CT un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé ». Ce rapport, appelé communément bilan

social, 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, des demandes de travail à temps partiel ainsi que des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat.

Les conditions d'application de ce texte et, notamment, la liste des informations fournies par les collectivités et les délais à respecter sont fixés par le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié.

Les rapports doivent être présentés au CT au plus tard le 30 juin 2016.

Une obligation juridique nouvelle : le rapport de situation comparée, volet du bilan social

L'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique introduit l'obligation pour les collectivités territoriales, comme pour l'ensemble des employeurs publics, de présenter devant le comité technique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique vient préciser ces dispositions. Il prévoit notamment que **ce rapport de situation comparée (RSC)** des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, s'appuie sur un socle de 27 indicateurs communs aux trois fonctions publiques, annexés au protocole et à sa circulaire d'application du 8 juillet 2013. Le RSC doit permettre d'élaborer un plan d'actions, établi après concertation avec les organisations syndicales, pour favoriser l'égalité professionnelle.

II - Les rapports aux comités techniques, dits bilans sociaux 2015

Pour cette nouvelle campagne, la liste des informations devant figurer dans le rapport à soumettre au CT avant le 30 juin 2016 est annexée à l'arrêté du 28 septembre 2015, paru au Journal officiel du 8 octobre 2015. La liste est également jointe à la présente note d'information.

Pour élaborer leur RSC, les collectivités pourront s'appuyer notamment sur les indicateurs « égalité professionnelle » de cette liste, qui font l'objet d'un repérage par un surlignage en grisé.

III – Le rôle des collectivités locales et des centres de gestion

Les collectivités territoriales et les centres de gestion sont activement sollicités pour la réalisation des bilans sociaux. Les procédures sont différentes selon la taille des collectivités.

III-1 - La présentation des rapports aux CT

Trois cas de figure peuvent se présenter :

- 1 Les collectivités de moins de 50 agents rattachées au CT placé auprès du centre de gestion, doivent fournir des informations nécessaires au centre de gestion dont elles dépendent, afin que soit établi un rapport d'ensemble de ces collectivités rattachées. Chaque commune nouvelle de moins de 50 agents, créée au 1^{er} janvier 2016, fournira au centre de gestion des informations distinctes pour chacune des anciennes communes dont elle est issue.
- 2 Les collectivités employant entre 50 et 350 agents, qui, bien qu'étant affiliées au centre de gestion, ont leur propre CT, sont tenues d'établir leur propre rapport, soumis pour avis à leur CT. C'est ce dernier rapport qui sera transmis au centre de gestion auquel elles sont affiliées. Pour les communes nouvelles employant entre 50 et 350 agents, créées au 1^{er} janvier 2016, ce rapport contiendra des informations distinctes pour chacune des anciennes communes dont est issue la commune nouvelle.

Dans ces deux cas, les centres départementaux de gestion (CDG) communiqueront le rapport à renseigner aux collectivités qui leur sont affiliées, les centraliseront en retour et transmettront à la DGCL l'ensemble des rapports individuels des collectivités dont ils disposent (cf III-3).

- 3 Les autres collectivités non affiliées à un centre de gestion (les collectivités de plus de 350 agents) enverront leur rapport, soumis pour avis à leur CT, directement à la DGCL. Pour les régions issues de regroupements au titre de la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, toute nouvelle région enverra un rapport distinct pour chacune des anciennes régions du regroupement desquelles elle est issue. Des dispositions similaires s'appliquent aux communes nouvelles créées au 1^{er} janvier 2016, qui ne seraient pas affiliées à un centre de gestion.

Dans ces trois cas, les mêmes rapports et avis du comité technique sont adressés à la préfecture dans un délai de trois mois suivant leur examen par le comité technique. Les préfectures devront transmettre au centre de gestion de leur département les rapports au CT des collectivités non affiliées dont elles disposent pour le département. En effet, les centres de gestion sont chargés en application de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 de réaliser un bilan de l'emploi public territorial et des perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi. Pour cela, ils doivent être destinataires des bilans sociaux des collectivités non affiliées.

En conséquence, vous voudrez bien informer de la mise à disposition sur le site de la DGCL du rapport à renseigner (sous forme d'un classeur Excel décrit au III-2) pour les bilans sociaux 2015 :

- les communes et établissements non affiliés à un centre de gestion
- les centres de gestion départementaux

III-2 - La réalisation des rapports

Un questionnaire électronique, sous forme de classeur Excel conforme au modèle de rapport, est disponible sur la page Internet en 2 versions (excel 2003 ou Excel 2007) pour faciliter le travail des collectivités: <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/recueil-des-bilans-sociaux-0>

Ce questionnaire informatisé servira à saisir directement le rapport. Il comporte une fonctionnalité de restitution immédiate des informations saisies par la

collectivité, sous forme de tableaux et graphiques simples, pouvant par exemple être utilisés pour la présentation ou l'analyse des données du bilan social.

III-3 – L'envoi des rapports à la DGCL pour l'exploitation des données au niveau national

Le questionnaire informatisé permet **d'exporter les informations du rapport conformément au « format DGCL »**.

D'autres moyens peuvent être utilisés à la condition impérative de transmettre le rapport selon le format d'échange : «format DGCL».

Les collectivités non affiliées à un centre de gestion enverront leur rapport, prioritairement au « format DGCL », par messagerie à l'adresse électronique dgcl-bilans-sociaux-2015@interieur.gouv.fr

Dans les autres cas, chaque centre de gestion transmettra à la DGCL, dans les mêmes conditions, les rapports et avis dont il dispose, à savoir :

- ceux du CT placé directement auprès de lui, faisant apparaître les informations individuelles pour chacune des collectivités qui relèvent de ce CT,
- ceux des collectivités affiliées ayant leur propre CT.

Dans des cas exceptionnels, à défaut de support informatique (fichier au format DGCL ou questionnaire Excel si la fonction d'exportation au format DGCL ne fonctionne pas), la présentation sur papier devra respecter scrupuleusement le modèle tel qu'il est présenté dans le document « questionnaire bilans sociaux.xls » sur le site et sera transmise par voie postale à :

Ministère de l'intérieur
Direction générale des collectivités locales
Département des études et des statistiques locales
Place Beauvau
75800 PARIS CEDEX 08

IV – Une exploitation spécifique organisée sur un échantillon de collectivités

Comme pour la campagne précédente, une enquête « rapide » par échantillon, portant sur 3000 collectivités, est mise en œuvre parallèlement au

dispositif habituel opérant sur l'ensemble des collectivités de façon exhaustive. **Elle ne modifie en rien l'obligation pour l'ensemble des collectivités territoriales de transmettre leur bilan social comme indiqué dans cette note d'information.**

Elle modifie cependant la priorité à accorder par vos services aux nécessaires opérations de relance pour disposer de ces informations le plus tôt possible. En effet, l'intérêt de cette exploitation « rapide » réside dans la possibilité d'obtenir des indicateurs statistiques nationaux sensiblement plus tôt, avant la fin de l'année de tenue des CT (c'est-à-dire avant la fin de l'année 2016).

Une priorité dans le suivi et les opérations de relance sera donnée aux collectivités faisant partie de l'échantillon de l'exploitation rapide. La liste de celles-ci, en distinguant celles affiliées à un centre de gestion et les autres, vous sera communiquée au plus tard le 31 décembre 2015.

La DGCL vous communiquera avant le 31 décembre la liste des collectivités faisant partie de l'échantillon de l'exploitation rapide. Celles-ci devront transmettre leur rapport dans les plus brefs délais après présentation au CT, selon la procédure décrite au III.1.

Pour les autres, les rapports devront être transmis obligatoirement au plus tard trois mois après leur présentation au CT, soit fin septembre 2016.

V – Etablissement de la liste des comités techniques par les préfetures

Afin de permettre à mes services d'assurer un suivi de la centralisation des réponses, il vous appartiendra de me faire parvenir sous le timbre précité la liste des comités techniques de votre département, en mettant à jour la liste établie en 2013 pour les bilans sociaux au 31.12.2013 (cf. instruction : INT/B/1329999/C du 30 décembre 2013). Vous pourrez vous rapprocher du centre de gestion de votre département pour la mise à jour de cette liste. Pour les collectivités issues de regroupements au 1^{er} janvier 2016, la liste devra mentionner les comités techniques des anciennes collectivités existant avant le regroupement.

Cette liste précisera, le cas échéant, si le CT est compétent pour une seule collectivité ou s'il est commun à ses divers établissements publics tels que les

centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles... Dans le cas contraire, chaque CT autonome sera identifié sur la liste.

Vous voudrez bien me faire part des difficultés qui pourraient survenir dans la mise en œuvre de ces dispositions.

J'attire votre attention sur l'importance de la fiabilité de ces listes indispensables à un suivi efficace de la collecte des informations. Ces listes devront parvenir, pour le 28 février 2016, de préférence sous un format excel, à l'adresse : dqcl-bilans-sociaux-2015@interieur.gouv.fr

Vous voudrez bien assurer la diffusion de la présente note d'information en rappelant aux collectivités concernées les échéances précitées et leur caractère obligatoire (décret 97-443 du 25 avril 1997 modifié). Vous signalerez notamment au centre de gestion de votre département l'importance du recueil des informations auprès des collectivités affiliées non dotées d'un CT.

Pour l'occasion, vous soulignerez l'intérêt d'une telle démarche de collecte d'informations à l'ensemble des acteurs au-delà de l'obligation légale :

Tout d'abord, l'établissement de tels rapports et la présentation en CT sont avant tout un élément du dialogue social au sein des collectivités territoriales elles-mêmes, auquel le Gouvernement et le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale accordent une importance particulière. Ce bilan apporte également aux collectivités locales des éléments de comparaison par type de collectivité, par taille, par catégorie d'agents, nécessaires à l'analyse de leur situation.

Ensuite, le recueil centralisé de ces bilans et leur exploitation statistique permettent de disposer d'un outil de suivi de l'évolution de la fonction publique territoriale et de comparaison avec les autres composantes de la fonction publique. Comme pour les éditions précédentes, une synthèse des bilans sociaux 2015 sera élaborée conjointement par la direction générale des collectivités locales et le centre national de la fonction publique territoriale, et mise en ligne sur leurs sites respectifs. Vous pouvez consulter les synthèses précédentes à l'adresse :

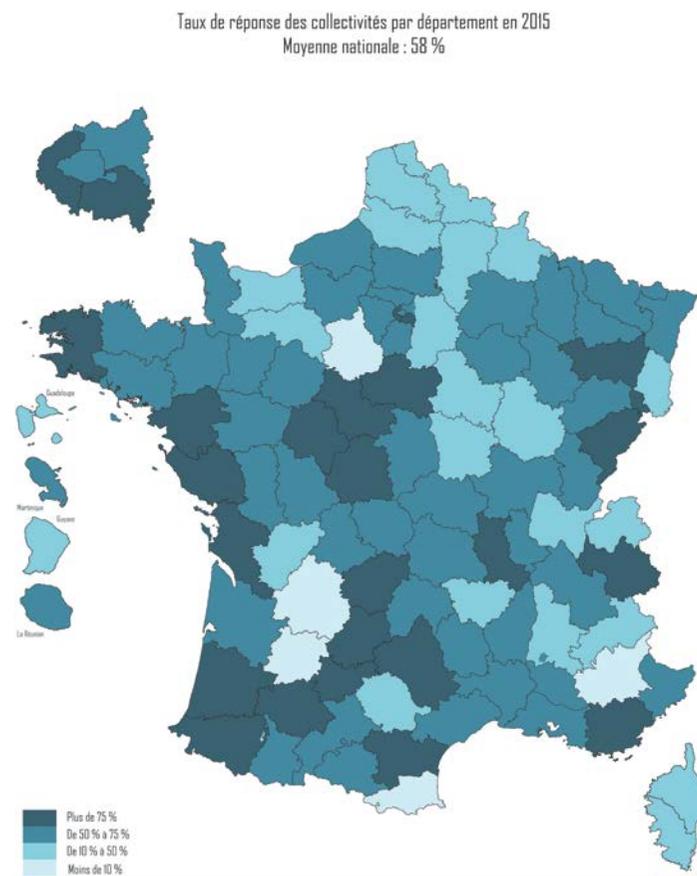
<http://www.collectivites-locales.gouv.fr/resultat-des-bilans-sociaux>

Les questions pourront être soumises sous forme électronique à l'adresse : dqcl-bilans-sociaux-2015@interieur.gouv.fr ou par télécopie au 01-49-27-34-29.

C – Annexe méthodologique

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE

28 900 questionnaires ont été retournés à la DGCL, directement ou par l'intermédiaire des centres de gestion de la fonction publique territoriale. Le taux de réponse « brut » est de 70 %. En considérant les dossiers « exploitables » finalement retenus, le taux de réponse des collectivités s'établit à 58 % (contre 50 % en 2013, 51 % en 2011, 45 % en 2009 et 31 % en 2007). Pour les agents fonctionnaires, le taux de couverture est de 73 %, comme pour l'année 2013.



Le taux de réponse varie très fortement selon les départements : il s'échelonne de 3 % à 93 %. Ainsi 39 départements sont en dessous de la moyenne nationale (58 %) et parmi eux, 5 ont un taux de réponse inférieur à 10 %.

Les contrôles de qualité

Les dossiers ont dans un premier temps fait l'objet de deux types de vérifications :

- **vérification de la qualité des identifiants et du type de collectivité de chaque collectivité répondante**

La vérification a porté sur le numéro d'identification SIREN, ainsi que sur le type de chaque collectivité (commune, EPCI, SDIS...).

Le SIREN permet, en cas d'ambiguïté sur le type de collectivité déclaré dans le bilan social, de retrouver la catégorie juridique enregistrée dans le répertoire SIRENE. Il permet également d'apparier les données des bilans sociaux avec celles de SIASP (Système d'information sur les agents des services publics). La base SIASP est produite et mise à disposition par l'Insee depuis la validité 2009.

Ces premières vérifications permettent d'assurer une meilleure qualité des données.

Cette étape a permis d'éliminer environ 5 000 dossiers ne pouvant faire l'objet d'un appariement avec la base de données SIASP.

- **vérification de l'existence et de la cohérence des indicateurs principaux sur les effectifs**

La seconde vérification consiste à la mise en cohérence des principaux indicateurs portant sur les effectifs des agents fonctionnaires déclarés dans les bilans sociaux. La cohérence des effectifs de fonctionnaires avec ceux de la base SIASP est un facteur déterminant de la qualité des données produites par la suite. Ainsi, on décide d'éliminer les collectivités pour lesquelles une incohérence existe entre les principaux indicateurs d'effectifs. Par exemple, si les effectifs des fonctionnaires selon la quotité de travail sont 30 % supérieurs ou inférieurs aux effectifs des fonctionnaires selon le sexe, le bilan social n'est pas utilisé pour la synthèse nationale. On élimine également les collectivités pour lesquelles il y a un écart très important entre les effectifs déclarés dans les bilans sociaux et ceux observés dans la base

SIASP (effectifs de fonctionnaires des bilans sociaux supérieurs ou inférieurs d'un tiers à ceux de la base SIASP).

Après vérifications, on peut exploiter pleinement environ 20 600 dossiers sur l'ensemble des dossiers initialement retournés.

La détermination et la structuration du champ final de l'analyse

Afin de regrouper les types d'employeurs, les communes ont été classées avec les établissements communaux, qui comprennent les centres communaux d'action sociale (CCAS), les caisses des écoles (CDE) et les caisses de crédit municipal (CCM). Notamment parce qu'un certain nombre de communes font un bilan social qui comprend les effectifs de leurs établissements communaux (principalement les CCAS).

Taux de couverture des agents fonctionnaires par grandes catégories de collectivités

	Taux de couverture (en %)
Conseils régionaux	66
Conseils départementaux	83
Communes et établissements communaux de moins de 10 000 hab	63
Communes et établissements communaux de plus de 10 000 hab	79
SDIS	75
Métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération / SAN et communautés de communes	69
Syndicat et autres étab publics intercommunaux	57
CDG / CNFPT	88
Autres	68
Ensemble des collectivités	73

La pondération

La pondération vise à reconstruire, à partir de données fournies par les seuls répondants, l'image de l'ensemble des collectivités du champ d'observation. Il s'agit de « recalculer » les données d'observation sur les

données fournies par la base SIASP, qui représente la mesure de référence sur les effectifs.

La variable utilisée pour la détermination de la pondération est celle des effectifs fonctionnaires des collectivités. C'est celle sur laquelle il y a le moins de divergence de concept entre les deux sources.

Pour le calcul de la pondération, on tient également compte de la catégorie de la collectivité. Pour cela, on utilise un classement des catégories juridiques en 21 modalités. Au final, on réalise une post-stratification (chaque strate correspondant à une des 21 modalités) sur les effectifs SIASP des fonctionnaires.

Strates utilisées pour le calcul de la pondération

Régions
Départements avec 2200 agents fonctionnaires ou moins
Départements avec plus de 2200 agents fonctionnaires
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants avec au plus 2 agents fonctionnaires
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants avec au moins 3 agents fonctionnaires
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 habitants
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 habitants
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 habitants
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 habitants
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 habitants
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 habitants
Communes et établissements communaux de 100 000 habitants et plus
SDIS
Métropoles et communautés urbaines
Communautés d'agglomération / SAN
Communautés de communes avec au plus 10 agents fonctionnaires
Communautés de communes avec au moins 11 agents fonctionnaires
Syndicats et autres établissements publics Intercommunaux avec au plus 10 agents fonctionnaires
Syndicats et autres établissements publics Intercommunaux avec au moins 11 agents fonctionnaires
CDG et CNFPT
Autres

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
Place Beauvau - 75008 Paris
Tél. : 01 53 43 84 10 - Fax : 01 53 43 84 11

Synthèse réalisée par :
Centre national de la fonction publique territoriale
Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale
80, rue de Reuilly - CS 41232 - 75578 Paris cedex 12
Tél. : 01 55 27 44 00 - Fax : 01 55 27 44 01

Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales
Direction générale des collectivités locales
Département des études et statistiques locales
2, place des Saussaies - 75008 Paris
Tél. : 01 49 27 31 87 - Fax : 01 49 27 34 29

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY – CS 41232 – 75578 PARIS CEDEX 12
TÉL. : 01 55 27 44 00 – FAX : 01 55 27 44 01
WWW.CNFPT.FR