



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES

Synthèse nationale 2022

Novembre 2024

Conseil Supérieur de la
Fonction Publique
Territoriale

DGCL
Direction générale
des collectivités locales



Cette synthèse des rapports sociaux uniques offre un état des lieux statistique de la situation sociale des personnels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Publié tous les ans et mis à la disposition des agents territoriaux, des professionnels des ressources humaines, mais aussi des acteurs ou observateurs de la fonction publique territoriale, ce document de référence vise à la fois à informer et à alimenter la réflexion sur les nombreuses thématiques « ressources humaines » qu'elles abordent. Il démontre que la principale richesse des collectivités territoriales est avant tout les femmes et les hommes qui l'animent au quotidien.

L'ouvrage « Synthèse nationale des rapports au comité technique sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2022 » a été élaboré par la Direction générale des collectivités locales (DGCL), avec la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

La collecte, la normalisation des rapports, le contrôle des données et la rédaction de cet ouvrage ont été assurés par Yohann VASLIN (DGCL), ainsi que Karim CHOUGUI et Mladen STOJKOVIC (CNFPT), respectivement sous la direction d'Olivier LEON et de Mohamed AMINE.

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 la collecte des données au sein du portail "données sociales"

Sommaire

1 ^{ère} partie - Synthèses par thème.....	5
A. Emploi.....	6
- Les fonctionnaires territoriaux.....	7
- Les contractuels en emploi permanent.....	9
- Les contractuels en emploi non permanent.....	13
- Le personnel temporaire.....	16
- Le personnel venant d'autres structures.....	18
- Le personnel occupant des emplois fonctionnels.....	20
B. Les mouvements de personnel.....	22
- Les agents détachés ou mis à disposition.....	23
- Les agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial.....	25
- Motifs d'arrivée.....	27
- Motifs de départ.....	29
- Ruptures conventionnelles.....	33
- Titularisations et promotions.....	34
C. Temps de travail.....	37
- Types d'emplois et temps de travail.....	38
- Temps partiel.....	41
- Heures supplémentaires et complémentaires.....	43
- Compte épargne temps.....	46
- Télétravail.....	48
D. Formation.....	50
- Qui sont les bénéficiaires de la formation ?.....	51
- Effort « formation », exprimé en journée de formation.....	56
- Outils de formation à l'initiative de l'agent.....	68
E. Action et protection sociale.....	73
- L'action sociale à destination des agents de la FPT.....	74
- La protection sociale complémentaire des agents.....	77
- La prévention des risques professionnels.....	81
- Représentants et réunions du personnel.....	86
- Grèves.....	88

F. La santé au travail.....	89
- Risques professionnels.....	90
- Inaptitudes, reclassements et invalidités.....	91
- Les absences au travail.....	92
- Les BOETH.....	96
G. Discipline.....	97
- Sanctions disciplinaires.....	98
- Violence et harcèlement au travail.....	99
2^{ème} partie - Données détaillées par filière et cadre d'emplois.....	101
A. Structure par grade des effectifs fonctionnaires, part des femmes et part des agents à temps non complet.....	102
B. Répartition des contractuels occupant un emploi permanent par cadre d'emplois selon le type de recrutement.....	111
3^{ème} partie – Annexes.....	114
A. La fonction publique territoriale.....	115
B. Circulaire.....	119
C. Annexe méthodologique.....	120

1^{ère} Partie

Synthèses par thème

A – Emploi

LES FONCTIONNAIRES DE LA FPT

Au 31 décembre 2022, on estime à 1 412 200 le nombre de fonctionnaires territoriaux (hors Paris) qui représentent 70 % des agents de la FPT, dont 86 % sont des agents sur emplois permanents. Ils étaient 1 411 200 fonctionnaires au 31 décembre 2021. Les femmes représentent 60 % de ces agents, contre 69 % des contractuels sur emploi permanent.

La répartition des fonctionnaires par type de collectivité est relativement proche de celles des contractuels sur emplois permanents, à l'exception d'une sur-représentativité de cinq points des fonctionnaires dans les départements et d'une sous-représentativité de quatre points dans les établissements communaux. Plus de la moitié des fonctionnaires travaillent dans les communes (52 %) et près d'un quart dans les régions ou organismes départementaux (24 %). Les EPCI à fiscalité propre en représentent 15 %. Le reste se trouve dans les établissements communaux, les syndicats et autres établissements publics locaux.

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires selon le type de collectivité

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi perm.
Régions	5,6%	3,9%
Départements	14,2%	9,1%
SDIS	3,7%	0,4%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,6%
Commune de moins de 1 000 hab.	4,3%	7,2%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	3,5%	2,9%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	3,8%	2,8%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	3,0%	2,2%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	6,8%	6,1%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	6,8%	6,7%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	10,6%	12,1%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	4,8%	4,3%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	1,5%	1,9%
Commune de plus de 100 000 hab.	6,7%	5,5%
Total Etablissements communaux	4,6%	8,3%
Communauté de commune	4,3%	7,3%
Communauté d'agglomération	5,3%	5,8%
Communautés urbaines et métropoles	5,6%	3,9%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,2%	2,5%
Syndicats mixtes	2,0%	3,1%
Autres étab. publics intercom.	1,0%	2,2%
Autres	0,4%	1,4%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part des femmes est comprise entre 55 % et 65 % dans la majorité des collectivités. Cette proportion est supérieure dans les syndicats intercommunaux (75 %), ainsi que dans les centres de gestion et le CNFPT (78 %). Elle est inférieure dans les syndicats mixtes (39 %), les communautés urbaines et les métropoles (40 %) et les SDIS (16 %).

Figure 2 : Part des femmes parmi les fonctionnaires, selon le type de collectivité

Type de collectivité	Part de femmes
Régions	59%
Départements	64%
SDIS	16%
Centres de gestion et CNFPT	78%
Organismes départementaux	55%
Commune de moins de 1 000 habitants	64%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	65%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	62%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	60%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	61%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	59%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	60%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	58%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	58%
Commune de plus de 100 000 habitants	63%
Total des communes	61%
Total Etablissements communaux	88%
Communauté de commune	65%
Communauté d'agglomération	55%
Communautés urbaines et métropoles	40%
Total des EPCI à fiscalité propre	52%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	75%
Syndicats mixtes	39%
Autres étab. publics intercommunaux	85%
Total des groupements intercom. sans FP	61%
Autres	57%
Ensemble	60%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Près de trois fonctionnaires sur quatre sont de catégorie C (74 %), les proportions de ceux de catégorie A (12 %) et B (14 %) sont proches. La part des femmes chez les fonctionnaires de catégorie C est de 57 %, elle est de huit points plus élevée dans la catégorie B (65 %) et près de quinze points plus élevée dans la catégorie A (71 %).

L'augmentation depuis 2021 de deux points de la part des agents de catégorie B et de six points de la proportion de femmes dans cette catégorie provient du passage en catégorie B des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture, dont la plupart des agents sont des femmes (>95 %).

Figure 3 : Répartition des fonctionnaires selon la catégorie hiérarchique

	Cat A	Cat B	Cat C
Fonctionnaires en nombre	170 500	203 500	1 038 000
Fonctionnaires en ratio	12,1%	14,4%	73,5%
part des femmes	71,4%	65,1%	56,6%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

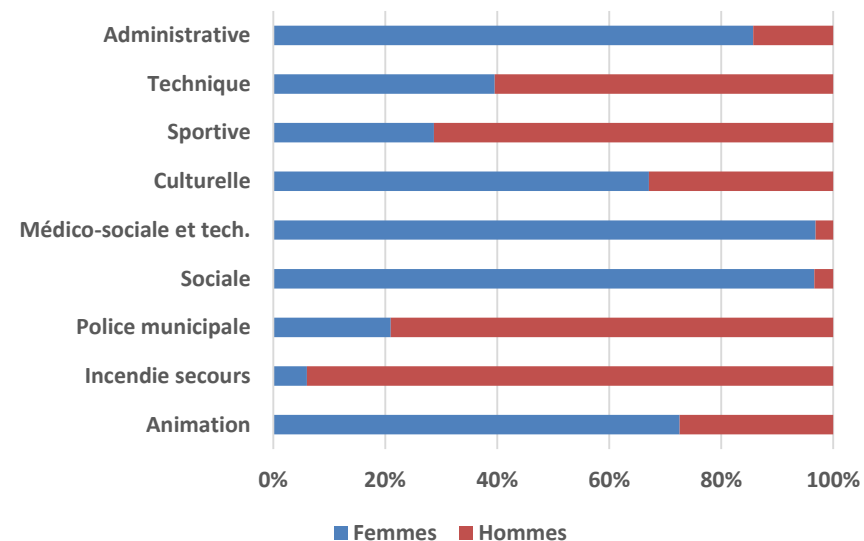
Il y a toujours un sexe nettement majoritaire dans chaque filière, avec au moins les deux tiers des agents qui sont des femmes ou des hommes, à l'exception de la filière technique (60 % d'hommes). C'est la filière culturelle qui a la part de femmes (67 %) la plus proche de l'ensemble des fonctionnaires (60 %), puis vient la filière animation (73 %). Les filières médico-technique, médico-sociale et sociale sont quasi-exclusivement féminines (97 %). Dix-huit des dix-neuf cadres d'emplois les plus féminisés sont issus de ces trois filières, l'exception concerne le cadre d'emplois en voie d'extinction des secrétaires de mairie.

Le ratio est de dix points inférieur pour la filière administrative (86 %), principalement en lien avec les cadres d'emplois des attachés (71 %) et des administrateurs (44 %).

Après la filière technique, la part d'hommes est plus élevée dans les filières sportive (71 %) et de la police municipale (79 %). La filière incendie et secours est quasi-exclusivement masculine (94 %). Le taux plus faible de 84 % dans les SDIS s'explique essentiellement par les agents de la filière administrative qui y travaillent. Dix-neuf des vingt cadres d'emplois avec la plus forte proportion d'hommes sont issus de ces quatre filières, l'exception concerne les directeurs d'établissements d'enseignement artistique.

Les deux cadres d'emplois, qui représentent près de la moitié des fonctionnaires, sont celui des adjoints administratifs (90 % de femmes) et des adjoints techniques (58 % d'hommes).

Figure 4 : Répartition par sexe des fonctionnaires selon la filière



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES CONTRACTUELS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT

En 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 sur des emplois permanents dans certaines situations particulières. La loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 a élargi les cas de recours aux agents contractuels dans la fonction publique territoriale (*encadré*).

Au 31 décembre 2022, on estime à 323 800 le nombre de contractuels occupant un emploi permanent. La moitié des collectivités ayant au moins un agent emploie au moins un contractuel sur emploi permanent. Ces agents étaient au nombre de 301 300 au 31 décembre 2021.

Figure 1 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon le type de collectivité

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi perm.
Régions	5,6%	3,9%
Départements	14,2%	9,1%
SDIS	3,7%	0,4%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,6%
Commune de moins de 1 000 hab.	4,3%	7,2%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	3,5%	2,9%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	3,8%	2,8%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	3,0%	2,2%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	6,8%	6,1%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	6,8%	6,7%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	10,6%	12,1%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	4,8%	4,3%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	1,5%	1,9%
Commune de plus de 100 000 hab.	6,7%	5,5%
Total Etablissements communaux	4,6%	8,3%
Communauté de commune	4,3%	7,3%
Communauté d'agglomération	5,3%	5,8%
Communautés urbaines et métropoles	5,6%	3,9%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,2%	2,5%
Syndicats mixtes	2,0%	3,1%
Autres étab. publics intercom.	1,0%	2,2%
Autres	0,4%	1,4%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

67 % des collectivités ayant répondu au RSU 2022 emploient au moins un contractuel sur emploi permanent. En données redressées de la non réponse, cela correspond à 64 % des collectivités ayant au moins un poste non annexe au 31/12/22 dans la base de données Siasp (Insee).

On les trouve plus fréquemment dans les syndicats et autres établissements publics intercommunaux, dans les communautés de communes et dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs établissements. Au contraire, ils sont moins présents dans les départements et surtout dans les SDIS.

Encadré : Les motifs de recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents au 31/12/2022

Les agents assurant le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article L.332-13 du code général de la fonction publique). 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 annuels, 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 (article L.332-14 du code général de la fonction publique).

Les agents recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (1° de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique)

Les agents recrutés sur des emplois du niveau de la catégorie A 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 (2° de l'article 3-3 de la loi de 1984).

Les agents employés par des communes et groupements de communes à faible densité de population (3°, 5° et 6° de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique)

- 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 (5°) ;
- les emplois dont la création ou la 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 (6°).

Autres agents contractuels : cette catégorie comprend les bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés (art. L. 326-1, L. 352-4, et L. 352-5), PACTE (article L. 326-10 et suivants), emplois fonctionnels dans les très grandes collectivités (art. L. 343-1, L. 343-2, et L. 343-3), agent contractuels transférés (art. L. 9, L. 272-1, L. 272-2, L. 516-1, L. 532-11, L. 532-12, L. 554-3, L. 713-1 et L. 829-1), etc.

Les deux tiers des contractuels occupant un emploi permanent sont des femmes (69 %), soit neuf points de plus que pour les fonctionnaires. L'écart le plus élevé se situe dans les SDIS avec une proportion de femmes de 23 points plus élevée que pour les fonctionnaires. Le deuxième écart le plus élevé s'observe dans les communes de moins de 2 000 habitants (+13 points).

Figure 2 : Part des femmes parmi les contractuels sur emploi permanent, selon le type de collectivité

Type de collectivité	Part de femmes
Régions	67%
Départements	71%
SDIS	39%
Centres de gestion et CNFPT	68%
Organismes départementaux	70%
Commune de moins de 1 000 habitants	78%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	77%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	70%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	69%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	68%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	67%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	66%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	66%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	59%
Commune de plus de 100 000 habitants	67%
Total des communes	69%
Total Etablissements communaux	87%
Communauté de commune	70%
Communauté d'agglomération	56%
Communautés urbaines et métropoles	47%
Total des EPCI à fiscalité propre	60%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	84%
Syndicats mixtes	43%
Autres étab. publics intercommunaux	88%
Total des groupements intercom. sans FP	68%
Autres	55%
Ensemble	69%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

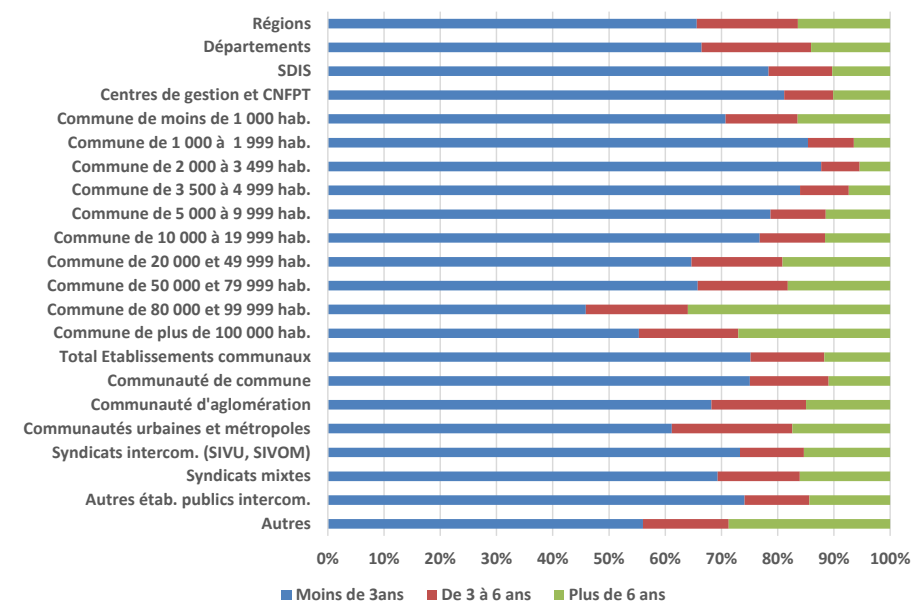
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le ratio de femmes parmi les contractuels est inférieur à celui des fonctionnaires uniquement dans les établissements communaux (-1 point), ainsi que dans les centres de gestion et le CNFPT (- 10 points).

Plus des deux tiers des contractuels occupant un emploi permanent ont moins de 3 ans d'ancienneté sur leur poste (70 % d'entre eux). Les collectivités avec le plus d'agents ayant peu d'ancienneté (>75 %) sont les communes de 1 000 à 20 000 habitants, les établissements communaux, les communautés de communes, les SDIS, centres de gestion et CNFPT. A l'inverse, les collectivités avec le moins d'agents ayant peu d'ancienneté (<66 %) sont les communes de plus de 20 000 habitants, les régions, les communautés d'agglomération et urbaines, ainsi que les métropoles.

Les collectivités où les contractuels ont le plus d'ancienneté (plus de 25 % qui ont plus de 6 ans d'ancienneté) sont les communes de plus de 80 000 habitants. A l'opposé (moins de 10 % avec plus 6 ans d'ancienneté), figurent les communes de 1 000 à 5 000 habitants.

Figure 3 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon leur ancienneté



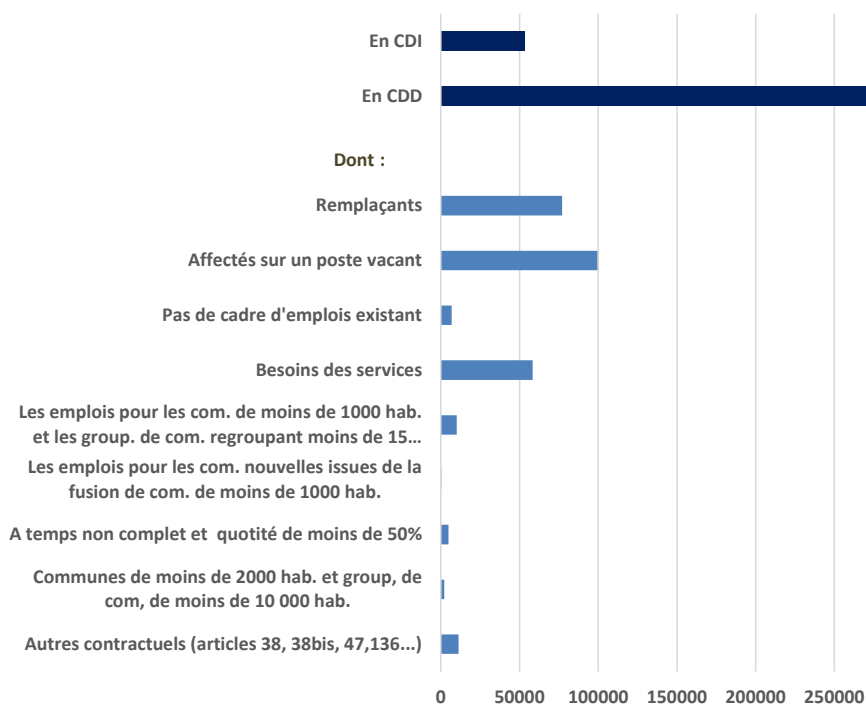
Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

16 % des contractuels occupant un emploi permanent sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et 84 % sont en contrat à durée déterminée (CDD). La part des femmes dans les emplois en CDI (64 %) est inférieure à celle dans les emplois en CDD (69 %).

Parmi les 270 400 contractuels occupant un emploi permanent en CDD, 37 % sont affectés sur un poste vacant dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. 28 % ont été affectés sur un poste en remplacement temporaire d'un agent titulaire au moment de leur recrutement. 22 % correspondent à des besoins de service où la nature des fonctions le justifie.

Figure 4 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon les motifs de recrutement



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

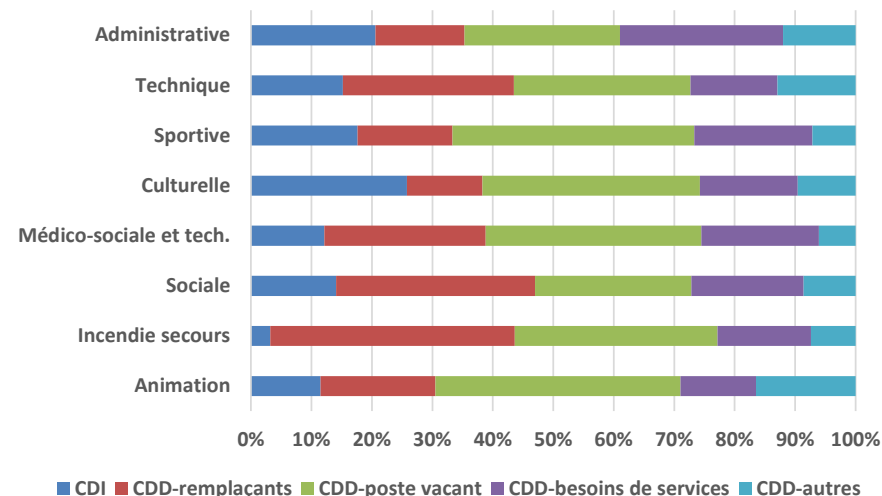
4 % regroupent les contractuels dans les petites communes ou groupements de communes. Les 7 % restants concernent ceux sans cadre d'emploi existant ou les autres types de contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...).

La part des femmes est plus de vingt points plus élevée que la moyenne dans les filières sociale (+27 points), médico-sociale et médico-technique (+23 points). A l'inverse, elle est au moins vingt points moins élevée dans les filières incendie et secours (-36 points) et sportive (-38 points).

Les filières culturelle (26 %) et administrative (21 %) sont celles où la proportion de contractuels en CDI est la plus importante. La proportion dans la filière police municipale n'est pas mentionnée, compte tenu du très faible nombre d'agents contractuels dans cette filière.

Pour les emplois en CDD, les remplacements sont les plus représentés dans les filières incendie et secours (40 %), sociale (33 %) et technique (28 %). Pour les postes vacants, ce sont les filières sportive (40 %), animation (41 %) et culturelle (36 %). Plus d'un quart des contractuels de la filière administrative (27 %) concerne des emplois liés à des besoins de services, un ratio de sept points plus élevé que toutes les autres filières.

Figure 5 : Répartition par CDD/CDI des contractuels sur emploi permanent selon la filière



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 6 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon le type de collectivités, par type de contrat et de recrutement

	En CDI	En CDD	Décomposition des CDD							
			Remplaçant	Sur un poste vacant	Sans cadre d'emploi existant	Besoins de services	com.<1000 hab. et les grpmt de com.<15 000 hab.	A TNC et quotité<50%	com.<2000 hab.	Autres
Régions	12%	88%	44%	35%	2%	18%	0%	0%	0%	1%
Départements	11%	89%	22%	34%	3%	39%	0%	0%	0%	1%
SDIS	9%	91%	28%	38%	1%	29%	0%	0%	0%	3%
Centres de gestion et CNFPT	14%	86%	40%	15%	1%	39%	0%	1%	0%	4%
Organismes départementaux	11%	89%	23%	34%	3%	39%	0%	0%	0%	2%
Commune de moins de 1 000 habitants	25%	75%	19%	13%	1%	7%	40%	5%	5%	9%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	12%	88%	34%	20%	3%	20%	2%	4%	9%	9%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	9%	91%	35%	26%	2%	21%	0%	5%	0%	10%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	10%	90%	38%	30%	2%	18%	0%	3%	0%	10%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	13%	87%	37%	35%	2%	17%	0%	3%	0%	6%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	12%	88%	27%	51%	2%	16%	0%	2%	0%	2%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	15%	85%	23%	55%	2%	17%	0%	1%	0%	2%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	13%	87%	21%	66%	1%	11%	0%	0%	0%	1%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	30%	70%	18%	42%	4%	35%	0%	0%	0%	0%
Commune de plus de 100 000 habitants	18%	82%	33%	38%	5%	18%	0%	4%	0%	1%
Total des communes	16%	84%	27%	41%	2%	16%	5%	3%	1%	4%
Total Etablissements communaux	12%	88%	44%	35%	3%	14%	0%	0%	0%	3%
Communauté de commune	20%	80%	23%	29%	2%	23%	7%	4%	1%	12%
Communauté d'agglomération	19%	81%	21%	42%	2%	31%	0%	0%	0%	3%
Communautés urbaines et métropoles	18%	82%	20%	33%	3%	41%	0%	0%	0%	3%
Total des EPCI à fiscalité propre	19%	81%	22%	34%	2%	30%	3%	2%	0%	7%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	23%	77%	32%	19%	2%	13%	19%	4%	5%	6%
Syndicats mixtes	27%	73%	24%	20%	6%	41%	1%	0%	0%	6%
Autres étab. publics intercommunaux	19%	81%	55%	23%	2%	11%	2%	0%	1%	5%
Total des groupements intercom. sans FP	23%	77%	35%	21%	4%	23%	7%	2%	2%	6%
Autres	36%	64%	8%	35%	11%	42%	0%	2%	0%	2%
Ensemble	16%	84%	28%	37%	3%	22%	4%	2%	1%	4%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES CONTRACTUELS OCCUPANT UN EMPLOI NON PERMANENT

Au 31 décembre 2022, on estime à 284 700 le nombre de contractuels occupant un emploi non permanent. Il peut s'agir de vacataires, d'assistants familiaux, d'emplois aidés, ou encore de personnels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité (*encadré*). Ils représentaient 297 900 agents au 31 décembre 2021.

Au total, près de la moitié des collectivités (48 %) ayant répondu au RSU 2022 ont parmi leur personnel au moins un contractuel qui occupe un emploi non permanent. En données redressées de la non réponse, cela correspond à 44 % des collectivités ayant au moins un poste non annexe au 31/12/22 dans la base de données Siasp de l'Insee.

Figure 1 : Répartition d'es contractuels occupant un emploi non permanent selon le type de collectivité

Type de collectivité	Contractuels sur emploi non perm.	Contractuels sur emploi perm.
Régions	1,6%	3,9%
Départements	16,3%	9,1%
SDIS	0,3%	0,4%
Centres de gestion et CNFPT	1,0%	0,6%
Commune de moins de 1 000 hab.	2,3%	7,2%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	2,5%	2,9%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	3,6%	2,8%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	2,8%	2,2%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	7,4%	6,1%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	7,5%	6,7%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	12,5%	12,1%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	6,0%	4,3%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	2,3%	1,9%
Commune de plus de 100 000 hab.	10,2%	5,5%
Total Etablissements communaux	6,8%	8,3%
Communauté de commune	4,7%	7,3%
Communauté d'agglomération	4,5%	5,8%
Communautés urbaines et métropoles	3,1%	3,9%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,1%	2,5%
Syndicats mixtes	1,5%	3,1%
Autres étab. publics intercom.	1,0%	2,2%
Autres	1,0%	1,4%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les deux tiers des contractuels occupant un emploi non permanent sont recrutés dans les communes de 5 000 habitants et plus (46 %), les établissements communaux (7 %) et les départements (16 %). C'est dans les départements (+7 points) et les communes de plus de 100 000 habitants (+5 points) qu'ils sont significativement plus présents que les contractuels ayant un emploi permanent.

Au contraire, ils sont moins présents dans les régions, les EPCI à fiscalité propre et les syndicats (entre un et trois points de moins).

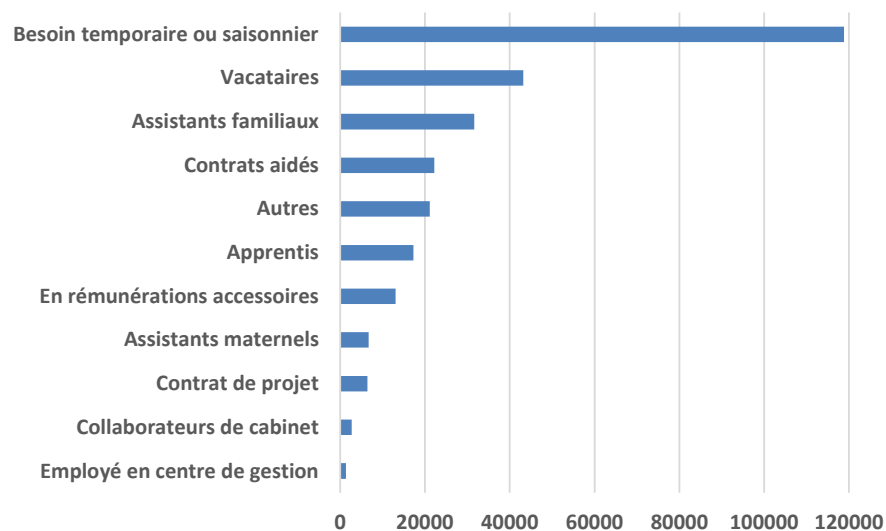
Parmi les contractuels occupant un emploi non permanent, 42 % ont été recrutés pour faire face à un besoin temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité. 15 % sont des vacataires, 11% des assistants familiaux et 8 % des emplois aidés.

Encadré : Les motifs de recrutement des agents contractuels sur des emplois non permanents au 31/12/2022

- **les collaborateurs de cabinet** (article L.333-1 et suivants du code général de la fonction publique)
- **les assistants maternels**
- **les assistants familiaux** (arrêté du 10 juillet 2008, agrée d'avenant n° 305 du 20 mars 2007 relatif aux assistants familiaux, travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé)
- **les accueillants familiaux** (article 57 de la loi DALO du 5 mars 2007 ; décret d'application n° 2010-928 du 3 août 2010)
- **les agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité** (article L.332-23 et suivants du code général de la fonction publique)
- **les personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé**
- **les contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités** (concernent uniquement les CDG)
- **les apprentis**
- **les personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois**
- **les vacataires**, hors jury de concours
- autres (agents non classables dans les catégories précédentes) : par exemple, les intermittents du spectacle, etc.

Les élus et comptables publics ne sont pas comptés dans les effectifs de contractuels.

Figure 2 : Répartition des contractuels occupant un emploi non permanent selon le type d'emploi ou de recrutement



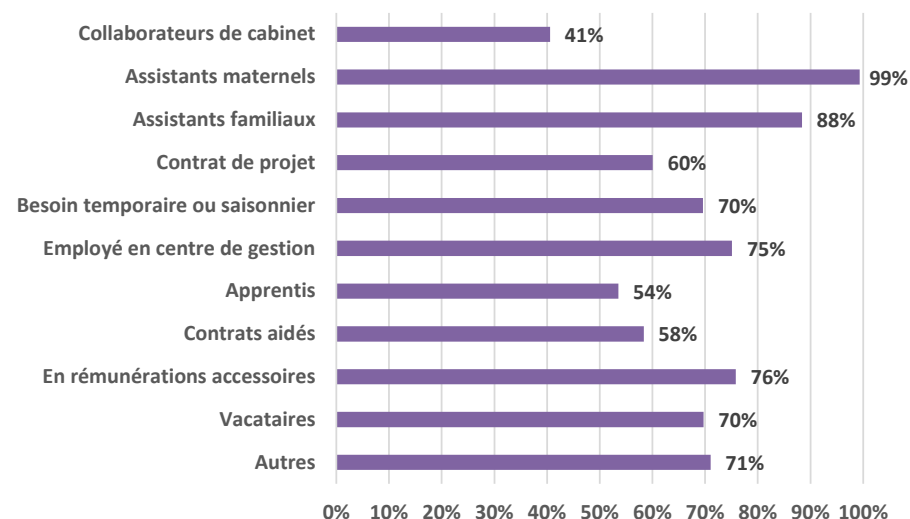
Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les différents types de personnels ne se trouvent pas dans les mêmes types de collectivités. L'essentiel des assistants familiaux sont recrutés par les départements, tandis que les deux tiers des vacataires sont recrutés par les communes de plus de 20 000 habitants. Les bénéficiaires de contrats aidés sont pour 40 % recrutés dans les communes de moins de 20 000 habitants.

Les femmes constituent 70 % des personnels occupant un emploi non permanent. Elles représentent la quasi-totalité des assistants familiaux (88 %) et des assistants maternels (99 %). Elles forment 76 % des contractuels bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois et 75 % des contractuels employés par les centres de gestion et mis à disposition des collectivités. Elles sont moins nombreuses parmi les apprentis (54 %) et parmi les collaborateurs de cabinet (41 %).

Figure 3 : Part de femmes parmi les contractuels occupant un emploi non permanent selon le type d'emploi ou de recrutement



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 4 : Répartition des contractuels occupant un emploi non permanent selon le type de collectivités par type d'emploi

	Collabo- rateurs de cabinet	Assistants maternels	Assistants familiaux	Contrat de projet	Besoin temporaire ou saisonnier	Employé en CDG	Apprentis	Contrat aidés	En remu- nérations accessoire	Vacataires	Autres
Régions	4%	0%	9%	13%	42%	0%	21%	2%	0%	1%	8%
Départements	1%	1%	67%	2%	11%	0%	6%	6%	0%	4%	2%
SDIS	0%	0%	0%	6%	47%	0%	34%	5%	1%	2%	3%
Centres de gestion et CNFPT	0%	0%	0%	1%	26%	49%	4%	0%	4%	2%	14%
Organismes départementaux	1%	1%	62%	2%	13%	3%	7%	5%	0%	4%	3%
Commune de moins de 1 000 habitants	0%	0%	0%	1%	59%	0%	3%	19%	1%	4%	12%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	0%	0%	0%	2%	62%	0%	7%	14%	2%	5%	9%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	0%	1%	0%	2%	64%	0%	6%	11%	3%	6%	7%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	1%	0%	0%	2%	64%	0%	7%	9%	3%	6%	8%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	1%	2%	0%	2%	60%	0%	6%	10%	5%	7%	7%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	1%	4%	0%	1%	54%	0%	6%	10%	8%	12%	5%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	1%	6%	0%	1%	41%	0%	5%	5%	12%	25%	4%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	1%	3%	0%	0%	35%	0%	4%	2%	13%	35%	6%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	1%	2%	0%	0%	26%	0%	3%	22%	8%	35%	2%
Commune de plus de 100 000 habitants	1%	2%	0%	0%	37%	0%	5%	1%	3%	36%	15%
Total des communes	1%	3%	0%	1%	47%	0%	5%	8%	7%	21%	8%
Total Etablissements communaux	0%	4%	0%	1%	48%	0%	3%	23%	2%	10%	9%
Communauté de commune	0%	2%	0%	8%	61%	0%	7%	9%	2%	4%	8%
Communauté d'agglomération	2%	2%	0%	5%	53%	0%	8%	6%	3%	12%	9%
Communautés urbaines et métropoles	3%	0%	3%	3%	34%	0%	15%	3%	1%	27%	11%
Total des EPCI à fiscalité propre	2%	2%	1%	6%	51%	0%	9%	6%	2%	13%	9%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	0%	8%	0%	1%	56%	0%	6%	6%	7%	5%	12%
Syndicats mixtes	0%	0%	0%	17%	57%	0%	8%	3%	2%	3%	8%
Autres étab. publics intercommunaux	0%	3%	0%	2%	66%	0%	5%	7%	0%	3%	14%
Total des groupements intercom. sans FP	0%	3%	0%	8%	59%	0%	6%	5%	3%	4%	11%
Autres	0%	0%	0%	4%	15%	0%	4%	1%	2%	38%	34%
Ensemble	1%	2%	11%	2%	42%	0%	6%	8%	5%	15%	7%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LE PERSONNEL TEMPORAIRE

Il y a environ 43 900 agents présents temporairement au moins un jour en 2022 dans les collectivités : 23 600 sont des personnels remplaçants mis à disposition des collectivités par les centres de gestion et 20 300 sont des personnels employés par intérim.

Figure 1 : Répartition du personnel temporaire présent au moins un jour selon le type de collectivité

Type de collectivité	Remplaçants mis à disposition par les CDG	Intérimaires	Contractuels sur emploi perm.
Régions	0,2%	5,1%	3,9%
Départements	14,9%	4,6%	9,1%
SDIS	0,5%	0,0%	0,4%
Centres de gestion et CNFPT	3,0%	0,0%	0,6%
Commune de moins de 1 000 hab.	14,8%	3,1%	7,2%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	9,7%	4,5%	2,9%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	7,5%	4,0%	2,8%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	3,6%	2,8%	2,2%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	5,3%	6,3%	6,1%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	3,8%	2,7%	6,7%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	4,8%	2,6%	12,1%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	4,1%	0,7%	4,3%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	0,0%	0,5%	1,9%
Commune de plus de 100 000 hab.	0,0%	0,7%	5,5%
Total Etablissements communaux	10,2%	29,2%	8,3%
Communauté de commune	4,7%	7,2%	7,3%
Communauté d'agglomération	4,3%	3,2%	5,8%
Communautés urbaines et métropoles	0,8%	4,1%	3,9%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	2,6%	4,4%	2,5%
Syndicats mixtes	3,6%	6,8%	3,1%
Autres étab. publics intercom.	1,3%	7,4%	2,2%
Autres	0,3%	0,1%	1,4%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%

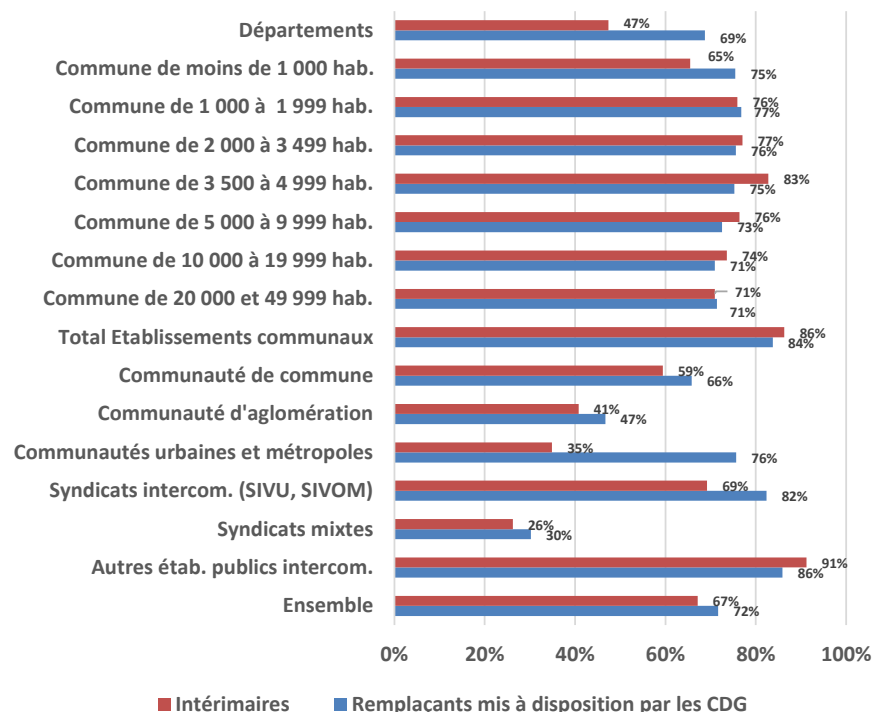
Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Pour les agents présents au 31 décembre 2022, les agents temporaires sont 8 900 : 6 800 sont des personnels remplaçants mis à disposition des collectivités par les centres de gestion et 2 100 sont des personnels employés par intérim.

Plus de la moitié des agents remplaçants se trouve soit dans les départements (15 %), soit dans les communes de moins de 3 500 habitants (32 %) ou les établissements communaux (10 %). Près de la moitié du personnel intérimaire travaille soit dans les établissements communaux (29 %) ou les EPCI à fiscalité propre (15 %).

Figure 2 : Part de femmes parmi le personnel temporaire présent au moins un jour selon le type de recrutement et de collectivité



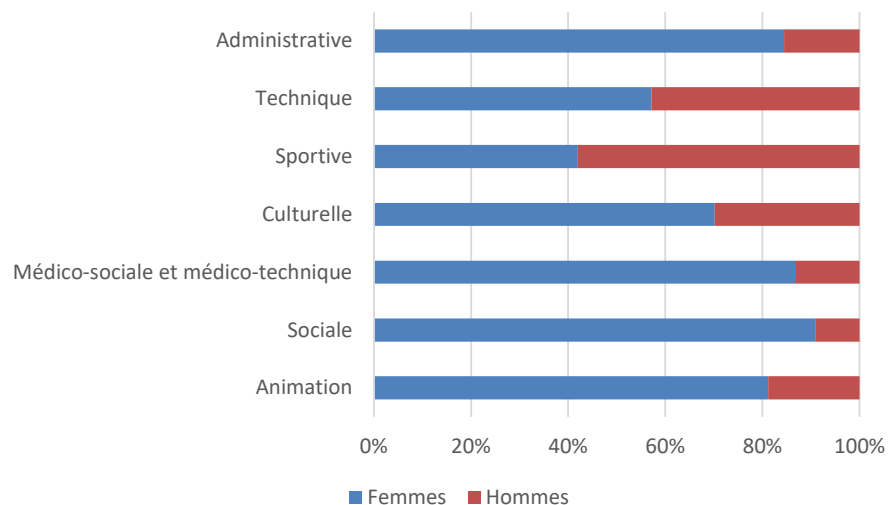
Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part des femmes parmi les intérimaires est proche de celle des contractuels à temps complet (67 %) et elle est cinq points plus élevée pour les remplaçants (72 %).

Les hommes sont majoritaires dans les syndicats mixtes et dans les communautés d'agglomération. C'est également le cas pour les communautés urbaines et métropoles mais uniquement pour les intérimaires.

Figure 3 : Part de femmes parmi les agents remplaçants présents au moins un jour selon la filière



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les données par filières ne sont pas disponibles pour les intérimaires, mais dans le cas des agents remplaçants au sein des syndicats mixtes, cela est dû à une proportion très élevée d'hommes dans la filière technique.

Les femmes sont majoritaires dans sept des huit filières où il y a des remplaçants, l'exception porte sur la filière sportive. Il n'y a pas de remplaçants dans les filières incendie et secours et police municipale.

Les agents remplaçants de la filière technique, qui représente 44 % des remplaçants, sont majoritairement des femmes (57 %), part proche des proportions pour les contractuels sur emploi permanent (respectivement 41 % et 55 %).

PERSONNEL VENANT D'AUTRES STRUCTURES

Au 31 décembre 2022, 15 000 fonctionnaires travaillant dans les collectivités viennent d'autres structures (14 000 au 31 décembre 2021). Il peut s'agir d'agents fonctionnaires ayant été détachés d'autres collectivités ou d'autres versants de la fonction publique ou bien d'agents mis à disposition par d'autres structures. Ce total inclut aussi les fonctionnaires pris en charge par les centres de gestion ou par le CNFPT, suite à une suppression d'emploi ou à la fin d'un détachement par exemple.

Au total, 5 % des collectivités ayant répondu au RSU 2022 ont parmi leur personnel des fonctionnaires venant d'autres structures. Près de la moitié d'entre eux travaillent dans les départements (33 %) ou les régions (13 %).

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires venant d'autres structures selon le type de collectivité

Type de collectivité	Fonctionnaires venant d'une autre structure	Fonctionnaires
Régions	13,3%	5,6%
Départements	32,9%	14,2%
SDIS	2,1%	3,7%
Centres de gestion et CNFPT	2,6%	0,5%
Commune de moins de 1 000 hab.	1,2%	4,3%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	0,7%	3,5%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	0,7%	3,8%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	0,8%	3,0%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	2,0%	6,8%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	2,3%	6,8%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	6,5%	10,6%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	3,2%	4,8%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	0,8%	1,5%
Commune de plus de 100 000 hab.	5,8%	6,7%
Total Etablissements communaux	4,7%	4,6%
Communauté de commune	2,6%	4,3%
Communauté d'agglomération	4,0%	5,3%
Communautés urbaines et métropoles	6,7%	5,6%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	0,6%	1,2%
Syndicats mixtes	3,5%	2,0%
Autres étab. publics intercom.	0,9%	1,0%
Autres	2,2%	0,4%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

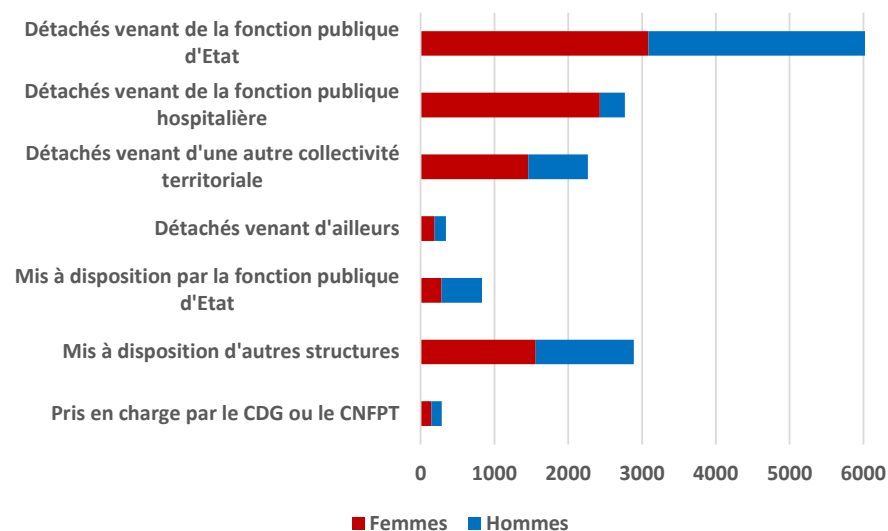
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La majorité des agents venant d'autres structures sont des fonctionnaires en détachement (11 900 agents) : 6 500 viennent de la fonction publique d'Etat, 2 800 de la fonction publique hospitalière et 2 600 sont détachés d'une autre collectivité.

On compte également 2 900 agents fonctionnaires mis à disposition dans la collectivité et enfin environ 300 fonctionnaires pris en charge par les centres de gestion et le CNFPT.

La majorité des personnels venant d'autres structures comptent donc dans les effectifs des agents territoriaux présentés précédemment. Seuls les agents mis à disposition par des structures autres que les collectivités territoriales viennent s'ajouter aux effectifs des fonctionnaires territoriaux. Ils sont environ 800 à provenir de la FPE en 2022.

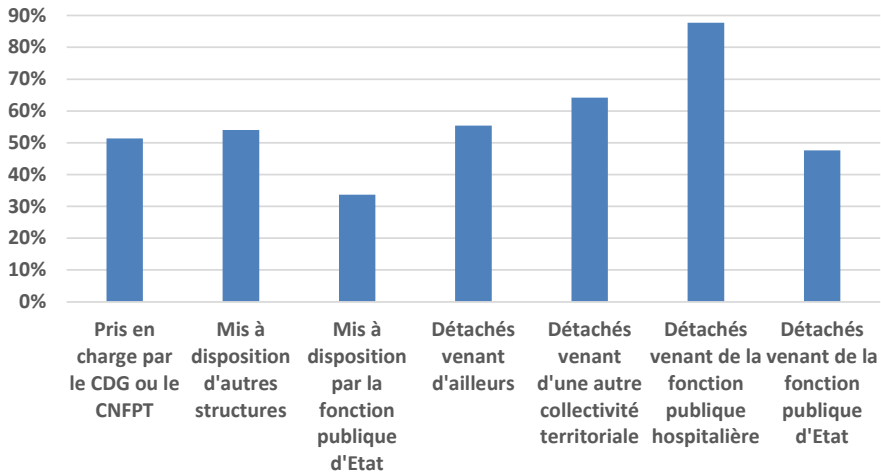
Figure 2 : Répartition des fonctionnaires venant d'autres structures selon le type de recrutement, la provenance et le statut



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 3 : Part de femmes parmi des personnels venant d'autres structures et parmi l'ensemble des agents



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

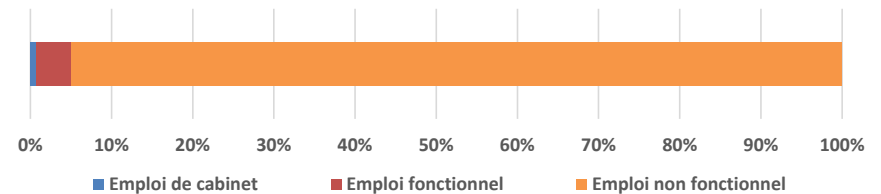
Les femmes constituent 59 % des fonctionnaires venant d'une autre structure, ce qui est légèrement en deçà de leur part dans l'ensemble des emplois permanents (61 %).

Elles sont particulièrement nombreuses parmi le personnel détaché venant de la fonction publique hospitalière (88 % sont des femmes). Elles sont moins nombreuses parmi les fonctionnaires mises à disposition par la fonction publique d'Etat (34 %).

Parmi les 11 900 agents détachés dans la fonction publique territoriale, la grande majorité se trouve sur des emplois classiques (95 %), c'est à dire hors emploi de cabinet ou emploi fonctionnel.

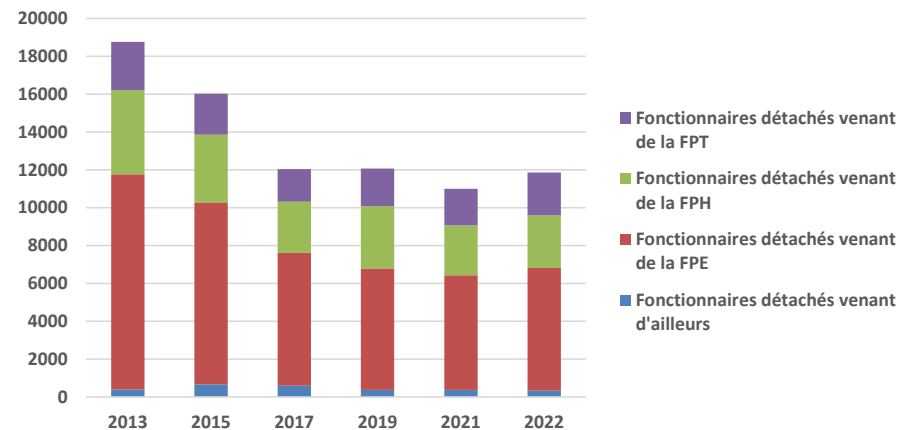
Ces agents détachés sont de moins en moins nombreux ; ils étaient 18 000 en 2013. Le recul est particulièrement visible pour les agents venant de la fonction publique d'Etat.

Figure 4 : Types de postes occupés par les fonctionnaires détachés venant d'autres structures



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 5 : Evolution du nombre de fonctionnaires détachés venant d'autres structures entre 2013 et 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES AGENTS OCCUPANT DES EMPLOIS FONCTIONNELS

Au 31 décembre 2022, on dénombre 7 400 agents occupant un emploi fonctionnel (*encadré*) dans la fonction publique territoriale ; contre 6 900 au 31 décembre 2021. Ces agents travaillent dans quelque 4 000 structures à des postes de direction. Une collectivité sur dix a des emplois fonctionnels dans ses effectifs.

Parmi ces 7 400 emplois, 6 300 sont occupés par des fonctionnaires territoriaux de la collectivité ou venant d'une autre collectivité. 700 sont occupés par des contractuels recrutés directement pour occuper le poste. Enfin, 400 emplois fonctionnels sont occupés par des fonctionnaires des autres fonctions publiques par voie de détachement¹.

Figure 1 : Répartition des agents occupant un emploi fonctionnel selon le type de collectivité

Type de collectivité	Emplois fonctionnels	Fonctionnaires
Régions	1,5%	5,6%
Départements	5,7%	14,2%
SDIS	2,1%	3,7%
Centres de gestion et CNFPT	1,7%	0,5%
Commune de moins de 1 000 hab.	2,0%	4,3%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	1,0%	3,5%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	6,3%	3,8%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	6,1%	3,0%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	12,0%	6,8%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	10,7%	6,8%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	13,5%	10,6%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	3,5%	4,8%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	1,0%	1,5%
Commune de plus de 100 000 hab.	2,3%	6,7%
Total Etablissements communaux	1,4%	4,6%
Communauté de commune	9,6%	4,3%
Communauté d'agglomération	9,4%	5,3%
Communautés urbaines et métropoles	3,3%	5,6%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,0%	1,2%
Syndicats mixtes	4,9%	2,0%
Autres étab. publics intercom.	0,4%	1,0%
Autres	0,7%	0,4%

Sources : Rapports sociaux unifiés 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

¹ Pour plus d'informations sur les personnels venant d'autres structures, se référer au chapitre précédent

Encadré : les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels sont des emplois de direction, administratifs ou techniques : ceux de directeur général des services (DGS), de directeur général adjoint (DGA) et de directeur général des services techniques (DGST), notamment. Ils concernent les Conseils régionaux, les Conseils départementaux et les autres collectivités selon certains seuils de population ou de nombre d'agents.

Ils peuvent être occupés par des fonctionnaires par voie de détachement ou par des contractuels en recrutement direct. L'occupation de ces emplois est temporaire.

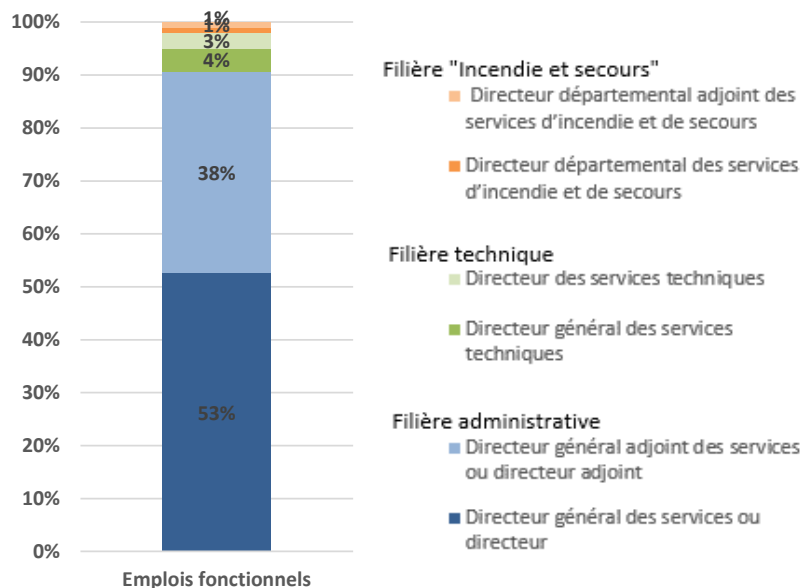
Les emplois fonctionnels ont été instaurés dans la fonction publique territoriale en 1984. La fonctionnalité de ces emplois permet aux exécutifs (maires, présidents de conseil départemental, régional, d'EPCI,...) de formaliser une relation de confiance avec les agents en raison, notamment, des missions spécifiques de direction qui leur sont confiées, mais aussi des conditions dans lesquelles ces autorités peuvent mettre fin aux fonctions sur l'emploi fonctionnel.

Les emplois fonctionnels sont plus présents dans les communes et les EPCI à fiscalité propre (81 % contre 67 % des fonctionnaires). La moitié d'entre eux (52 %) travaille dans les communes de moins de 50 000 habitants. Par collectivité, ces agents sont plus nombreux dans les communes plus nombreuses en habitants, mais c'est l'inverse en proportion vis-à-vis du total des fonctionnaires. C'est également le cas des EPCI à fiscalité propre, où près d'un emploi fonctionnel sur cinq (19 %) sont dans les communautés de commune ou d'agglomération, et sont moins représentés dans les communautés urbaines et les métropoles.

Les emplois fonctionnels concernent exclusivement les filières « administrative », « technique » et « Incendie et secours ». En particulier 91 % des emplois se trouvent dans la filière administrative (Directeur général des services et directeurs adjoints), 7 % dans la filière technique (Directeur et directeur général des services techniques) et 2 % dans la filière « Incendie et secours ».

Les agents occupant des emplois fonctionnels sont plus souvent des hommes (43 % de femmes en 2022), à l'inverse des fonctionnaires (60 % de femmes) et des contractuels (69 % de femmes).

Figure 2 : Répartition des emplois fonctionnels par fonction



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

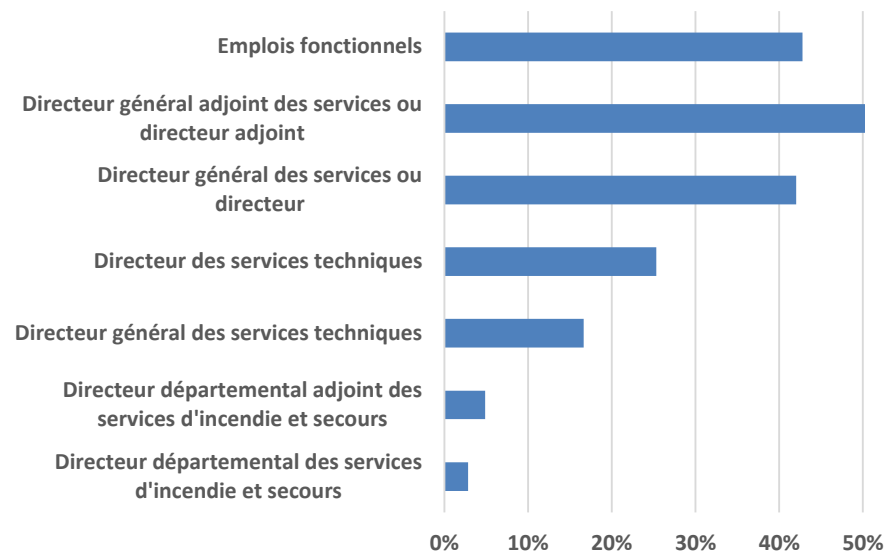
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Comme pour l'ensemble des emplois de la fonction publique territoriale, les femmes sont plus présentes sur les emplois fonctionnels de la filière administrative où elles forment 46 % des personnels. Elles forment 20 % des agents occupant les emplois fonctionnels de la filière technique et 4 % des agents occupant les emplois fonctionnels de la filière « Incendie et secours ». Les proportions sexuées dans cette dernière filière sont à relativiser du fait du faible nombre d'effectifs, représentant moins de 200 agents.

Elles sont plus présentes dans les postes d'adjoint, plus particulièrement dans la filière administrative (50 % contre 42 % des directeurs ou directeurs généraux)

Parmi les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel dans la fonction publique territoriale, plus de la moitié ont un grade d'attaché dans leur administration d'origine (56 %).

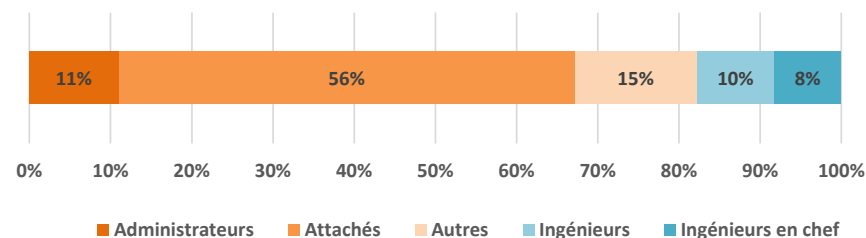
Figure 3 : Part de femmes parmi les agents occupant un emploi fonctionnel et parmi l'ensemble des agents



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 4 : Répartition des fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel selon leur grade



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

B – Les mouvements de personnels

LES AGENTS DETACHES OU MIS A DISPOSITION

Au 31 décembre 2022, 3 900 structures, soit 10 % des collectivités ayant du personnel fonctionnaire ou contractuel occupant un emploi permanent, avaient au moins un agent détaché ou mis à disposition hors de la collectivité parmi leurs agents recrutés sur un emploi permanent.

Les mises à disposition concernent les fonctionnaires et contractuels (en CDI) qui occupent un emploi permanent et se font hors de la collectivité d'origine. Les détachements concernent les seuls fonctionnaires et peuvent avoir lieu à l'intérieur ou au dehors de la collectivité d'origine.

Figure 1 : Répartition des agents détachés ou mis à disposition

Type de collectivité	Agents détachés ou mis à disposition	Emploi permanents
Régions	4,0%	5,2%
Départements	26,3%	13,3%
SDIS	1,9%	3,1%
Centres de gestion et CNFPT	0,8%	0,5%
Commune de moins de 1 000 hab.	1,0%	4,8%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	0,9%	3,4%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	1,1%	3,6%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	1,2%	2,9%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	3,8%	6,7%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	4,8%	6,8%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	11,6%	10,9%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	5,7%	4,7%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	2,0%	1,5%
Commune de plus de 100 000 hab.	8,0%	6,5%
Total Etablissements communaux	3,9%	5,3%
Communauté de commune	3,7%	4,8%
Communauté d'agglomération	8,2%	5,4%
Communautés urbaines et métropoles	8,3%	5,3%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	0,5%	1,5%
Syndicats mixtes	1,4%	2,2%
Autres étab. publics intercom.	0,3%	1,2%
Autres	0,6%	0,6%

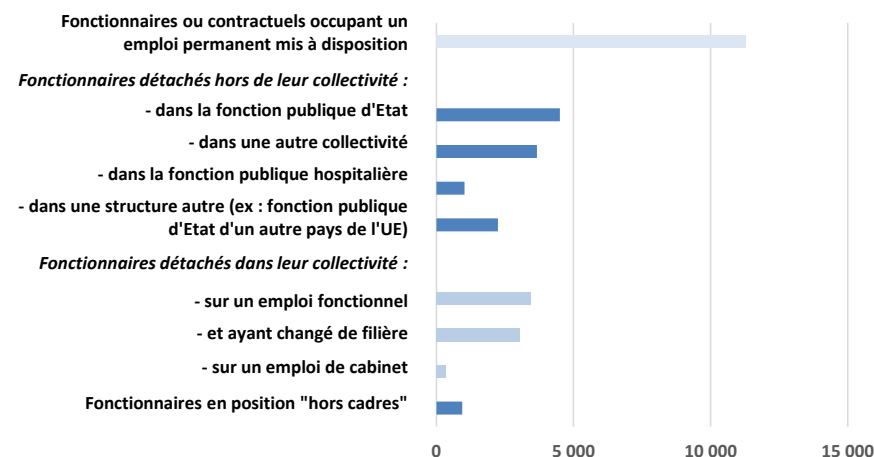
Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Au total, 30 500 agents sont concernés au 31 décembre 2022, soit un peu moins de 2 % des agents occupant un emploi permanent. Ils représentaient 28 200 agents au 31 décembre 2021.

Les départements recourent particulièrement aux détachements et à la mise à disposition de leurs agents : 26 % des agents détachés ou mis à disposition dans la fonction publique territoriale y travaillent contre seulement 13 % de l'ensemble du personnel en emploi permanent des collectivités. Ces agents sont également surreprésentés dans les communes de plus de 50 000 habitants, ainsi que les communautés d'agglomération, urbaine et les métropoles.

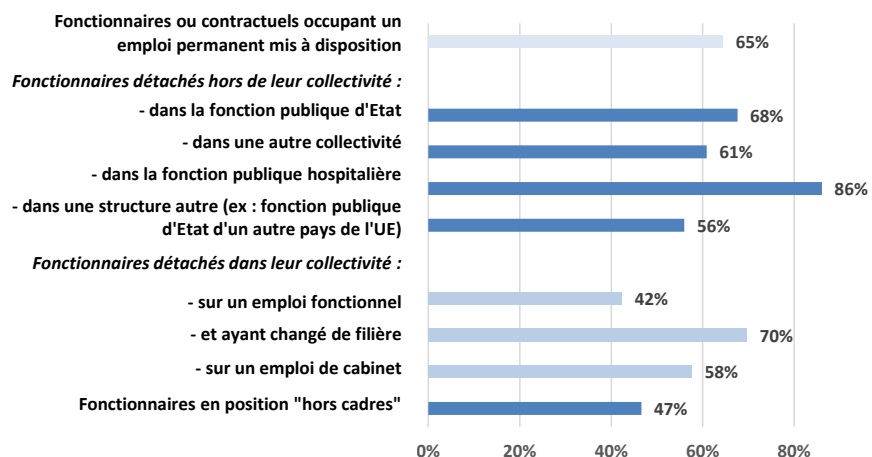
Figure 2 : Nombre d'agents détachés ou mis à disposition



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 3 : Part de femmes parmi les agents détachés ou mis à disposition



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Dans la fonction publique territoriale, les détachements sont un peu plus fréquents que les mises à disposition d'agents. Ces dernières sont au nombre de 11 300. D'autre part, les détachements de fonctionnaires provenant d'autres collectivités ou versants concernent 11 400 agents tandis que les détachements au sein de la collectivité concernent 6 900 agents. De plus, environ 900 fonctionnaires détachés sont en position « Hors cadres ».

La part de femmes parmi les agents mis à disposition ou en détachement est proche de celle des agents occupant un emploi permanent (62 % contre 61 % de femmes pour ces derniers). Elles sont particulièrement nombreuses parmi les agents détachés dans la fonction publique hospitalière (86 %). Elles forment également 58 % des agents détachés sur un emploi de cabinet et 70 % des changements de filière. Elles sont moins fréquemment détachées sur des emplois fonctionnels que les hommes (42 %).

Entre 2013 et 2019, le nombre total d'agents mis à disposition fluctue entre 14 000 et 17 000 sans qu'une tendance à la hausse ou à la baisse ne puisse être dégagée. Il s'agit donc d'une baisse non négligeable de ce type d'agents depuis 2021.

LES AGENTS EN DISPONIBILITE, CONGE PARENTAL OU CONGE SPECIAL

Au 31 décembre 2022, 9 000 structures, soit 23 % des structures ayant du personnel fonctionnaire ou contractuel occupant un emploi permanent, avaient au moins un agent en disponibilité, en congé parental ou encore en congé spécial, parmi leurs agents recrutés sur un emploi permanent. Cela représente près de 2 000 collectivités de plus qu'au 31 décembre 2021 (7 100).

68 300 agents sont concernés par ces positions particulières au 31 décembre 2022, soit 4 % des agents occupant un emploi permanent. La forte augmentation depuis le 31 décembre 2021 (57 200) est essentiellement due à la forte augmentation des agents en disponibilité.

Figure 1 : Répartition des agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial selon leur structure d'appartenance

Type de collectivité	Agents en dispo. ou en congé parental ou spécial	Emploi permanents
Régions	3,5%	5,2%
Départements	13,3%	13,3%
SDIS	1,6%	3,1%
Centres de gestion et CNFPT	0,4%	0,5%
Commune de moins de 1 000 hab.	2,1%	4,8%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	2,2%	3,4%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	3,0%	3,6%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	2,6%	2,9%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	6,5%	6,7%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	7,3%	6,8%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	12,9%	10,9%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	6,1%	4,7%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	2,3%	1,5%
Commune de plus de 100 000 hab.	8,2%	6,5%
Total Etablissements communaux	7,0%	5,3%
Communauté de commune	4,7%	4,8%
Communauté d'agglomération	6,3%	5,4%
Communautés urbaines et métropoles	5,2%	5,3%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,1%	1,5%
Syndicats mixtes	1,7%	2,2%
Autres étab. publics intercom.	1,5%	1,2%
Autres	0,5%	0,6%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

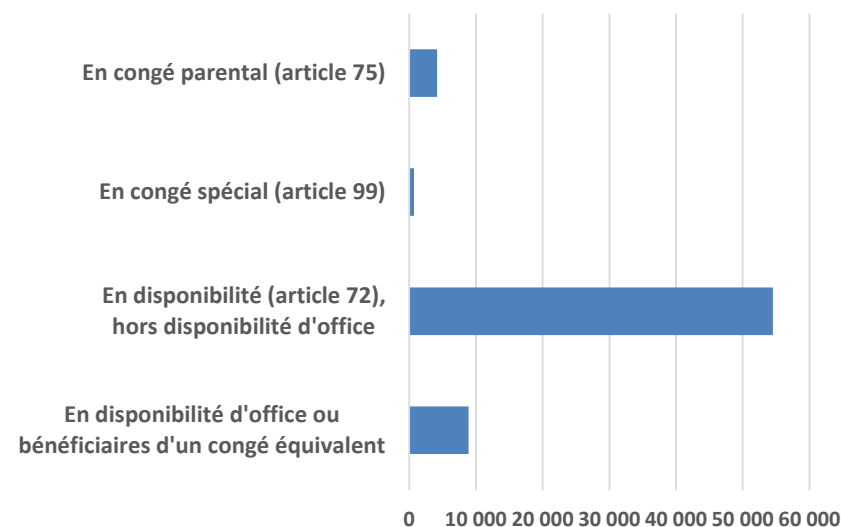
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La forte augmentation du nombre de structures et d'agents est due à une forte augmentation des réponses des collectivités relatives aux « disponibilités », principalement celles qui ne sont pas d'office ou pour les bénéficiaires d'un congé équivalent.

La répartition de ces agents est assez proche de celle de l'ensemble des emplois permanents. Ils sont le plus représentés dans les communes de plus de 20 000 habitants.

La position la plus fréquente est la disponibilité qui concerne 54 500 agents, regroupant les différents types de disponibilités (à l'exception des disponibilités d'office), dont les disponibilités de droit (adoption, élever un enfant...) et les autres disponibilités (convenance personnelle, création d'entreprise...). Ensuite, les agents en disponibilité d'office, ou bénéficiaires d'un congé équivalent, qui sont 8 900. Les congés parentaux concernent 4 200 agents permanents et les agents en congés spécial sont 700 au 31 décembre 2022.

Figure 2 : Nombre d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial

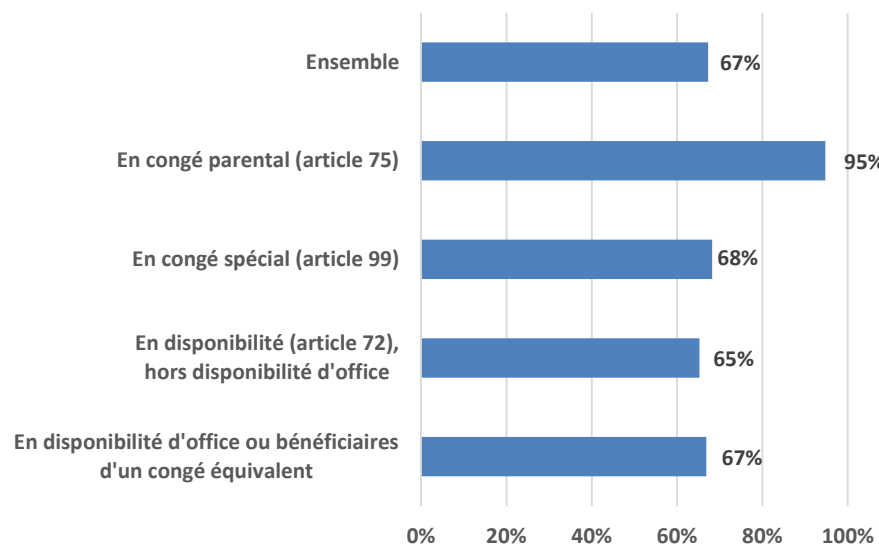


Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part de femmes parmi les agents en disponibilité, en congé parental ou en congé spécial s'élève à 67 % alors qu'elles représentent 61 % des agents occupant un emploi permanent. 95 % des agents en congé parental sont des femmes. Elles représentent les deux tiers des agents en disponibilité, qu'ils soient d'office ou les autres.

Figure 3 : Part de femmes parmi les agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial

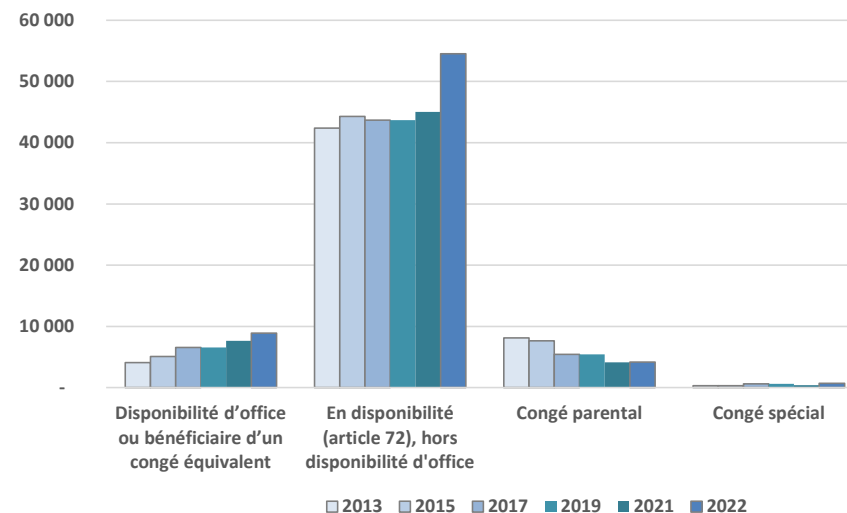


Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Entre 2013 et 2021, le nombre total d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial fluctue entre 55 000 et 57 500 agents puis augmente à 68 300 agents en 2022.

Les disponibilités d'office concernent de plus en plus d'agents (de 4 100 en 2013 à 8 900 en 2022). C'est également le cas des autres types de disponibilité (de 42 400 à 45 100 de 2013 à 2021), mais l'augmentation est très forte en 2022 pour atteindre 54 500 agents.

Figure 4 : Nombre d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial par motif entre 2013 et 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

A l'inverse, les congés parentaux ont nettement diminué, passant de 8 100 agents concernés en 2013 à 4 200 en 2022.

Les congés spéciaux concernent entre 300 et 700 agents sur cette période.

MOTIFS D'ARRIVEE

L'embauche de contractuels sur un emploi permanent est le motif d'arrivée dominant

En 2022, 46 % des arrivées d'agents sur emploi permanent correspondent à des arrivées de contractuels². Les ratios de contractuels engagés sont inférieurs à 10 % dans les filières incendie et secours (5 %) et police municipale (0 %) et supérieurs à 60 % pour les filières sportive (64 %), animation (65 %) et culturelle (62 %) ; les autres filières sont entre 41 % et 52 %.

Figure 1 : Répartition des recrutements sur emploi permanent selon la filière et la catégorie hiérarchique

En %	Fonctionnaire										Recrute-ment de contractuels sur emploi permanent
	Recrute-ment direct	Concours	Article 38 (Handicap, PACTE)	Intégra-tion direct	Mutation	Détache-ment	Réinté-gration	Transfert de compé-tence	Retour d'agent sur position particulière		
Catégorie hiérarchique											
A	5%	6%	0%	1%	20%	8%	4%	1%	1%	55%	
B	6%	9%	0%	2%	18%	4%	3%	1%	0%	56%	
C	35%	3%	0%	2%	11%	2%	3%	1%	0%	41%	
Filière											
Administrative	21%	4%	1%	2%	22%	4%	3%	1%	1%	41%	
Technique	35%	2%	0%	1%	11%	2%	3%	1%	0%	43%	
Culturelle	6%	10%	0%	1%	15%	1%	3%	0%	0%	64%	
Sportive	13%	6%	0%	1%	12%	1%	3%	1%	0%	62%	
Médico-technique et sociale	8%	10%	0%	2%	10%	12%	6%	1%	1%	50%	
Sociale	18%	8%	0%	2%	10%	3%	5%	0%	1%	52%	
Police municipale	17%	8%	0%	4%	49%	20%	2%	0%	0%	0%	
Incendie-secours	10%	61%	0%	1%	14%	6%	2%	0%	0%	5%	
Animation	25%	1%	0%	1%	5%	0%	2%	1%	0%	65%	
Ensemble	25%	5%	0%	2%	14%	3%	3%	1%	0%	46%	

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Au sein des fonctionnaires, les nouvelles arrivées sont essentiellement dues aux recrutements directs et aux mutations

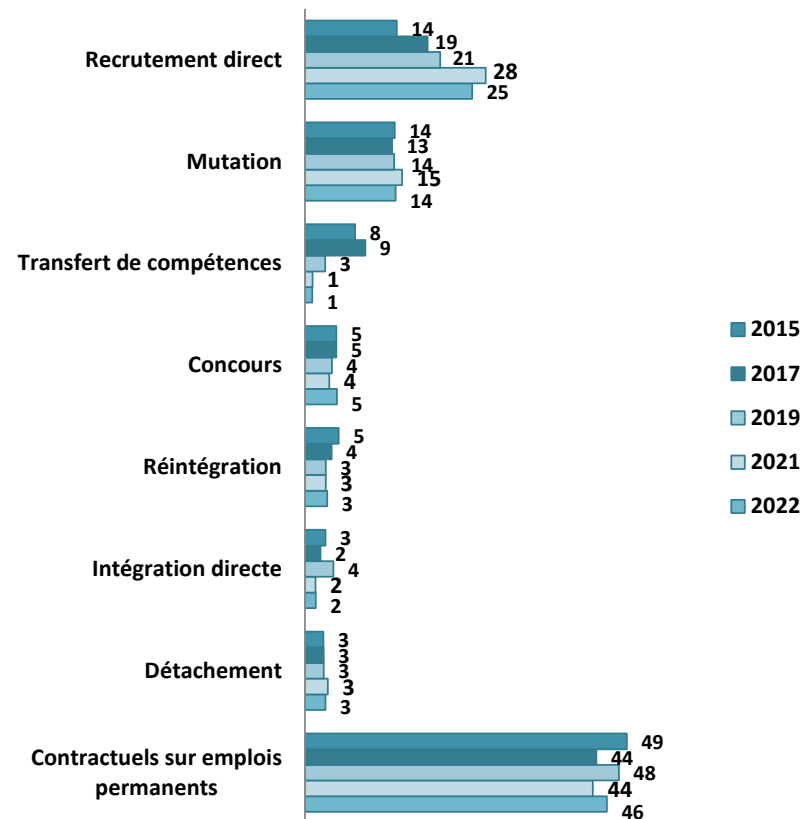
Les recrutements directs de fonctionnaires représentent 25 % des arrivées d'agents permanents en 2022. Ils représentent presque la moitié des recrutements de fonctionnaires (47 %), mais ne sont la principale source de leur recrutement que dans les filières sportive, sociale, technique et

² Ne sont pas comptabilisés les recrutements des contractuels remplaçants, ni les réintégrations (contractuels non rémunérés pendant la période) et ni les retours (contractuels rémunérés pendant la période).

animation. D'ailleurs, le recrutement direct dans la filière technique représente à lui seul 26 % du recrutement des fonctionnaires, c'est ce qui occasionne le poids plus important du recrutement direct en 2022.

La seconde source de recrutement de fonctionnaires concerne les mutations (26 %), qui est la première source de recrutement de toutes les autres filières à l'exception des filières médico-technique et médico-sociale pour lesquelles le motif principal de recrutement est le détachement.

Figure 2 : Répartition des recrutements sur emploi permanent de 2015 à 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaire

La part de contractuels recrutés est majoritaire dans les catégories A (55 %) et B (56 %) et minoritaire dans la catégorie C (41 %). Sur le champ des fonctionnaires uniquement, la mutation est la principale source de recrutement des catégories A (43 %) et B (41 %), dont les filières les plus représentées sont la police municipale (50 %), la filière administrative (37 %)

et culturelle (41 %). Plus d'un fonctionnaire sur deux de catégorie C est engagé via le recrutement direct (60 %), ce qui est aussi le cas dans les filières animation (70 %) et surtout technique (62 %). En effet, la filière technique comprend 48 % de tous les fonctionnaires et est constituée à 89 % d'agents de catégorie C.

Figure 3 : Motifs d'arrivées par statut et type de collectivités (en %)

	Fonctionnaire									Recrutement de contractuels sur emploi permanent
	Recrutement direct	Concours	Article 38	Intégration direct	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Retour d'agent sur position particulière	
Régions	34%	4%	1%	0%	9%	6%	6%	1%	2%	37%
Départements	22%	5%	1%	1%	14%	7%	5%	0%	1%	43%
SDIS	16%	47%	0%	1%	16%	6%	3%	0%	0%	11%
Centres de gestion et CNFPT	14%	6%	1%	1%	27%	8%	4%	0%	0%	40%
Commune de moins de 1 000 habitants	35%	3%	1%	4%	11%	1%	1%	0%	0%	44%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	40%	1%	1%	4%	14%	1%	1%	0%	0%	38%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	33%	2%	0%	3%	17%	2%	1%	0%	0%	41%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	33%	2%	0%	3%	17%	3%	2%	0%	0%	40%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	28%	2%	0%	2%	18%	2%	2%	0%	0%	44%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	25%	4%	0%	1%	15%	2%	2%	0%	0%	50%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	25%	4%	0%	1%	12%	2%	3%	0%	0%	52%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	23%	3%	0%	1%	11%	2%	5%	0%	0%	54%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	29%	3%	0%	1%	9%	2%	4%	0%	1%	52%
Commune de plus de 100 000 habitants	26%	7%	0%	1%	13%	5%	7%	0%	0%	40%
Total Etablissements communaux	27%	4%	0%	2%	11%	3%	3%	0%	0%	50%
Communauté de commune	22%	4%	0%	2%	12%	2%	2%	1%	0%	55%
Communauté d'agglomération	19%	5%	0%	1%	15%	2%	4%	5%	0%	49%
Communautés urbaines et métropoles	20%	4%	0%	0%	21%	3%	6%	8%	0%	37%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	26%	4%	0%	4%	9%	1%	2%	1%	0%	53%
Syndicats mixtes	23%	5%	0%	2%	14%	2%	2%	4%	0%	48%
Autres étab. publics intercommunaux	29%	3%	0%	3%	8%	2%	2%	5%	1%	47%
Autres	10%	3%	0%	1%	9%	3%	2%	0%	0%	71%
Ensemble	25%	5%	0%	2%	14%	3%	3%	1%	0%	46%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES MOTIFS DE DÉPART

Les départs de fonctionnaires

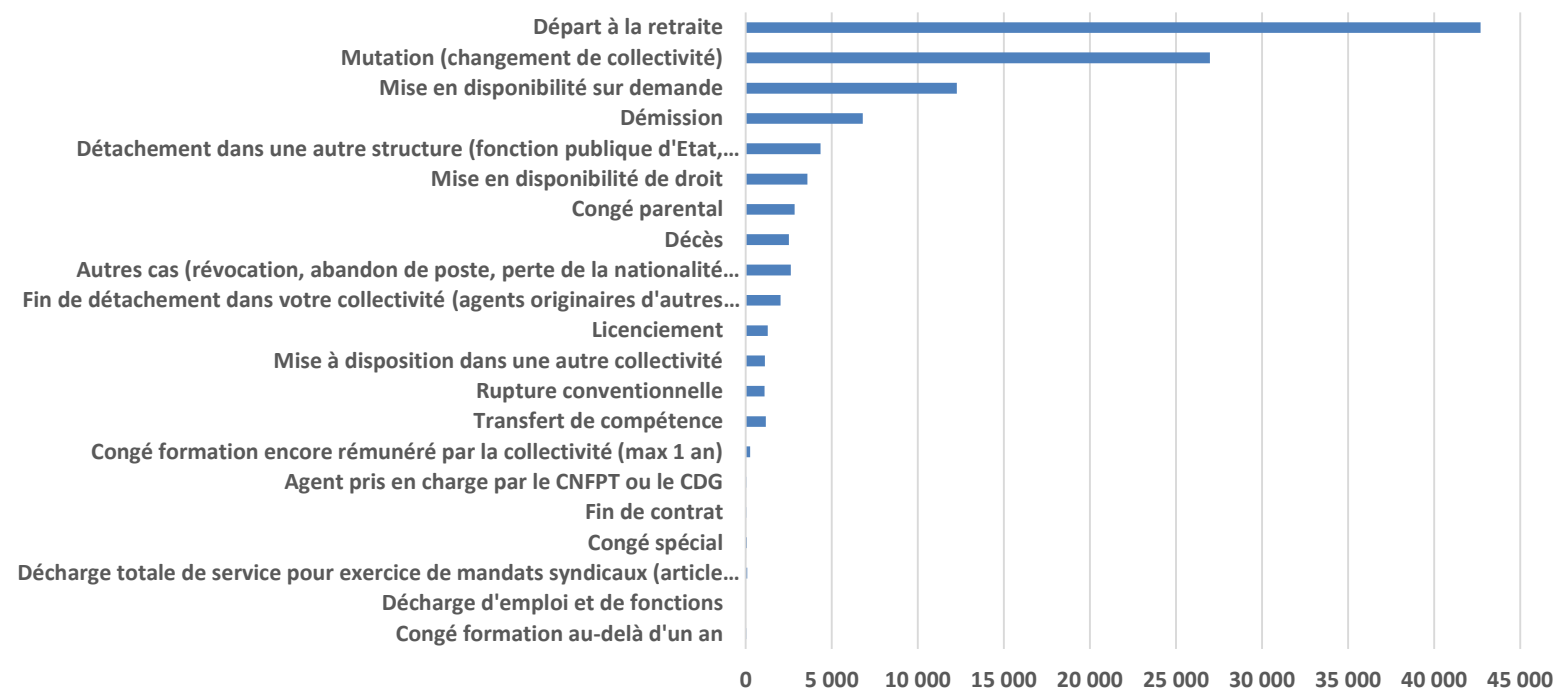
Au cours de l'année 2022, on estime que 111 900 fonctionnaires ont quitté la collectivité locale dans laquelle ils travaillaient. Les motifs de départs sont majoritairement des départs à la retraite (38 %). Viennent ensuite les mutations (24 %), les mises en disponibilité sur demande (11 %), ainsi que les démissions (6 %).

Parmi les fonctionnaires ayant quitté leur collectivité en 2022, les femmes sont légèrement surreprésentées (elles représentent 61 % des départs pour 60 % des fonctionnaires).

En ratio, certains motifs de départs diffèrent de plus d'un point entre les hommes et les femmes. Par exemple, les femmes quittent plus souvent les collectivités pour congé parental (4 % des départs contre 0,3 % pour les hommes). A l'inverse, les hommes quittent plus souvent les collectivités en raison d'un départ à la retraite (39 % des départs contre 37 % pour les femmes) ou pour mutation (26 % des départs contre 23 % pour les femmes).

Les agents de catégories A et B sont surreprésentés parmi ceux ayant quitté les collectivités ; ils forment 32 % des départs alors qu'ils représentent 26 % des agents. Ces agents sont surtout concernés par les changements de collectivité par mutations (31 % des A, 33 % des B contre 20 % des C).

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2022 selon les motifs de départ



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

En revanche, 41 % des agents de catégorie C quittent leur collectivité pour un départ à la retraite (contre 30 % des catégories A et 34 % des B) et 8 % dans le cadre d'une démission (contre 2 % des catégorie A et 3 % des catégorie B).

Les motifs de départ diffèrent également selon le type de collectivité. Les départs à la retraite sont le premier motif de départ de la plupart des collectivités. A l'exception des communautés de communes, des syndicats

mixtes, ainsi que des centres de gestion et du CNFPT ; dont le premier motif sont les mutations. Les démissions représentent un poids supérieur à 10 % dans les communes de moins de 5 000 habitants et dans les syndicats. A l'inverse, les disponibilités de droit ont un poids plus élevé d'au moins 5 % dans les plus grandes collectivités que sont les régions, les communautés urbaines et les métropoles, ainsi que les communes de plus de 100 000 habitants.

Figure 2 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2022 selon les motifs de départ et le type de collectivité

	Départ à la retraite	Mutation	Démission	Disponibilité sur demande	Disponibilité de droit	Congé parental	Autres départs
Régions	57%	10%	1%	8%	7%	2%	15%
Départements	45%	15%	3%	12%	4%	4%	18%
SDIS	40%	29%	3%	10%	3%	1%	14%
Centres de gestion et CNFPT	29%	36%	3%	7%	2%	2%	22%
Commune de moins de 1 000 habitants	44%	19%	17%	7%	1%	1%	11%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	41%	24%	13%	10%	1%	1%	9%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	37%	26%	13%	11%	2%	1%	10%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	37%	27%	10%	11%	3%	1%	12%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	36%	30%	7%	12%	2%	2%	11%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	38%	30%	5%	11%	1%	2%	13%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	37%	29%	4%	10%	2%	3%	15%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	42%	24%	4%	8%	3%	4%	16%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	35%	28%	3%	10%	3%	3%	17%
Commune de plus de 100 000 habitants	35%	22%	2%	10%	6%	4%	21%
Total Etablissements communaux	34%	24%	8%	14%	3%	3%	14%
Communauté de commune	23%	28%	12%	15%	3%	3%	16%
Communauté d'agglomération	32%	29%	6%	11%	3%	3%	16%
Communautés urbaines et métropoles	36%	25%	3%	11%	7%	2%	17%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	38%	20%	14%	13%	2%	2%	11%
Syndicats mixtes	30%	31%	10%	12%	2%	1%	15%
Autres étab. publics intercommunaux	35%	15%	15%	16%	3%	2%	15%
Autres	26%	31%	7%	9%	1%	2%	24%
Ensemble	38%	24%	6%	11%	3%	3%	15%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les départs de contractuels occupant un emploi permanent

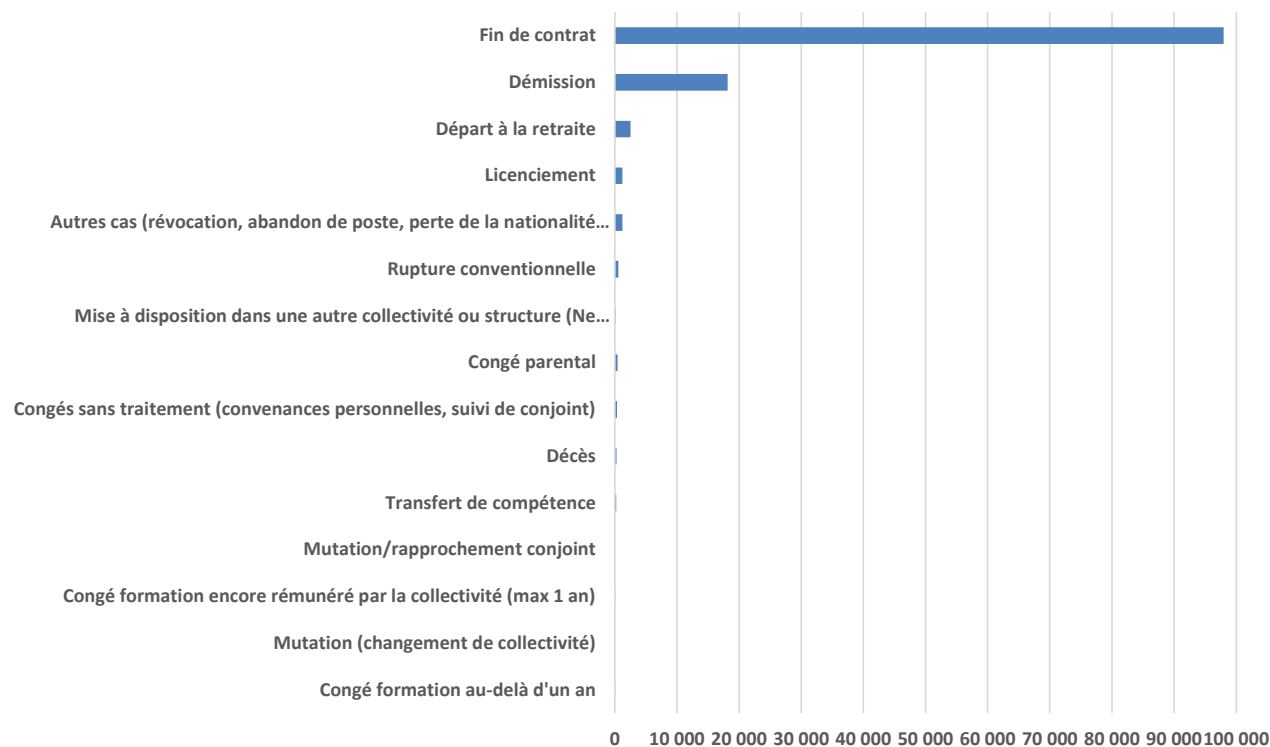
On compte environ 123 100 départs de contractuels occupant un emploi permanent en 2022. La fin de contrat est le principal motif de départ des contractuels occupant un emploi permanent et concerne 80 % des agents. Le deuxième motif est la démission (15 %).

Les motifs de départ diffèrent assez peu selon le sexe de l'agent, sauf pour les fins de contrats (80 % des femmes contre 77 % des hommes) et les démissions (14 % des femmes contre 17 % des hommes).

Contrairement à ce qui est observé pour les agents fonctionnaires, les agents de catégorie C sont surreprésentés parmi les départs (78 % des départs alors qu'ils représentent 62 % des agents). 85 % d'entre eux quittent la collectivité en raison d'une fin de contrat contre respectivement 68 % des catégories B et 48 % des catégories A qui quittent leur collectivité.

A la différence de ce qui est observé pour les fonctionnaires, les démissions sont plus fréquentes parmi les catégories A (40 % des départs) et B (25 % des départs) que pour les catégories C (10 % des départs).

Figure 3 : Répartition des contractuels sur emploi permanent ayant quitté une collectivité en 2022 selon les motifs de départ



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les fins de contrat sont le type de départ majoritaire dans tous les types de collectivités. Ce motif de départ est le plus élevé dans les régions, avec plus de neuf départs de contractuels sur dix à ce titre. Le ratio est entre 80 % et 90 % dans les communes de 1 000 à 20 000 habitants et les syndicats intercommunaux.

Les démissions sont les plus nombreuses au sein des communes de 20 000 à 100 000 habitants, les syndicats mixtes, les communautés urbaines et métropoles (plus de 20 % des départs de contractuels). Elles sont également plus fréquentes dans les communautés d'agglomération (20 %), les départements (19 %) et les communes de plus de 100 000 habitants (18 %).

Figure 4 : Répartition des contractuels ayant quitté une collectivité en 2022 selon les motifs de départ et le type de collectivité

	Fin de contrat	Démission	Autres départs
Régions	91%	6%	2%
Départements	74%	19%	7%
SDIS	82%	14%	4%
Centres de gestion et CNFPT	80%	17%	3%
Commune de moins de 1 000 habitants	79%	12%	8%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	90%	7%	3%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	89%	7%	4%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	89%	8%	3%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	86%	10%	4%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	81%	15%	4%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	70%	23%	7%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	66%	26%	8%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	67%	22%	11%
Commune de plus de 100 000 habitants	69%	18%	13%
Total Etablissements communaux	84%	12%	4%
Communauté de commune	79%	16%	6%
Communauté d'agglomération	75%	20%	6%
Communautés urbaines et métropoles	66%	27%	7%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	85%	10%	5%
Syndicats mixtes	70%	22%	8%
Autres étab. publics intercommunaux	82%	13%	6%
Autres	62%	24%	14%
Ensemble	80%	15%	6%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Sur l'ensemble de l'année 2022, il y a eu 1 900 ruptures conventionnelles réparties sur environ un millier de collectivités.

Figure 1 : Proportions de ruptures conventionnelles et d'agents en emploi permanent par type de collectivité

Type de collectivité	Agents en emploi permanent	Ruptures conventionnelles
Régions	5,2%	1,9%
Départements	13,3%	9,6%
SDIS	3,1%	1,7%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,4%
Commune de moins de 1 000 hab.	4,8%	7,3%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	3,4%	4,8%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	3,6%	3,8%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	2,9%	3,7%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	6,7%	8,0%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	6,8%	7,3%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	10,9%	10,5%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	4,7%	3,8%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	1,5%	0,9%
Commune de plus de 100 000 hab.	6,5%	4,4%
Total Etablissements communaux	5,3%	5,3%
Communauté de commune	4,8%	6,3%
Communauté d'agglomération	5,4%	7,9%
Communautés urbaines et métropoles	5,3%	2,9%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,5%	2,7%
Syndicats mixtes	2,2%	4,9%
Autres étab. publics intercom.	1,2%	1,0%
Autres	0,6%	1,0%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus précisément, ces ruptures conventionnelles concernent 1 500 fonctionnaires et 400 contractuels sur emploi permanent.

Les répartitions des agents sur emploi permanent et des ruptures conventionnelles sont assez proches pour la plupart des types de collectivités, avec un écart entre zéro et un point dans la majorité des cas.

Globalement, il y a une sur-représentativité des ruptures conventionnelles dans les communes de moins de 10 000 habitants, les syndicats, ainsi que les communautés de commune et d'agglomération.

A l'inverse, il y a une sous-représentativité de ces ruptures essentiellement dans les plus grandes collectivités : les communautés urbaines et métropoles, les communes de plus de 100 000 habitants, ainsi que les départements et les régions.

Figure 2 : Proportions de ruptures conventionnelles par catégorie et genre pour les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Femmes	10%	8%	42%	17%	7%	37%
Hommes	4%	4%	33%	14%	9%	16%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Par statut, la représentativité est presque semblable pour les fonctionnaires. Il y a une sur représentativité d'un point des ruptures conventionnelles pour la catégorie A quel que soit le sexe. A l'inverse il y a une sous-représentativité d'un point dans la catégorie B pour les femmes et les hommes.

Dans le cas des contractuels sur emploi permanent, les écarts sont bien plus importants, avec une sur-représentativité dans la catégorie A et une sous-représentativité dans les deux autres catégories. Le poids est même deux fois plus important pour les hommes de catégorie A (14 % contre 7 % des agents sur emploi permanent). Une différence à prendre avec prudence en raison du faible nombre de ruptures conventionnelles pour les contractuels.

TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

Avancements et promotions des fonctionnaires

Sur 100 fonctionnaires présents au 31 décembre 2022, près de huit agents ont bénéficié d'une promotion de grade ou d'une promotion interne au cours de l'année 2022 (7,8 %) ; la même proportion qu'en 2021.

Les augmentations d'échelon entre 2021 et 2022 sont comptabilisées, mais ne sont plus un avancement en soi depuis le plan PPCR avec la suppression des accélérations d'échelon.

Dans le détail, cela prend principalement la forme d'un avancement de grade (6,5 % des fonctionnaires), essentiellement au choix ou par examen professionnel (6,3 %). Pour la promotion interne (avancement de cadre d'emplois), le ratio est logiquement plus faible (1,3 %), avec un poids plus important des concours que pour l'avancement de grade (0,3 % contre 0,2 %).

Un peu plus de la moitié des fonctionnaires (51,4 %) ont évolué d'un échelon sans changer de grade grâce à leur ancienneté.

Figure 1 : Part au 31 décembre 2022 des fonctionnaires ayant bénéficié d'avancements, promotions ou concours au cours de l'année (en %)

	Proportion au sein des fonctionnaires	Part des femmes au sein des bénéficiaires
Augmentation d'échelon	51,4	60,1
Avancement de grade au choix ou examen pro.	6,3	60,7
Avancement de grade par concours	0,2	58,6
Promotion interne au choix ou examen pro.	1,0	48,2
Promotion interne par concours	0,3	59,6
Total agents promus	7,8	59,0
Total	59,2	60,1

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La proportion de femmes bénéficiant d'un avancement de grade ou d'une promotion interne (59,0 %) est très proche de la proportion de femmes dans le total des fonctionnaires (59,6 %). Elle est même plus élevée pour l'avancement de grade (60,7 %), le même que celui spécifique au choix ou par examen professionnel. La répartition femmes – hommes est proche de la

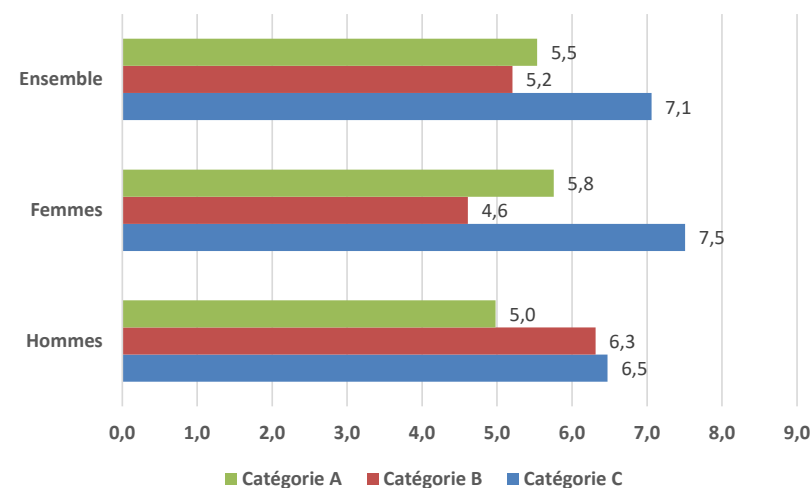
moitié pour la promotion interne (50,7 % de femmes), essentiellement en lien avec la promotion au choix ou par examen professionnel (48,2 %). Pour la promotion interne spécifique aux concours, la proportion est la même que celle des fonctionnaires (59,6 %).

Sur 100 fonctionnaires, ce sont les agents de la catégorie B qui ont le taux d'avancement de grade le plus faible (5,2 %). En termes d'avancement de grade, il s'agit de la catégorie où il y a l'écart le plus élevé entre les femmes (4,6 %) et les hommes (6,3 %), et également la seule catégorie où les femmes ont une proportion d'avancement de grade moins élevée que celle des hommes. La baisse de trois points depuis 2021 de la part de femmes promues dans cette catégorie est possiblement dû au passage dans la catégorie B des auxiliaires de périculture et les aides-soignantes.

Le taux d'avancement de grade est un peu plus élevé pour la catégorie A (5,5 %) avec un écart femmes-hommes moins élevé que la catégorie B et en faveur des femmes (5,8 % contre 5,0 % pour les hommes).

Le taux d'avancement de grade est le plus élevé dans la catégorie C (7,1 %), où les femmes ont un taux d'avancement d'un point plus élevé que celui des hommes (7,5 % contre 6,5 % pour les hommes).

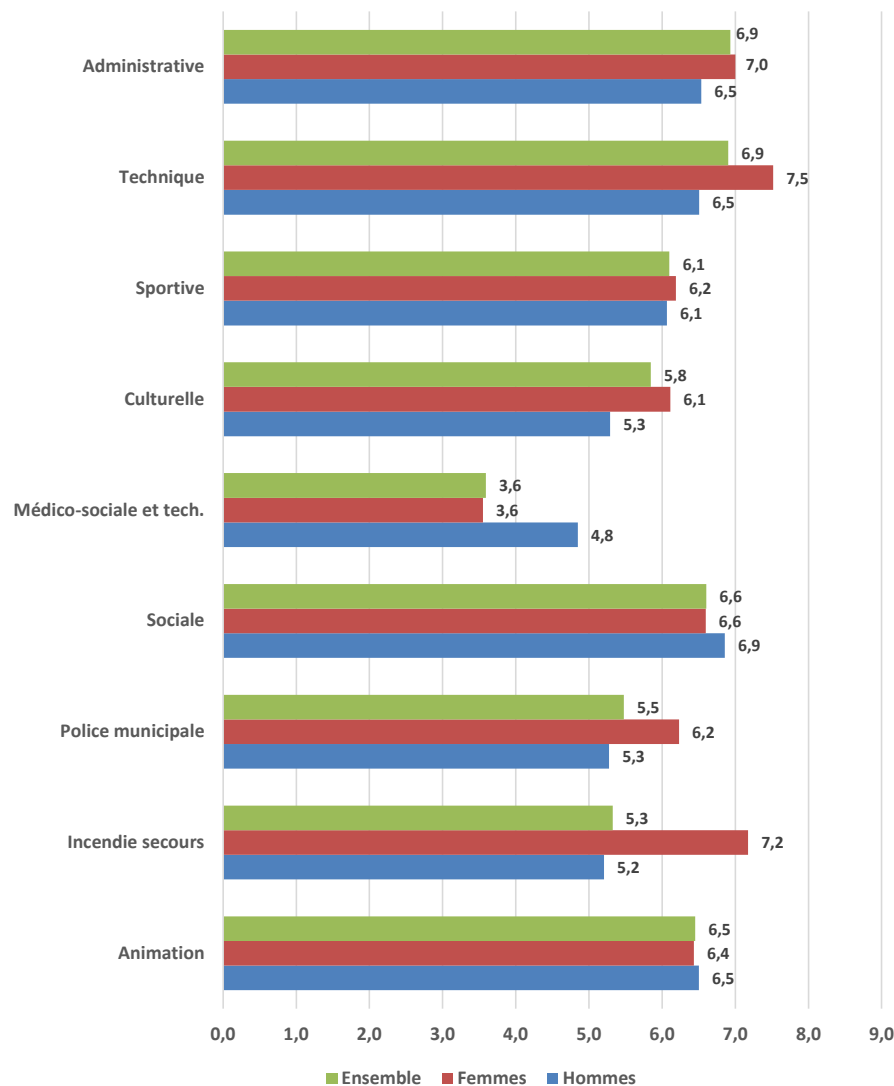
Figure 2 : Avancements de grade des fonctionnaires par catégorie hiérarchique (en %)



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 3 : Avancements de grade des fonctionnaires par filière (en %)



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Du point de vue des filières, les avancements de grade ont été les plus fréquents dans les filières administrative et technique (6,9 %), puis dans les filières sociale (6,6 %), animation (6,5 %) et sportive (6,1 %). A l'exception des filières administrative, culturelle et animation, ce sont les agents du sexe le moins représenté qui ont le taux d'avancement de grade le plus élevé ; dont les quatre filières où les femmes sont moins présentes que les hommes (incendie et secours, police municipale, sportive et technique).

Trois de ces quatre filières font parties des cinq filières où l'écart de taux de promotion sexué est le plus élevé. Les deux autres filières sont les filières médico-sociale et médico-technique, où la proportion des hommes dans ces filières est la moins élevée (3,2 %).

Le fait que les filières médico-sociale et technique passe des filières avec le taux d'avancement de grade le plus élevé en 2021 à celui le moins élevé en 2022 est aussi possiblement dû au passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture et des aides-soignantes.

Titularisations et contractuels nommés stagiaires

Parmi les fonctionnaires au 31 décembre 2022, 3,0 % ont été titularisés au cours de l'année à l'issue de leur stage, et 2,9 % ont été nommés stagiaires après avoir été contractuels.

Figure 4 : Part au 31 décembre 2022 des agents ayant été titularisés et contractuels ayant été nommés stagiaires au cours de l'année (en %)

	Proportion au sein des fonctionnaires	Part des femmes au sein des bénéficiaires
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	3,0	59,0
Titularisations de travailleurs en situation de handicap (article 38)	0,0	61,5
Agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année	2,9	63,3
Agents nommés stagiaires nouvellement arrivés à la FPT au cours de l'année	0,7	46,1
Total	6,6	59,6

Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 5 : Avancements, promotions, titularisations et stages au cours de l'année 2022 rapporté au nombre de fonctionnaires, par type de collectivités (en %)

	Avancement d'échelon	Avancement de grade...		Promotion interne...		Agents stagiaires titularisés	Titularisation de travailleurs en situation de handicap (article 38)	Agents contractuels nommés stagiaires
		...au choix ou par examen pro	...Réussite à un concours	...au choix ou par examen pro	...Réussite à un concours			
Régions	52,6	5,1	1,0	0,7	0,2	3,6	0,0	2,4
Départements	39,1	6,1	0,0	1,0	0,3	3,0	0,1	2,0
SDIS	39,6	5,1	0,6	1,0	0,9	3,0	0,0	1,0
Centres de gestion et CNFPT	53,9	5,6	0,4	1,3	0,5	2,2	0,1	2,0
Organismes départementaux	39,6	5,9	0,1	1,0	0,4	3,0	0,1	1,8
Commune de moins de 1 000 habitants	43,6	8,1	0,3	1,7	0,1	1,9	0,1	2,3
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	50,8	6,2	0,2	1,3	0,1	1,9	0,0	2,8
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	55,8	5,9	0,3	1,4	0,1	2,2	0,0	3,2
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	56,2	5,9	0,2	1,3	0,2	2,3	0,0	3,3
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	59,5	6,7	0,2	1,2	0,2	2,8	0,0	3,3
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	57,6	6,2	0,2	1,0	0,2	2,9	0,0	3,3
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	50,2	6,0	0,1	0,9	0,3	3,3	0,0	3,5
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	51,8	6,2	0,1	1,0	0,4	3,7	0,0	2,9
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	56,2	5,9	0,0	0,7	0,2	2,9	0,0	4,8
Commune de plus de 100 000 habitants	60,2	7,6	0,0	1,0	0,2	3,3	0,1	2,7
Total des communes	54,3	6,5	0,2	1,1	0,2	2,9	0,0	3,2
Total Etablissements communaux	51,5	6,3	0,1	0,7	0,1	3,3	0,1	3,8
Communauté de commune	57,8	6,7	0,3	1,1	0,3	3,3	0,0	4,1
Communauté d'agglomération	53,5	6,6	0,1	0,9	0,5	3,4	0,1	3,1
Communautés urbaines et métropoles	54,7	6,6	0,1	1,0	0,4	3,1	0,1	2,0
Total des EPCI à fiscalité propre	55,2	6,6	0,1	1,0	0,4	3,3	0,1	3,0
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	51,1	6,5	0,2	1,4	0,1	1,9	0,1	2,9
Syndicats mixtes	53,2	6,3	0,4	1,4	0,4	2,2	0,0	3,1
Autres étab. publics intercommunaux	56,3	5,6	0,1	0,6	0,1	3,2	0,0	4,9
Total des groupements intercommunaux sans FP	53,3	6,2	0,3	1,2	0,2	2,3	0,0	3,5
Autres	40,0	6,0	0,1	1,3	0,2	2,1	0,0	3,0
Ensemble	51,4	6,3	0,2	1,0	0,3	3,0	0,0	2,9

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

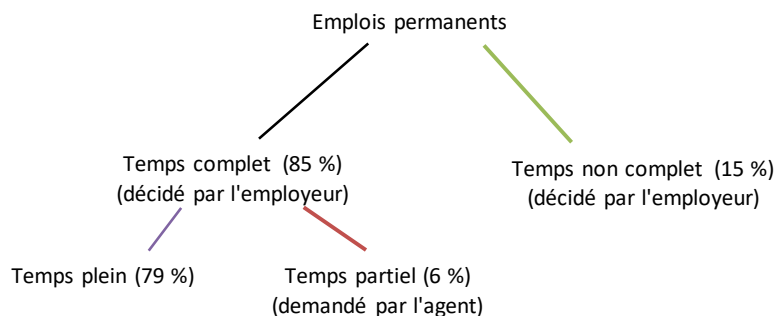
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

C – Le temps de travail

TYPES D'EMPLOIS ET TEMPS DE TRAVAIL

Parmi les 1,740 million d'agents fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent de la fonction publique territoriale, 85 % occupent des emplois à temps complet, c'est-à-dire un emploi dont la durée de travail correspond à la durée légale du travail (35 heures par semaine soit 1607 heures annuelles).

Figure 1 : Répartition des emplois permanents selon le type d'emploi et temps de travail



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les agents qui occupent un poste à temps complet peuvent faire le choix de travailler moins qu'un temps complet : ils sont alors à temps partiel. C'est le cas de 6 % des agents occupant un emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

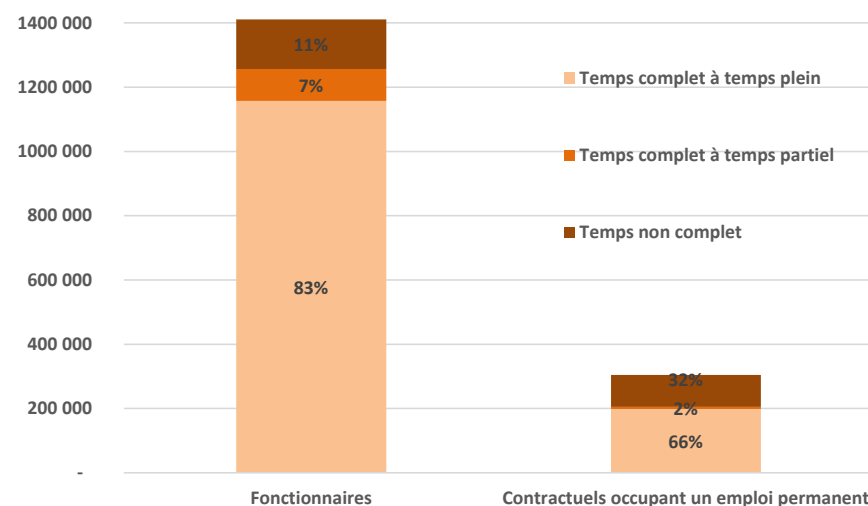
Les agents occupant un poste à temps complet restés à temps plein constituent 79 % des agents occupant un emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

Enfin, 15 % des agents occupant un emploi permanent de la fonction publique territoriale, occupent un poste à temps non-complet, c'est-à-dire créé avec une durée hebdomadaire de service moindre que la durée légale du travail.

La répartition des postes entre temps complet et temps non complet diffère fortement selon le statut du poste.

Les postes à temps non complet représentent seulement 11 % des postes de fonctionnaires alors qu'ils constituent 32 % des postes permanents de contractuels.

Figure 2 : Types d'emplois et temps de travail selon le statut

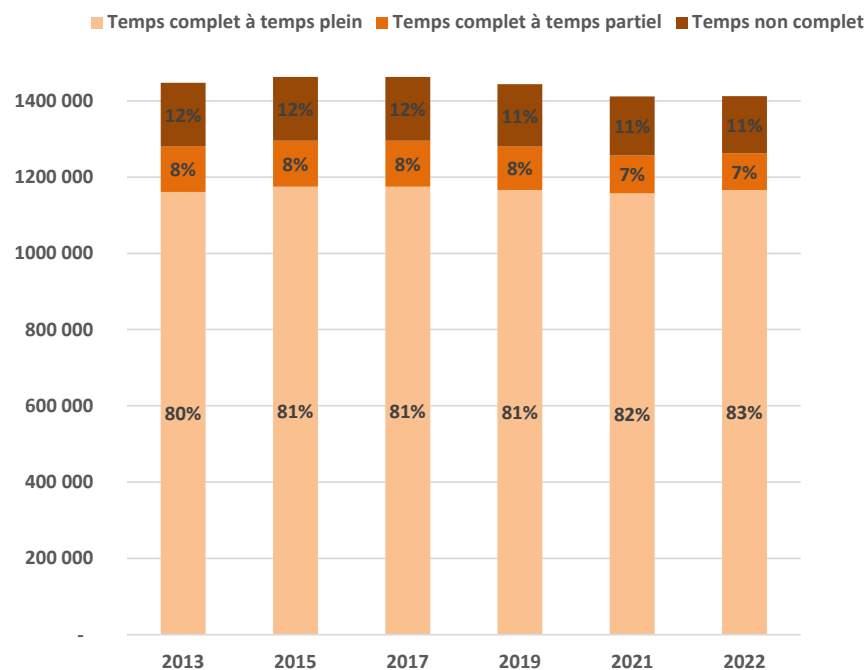


Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

En revanche, les agents à temps partiel sur des postes à temps complet représentent 7 % des fonctionnaires alors qu'ils ne représentent que 2 % des contractuels.

Figure 3 : Types d'emplois et temps de travail des fonctionnaires entre 2013 et 2022

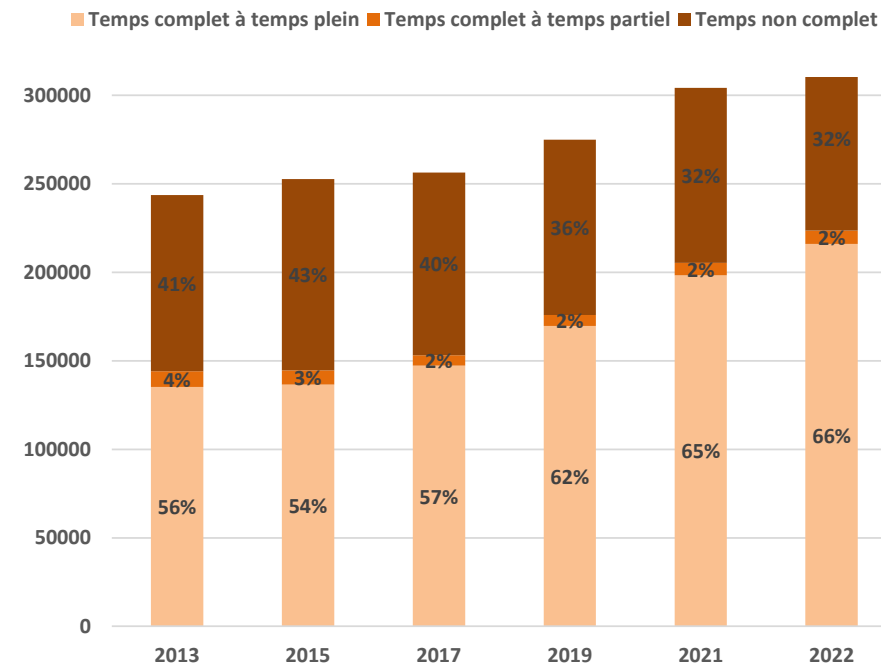


Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Cette répartition des agents selon le type de poste a peu évolué depuis 2013 pour les fonctionnaires. On observe une très légère hausse sur la période de la proportion des emplois à temps complet travaillés à plein temps au détriment des postes à temps non complet et à temps partiel.

Pour les contractuels, les changements sont plus nets, les postes à temps complet pour lesquels les agents travaillent à temps plein progressent nettement depuis 2015 au détriment des postes à temps non complet qui sont passés de 43 % en 2015 à 32 % en 2022.

Figure 4 : Types d'emplois et temps de travail des contractuels occupant en emploi permanent entre 2013 et 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les postes à temps non complet sont davantage créés par les petites collectivités. Les communes de moins de 2 000 habitants et leurs établissements regroupent près d'un tiers des emplois à temps non complet de fonctionnaires (32 %) alors qu'elles regroupent seulement 5 % des emplois de fonctionnaires à temps complet.

Pour les contractuels, ces communes regroupent 25 % des emplois permanents à temps non-complet et seulement 3 % des postes permanents de contractuels à temps complet.

Les autres types de collectivités avec une sur-représentativité des fonctionnaires à temps non complet sont : les communes de 2 000 à 10 000 habitants (20 %), les établissements communaux (8 %), les communautés de communes (7 %), ainsi que les SIVU et SIVOM (6 %) ; ce qui représente 41 % des fonctionnaires à temps non complet contre 22 % des fonctionnaires à temps complet.

Figure 5 : Répartition des fonctionnaires selon le type de structure par type d'emploi

Type de collectivité	Temps non complet	Temps complet
Régions	0,0%	6,2%
Départements	0,8%	15,8%
SDIS	0,1%	4,1%
Centres de gestion et CNFPT	0,1%	0,5%
Commune de moins de 1 000 hab.	22,2%	2,2%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	10,0%	2,7%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	7,3%	3,3%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	4,4%	2,9%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	8,4%	6,6%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	5,8%	6,9%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	5,3%	11,2%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	2,0%	5,1%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	0,6%	1,6%
Commune de plus de 100 000 hab.	2,1%	7,2%
Total Etablissements communaux	8,1%	4,2%
Communauté de commune	7,5%	3,9%
Communauté d'agglomération	3,6%	5,5%
Communautés urbaines et métropoles	0,9%	6,1%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	5,6%	0,7%
Syndicats mixtes	1,2%	2,1%
Autres étab. publics intercom.	3,6%	0,7%
Autres	0,4%	0,4%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

L'écart de répartition entre temps non complet et temps complet, pour les contractuels sur emploi permanent, est assez proche sur les mêmes types de collectivités (40 % contre 24 % des temps complets).

Qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des contractuels, les régions ou les différents organismes départementaux ne comptabilisent que très peu de postes à temps non complet.

Figure 6 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon le type de structure par type d'emploi

Type de collectivité	Temps non complet	Temps complet
Régions	0,1%	5,7%
Départements	0,9%	12,9%
SDIS	0,1%	0,5%
Centres de gestion et CNFPT	0,3%	0,7%
Commune de moins de 1 000 hab.	19,1%	1,7%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	5,8%	1,6%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	4,4%	2,1%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	3,0%	1,9%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	7,6%	5,3%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	7,2%	6,5%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	9,3%	13,5%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	2,1%	5,2%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	1,0%	2,2%
Commune de plus de 100 000 hab.	3,2%	6,5%
Total Etablissements communaux	9,6%	7,6%
Communauté de commune	9,6%	6,2%
Communauté d'agglomération	3,7%	6,7%
Communautés urbaines et métropoles	1,1%	5,1%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	5,8%	1,0%
Syndicats mixtes	1,3%	4,0%
Autres étab. publics intercom.	3,9%	1,3%
Autres	1,0%	1,6%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

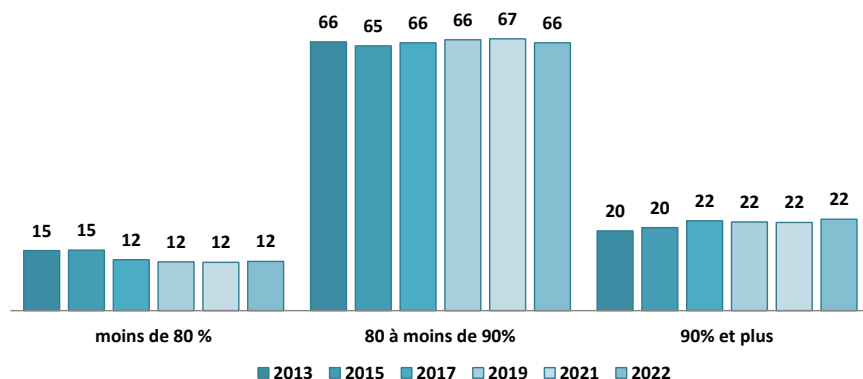
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

TEMPS PARTIEL

Le temps partiel globalement stable en proportion et quotité de travail

En 2022, parmi les agents à temps complet³, 7 % sont à temps partiel. Cette proportion est stable depuis 2021 (8 % entre 2013 et 2019). Les agents à temps partiel dont la quotité de temps de travail est comprise entre 80 % et moins de 90 % sont les plus nombreux : ils représentent 66 % des agents à temps partiel, ratio qui est également relativement stable depuis 2013. Les agents à temps partiel travaillant à 90 % ou plus représentent quant à eux 22 % des agents à temps partiel, ces proportions ayant très peu varié depuis 2017.

Figure 1 : Répartition des emplois permanents à temps partiel de 2013 à 2022 selon la quotité de travail



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le temps partiel plus développé chez les femmes et donc dans les filières où les femmes sont majoritaires

Le niveau de temps partiel des femmes (11 %) est bien plus élevé que celui des hommes (2 %). Le ratio d'agents à temps partiel est donc corrélé à la part des femmes au sein des filières. La part d'agents à temps partiel est la plus élevée dans les filières sociale (15 %), médico-technique et médico-sociale (18 %) ; filières dont les femmes représentent plus de 90 % des agents. Puis

³ Les agents à temps partiel sont ici tous à temps complet

ensuite la filière administrative (10 %) où les femmes constituent plus de 80 % des effectifs d'emploi permanent. A l'inverse, les deux filières où les hommes représentent plus des trois quarts des effectifs (police municipale et incendie-secours) sont celles où la part d'agents à temps partiel est la plus basse (1 %).

Parmi les agents à temps partiel, les hommes sont surreprésentés dans les quotités inférieures à 80 % et les femmes dans celles supérieures à 80 %, surtout la quotité entre 80 % et 90 %. Ces différences sexuées dans le choix de quotité de travail se retrouvent dans les filières en lien avec leurs répartitions femmes-hommes, avec des particularités propres à certaines filières. Notamment les filières police municipale et incendie-secours qui sont majoritairement masculines mais qui ont les proportions d'agents avec la quotité de 80 % à moins de 90 % les plus importantes. A relativiser toutefois, dans la mesure où ces filières ont la plus faible proportion d'agents à temps partiel.

Figure 2 : 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 (en %)		
		Moins de 80 %	de 80 % à moins de 90 %	de 90 % à moins de 100 %
Catégorie hiérarchique				
A	12	8	65	27
B	9	10	68	22
C	5	15	65	20
Sexe				
Femmes	11	9	68	24
Hommes	2	17	60	22
Filière				
Administrative	10	9	67	24
Technique	4	16	63	21
Culturelle	5	17	71	12
Sportive	9	18	61	21
Médico-technique et sociale	18	12	69	19
Sociale	15	9	63	28
Police municipale	1	15	74	11
Incendie-secours	1	12	83	4
Animation	7	17	68	15
Ensemble	7	12	66	22

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet par catégorie hiérarchique (12 % des catégories A, 9 % des catégories B et 5 % des catégories C) est liée à la proportion des femmes dans les temps plein des catégories ; les femmes représentent ainsi 51 % des agents à temps plein de catégorie C, 61 % des temps plein de catégorie B et 66 % des temps plein de catégorie A. Par quotité de travail pour les agents à temps partiel, les répartitions des agents à moins de 80 % et de ceux à 90 % et plus sont liés aux répartitions femmes – hommes par catégorie hiérarchique. Parmi les agents permanents, les femmes représentent 70 % des agents de la catégorie A, 64 % de la catégorie B et 59 % de la catégorie C.

Les agents contractuels ont une quotité inférieure à celle des fonctionnaires

Parmi les fonctionnaires travaillant à temps complet, 8 % sont à temps partiel, contre 3 % parmi les contractuels à temps complet. D'autre part, les contractuels à temps partiel ont des quotités plus réduites : 29 % ont un temps de travail inférieur à 80 % d'un temps plein, contre seulement 11 % des fonctionnaires.

Figure 3 : Répartition des effectifs à temps complet par statut, quotité de temps partiel et type de collectivités (en %)

	Fonctionnaires				Contractuels			
	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Moins de 80 %	de 80 à moins de 90 %	de 90 à moins de 100 %	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Moins de 80 %	de 80 à moins de 90 %	de 90 à moins de 100 %
Régions	7	8	78	15	2	32	52	15
Départements	12	7	66	26	6	19	67	15
SDIS	3	9	78	13	2	48	48	4
Centres de gestion et CNFPT	13	7	69	25	5	18	63	19
Organismes départementaux	10	7	67	26	5	19	66	15
Commune de moins de 1 000 habitants	3	28	55	17	9	79	19	2
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	4	21	60	19	4	62	31	7
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	5	17	61	22	3	42	43	14
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	5	12	67	20	2	41	49	10
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	6	14	66	21	2	44	44	12
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	6	13	64	23	2	26	55	18
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	6	11	67	23	2	19	63	19
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	6	12	65	23	3	48	41	11
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	5	16	60	24	2	21	71	8
Commune de plus de 100 000 habitants	11	12	57	32	3	14	64	22
Ens. des communes	6	13	63	24	3	38	49	14
Ens. Etablissements communaux	12	13	70	17	3	30	60	10
Communauté de commune	8	13	71	17	4	37	55	8
Communauté d'agglomération	8	10	69	21	3	13	69	18
Communautés urbaines et métropoles	7	7	68	25	4	15	62	23
Ens. des EPCI à fiscalité propre	8	10	69	21	4	23	62	15
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	5	20	66	14	5	66	33	1
Syndicats mixtes	6	10	67	24	5	18	63	18
Autres établissements publics intercommunaux	10	12	71	17	3	30	66	4
Ens. des groupements intercommunaux sans FP	7	12	68	20	5	28	58	13
Autres	7	11	68	20	4	13	72	14
Ensemble	8	11	66	23	3	29	57	14

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

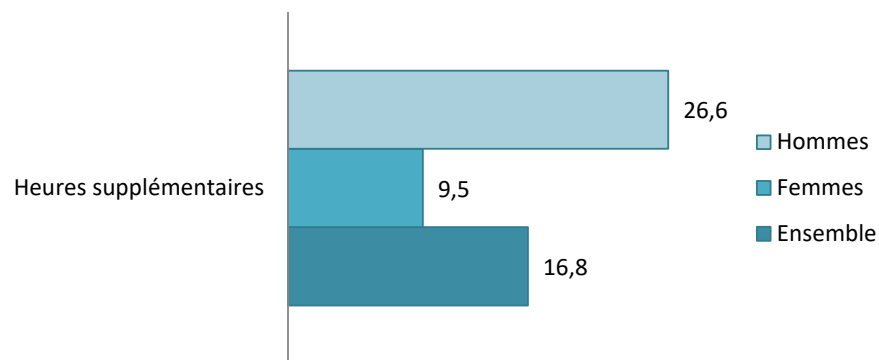
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

En 2022, les agents occupant un emploi permanent ont effectué, en moyenne, 20 heures et 46 minutes « supplémentaires » ou « complémentaires » rémunérées (20 heures et 58 minutes en 2021). Ces heures sont qualifiées de « supplémentaires » ou de « complémentaires » en fonction du type d'emploi occupé (cf. encadré). Les hommes en effectuent davantage : près de 27 heures contre 17 heures pour les femmes.

L'écart de près de dix heures entre les femmes et les hommes est légèrement supérieur sur le champ des agents à temps complet (26 h 38 min pour les hommes contre 9 h 27 min pour les femmes), en lien avec la part importante des agents à temps complet (85 %), et la répartition femmes-hommes qui ne diffère pas sensiblement de celle du total (61 % au total contre 57 % pour les agents à temps complet).

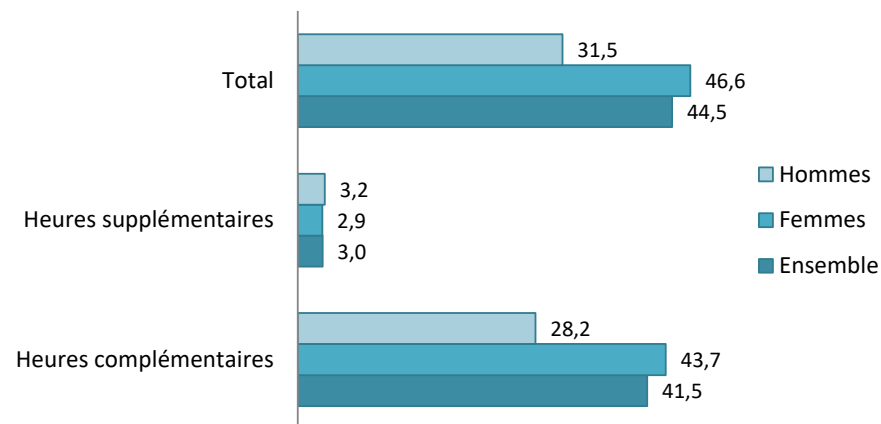
Figure 1 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent à temps complet en 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le reste des agents sont ceux qui sont à temps non complet, ce qui explique par nature pourquoi ce sont les seuls à avoir des heures complémentaires et pourquoi ils ont peu d'heures supplémentaires (voir encadré). Les hommes y sont très minoritaires (14 %) et font beaucoup moins d'heures complémentaires que les femmes (28 h 14 min contre 43 h 44 min pour les femmes).

Figure 2 : Nombre moyen d'heures supplémentaires/complémentaires rémunérées par agent à temps non complet en 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : différence entre heures complémentaires et heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures réalisées au-delà de la durée de travail effectif fixée à 35h00 par semaine.
Sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif fixée à 35h00 par semaine.

Qui fait quoi ?

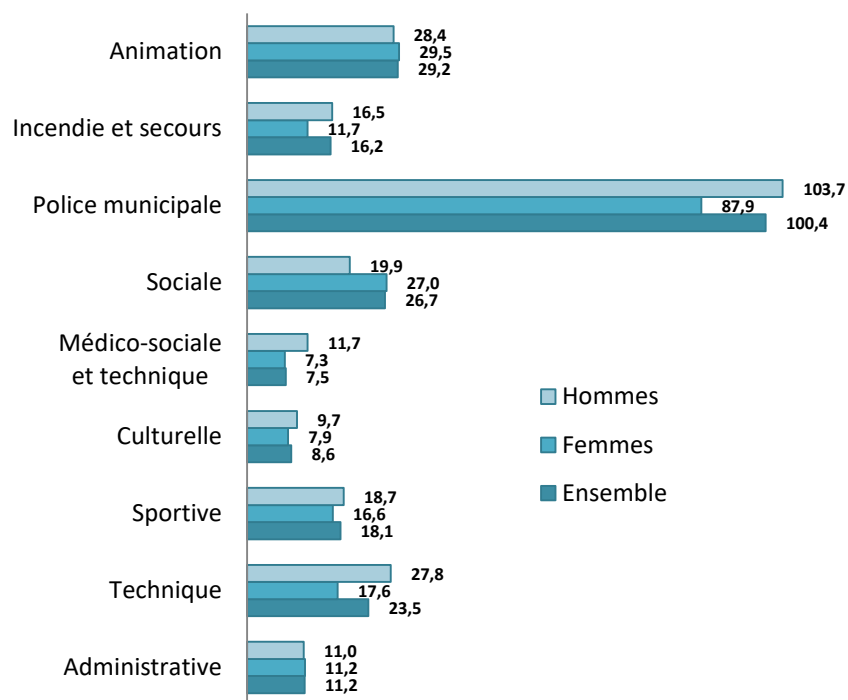
Un agent sur un emploi à **temps complet** travaillant à **temps plein ou à temps partiel** pourra être amené à réaliser des **heures supplémentaires**.

Un agent sur un emploi à **temps non complet** réalisera des :

- **heures complémentaires** au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet jusqu'à 35h00 par semaine s
- et des **heures supplémentaires**, au-delà.

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13975>

Figure 3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées par agent selon la filière en 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées par agents occupant un emploi permanent est très différent d'une filière à l'autre. Ainsi, la filière la plus consommatrice est celle de la police municipale avec plus de 100 heures effectuées en moyenne par les agents au-delà de leur durée de temps de travail annuel en 2022.

C'est également la filière où il y a le plus d'écart sexué sur les heures supplémentaires et complémentaires. En effet, les trois filières où l'écart femmes-hommes est le plus important sur le nombre d'heures sont trois des quatre filières où les hommes sont majoritaires (police municipale, incendie et secours et technique).

La seule filière avec un écart sexué de plus d'une heure en faveur des femmes est la filière sociale où l'écart est de plus de 7 heures au profit des femmes, filière presque exclusivement féminine (96 %).

Ce nombre d'heures varie également en fonction du type de collectivités. Ainsi, les agents travaillant dans les communes ont réalisé en moyenne plus de 24 heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées en 2022, contre moins de 4 heures pour les agents travaillant dans les régions et 9 heures dans les départements. Les communes de plus 50 000 habitants, les communautés urbaines et les métropoles présentent les plus grands écarts sexués par type de collectivités.

Figure 4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées par agent occupant un emploi permanent, selon le sexe et le type de collectivités

	Heures supplémentaires			Heures complémentaires			Total		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Régions	1,8	6,5	3,8	0,0	0,0	0,0	1,8	6,6	3,8
Départements	1,8	21,5	8,7	0,1	0,0	0,1	1,9	21,5	8,8
SDIS	7,4	16,1	14,7	0,1	0,0	0,0	7,4	16,1	14,7
Centres de gestion et CNFPT	3,9	5,3	4,3	1,8	0,8	1,5	5,7	6,1	5,8
Organismes départementaux	2,2	19,3	9,7	0,2	0,0	0,1	2,3	19,4	9,8
Commune de moins de 1 000 habitants	3,9	7,7	5,1	11,2	2,3	8,4	15,1	10,0	13,6
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	7,6	13,2	9,5	14,1	1,6	10,0	21,7	14,8	19,5
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	10,0	18,9	13,3	12,2	1,6	8,3	22,1	20,5	21,6
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	10,7	20,6	14,6	11,9	1,5	7,9	22,7	22,0	22,5
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	11,3	25,1	16,6	11,4	1,9	7,8	22,6	27,0	24,3
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	12,6	31,3	20,0	10,0	2,1	6,9	22,6	33,5	26,9
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	12,9	38,9	23,1	6,2	2,0	4,6	19,1	40,9	27,7
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	13,5	49,3	28,2	4,9	1,3	3,4	18,4	50,6	31,6
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	9,2	40,4	22,1	2,1	1,3	1,8	11,3	41,7	23,9
Commune de plus de 100 000 habitants	8,2	36,2	18,5	4,6	1,1	3,3	12,9	37,2	21,8
Total des communes	10,4	30,4	18,0	8,7	1,7	6,1	19,1	32,2	24,1
Total Etablissements communaux	11,1	12,1	11,3	17,6	7,0	16,3	28,7	19,1	27,6
Communauté de commune	5,0	12,4	7,5	17,7	4,3	13,1	22,7	16,6	20,7
Communauté d'agglomération	6,1	22,7	13,6	7,1	2,0	4,8	13,2	24,7	18,4
Communautés urbaines et métropoles	7,0	36,6	24,5	1,0	0,5	0,7	7,9	37,1	25,2
Total des EPCI à fiscalité propre	5,9	26,3	15,4	9,6	1,9	6,0	15,5	28,2	21,4
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	5,3	17,3	8,1	21,5	3,9	17,6	26,8	21,2	25,7
Syndicats mixtes	6,0	20,3	14,6	4,6	1,0	2,5	10,6	21,3	17,1
Autres étab. publics intercommunaux	22,7	11,3	21,1	58,7	11,7	52,1	81,4	23,0	73,2
Total des groupements intercom. sans FP	11,5	18,9	14,3	29,4	2,6	19,5	40,9	21,5	33,8
Autres	4,3	5,6	4,9	2,9	2,0	2,5	7,2	7,5	7,4
Ensemble	8,1	25,3	14,8	8,7	1,5	5,9	16,9	26,7	20,8

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

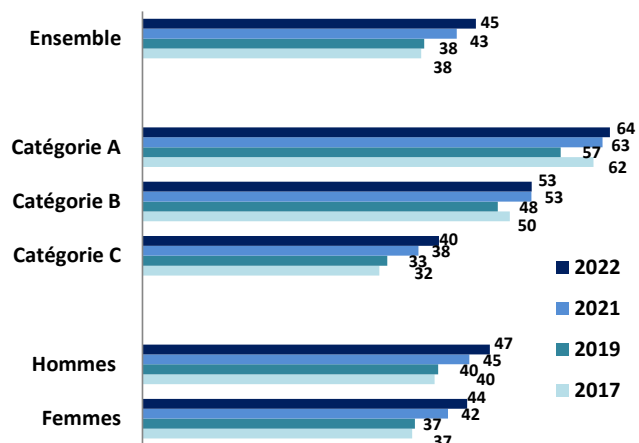
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

COMPTE EPARGNE-TEMPS

Les agents de catégorie A ont plus souvent un compte épargne temps que les autres catégories...

Fin 2022, 789 300 agents de la fonction publique territoriale détiennent un compte épargne temps (CET), soit une hausse de plus de 55 000 agents par rapport à fin 2021. Parmi eux, 111 500 ont ouvert un CET au cours de l'année 2022, contre 92 100 en 2021.

Figure 1 : Part des agents ayant un CET (en %)



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

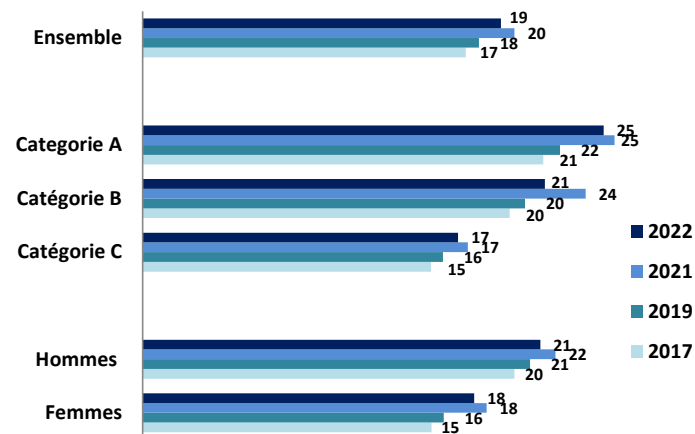
En 2022, la part d'agents de la FPT détenant un CET augmente pour atteindre 45 %. Les agents de catégorie A sont les plus concernés : 64 % d'entre eux détiennent un CET en 2022, contre 53 % des agents de catégorie B et 40 % des agents de catégorie C. Les ratios, par catégorie ou par sexe, stagnent ou augmentent de 1 ou 2 points entre 2021 et 2022.

En 2022, les hommes possèdent plus souvent un CET que les femmes (respectivement 47 % et 44 %). Ce constat n'est pas valable pour toutes les catégories hiérarchiques. Il n'y a pas de différence sexuée dans la catégorie B et la proportion de femmes de catégorie A avec un CET est d'un point inférieur à celle des hommes. C'est principalement dans la catégorie C qu'il y a une différence sur la part d'agents ayant un CET entre les femmes (38 %) et les hommes (44 %).

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

Fin 2022, le cumul total moyen de jours déposés sur un CET atteint 19 jours par agent dans la FPT, soit une baisse d'un jour par rapport à 2021. Ce sont les agents de la catégorie A qui cumulent le plus de jours sur leur CET, en restant stable depuis 2021 (25 jours). Le nombre moyen de jours cumulés par agent ayant un CET est en baisse de 3 jours pour les catégories B (21 jours) et reste stable pour les catégories C (17 jours). Toutes catégories confondues, les hommes ont posé plus de jours sur leur CET que les femmes, en légère baisse pour les hommes et relativement stable pour les femmes.

Figure 2 : Nombre moyen de jours cumulés par agent ayant un CET



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

Comme en 2021, les jours de CET consommés en 2022 le sont majoritairement sous forme de congés (65 %, 62 % en 2021). 33 % ont été indemnisés, puis marginalement 2 % ont été versés au RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique ; respectivement 36 % et 2 % en 2021). L'indemnisation et le versement au RAFP étant conditionnés à la prise d'une délibération par la collectivité ou l'établissement.

Figure 3 : Synthèse sur les agents occupant un emploi permanent ayant un CET au 31 décembre 2022

	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2022	Part des agents l'ayant ouvert en 2022	Part des agents ayant un CET au 31/12/2022 (en %)			Nombre moyen de jours cumulés par agent		
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Régions	25 600	6	29	27	28	23	25	24
Départements	125 500	10	56	51	54	22	25	23
SDIS	21 800	9	57	37	41	23	23	23
Centres de gestion et CNFPT	5 100	9	61	58	61	20	23	21
Organismes départementaux	152 400	10	56	46	52	22	24	23
Commune de moins de 1 000 habitants	5 300	17	5	8	6	13	16	14
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	9 700	16	15	20	17	14	16	15
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	19 200	15	29	35	31	14	16	15
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	20 400	15	38	45	41	15	19	17
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	53 500	14	44	49	46	16	19	17
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	57 600	18	47	51	49	17	20	18
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	99 300	20	52	54	53	16	19	17
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	45 700	19	56	58	56	15	20	17
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	14 000	21	51	54	53	18	22	20
Commune de plus de 100 000 habitants	65 000	9	57	60	58	18	24	20
Total des communes	389 600	16	41	46	43	16	20	18
Total Etablissements communaux	38 800	17	42	41	42	15	18	16
Communauté de commune	35 800	16	41	46	43	15	17	15
Communauté d'agglomération	54 700	16	58	58	58	17	20	19
Communautés urbaines et métropoles	55 900	10	62	61	61	23	24	24
Total des EPCI à fiscalité propre	146 400	14	53	56	54	18	21	20
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	4 500	16	14	30	18	14	17	15
Syndicats mixtes	19 100	13	49	51	50	18	19	19
Autres étab. publics intercommunaux	9 000	17	40	59	42	14	22	16
Total des groupements intercom. sans FP	32 700	15	33	48	39	16	19	17
Autres	3 800	22	42	36	39	17	20	18
Ensemble	789 300	14	44	47	45	18	21	19

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

TELETRAVAIL

Fin 2022, 211 300 agents de la fonction publique territoriale ont télé-travaillé au moins une fois ; ils représentent 12 % de l'ensemble des agents en emploi permanent (9 % en 2021). Les collectivités dont les agents télé-travaillent représentent près de 15 % des collectivités territoriales.

Figure 1 : Modalités (en %) de l'utilisation du télétravail

	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
- avec leur équipement personnel	3	4	5	3	3	4
- de manière ponctuelle	16	14	15	19	17	19
- de manière régulière	52	59	61	58	58	60
- sur des jours fixes	32	39	45	34	37	43
- sur des jours flottants	31	29	26	38	35	33
- un jour par semaine	30	33	34	27	33	33
- deux jours par semaine	14	19	20	22	19	20
- trois jours par semaine	3	4	4	5	4	4

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

L'essentiel de ces agents pratiquent le télétravail à leur domicile, avec un équipement fourni par leur collectivité. La majorité d'entre eux le fait de manière régulière, entre un et deux jours de télétravail par semaine.

La pratique du télétravail (au moins un jour par semaine) a augmenté entre 2021 et 2022, mais a diminué en nombre de jours par semaine. La pratique du télétravail au moins deux jours par semaine concerne un quart des agents contre près d'un tiers en 2021. L'utilisation de trois jours par semaine reste marginale.

Les filières les plus concernées par le télétravail en proportion d'agents sont les filières administrative (30 %, 23 % en 2021), médico-sociale et médico-technique (13 %) et sociale (12 %).

A l'inverse, les filières les moins concernées sont les filières police municipale (0 %), incendie et secours (4 %), ainsi qu'animation (3 %) ; en lien avec la pratique possible du télétravail selon les métiers.

Il y a peu d'écart sexué dans la pratique du télétravail dans la plupart des filières. Cet écart est supérieur à deux points dans les filières incendie et secours (2 points), culturelle et sociale (6 points).

Figure 2 : Proportion d'agents en télétravail par filière et par sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble
Administrative	30	30	30
Technique	5	6	5
Sportive	5	4	4
Culturelle	12	6	9
Médico-sociale et médico-technique	14	13	13
Sociale	12	18	12
Police municipale	1	0	0
Incendie secours	6	4	4
Animation	3	4	3

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Ce sont essentiellement les collectivités les plus grandes qui utilisent le télétravail. Les types de collectivités dont la part d'agents en télétravail dépasse les 15 % sont les régions (18 %), les départements (32 %), les communautés d'agglomération (17 %), les communautés urbaines et métropoles (30 %), ainsi que les syndicats mixtes (22 %).

Les collectivités dont l'essentiel des agents pratique le télétravail de manière régulière sont les régions et les communes de plus de 50 000 habitants.

Figure 3 : Nombre et part d'agent faisant du télétravail par type de collectivité

	Nombre d'agents travaillant en tlt au 31/12/2022	Part de ces agents faisant du tlt de manière régulière	Ratio d'agent faisant du tlt au moins 2 jours par semaine	Part des agents en tlt sur le total d'emplois permanents
Régions	16 700	89	100	18
Départements	74 300	43	14	32
SDIS	4 700	66	33	9
Centres de gestion et CNFPT	4 700	66	48	56
Organismes départementaux	83 700	45	17	29
Commune de moins de 1 000 habitants	800	63	30	1
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	700	72	26	1
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	1 000	72	31	2
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	1 300	66	15	3
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	4 500	70	19	4
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	4 700	74	21	4
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	9 900	72	21	5
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	5 300	100	23	7
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	2 100	100	21	8
Commune de plus de 100 000 habitants	12 700	56	19	11
Total des communes	43 100	65	21	5
Total Etablissements communaux	3 700	53	11	4
Communauté de commune	8 900	78	25	11
Communauté d'agglomération	16 300	69	24	17
Communautés urbaines et métropoles	27 200	40	19	30
Total des EPCI à fiscalité propre	52 400	56	22	19
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	700	71	41	3
Syndicats mixtes	8 400	71	49	22
Autres étab. publics intercommunaux	1 000	70	23	5
Total des groupements intercom. sans FP	10 100	71	46	12
Autres	1 500	83	63	15
Ensemble	211 300	57	25	12

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

D – La formation

I. QUI SONT LES BENEFICIAIRES DE LA FORMATION ?

Dans un contexte de stabilité des effectifs des agents permanents entre 2019 et 2021 et de relance de l'activité de formation à la suite de la pause imposée par la crise sanitaire en 2020, cette section recense et analyse les agents ayant suivi une formation en 2022, à partir des données issues des rapports sociaux uniques (RSU).

I.1 VOLUME ET PROFIL DES AGENTS EN FORMATION

Ce volet présente le nombre et les caractéristiques des agents (titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi permanent) ayant participé à au moins une formation, en fonction de leur statut, de leur genre et de leur catégorie hiérarchique.

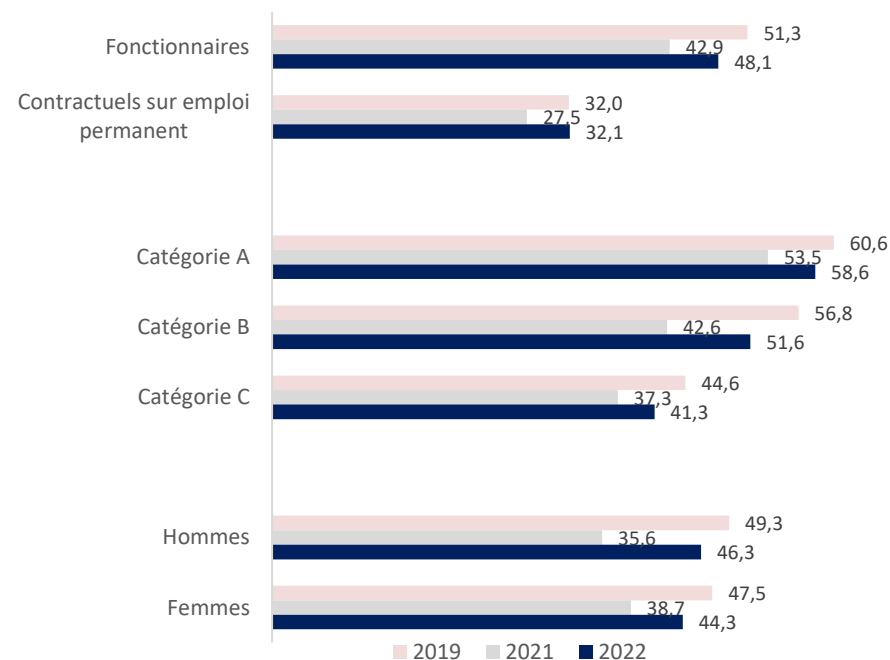
En 2022 le nombre d'agents permanents ayant suivi au moins une formation marque un retour progressif au niveau de 2019

En 2022, 783 800 agents sur emploi permanent (soit 45,1 % d'entre eux), ont suivi au moins une formation. Ce chiffre reste légèrement inférieur à celui de 2019 (-3 points), mais marque une reprise post-crise sanitaire amorcée dès l'année 2021 (+ 5 points).

Cette baisse concerne principalement les fonctionnaires (-3,2 points), les agents de catégorie B (-5,2 points) et de catégorie C (-3,3 points), tandis que les hommes et les femmes sont affectés de manière similaire (-3 points). En revanche, les contractuels sur emploi permanent ne sont pas touchés par cette diminution.

Ce retour progressif au niveau pré-pandémique montre une tendance générale de rattrapage dans l'accès à la formation.

Figure 1 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par statut, catégorie et genre en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

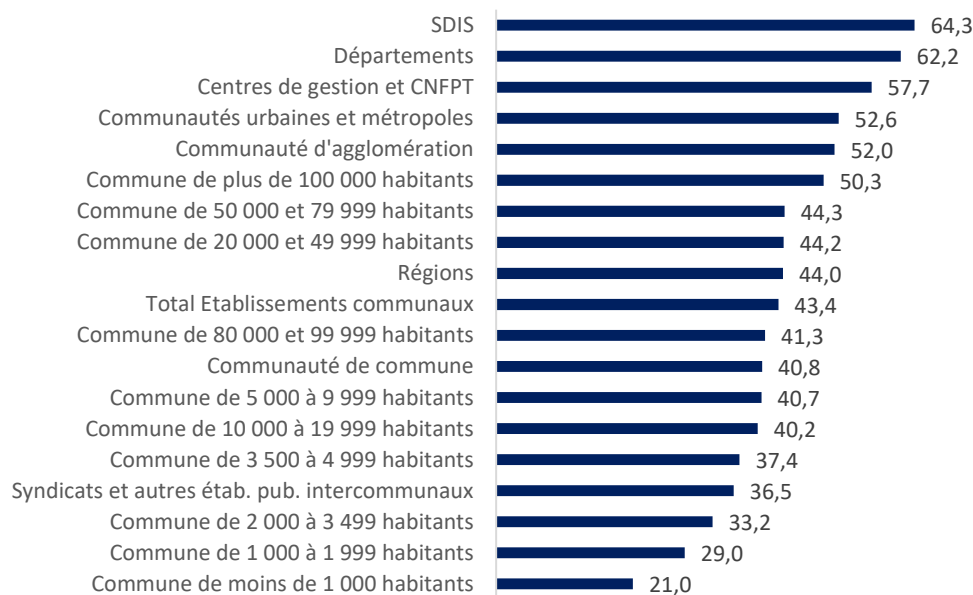
Note de lecture : En 2022, 48,1% des fonctionnaires ont suivi au moins une fois une formation.

Plus d'un agent sur deux formé dans les grandes collectivités

La participation à la formation varie selon la taille et la nature de l'employeur. En 2022, plus de la moitié des agents permanents ont suivi une formation dans les départements, centres de gestion, métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération, ainsi que dans les communes de plus de 100 000 habitants.

Le taux de formation des agents des SDIS est passé de 72,2 % en 2019 à 64,3 % en 2022, soit une forte baisse. La part des agents formés a significativement augmenté dans les centres de gestion et au Centre national de la fonction publique (CNFPT), passant de 43,3 % en 2019 à 57,7 % en 2022. Dans les communes de moins de 3 500 habitants, la proportion d'agents formés reste la plus faible, avec moins d'un tiers des agents concernés.

Figure 2 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par type de collectivité en 2022 (en %)

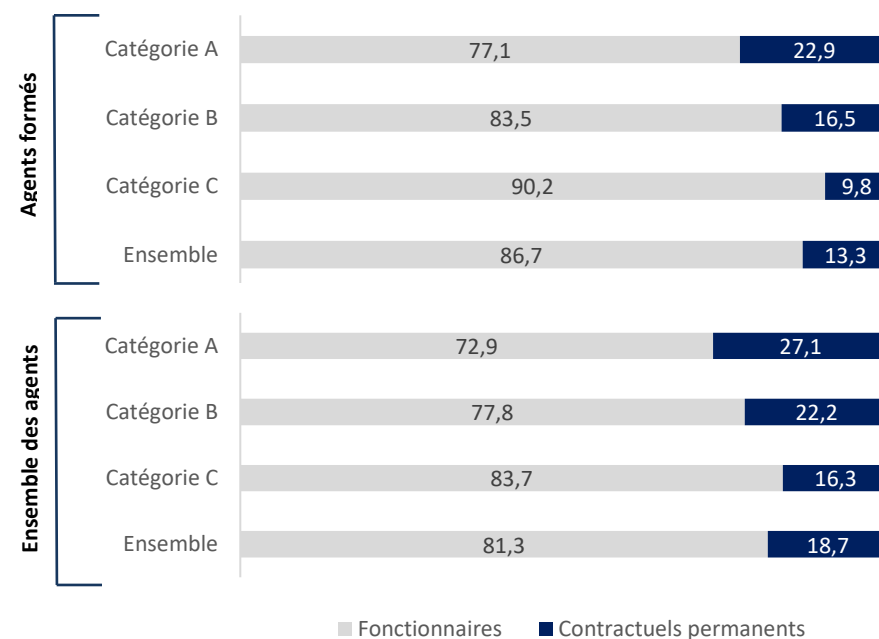


Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale
 Note de lecture : En 2022 64,3% des agents des SDIS ont suivi au moins une fois une formation.
 Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Sous-représentation persistante des contractuels sur emploi permanent dans la formation, malgré une progression

En 2022, alors même que les contractuels représentent 18,7 % de l'ensemble des agents sur emploi permanent, seuls 13,3 % d'entre eux ont suivi une formation. Cette sous-représentation des contractuels parmi les agents formés est commune à toutes les catégories hiérarchiques. Cependant, on observe une progression par rapport à 2019, où leur part n'était que de 10,6 %. Cette augmentation concerne l'ensemble des catégories hiérarchiques, témoignant d'un effort de rattrapage pour les contractuels en matière d'accès à la formation.

Figure 3 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le statut en 2022 (en %)



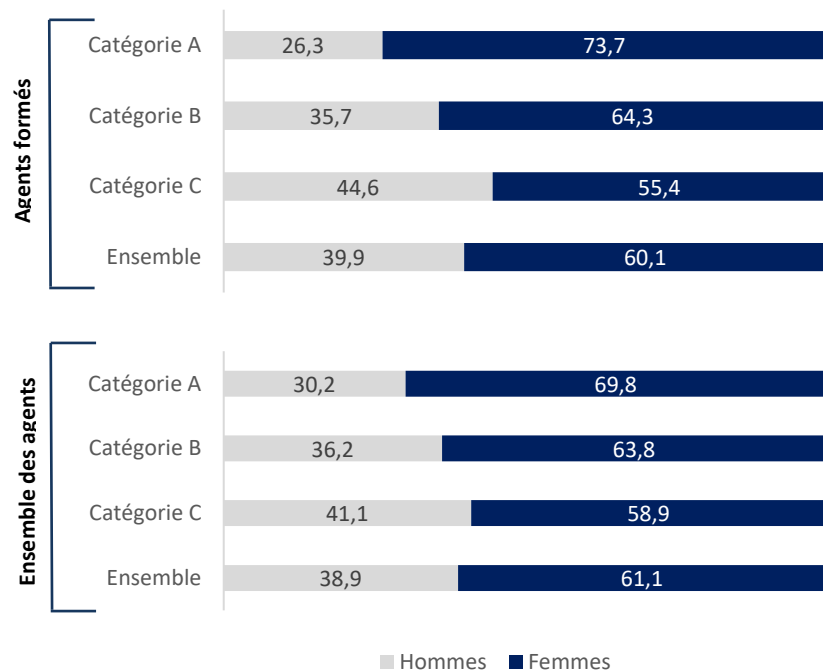
Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale
 Note de lecture : En 2022, 77,1% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont fonctionnaires

Participation des femmes à la formation : une surreprésentation en catégorie A, une sous-représentation en catégorie C

En 2022, les femmes représentent 60,1 % des agents ayant suivi au moins une formation, une proportion légèrement inférieure à leur part dans l'ensemble des effectifs (61,1 %). Les femmes sont surreprésentées au sein de la catégorie A, avec 73,7% des agents formés contre 69,8 % de l'ensemble des effectifs permanents de catégorie A. Elles sont sous-représentées au sein de la catégorie C, ne constituant que 55,4 % des agents formés, contre 58,9 % des effectifs totaux de la catégorie C.

Par rapport à 2019, la part de femmes ayant suivi au moins une formation a augmenté de 58,9 % à 64,3 % au sein de la catégorie B et a diminué de 56,9% à 55,4% au sein de la catégorie C.

Figure 4 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le genre en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de de la fonction publique territoriale
 Note de lecture : En 2022, 73.7% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont des femmes.

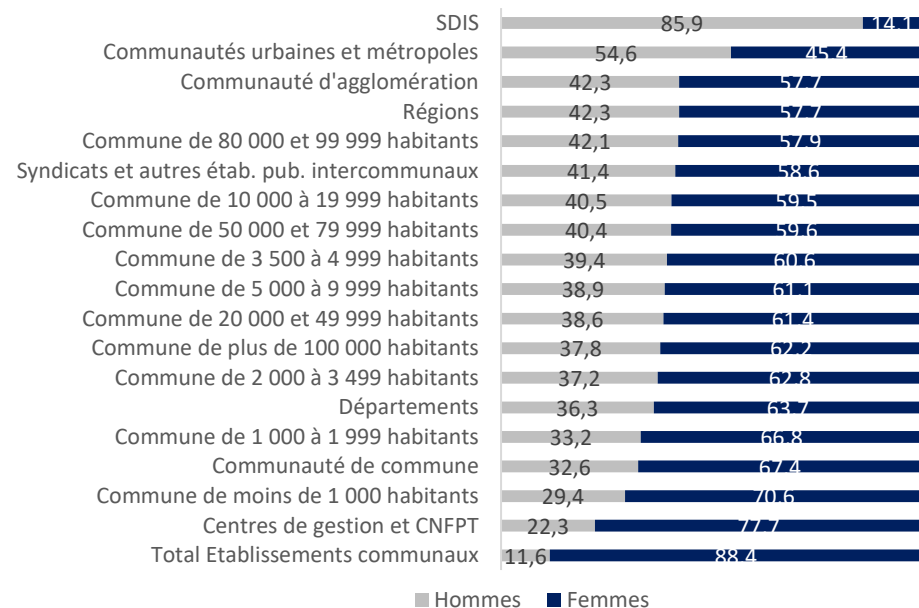
La part des femmes parmi les agents formés reflète leur poids dans les effectifs permanents des collectivités

En 2022, les collectivités où les femmes sont surreprésentées parmi les agents formés sont également celles où elles sont majoritaires parmi les effectifs permanents. Cette tendance, similaire à celle observée en 2019, est valable pour tous les types de collectivités.

Dans les petites communes, les communautés de communes et les départements, où les femmes sont surreprésentées parmi les agents formés, elles constituent également la majorité des effectifs permanents.

Dans les communautés urbaines et métropoles, les communautés d'agglomération, les régions et les SDIS, où la part des femmes formées est plus faible, la proportion de femmes parmi les agents permanents y est également réduite, voire minoritaire, notamment dans les SDIS.

Figure 5 : Répartition des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation selon le genre par type de collectivité en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de de la fonction publique territoriale
 Note de lecture : En 2022 dans les SDIS, 85,9% des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont des hommes.
 Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

I.2 TAUX D'ACCES SELON LA NATURE DE LA FORMATION

Le taux d'accès à la formation est calculé en rapportant le nombre d'agents permanents d'une catégorie hiérarchique ayant suivi au moins une formation dans l'année, quel que soit le type de formation, à l'ensemble des effectifs permanents de cette catégorie. Un agent participant à plusieurs types de formation est comptabilisé une fois par type, mais une seule fois s'il suit plusieurs sessions d'un même type de formation.

Baisse marquée des formations de perfectionnement pour toutes les catégories hiérarchiques depuis 2019

Les formations de perfectionnement, qui concernaient près de la moitié des agents en formation, enregistrent une chute d'environ 8 points pour toutes les catégories hiérarchiques par rapport à 2019. Cette baisse est particulièrement marquée chez les hommes : de 49,9 % en 2019 à 37,5 % en 2022 au sein de la catégorie A et de 39,8% à 30,2% au sein de la catégorie C.

Le taux d'accès aux autres types de formation reste globalement comparable à 2019, après une légère baisse en 2021 liée à la reprise post-crise sanitaire.

Les femmes de catégorie A davantage engagées dans les formations statutaires et de perfectionnement que les hommes

Dans la catégorie A, les femmes ont un taux d'accès plus élevé que les hommes aux formations prévues par les statuts particuliers (+5,4 points) et aux formations de perfectionnement (+10,1 points). En revanche, dans les catégories B et C, ce sont les hommes qui accèdent davantage à ces formations.

Pour les formations de préparation aux concours, examens de la FPT et formations personnelles, les écarts de taux d'accès entre hommes et femmes sont minimes. Ces tendances, déjà présentes en 2019 et 2021, se confirment en 2022.

Définitions

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 à la suite de 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. 2 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale).

Figure 1 : Taux d'accès à la formation par catégorie et type de formation entre 2013 et 2022 (en %)*

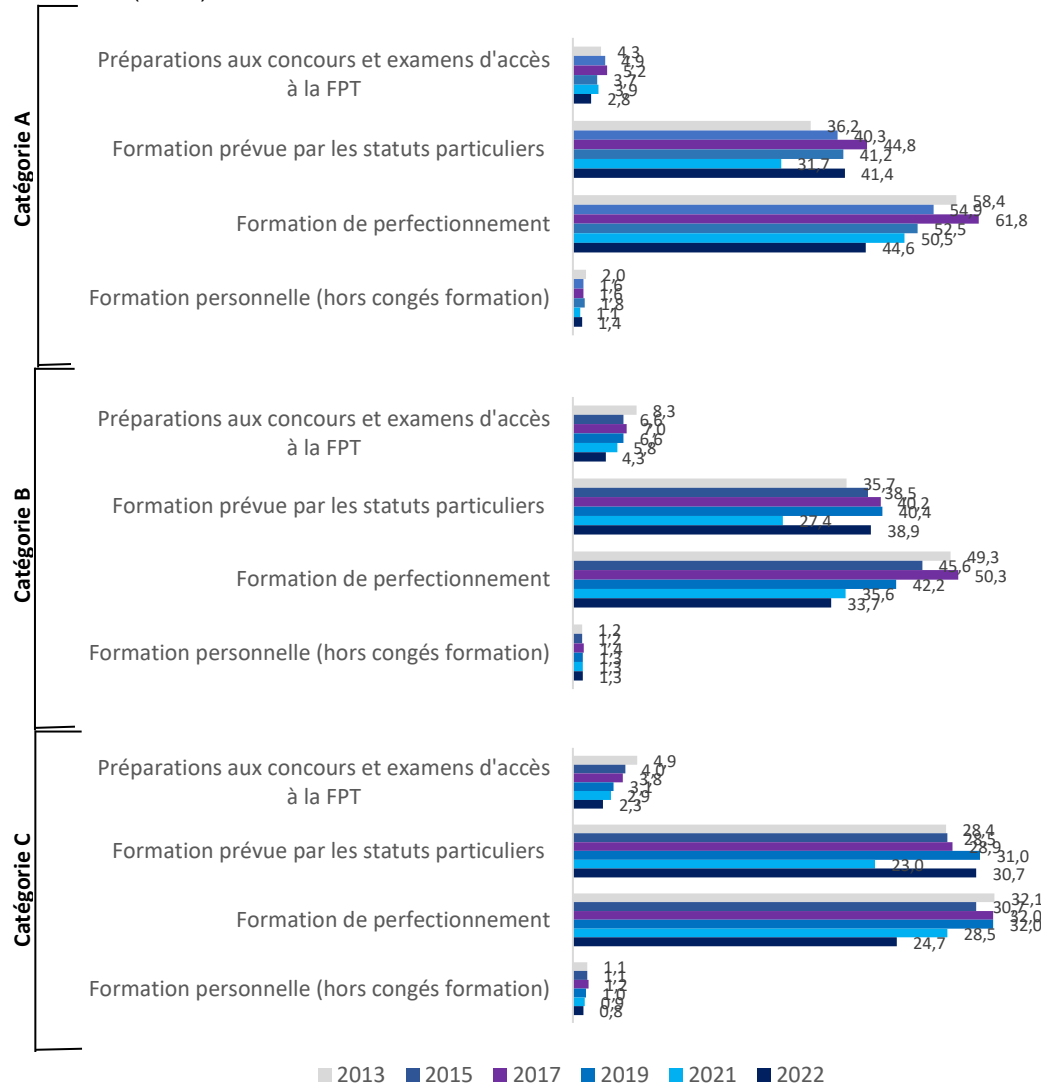
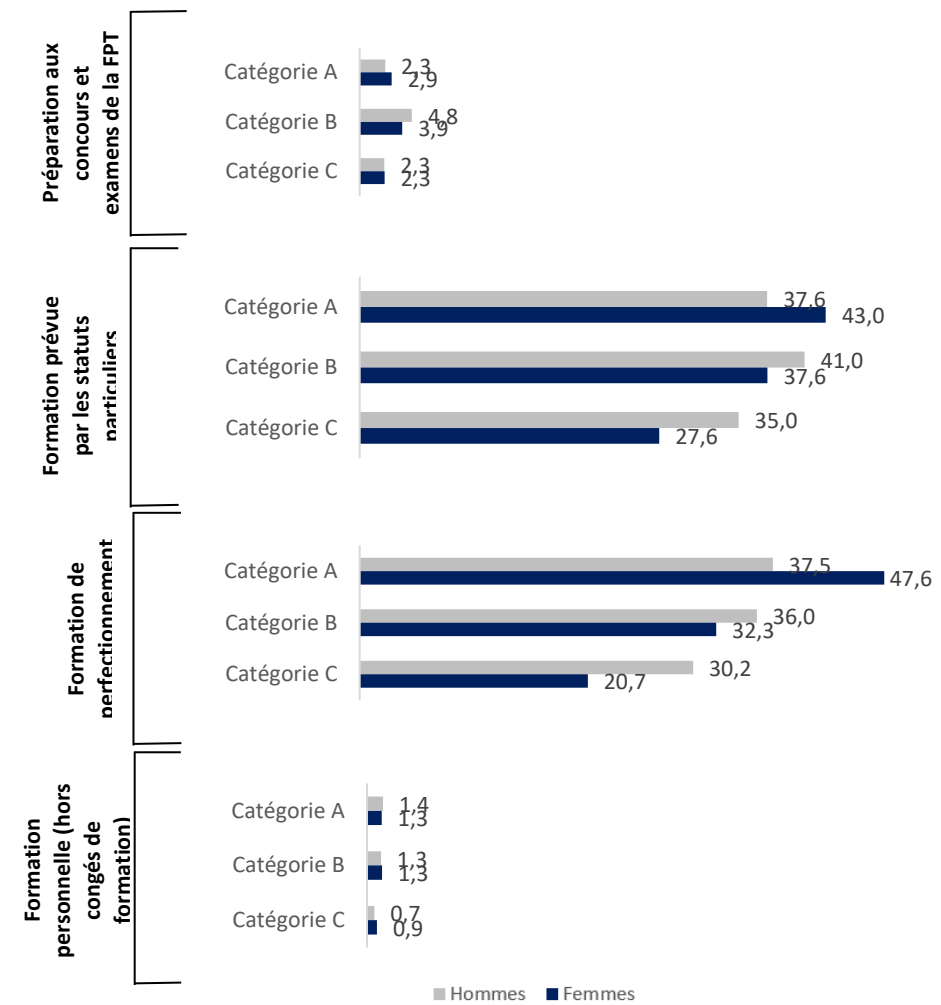


Figure 2 : Taux d'accès à la formation selon le sexe, la catégorie et le type de formation en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : 2,8 % des agents sur emploi permanent de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2022, 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 formation, dans ce cas, il est comptabilisé à chaque type de formation auquel il participe. En revanche, il n'est compté qu'une seule fois s'il participe plusieurs fois au même type de formation. C'est pourquoi ces pourcentages ne doivent pas être sommés au sein d'une même catégorie.

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : 2,3 % des agents sur emploi permanent hommes de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2022, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, contre 2,9 % des agents sur emploi permanent femmes de catégorie A.

II. EFFORT « FORMATION » EXPRIMÉ EN NOMBRE DE JOURNÉE DE FORMATION

II.1 ORDRES DE GRANDEUR

En 2022, les agents de la fonction publique territoriale, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ont bénéficié de 3,52 millions de journées de formation, dont 3,26 millions pour les agents permanents. Ce chiffre représente une baisse de 600 000 journées par rapport à 2019, largement due à l'impact de la crise sanitaire, mais aussi une augmentation de 400 000 journées par rapport à 2021, marquant ainsi un redressement progressif.

II.1.1 Les agents sur emploi permanent

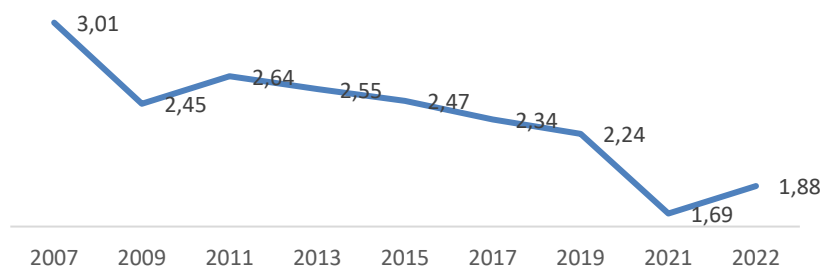
Recul du nombre moyen de journées de formation par agent par rapport à 2019...

En 2022, le nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent s'établit à 1,88 journée, contre 2,24 journées en 2019. Cette baisse significative, malgré la stabilité des effectifs depuis 2019, reflète l'impact de la réduction du temps alloué à la formation en 2021 en raison de la crise sanitaire.

...mais en reprise depuis 2021

Par rapport à 2021, où le nombre moyen était de 1,69 journée, on observe une reprise de l'activité de formation avec une augmentation à 1,88 journée en 2022. Cette tendance montre un retour progressif aux niveaux pré-crise.

Figure 1 : Nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent de 2007 à 2022



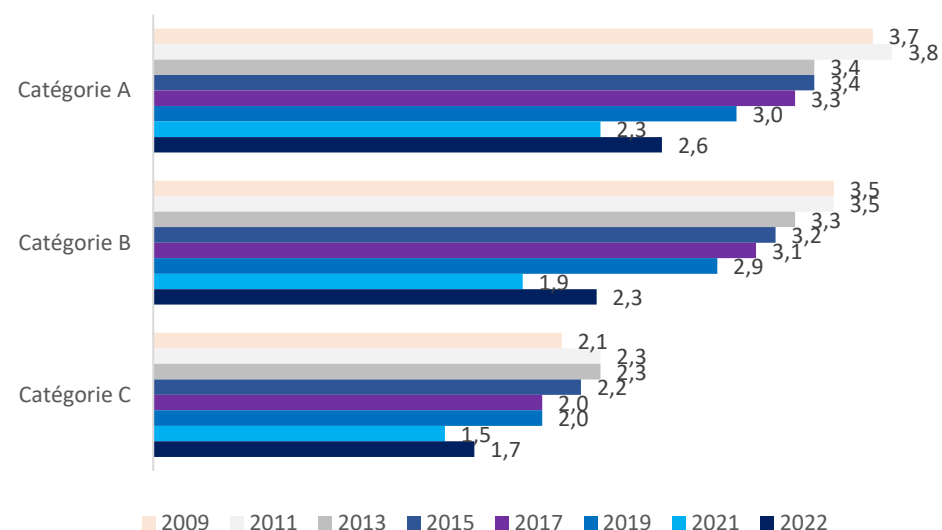
Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Une baisse moins marquée du nombre moyen de journées de formation pour les agents de catégorie C

La diminution du nombre moyen de journées de formation est influencée par le recul du nombre d'agents permanents formés, tout en maintenant des effectifs stables. Dans ce contexte, la catégorie B, qui a enregistré la plus forte baisse du nombre d'agents formés entre 2019 et 2022, présente également la plus importante diminution du nombre de journées de formation par agent, qui passe de 2,9 à 2,3. Dans les autres catégories, le décrochage est moindre : - 0,4 journée au sein de la catégorie A et - 0,3 journées au sein de la catégorie C.

Malgré ces baisses, on observe un rebond du nombre de journées de formation par rapport à 2021 pour toutes les catégories, indiquant une reprise progressive de l'activité de formation suite à la crise sanitaire.

Figure 2 : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par catégorie de 2009 à 2022



Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2022 par les agents sur emploi permanent (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, y compris les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Note de lecture : En 2022, le nombre moyen de journées de formation par agent en catégorie A est de 2,6 journées pour les agents sur emploi permanent de catégorie A

Baisse généralisée du nombre moyen de journées de formation par agent par rapport à 2019, mais stabilisation ou rebond par rapport à 2021

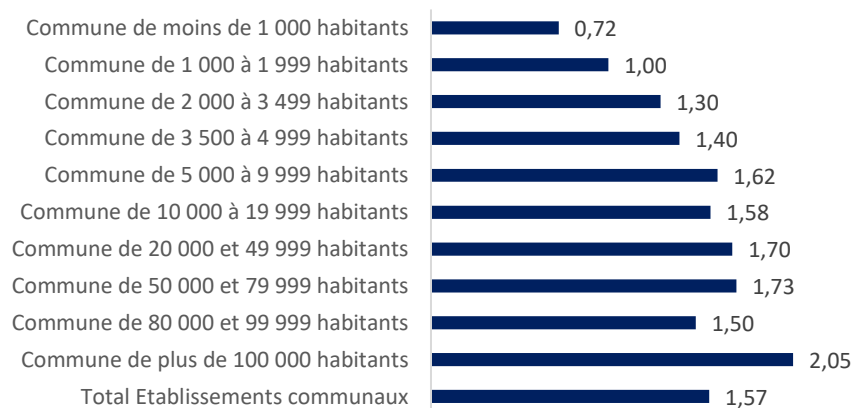
Le recul du nombre moyen de journées de formation par agent permanent observé par rapport à 2019 concerne presque toutes les catégories d'employeurs, mais avec des variations notables (voir graphique 3b).

Les centres de gestion et les SDIS (dont l'activité nécessite le suivi d'un grand nombre de formations obligatoires) affichent des baisses significatives, respectivement de -1,3 journée et -0,9 journée. La baisse est moins marquée pour d'autres types d'employeurs, notamment les départements, où elle est limitée à -0,2 journée.

Les communautés urbaines et métropoles sont le seul type d'employeur à enregistrer une baisse du nombre moyen de journées de formation par rapport à 2021. En revanche, les autres employeurs constatent soit une légère augmentation, soit une stagnation durant la même période.

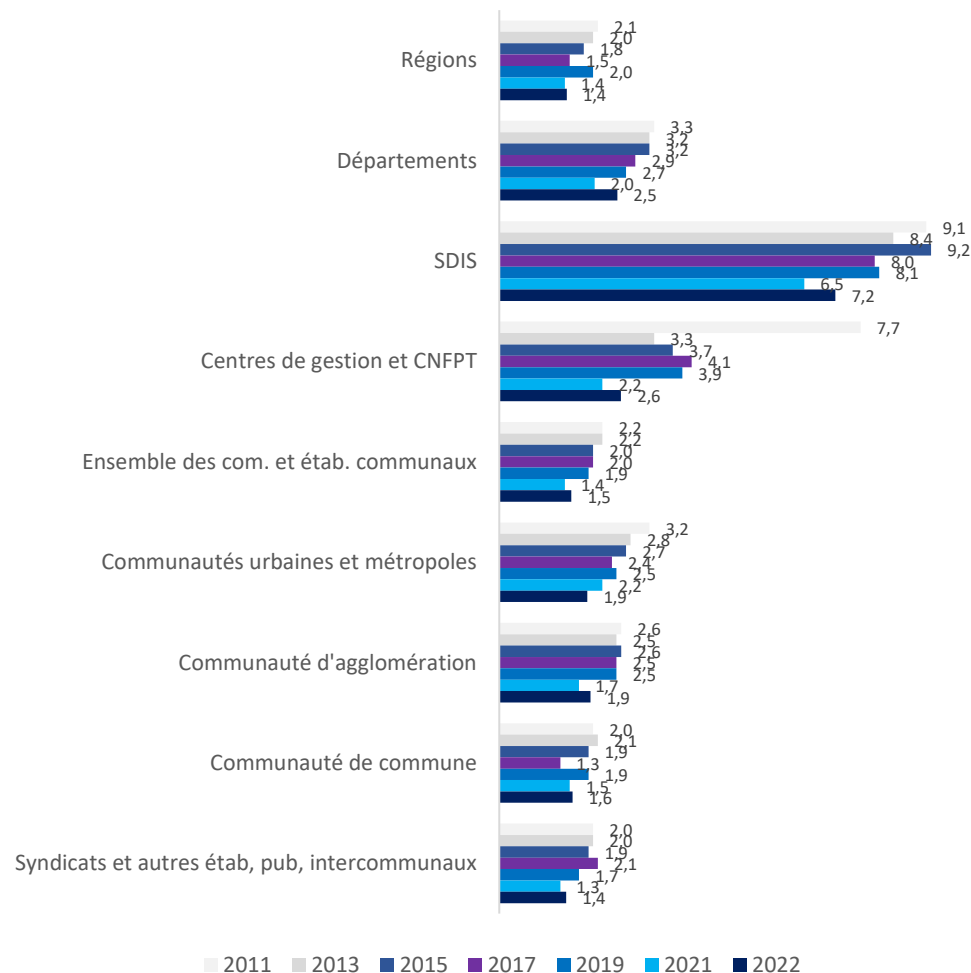
Au niveau communal, une forte corrélation existe entre l'activité de formation, mesurée par le nombre moyen de journées de formation par agent, et la taille de la collectivité. Plus celle-ci est grande, plus ce nombre tend à être élevé (voir graphique 3a).

Figure 3a : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par type de commune en 2022



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 3b : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2011 à 2022



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Note de lecture : En 2022, en moyenne les agents permanent employés par les régions ont suivi 1,4 journées de formation.

II.1.2 Les agents sur emploi non permanent

En 2022, les agents non permanents ont bénéficié en moyenne de 1,2 journée de formation, un chiffre stable par rapport à 2019.

Les apprentis, qui sont les mieux dotés en matière de formation, ont maintenu un nombre de journées de formation moyen stable par rapport à 2019, à 2,8 journées. Cependant, ce chiffre a chuté par rapport à 2021, où il s'élevait à 3,4 journées.

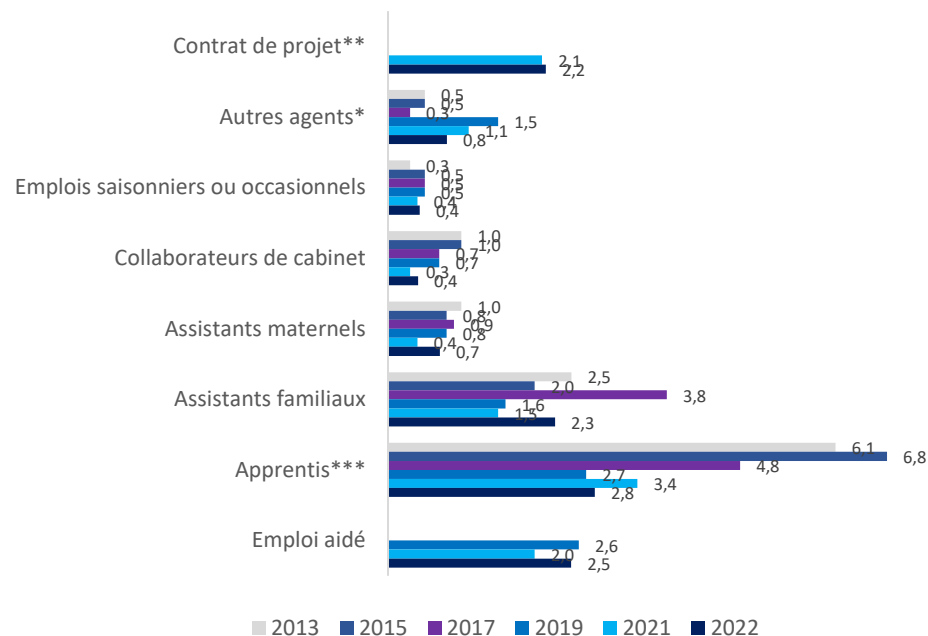
Représentant environ 50 % des effectifs non permanents, les emplois saisonniers ou occasionnels totalisent en moyenne moins d'une demi-journée de formation par an, ce tant en 2019 qu'en 2021 et 2022.

Les assistants familiaux voient leur nombre moyen de journées de formation augmenter par rapport à 2019 et 2021, atteignant 2,3 journées.

Bien que peu nombreux dans les collectivités, les contractuels recrutés sur un contrat de projet ont bénéficié en moyenne de 2 journées de formation.

Le nombre moyen de journées de formation par agent non permanent est le rapport entre le nombre de journées de formation recensées au cours de l'année 2022 et les effectifs d'agents non permanents au 31 décembre. Si aucun agent non permanent n'est présent au 31 décembre, l'effectif comptabilisé est celui dénombré sur l'année. En effet pour identifier les agents non permanents, sont utilisées deux mesures différentes : l'effectif en stock (rémunéré au 31 décembre 2022) et sur la période (ayant été rémunéré au moins une fois dans l'année). Les chiffres présentés ci-dessous sont calculés à partir des effectifs des agents non permanents rémunérés au 31 décembre 2022.

Figure 4 : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par type d'emploi de 2013 à 2022



* Agents non classables dans les catégories précédentes.

** Désormais, on trouve dans le Rapport Social Unique des informations sur les contractuels recrutés sur un contrat de projet

*** Hors formation initiale

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2022, le nombre moyen de journées de formation est de 2,8 journées pour les apprentis

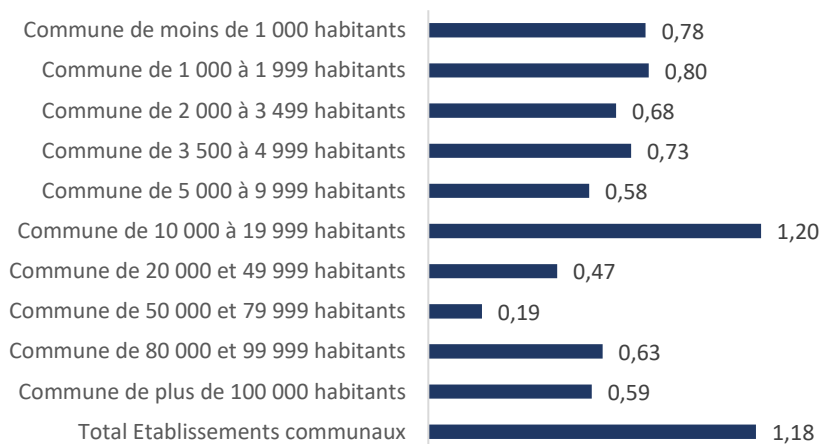
Un nombre moyen de journées de formation délivrées aux agents sur emploi non permanent variable selon le type d'employeur

Par rapport à 2019, le nombre moyen de journées de formation varie significativement selon le type d'employeur : il est en baisse pour les régions, en hausse pour les départements, les SDIS et les syndicats, et stable pour les autres types d'employeurs.

Dans les communautés de communes, le nombre moyen de journées de formation pour les agents non permanents reste stable par rapport à 2019, mais affiche une baisse par rapport à 2021, passant de 2,1 journées à 0,9 journée.

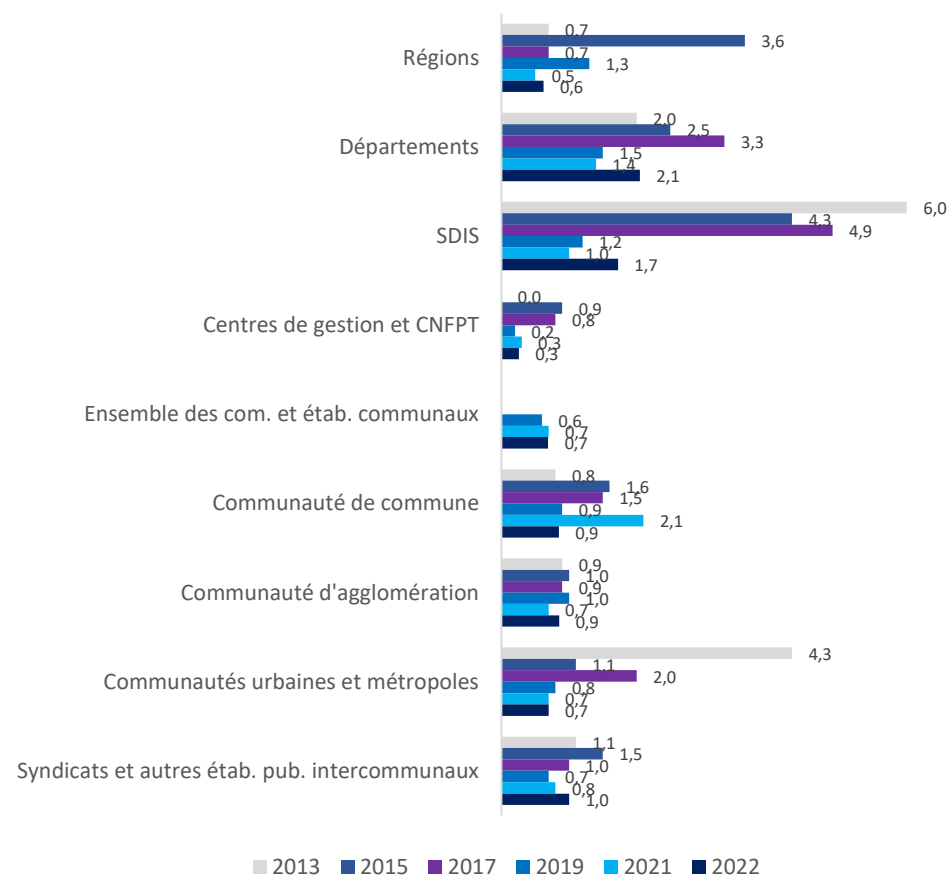
Les variations observées dans le nombre de journées de formation par agent non permanent peuvent être en partie attribuées à la mobilité intrinsèque des agents, liée à la nature de leur statut. Contrairement aux agents permanents, le nombre de journées de formation pour les agents non permanents ne semble pas dépendre de la taille des communes (voir figure 5a).

Figure 5a : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par taille de commune en 2022



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 5b : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par type de collectivité de 2013 à 2022 *



* Agent des collectivités "Autre" non représentés

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

II.2 TYPES DE FORMATION

Les formations prévues par les statuts particuliers et les formations de perfectionnement constituent à elles seules 91,8 % des formations suivies par les agents en 2022.

Une journée de formation sur deux est consacrée aux formations prévues par les statuts particuliers, en augmentation depuis 2013, particulièrement depuis 2019

Les formations prévues par les statuts particuliers sont composées des formations d'intégration et des formations de professionnalisation. Elles sont obligatoires à la suite de la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois. Ainsi, les formations d'intégration ont pour but de sensibiliser les agents à leur nouvel environnement professionnel et de les aider à adopter les valeurs du service public. Les formations de professionnalisation accompagnent les évolutions significatives dans le parcours professionnel des agents ou doivent être suivies périodiquement conformément au statut particulier de chaque cadre d'emplois. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, tous les agents territoriaux sont astreints à suivre les actions de formation d'intégration et de professionnalisation à l'exception des agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 pour une durée inférieure à un an.

En 2021, ces formations représentaient près de la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent, elles ont connu une forte augmentation de 5,4 points entre 2021 et 2022.

Les formations de perfectionnement, qui visent à développer ou acquérir de nouvelles compétences, comptent pour 36,7 % des journées de formation dispensées en 2022, soit une baisse de 3,7 points par rapport à 2019. Ces formations sont plus couramment suivies par les agents de catégorie A, qui y consacrent près de la moitié de leurs journées de formation. En revanche, les agents de catégorie B et C privilégient les formations prévues par les statuts particuliers, représentant respectivement 54,8 % et 57,3 % de leurs journées de formation, contre 48,0 % pour les agents de catégorie A.

La préparation aux concours et examens de la FPT permet aux agents de mettre à jour leurs connaissances et de se préparer aux épreuves écrites et orales. Elles représentent 6,0 % des journées de formation, marquant une baisse d'un point depuis 2019. Les agents de catégorie A et C participent moins souvent à ces formations (5,5 %) par rapport aux agents de catégorie B.

Les formations personnelles, qui relèvent d'une initiative individuelle de l'agent et nécessitent une décharge partielle de service, concernent seulement 2,2 % des agents sur emploi permanent en 2022. Cette proportion reste relativement stable selon la catégorie hiérarchique.

Figure 1 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2013 et 2022 (en %)*

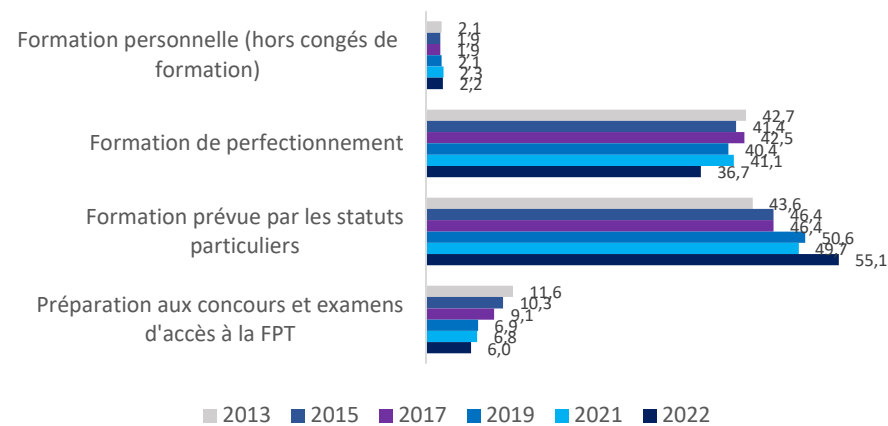


Figure 2 : Répartition des journées de formation par type de formation et catégorie hiérarchique en 2022 (en %)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT	5,5	8,3	5,5	6
Formation prévue par les statuts particuliers	48	54,8	57,3	55,1
<i>dont formation d'intégration</i>	10	14,4	16,3	14,8
<i>dont formation de professionnalisation</i>	37,9	40,3	41	40,3
Formation de perfectionnement	44,1	34,3	35,2	36,7
Formation personnelle (hors congés de formation)	2,4	2,6	2,1	2,2
Ensemble	100	100	100	100

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2022, 5,5 % des journées de formation des catégories A ont été consacrées à des préparations aux concours et examens d'accès à la FPT.

Les formations prévues par les statuts particuliers sont plus fréquentes au sein des communautés de communes, des centres de gestion et du CNFPT ainsi que des communes de taille moyenne

Dans ces structures, la part des formations prévues par les statuts particuliers atteint près de 70 %, soit 15 points de plus que la moyenne observée dans l'ensemble des collectivités. Ce phénomène est particulièrement marqué dans le cas des centres de gestion et du CNFPT, où le nombre de formations de professionnalisation est élevé.

À l'inverse, les régions, les départements et les communes de plus de 100 000 habitants se distinguent par une proportion importante de formations de perfectionnement, qui représente près de 50 % de leurs journées de formation.

En ce qui concerne la préparation aux concours, les communes de 50 000 à 79 999 habitants, les communautés urbaines et métropoles, ainsi que les départements, affichent un nombre plus élevé de journées de formation consacrées à cette activité. La part des journées de formation pour cette catégorie atteint respectivement 7,6 %, 8,0 % et 7,9 %.

Les communes de 80 000 à 99 999 habitants se démarquent par leur taux de participation aux formations personnelles (hors congé formation), qui, bien que généralement peu sollicitées par les agents des collectivités, captent ici 6,0 % des journées de formation.

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation et type de collectivité en 2022 (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 (hors congés formation)	Total
Régions	5,4	44	13	31	48,7	1,9	100
Départements	7,9	38,4	10	28,4	51,8	1,9	100
SDIS	5,7	60	27,8	32,2	33,7	0,5	100
Centres de gestion et CNFPT	7,4	70,2	10,2	59,9	19,9	2,5	100
Commune de moins de 1 000 habitants	4,4	52,6	18	34,6	37,7	5,3	100
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	3,4	57,7	16,9	40,8	33,8	5,2	100
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	3,7	60,2	17,1	43,2	33,4	2,7	100
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	3,8	70,4	17,7	52,7	23,8	2	100
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	3,5	69,7	16,4	53,3	24,3	2,6	100
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	4,7	70,7	15,8	55	23,2	1,3	100
Commune de 20 000 à 49 999 habitants	6,2	58,5	12,5	46	33,6	1,8	100
Commune de 50 000 à 79 999 habitants	7,6	58,1	11,8	46,3	32,1	2,2	100
Commune de 80 000 à 99 999 habitants	6,2	51,7	10,2	41,5	36	6	100
Commune de plus de 100 000 habitants	6,2	45,8	14,7	31	45	3,1	100
Etablissements communaux	4,4	54,2	12,3	41,9	36,2	5,2	100
Total communes et établissements communaux	5,2	59,2	14,4	44,8	32,8	2,8	100
Communauté de commune	5,5	65,2	14,6	50,6	26,8	2,5	100
Communauté d'agglomération	7,2	63,3	11,3	52	28,4	1,1	100
Communautés urbaines et métropoles	8	49,9	10,1	39,8	39,1	3	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	4,4	60,6	15,5	45,1	32,3	2,7	100
Autres	7,8	53,5	11,7	41,8	37	1,7	100
Ensemble	6	55,1	14,8	40,3	36,7	2,2	100

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : 5,4 % des journées de formation sur emploi permanent réalisées par les agents travaillant au sein des régions l'ont été au titre de la préparation aux concours d'examens d'accès à la FPT

II.3 ORGANISMES DE FORMATION

La répartition des journées de formation des agents territoriaux selon l'organisme de formation est présentée successivement pour les agents sur emploi permanent et les agents sur emploi non permanent.

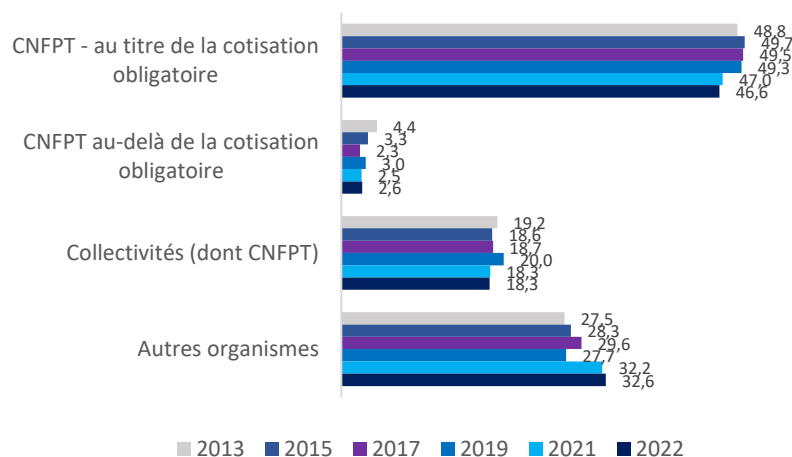
II.3.1 Les agents sur emploi permanent

La part des formations assurées par d'autres organismes que le CNFPT en augmentation depuis 2019

Le CNFPT est seul compétent pour dispenser les formations obligatoires, prévues par les statuts particuliers, et perçoit à ce titre la cotisation obligatoire. Pour les autres types de formation, des organismes extérieurs peuvent intervenir. En 2022, près de la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent sont assurées par le CNFPT : 46,6 % le sont au titre de la cotisation obligatoire et 2,6 % au-delà de cette cotisation.

Les journées de formation dispensées par d'autres organismes progressent sensiblement pour représenter en 2022 presque un tiers du total (32,6 %). Cette forte hausse avait déjà été observée en 2021.

Figure 1 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent selon l'organisme de formation entre 2013 et 2022 (%)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités développent également des formations en interne, y compris via des formations intra réalisées par le CNFPT. Ces dernières s'adressent principalement aux agents de catégorie C, pour qui elles représentent 21,0 % des journées de formation, contre environ 14 % pour les agents des catégories A et B.

La hausse des journées de formation assurées par des organismes extérieurs depuis 2019 concerne l'ensemble des catégories d'agents. Les agents de catégorie A restent les plus concernés, avec 41,2 % des journées de formation dispensées par ces organismes en 2022.

Figure 2 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et catégorie hiérarchique en 2022 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Catégorie A	44,5	0,8	13,5	41,2	100,0
Catégorie B	50,7	1,7	13,9	33,7	100,0
Catégorie C	46,0	3,3	21,0	29,7	100,0
Ensemble	46,6	2,6	18,3	32,6	100,0

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2022, 44,5 % des journées de formation des agents de catégorie A ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

Le CNFPT principal organisme de formation des petites collectivités

Dans les communautés de communes et les petites communes, environ deux tiers des formations des agents permanents ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire. Ce chiffre diminue toutefois pour les communes de plus de 20 000 habitants.

A l'échelle des différents types de collectivités, des spécificités existent quant à la part des journées de formation assurées par les collectivités elles-mêmes : ainsi les SDIS, en raison de leur activité spécifique, assurent 70 % de leurs journées de formation en interne. Les communes de strate importante ont également tendance à prendre en charge elles-mêmes un certain nombre de formations.

Le recours à des organismes extérieurs par les collectivités n'est pas homogène. Les syndicats, métropoles, et autres communautés urbaines figurent en tête des établissements concernés, avec respectivement 42 % et 43,4% des formations.

Comparativement à 2019, la hausse de la prise en charge des formations par d'autres organismes s'explique en partie par une augmentation de 6 points pour les départements (au détriment des collectivités) et de 9 points pour les régions (au détriment du CNFPT).

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2022 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Régions	41,8	0,1	23,8	34,2	100
Départements	38,7	0,5	21,2	39,5	100
SDIS	7,8	0,1	70	22,1	100
Centres de gestion et CNFPT	65,5	0,3	6,3	27,9	100
Commune de moins de 1 000 habitants	68,5	1,4	2,4	27,7	100
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	67,3	2,3	1,4	29	100
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	64,2	3,2	1,7	30,9	100
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	70,7	4,7	1,4	23,2	100
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	66,8	6	2,1	25,1	100
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	64,9	6,9	3,1	25,2	100
Commune de 20 000 à 49 999 habitants	56,7	6,6	7,7	29	100
Commune de 50 000 à 79 999 habitants	52,2	3,9	10,9	33	100
Commune de 80 000 à 99 999 habitants	47,8	4,9	20,7	26,7	100
Commune de plus de 100 000 habitants	42,8	5,1	16,9	35,3	100
Etablissements communaux	49,4	0,5	9,8	40,2	100
Communes et établissements communaux	57,4	4,8	7,6	30,1	100
Communauté de commune	65,9	1,4	2,4	30,3	100
Communauté d'agglomération	52,8	1,4	9	36,8	100
Communautés urbaines et métropoles	39,9	0,2	16,5	43,4	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunau	51,3	1,5	5,2	42	100
Autres	53,5	0,4	3,9	42,2	100
Ensemble	46,6	2,6	18,3	32,6	100

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2022, 41,8 % des journées de formation inter des agents sur emploi permanent des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

II.3.2 Les agents sur emploi non permanent

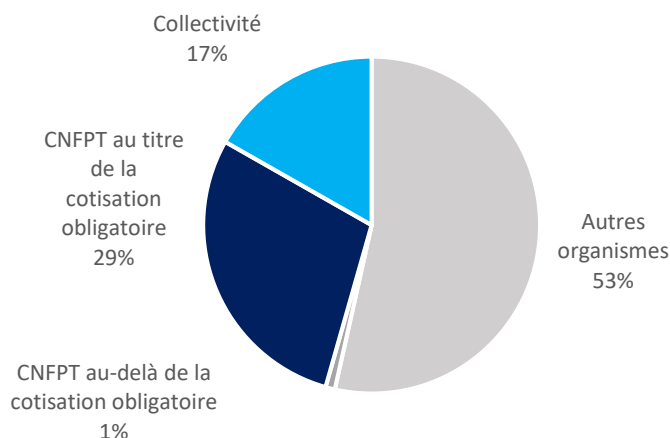
Par rapport à 2019, diminution des formations dispensées par les collectivités

Les formations dispensées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire ont augmenté, passant de 24 % à 29 % des journées de formation. De même, les formations dispensées par d'autres organismes ont également progressé, passant de 45 % à 53 %. Cependant, celles-ci sont en baisse par rapport à 2021, où elles atteignaient 64 %.

Les formations dispensées par les collectivités, quant à elles, affichent une nette baisse par rapport à 2019, diminuant de 30 % à 17 % des journées de formation (13 % en 2021).

Pour les assistants maternels, la part des formations dispensées par d'autres organismes a considérablement augmenté, passant de 35,1 % en 2019 à 54,8 % en 2022, tandis que celles dispensées par les collectivités sont tombées de 26,7 % à 10,4 % sur la même période. En revanche, pour les assistants familiaux, la part des formations dispensées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire a vu une hausse significative, passant de 15,4 % en 2019 à 34,9 % en 2022.

Figure 4 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent selon l'organisme de formation en 2022



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 5 : Répartition du nombre de journées de formation par catégories d'agents sur emploi non permanent et par organisme de formation en 2022 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	32,1	0	0	67,9	100
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	34,7	1,5	12,5	51,3	100
Apprentis	3,6	1,3	5,8	89,3	100
Assistants familiaux	34,9	0,7	34,9	29,4	100
Assistants maternels	34,4	0,4	10,4	54,8	100
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	21,8	0,7	8	69,5	100
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	28,9	1	9	61,1	100
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	25,2	0,2	7,8	66,8	100
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	40,1	0,5	12,6	46,8	100
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	13,4	0	11,1	75,5	100
Vacataires (hors jury de concours)	27,8	0	11,1	61,1	100
Ensemble	28,8	0,9	16,8	53,5	100

Note de lecture : durant l'année 2022, 32,1 % des journées de formation des accueillants familiaux ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

En 2022, 21,3 % des journées de formation des agents sur emploi non permanent issus des conseils régionaux ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

En 2019, les SDIS dispensaient en interne la quasi-totalité des journées de formation de leurs agents sur emploi non permanent (à hauteur de 98,6 %). En 2022, ce chiffre a chuté à 82,0 %. Pour les communes, à l'exception de celles de moins de 1 000 habitants, les journées de formation des agents sur emploi non permanent sont majoritairement assurées par d'autres organismes.

Figure 6 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2022 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Régions	21,3	0	35,1	43,7	100
Départements	31,2	0,7	30	38,1	100
SDIS	7,5	0,2	82	10,3	100
Centres de gestion et CNFPT	60,4	0	8	31,5	100
Commune de moins de 1 000 habitants	21,8	0,6	35,1	42,5	100
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	22,8	0,5	9,8	66,8	100
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	27,2	0,7	11	61,1	100
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	28,3	0,5	4,9	66,3	100
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	46,8	3,4	2,1	47,6	100
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	18,2	0,2	2,1	79,6	100
Commune de 20 000 à 49 999 habitants	19,4	0,8	6	73,9	100
Commune de 50 000 à 79 999 habitants	23,3	0	15,3	61,4	100
Commune de 80 000 à 99 999 habitants	6,9	0	30	63,1	100
Commune de plus de 100 000 habitants	13,8	0,3	8,2	77,7	100
Etablissements communaux	55,4	0,5	4,1	40	100
Communes et établissements communaux	28,4	0,7	7,4	63,4	100
Communauté de commune	32,1	1	2,9	64,1	100
Communauté d'agglomération	25,2	0,2	22,1	52,6	100
Communautés urbaines et métropoles	20	4,4	18	57,6	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	19	4,4	5,2	71,3	100
Autres	29,2	0	8,2	62,7	100
Ensemble	28,8	0,9	16,8	53,5	100

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2022, 21,3 % des journées de formation des agents sur emploi non permanent 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.

II.4 DURÉE CONSACRÉE À LA FORMATION

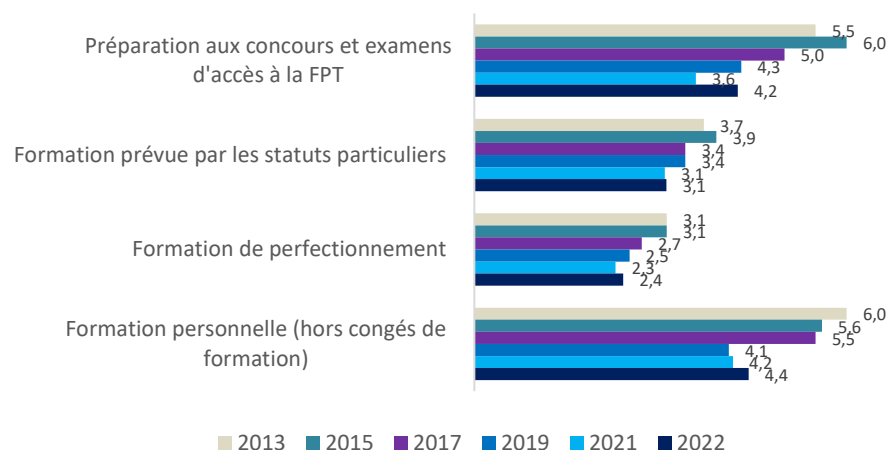
La durée moyenne des formations prévues par les statuts particuliers en léger recul, celles des formations personnelles en légère hausse

Les formations prévues par les statuts particuliers et de perfectionnement, qui représentent environ 90 % des journées de formation, affichent entre 2019 et 2022 une légère baisse de 0,3 et 0,1 journée, respectivement.

Concernant la préparation à des concours, la durée moyenne de formation revient à peu près à son niveau de 2019 après une chute en 2021.

Les formations personnelles se distinguent désormais par une durée moyenne de 4,4 jours, en hausse de 0,3 journée par rapport à 2019.

Figure 1 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2013 et 2022 (en jours)

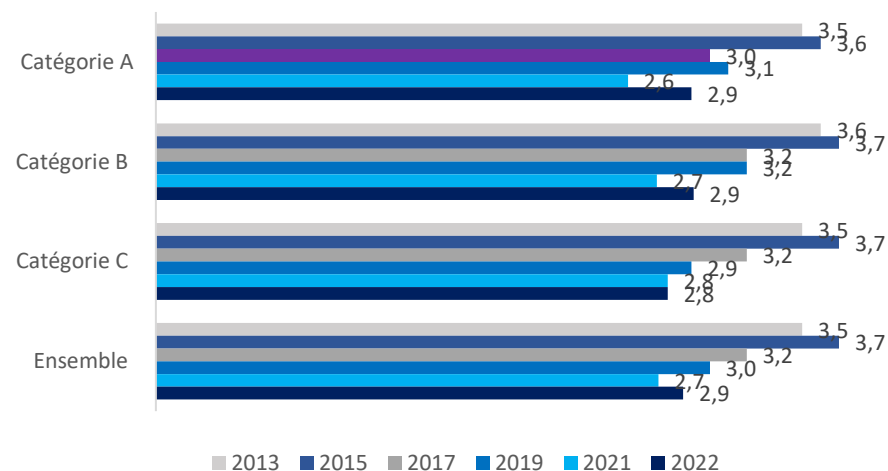


Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Légère baisse de la durée moyenne de formation pour toutes les catégories par rapport à 2019

Une légère baisse de la durée moyenne de formation est constatée pour toutes les catégories d'agents sur emploi permanent par rapport à 2019, notamment pour les catégories A et B, qui affichent des baisses de 0,2 et 0,3 journée, respectivement. Cependant, toutes les catégories d'agents connaissent une légère hausse par rapport à 2021, témoignant d'une reprise de l'engagement en formation dans le contexte post-crise sanitaire.

Figure 2 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par catégorie entre 2013 et 2022 (en jours)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

La durée moyenne de formation correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2022 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) rapporté au nombre total d'agents ayant suivi une formation au cours de l'année 2022.

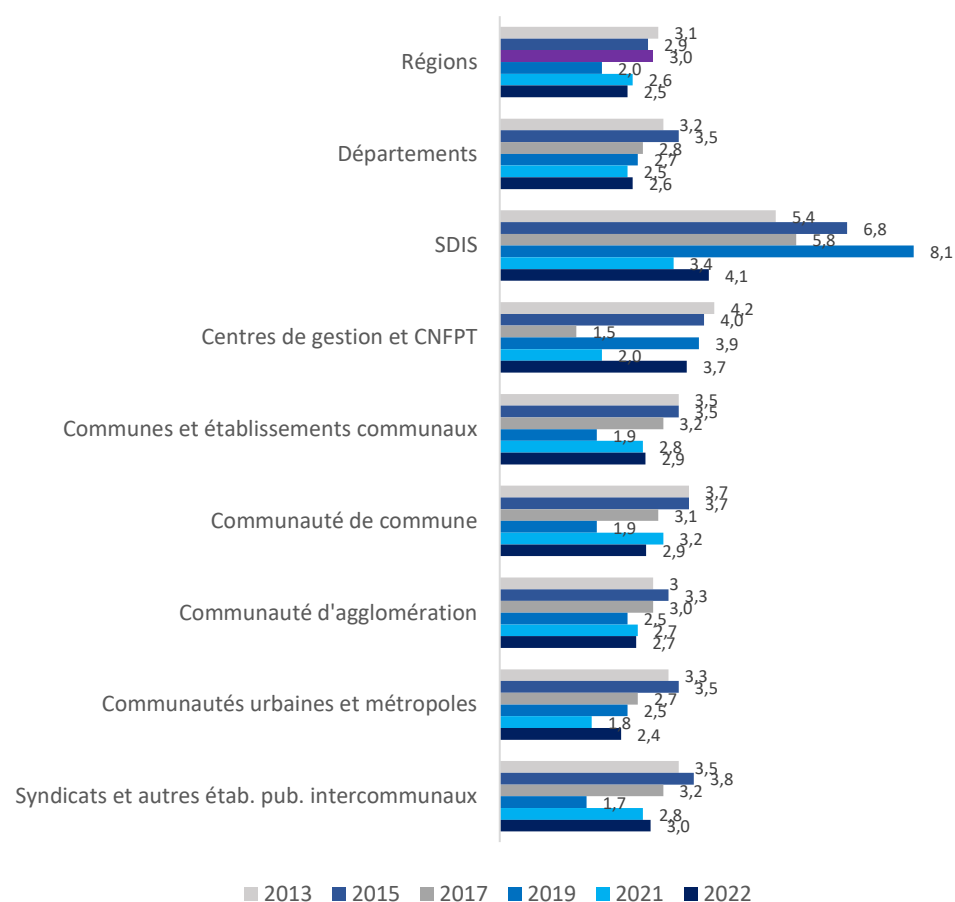
La durée moyenne de formation des agents permanents diffère selon les collectivités

Par rapport à 2019, la durée moyenne de formation au sein des SDIS connaît une forte baisse, passant de 8,1 jours à 4,1 jours.

En revanche, toujours par rapport à 2019, elle est en hausse pour les régions, les communes et établissements communaux, les communautés de communes et les syndicats.

Certains types d'employeurs montrent un nombre moyen de jours de formation proche de celui de 2019, avec cependant une forte baisse en 2021. Il s'agit des centres de gestion et du CNFPT (3,9 en 2019, 2,0 en 2021, 3,7 en 2022) et dans une moindre mesure des communautés urbaines et métropoles.

Figure 3 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2013 à 2022



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale
Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

III. OUTILS DE FORMATION À L'INITIATIVE DE L'AGENT

Les outils de formation initiés par les agents eux-mêmes sont peu mobilisés dans la fonction publique territoriale. Le principal dispositif, le Compte Personnel de Formation (CPF), a remplacé le droit individuel à la formation (DIF) en 2017. Deux autres outils, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le bilan de compétences (BC), sont également disponibles, mais leur utilisation demeure limitée. Chaque année, le nombre de bénéficiaires de ces dispositifs diminue.

III.1 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Moins de 20 000 agents permanents sont partis en formation dans le cadre du CPF en 2022

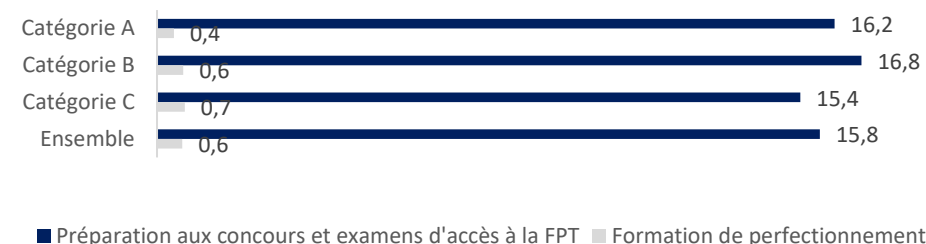
En 2022, seulement 20 000 agents permanents ont recouru au CPF, représentant 2,6 % de l'ensemble des agents permanents formés. Ce chiffre marque une baisse de 53,5 % par rapport à 2019, où 43 000 agents avaient utilisé ce dispositif. Parmi ceux ayant recours au CPF, 10 300 agents ont suivi des formations de perfectionnement et de préparation aux concours.

Le CPF est principalement utilisé pour des formations de perfectionnement, environ 50 % des cas, mais ne couvre que 0,6 % des agents permanents bénéficiant de ce type de formation. Pour la préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, le CPF concerne 15,8 % des agents permanents bénéficiaires. Ce taux de couverture est relativement homogène entre les différentes catégories d'agents. En revanche, en 2019, 21,1 % des agents permanents de catégorie C ayant suivi une préparation aux concours l'avaient fait dans le cadre du CPF, contre 14,9 % pour les agents de catégorie A.

La baisse du nombre de bénéficiaires du CPF s'accompagne d'une baisse équivalente du nombre de journées de formations correspondant

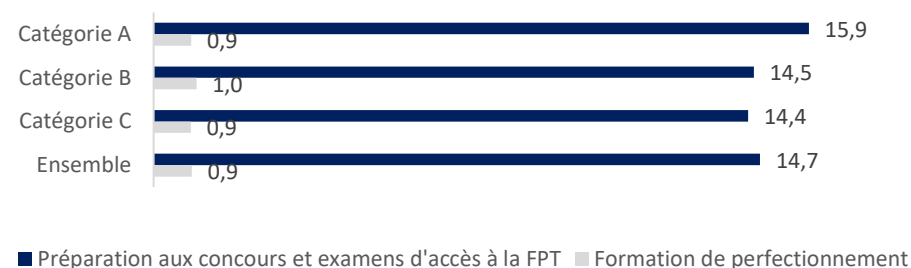
La diminution continue du nombre d'agents permanents ayant suivi une formation via le CPF s'accompagne d'une baisse proportionnelle du nombre de journées de formation correspondantes. Ainsi, le nombre de journées de formation CPF est passé de 150 000 en 2019 à 65 000 en 2021, puis à 57 500 en 2022. Comme pour la part des agents utilisant le CPF, la part des journées de formation utilisées dans ce cadre varie peu selon les catégories, alors qu'en 2019, les agents de catégorie C étaient plus concernés par ce dispositif.

Figure 1 : Part des agents utilisant le CPF selon la catégorie et le type de formation en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale
Note de lecture : durant l'année 2022, 16,2 % des agents de catégorie A ayant suivi une formation de préparation aux concours l'ont été dans le cadre du CPF.

Figure 2 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF selon la catégorie et le type de formation en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Un recours encore peu répandu parmi les agents permanents

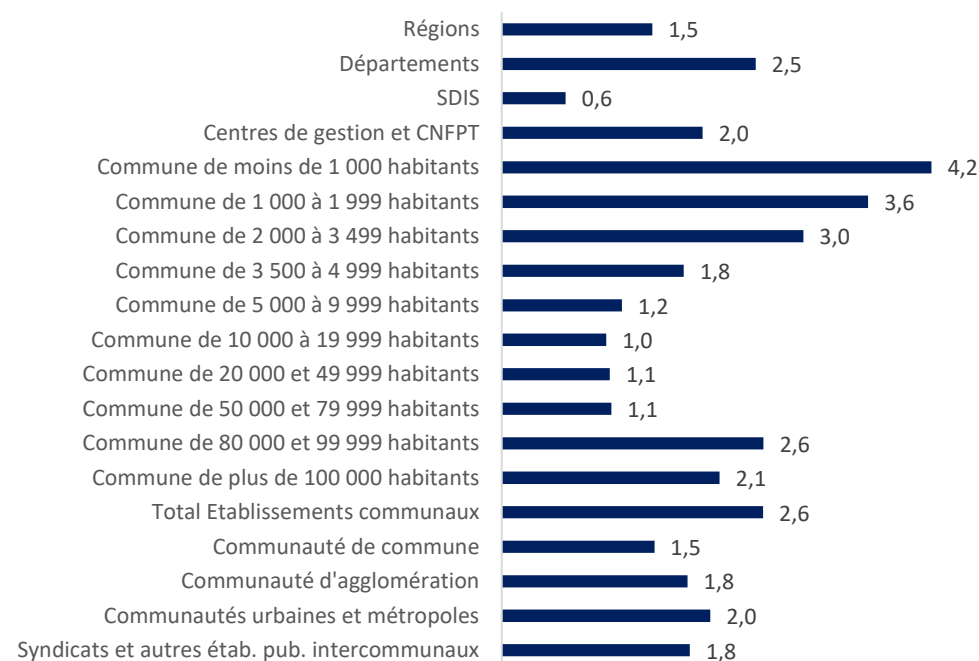
Le nombre réduit de journées de formation CPF consacrées en moyenne par les agents permanents s'accompagne d'un faible taux d'utilisation de ce dispositif. Cette situation s'explique principalement par l'obligation pour les agents de disposer d'un nombre suffisant d'heures, ce qui nécessite une épargne de ces heures sur le long terme. Cela réduit *de facto* le nombre d'agents candidats chaque année au CPF. De plus, ce dispositif reste encore méconnu des agents.

En 2022, le nombre moyen de journées utilisées par agent permanent sur ce dispositif est plus de trois fois plus faible qu'en 2019. Cette forte baisse affecte surtout les agents permanents de catégorie C, premiers utilisateurs du dispositif CPF.

Le recours au CPF par les agents permanents présente des différences notables selon le type de collectivités

Le recours au CPF par les agents permanents présente des variations significatives selon le type de collectivité. La part des journées de formation issues du CPF est la plus élevée dans les communes de moins de 3 500 habitants. En revanche, les communautés de communes et autres syndicats, qui étaient les plus concernés auparavant, ne se distinguent plus en 2021.

Figure 3 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents permanents par type de collectivité en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Note de lecture : Dans les régions, 1,5 % des journées de formation effectuées par les agents permanents le sont dans le cadre du CPF.

Le CPF dans la fonction publique territoriale

Le CPF a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation dans la limite de 150 heures cumulable sur 8 ans. Ce compte est alimenté de 24 heures par an les 5 premières années puis de 12 heures par an les 3 années suivantes. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié mais nécessite l'accord de son employeur. Dans la fonction publique territoriale, les actions accessibles au CPF 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 CPF. A titre de comparaison, en 2018, 383 000 dossiers de formation ont été acceptés au titre du CPF pour les salariés du secteur privé. A noter que les agents de catégorie C sans diplôme peuvent se constituer un crédit d'heures de formation dans la limite de 400 heures maximum.

Un recours au CPF équivalent à ceux des permanents, mais un nombre de journées de formation très faible

Chaque année, la part des journées de formation CPF dans l'ensemble des journées de formation des agents non permanents connaît de fortes variations. Cela suggère une instabilité dans l'engagement des agents non permanents envers le CPF, possiblement en lien avec la nature fluctuante de leurs emplois et les différents besoins de formation qui en découlent.

En 2022, un peu plus de 1 100 agents non permanents ont utilisé le CPF, un chiffre en forte baisse par rapport à 2019, où 5 000 agents avaient eu recours à ce dispositif. Cela représente environ 3 % des agents non permanents ayant suivi une formation la même année, soit à peu près la même proportion que celle observée chez les agents permanents. Cependant, les journées de formation sont particulièrement faibles, représentant moins de 1 % de l'ensemble du temps alloué à la formation dans cette catégorie, contre 1,8 % pour les agents permanents. Les apprentis, les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé, ainsi que les agents en emplois saisonniers et occasionnels, captent près de 90 % des journées de formation CPF, une tendance qui s'est maintenue depuis 2019. Cependant, la part des agents en emploi aidé a considérablement diminué, passant de 43 % à 23,8 %, tandis que celle des agents en emplois saisonniers ou occasionnels a fortement augmenté, passant de 26,6 % à 46,6 %.

Figure 4 : Répartition des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents non permanents selon le type d'emploi en 2022 (en %)

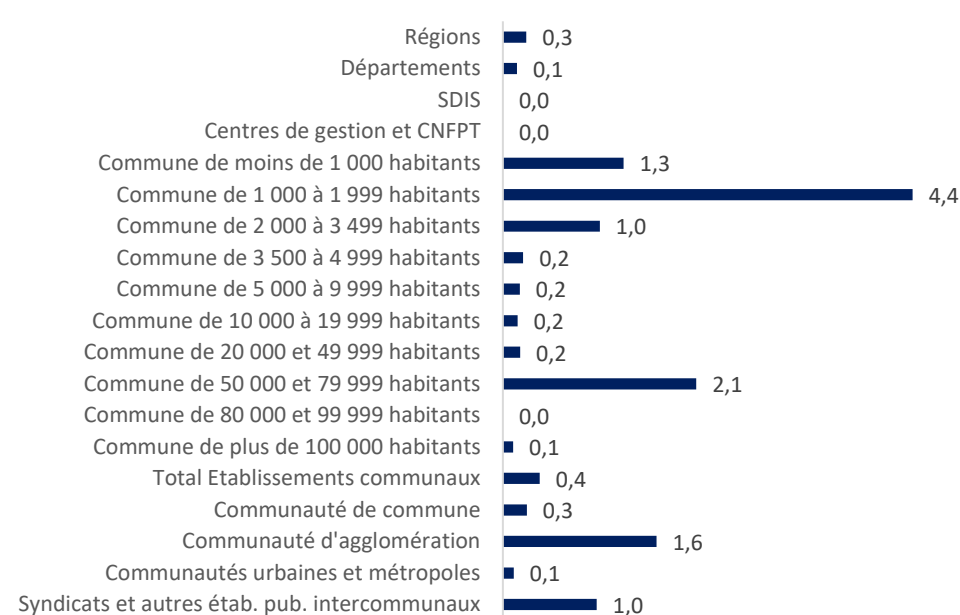


Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Le nombre de journée de formation des agents non permanents encadré par le CPF est d'autant plus faible que l'employeur est de grande taille

La part des journées de formation utilisées dans le cadre du CPF dépasse rarement 1%, sauf dans les communes de 1 000 à 1 999 habitants (4,4%), les communes de 50 000 à 79 999 habitants (2,1%) et les communautés d'agglomération (1,6%).

Figure 5 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents non permanents par type de collectivité en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale
Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

III.2 LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) ET LES BILANS DE COMPETENCE

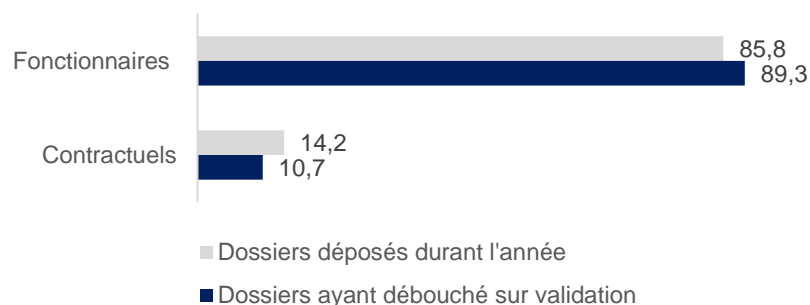
La VAE reste encore peu développée dans la fonction publique territoriale.

Avec 2 500 dossiers soumis en 2022, hausse significative par rapport à 2021 et niveau proche de celui de 2019

En 2022, on observe une hausse significative des dossiers soumis, atteignant 2 500 dossiers par rapport à 1 600 en 2021. Ce chiffre se rapproche des niveaux de 2019, où 2 840 dossiers avaient été déposés.

En 2022, 85,8 % des dossiers de VAE déposés concernent des fonctionnaires. Les contractuels sur emploi permanent représentent quant à eux 14,2 % des dossiers. Les fonctionnaires sont également surreprésentés parmi les dossiers ayant débouché sur une validation, générant 89,3 % des dossiers validés.

Figure 1 ; Répartition des dossiers de VAE selon le statut en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : Durant l'année 2022, 85,8% des dossiers de VAE ont été déposés par des fonctionnaires. Ces derniers représentent 89,3% des dossiers ayant débouché sur une validation.

D'après les derniers chiffres mis à disposition par la DARES dans le cadre du Jaune Budgétaire 2024 (« formation professionnelle »), 50 800 dossiers de candidature relatifs à la VAE dans les différents ministères certificateurs ont été jugés recevables en 2021. Parmi eux 30 900 candidats se sont présentés devant un jury en vue de l'obtention de tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme et 18 200 d'entre eux ont obtenu une validation totale.

Près de 2 100 bilans de compétences financés par les collectivités territoriales

La grande majorité des bilans de compétences et bilans professionnels financés par les collectivités territoriales concernent les fonctionnaires (90,5%) et les communes et établissements communaux (43,3%)

La 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, aujourd'hui inscrit à l'article L422-1 du code général de la fonction publique.

PRECISIONS MÉTHODOLOGIQUES SUR L'EXPLOITATION DE LA PARTIE FORMATION

Cette synthèse s'appuie sur l'exploitation de 15 478 rapports sociaux uniques de collectivités et établissements territoriaux qui ont renseigné la thématique « Formation » (nombre d'agents et nombre de journées) parmi les 27 440 ayant transmis leurs rapports sociaux uniques au titre de l'année 2022, soit un taux de réponse (sur le total des collectivités ayant répondu aux RSU) de 56,4 % contre 51% en 2019, voir tableau ci-après. Néanmoins, les non-réponses ont fait l'objet d'un redressement. L'exploitation des données relatives à la thématique "formation" des rapports sociaux uniques s'articule autour des éléments suivants :

- Les agents ayant participé à au moins une formation en 2022 selon le statut, le sexe et la catégorie hiérarchique ;
- Le nombre de journées de formation dispensées au cours de l'année ;
- Le nombre d'agents ayant participé à un ou plusieurs types de formation par organisme de formation, catégorie hiérarchique et type de formation suivi. (Pour les agents non permanents, la distinction ne se fait non pas sur la catégorie et le type de formation mais sur le type d'emploi) ;
- Le nombre de dossiers de validation de l'expérience et de bilans de compétences.

Les données permettent de calculer les indicateurs suivants :

Taux d'accès à la formation

Le taux d'accès à la formation est calculé en rapportant le nombre d'agents permanents d'une catégorie hiérarchique ayant suivi au moins une fois une formation, quel que soit son type, au cours de l'année à l'ensemble des effectifs permanents de cette catégorie. Un agent peut suivre au cours de l'année plusieurs formations, dans ce cas, il est comptabilisé pour chaque type de formation suivi. En revanche, il n'est compté qu'une seule fois s'il participe plusieurs fois au même type de formation (formation de perfectionnement, de préparation aux concours, prévue par les statuts ou personnelle).

Nombre moyen de journées de formation

Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2022 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, en incluant les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Durée moyenne de formation

Contrairement à l'indicateur précédent, la durée moyenne de formation se limite uniquement aux agents ayant suivi une formation. Ainsi, cet indicateur correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2022 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) rapporté au nombre total d'agents permanents ayant suivi une formation au cours de l'année 2022.

Figure 1 : Nombre de collectivités ayant répondu à la partie formation et taux de réponse par indicateur (2022)

	Nombre de Rapports Sociaux Uniques transmis	Nombre de collectivités ayant répondu à l'indicateur du nombre d'agents formés	% sur le total des collectivités ayant répondu aux RSU	Nombre de collectivités ayant répondu à l'indicateur du nombre de journées de formation des agents	% sur le total des collectivités ayant répondu aux RSU
Régions	15	13	86,7	13	86,7
Départements	89	87	97,8	86	96,6
SDIS	80	73	91,3	73	91,3
Centres de gestion et CNFPT	89	82	92,1	82	92,1
Communes et établissements communaux	22391	12433	55,5	12420	55,5
Communauté de commune	808	713	88,2	713	88,2
Communauté d'agglomération	193	183	94,8	182	94,3
Communautés urbaines et métropoles	46	46	100,0	46	100,0
Syndicats et autres étab. pub, intercommunaux	3571	1722	48,2	1724	48,3
Autres	158	126	79,7	127	80,4
Ensemble	27440	15478	56,4	15466	56,4

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

E – Action et protection sociale

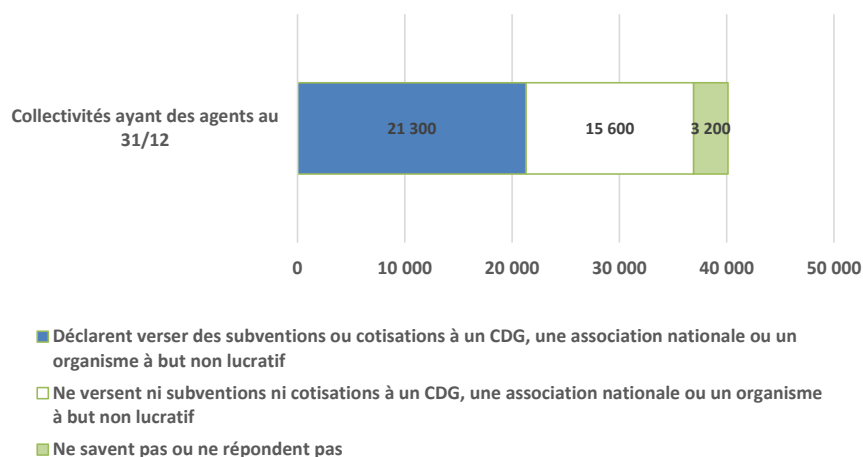
L'ACTION SOCIALE A DESTINATION DES AGENTS TERRITORIAUX

Les rapports sociaux uniques mesurent la mise en œuvre d'une action sociale (*encadré*) auprès des agents territoriaux grâce à trois indicateurs : le montant des dépenses, les modalités de mise en œuvre des prestations, et le type de prestation et leurs bénéficiaires.

Les subventions et cotisations versées pour l'action sociale

Parmi les collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2022, 21 300 versent des subventions ou cotisations pour la mise en œuvre d'une politique d'action sociale à destination du personnel et de leur famille. Cela représente plus de la moitié des collectivités de la fonction publique territoriale.

Figure 1 : Collectivités versant des subventions ou cotisations à un CDG, une association nationale ou un organisme à but non lucratif selon le type de collectivité



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : l'action sociale dans la FPT

L'article L.731-4 du CGFP 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.

Les dépenses d'action sociale constituent des dépenses obligatoires des collectivités (article L. 2321-1 4° bis du CGCT).

Parmi elles, 2 100 collectivités subventionnent un centre de gestion, 13 600 une association nationale et 7 900 un organisme à but non lucratif. Environ 3 000 collectivités ne savent pas ou ne donnent pas de réponse à ces questions.

La part des collectivités ayant versé des cotisations ou des subventions au sein de leur propre collectivité et/ou à un organisme extérieur varie en fonction de leur type.

Cette part est d'au moins deux tiers dans toutes les collectivités à l'exception des syndicats intercommunaux (45 %) et des communes de moins de 1 000 habitants (38 %).

C'est le poids des communes de moins de 1 000 habitants qui explique que la proportion totale se situe juste au-dessus de la moitié (53 %).

Figure 2 : Part des collectivités versant des subventions ou cotisations à un CDG, une association nationale ou un organisme à but non lucratif selon le type de collectivité (en %)

Régions	67
Départements	77
SDIS	87
Centres de gestion et CNFPT	88
Organismes départementaux	84
Commune de moins de 1 000 habitants	38
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	69
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	74
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	78
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	82
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	87
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	88
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	92
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	83
Commune de plus de 100 000 habitants	89
Total des communes	49
Total Etablissements communaux	73
Communauté de commune	85
Communauté d'agglomération	88
Communautés urbaines et métropoles	91
Total des EPCI à fiscalité propre	86
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	45
Syndicats mixtes	67
Autres étab. publics intercommunaux	77
Total des groupements intercom. sans FP	54
Autres	78
Ensemble	53

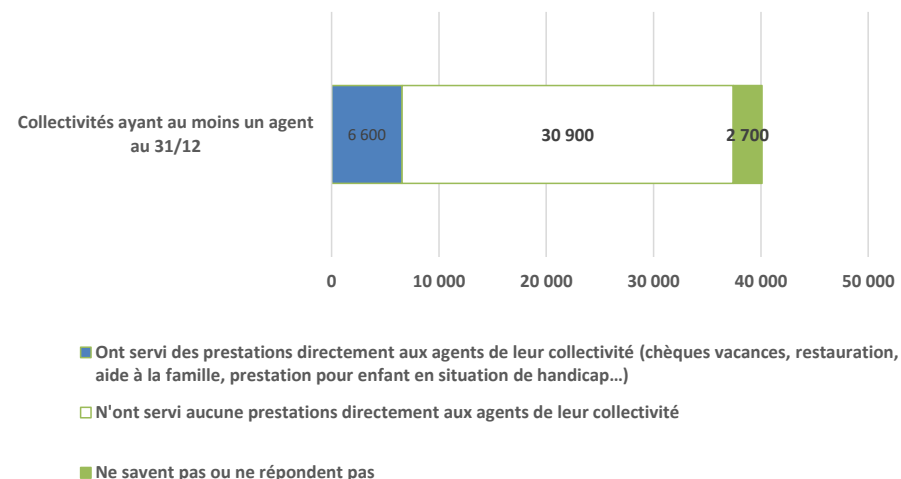
Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les prestations d'action sociale servies directement par les collectivités territoriales

Parmi les collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2022, 6 600 offrent des prestations à leurs agents de manière directe (par exemple : chèques vacances, restauration, aide à la famille, etc.).

Figure 3 : Collectivités ayant servi des prestations directement aux agents de leur collectivité



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Comme pour les subventions et cotisations versées, les prestations directes sont différentes selon le type de collectivité. Ainsi, les régions, les départements, les métropoles et communautés urbaines, et les communes de plus de 100 000 habitants sont les seules où la proportion de collectivités fournissant directement des prestations dépasse les trois quarts.

Figure 4 : Part des collectivités qui fournissent directement des prestations (en %)

Régions	100
Départements	90
SDIS	62
Centres de gestion et CNFPT	55
Organismes départementaux	68
Commune de moins de 1 000 habitants	9
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	15
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	20
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	25
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	34
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	45
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	58
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	71
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	58
Commune de plus de 100 000 habitants	77
Total des communes	13
Total Etablissements communaux	32
Communauté de commune	30
Communauté d'agglomération	54
Communautés urbaines et métropoles	78
Total des EPCI à fiscalité propre	36
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	10
Syndicats mixtes	28
Autres étab. publics intercommunaux	22
Total des groupements intercom. sans FP	17
Autres	38
Ensemble	16

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Des prestations d'action sociale principalement dans la restauration, l'aide à la famille et l'aide aux vacances

Les types de collectivités qui fournissent le plus de prestations sont les régions (100 %) et les départements (90 %), puis viennent les communes et les EPCI à fiscalité propre représentant les populations les plus élevées (78 % des communautés urbaines et des métropoles).

Parmi les collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2022, les types de prestations les plus représentés sont la restauration (subvention, ticket restaurant) [10 % des collectivités], l'aide aux familles (crèche, garde d'enfant, handicap d'enfant) [13 % des collectivités] ; les vacances et loisirs (chèque vacances, chèque culture) [16 % des collectivités]. L'aide pour le logement, les prêts ou aides exceptionnelles sont beaucoup moins représentés.

En comptant les proportions d'agents travaillant dans la FPT bénéficiant de ces prestations, c'est la restauration qui est majoritaire avec un poids deux fois plus important pour les subventions dans la restauration que pour les tickets restaurants.

Figure 5 : Part des collectivités qui fournissent des prestations, selon le type de prestations et de type de collectivité (en %)

	Restauration (subvention, ticket restaurant)	Logement	Famille (crèches, garde d'enfant, handicap d'enfant...)	Vacances et loisirs (chèque vacances, chèque culture)	Prêts et aides exceptionnelles
Régions	87	7	87	53	67
Départements	73	9	80	59	45
SDIS	56	3	56	38	19
Centres de gestion et CNFPT	56	0	33	22	3
Organismes départementaux	62	4	56	40	22
Commune de moins de 1 000 habitants	4	0	7	12	2
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	8	0	15	21	4
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	13	1	17	21	4
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	15	1	21	23	4
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	21	2	24	22	5
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	23	5	33	19	7
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	24	4	49	20	8
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	38	2	58	21	21
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	17	8	67	25	25
Commune de plus de 100 000 habitants	49	3	66	46	34
Total des communes	7	1	11	15	3
Total Etablissements communaux	17	1	17	16	4
Communauté de commune	25	2	25	25	8
Communauté d'agglomération	43	3	39	28	18
Communautés urbaines et métropoles	53	9	67	44	38
Total des EPCI à fiscalité propre	29	2	29	26	11
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	6	0	9	13	3
Syndicats mixtes	34	1	19	23	4
Autres étab. publics intercommunaux	21	0	18	19	5
Total des groupements intercom. sans FP	16	1	13	17	3
Autres	47	1	24	25	4
Ensemble	10	1	13	16	3

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

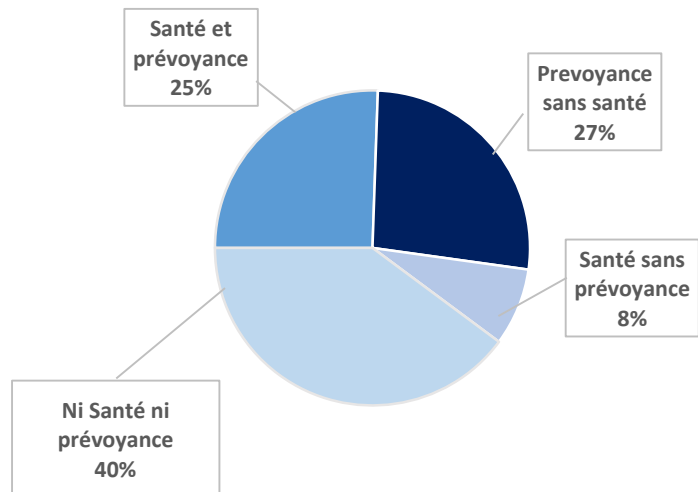
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaire

LA PARTICIPATION A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS

Depuis 2012, les collectivités territoriales peuvent participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents via le versement d'une aide financière (*encadré*). Ces aides concernent la protection au titre de la santé (financement de frais de soins en complément ou en supplément de l'assurance maladie) ou au titre de la prévoyance (risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès).

Au 31 décembre 2022, 60 % des collectivités territoriales ayant au moins un agent participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la santé et/ou de la prévoyance, mais elles ne sont que 25 % des collectivités à participer aux frais de protection sociale complémentaire « prévoyance » et « santé ». La participation financière à la prévoyance sans celle relative à la santé est la plus courante (27 % des collectivités). A l'inverse, la participation à la santé sans la prévoyance concerne 8 % des collectivités.

Figure 1: Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour le risque « santé » ou « prévoyance »



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : La protection sociale complémentaire dans la FPT

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 ou adhèrent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance). Il existe deux procédures distinctes de participation : le conventionnement ou la labellisation.

A la suite de la publication de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, les collectivités territoriales et leurs établissements publics devront participer au financement des couvertures « santé » et « prévoyance » de leurs agents. Ces nouvelles obligations entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2025 pour la prévoyance et au 1er janvier 2026 pour la santé. Les participations et garanties minimales sont fixées par le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022.

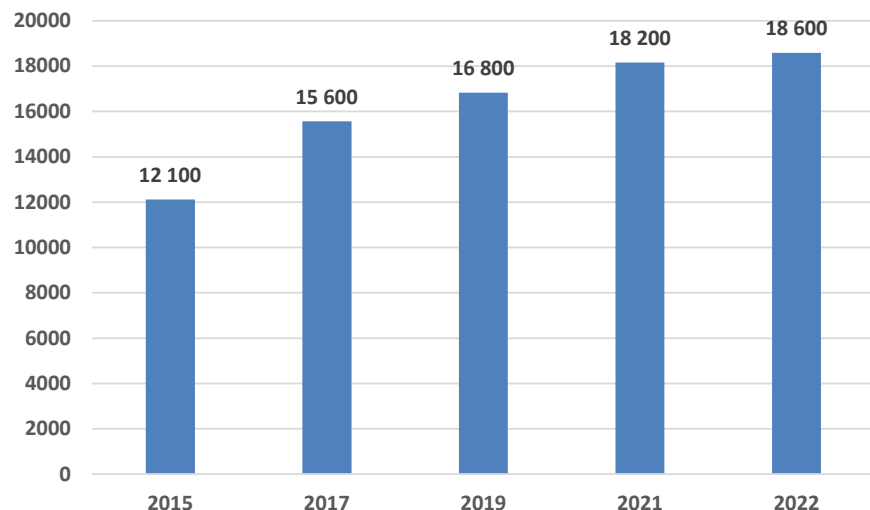
La participation à la protection sociale complémentaire prévoyance des agents

Au 31 décembre 2022, 18 600 collectivités ayant au moins un agent participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la prévoyance. Fin 2021, on estime qu'elles étaient 18 200.

La participation des collectivités à la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la prévoyance dépend du type et de la taille de la collectivité.

Plus des trois quarts des régions, départements et EPCI à fiscalité propre financent la protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance et environ les deux tiers des communes de plus de 2 000 habitants. Selon les données renseignées par les collectivités, plus de la moitié des agents dont la collectivité finance la protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance en bénéficient.

Figure 2 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la prévoyance.



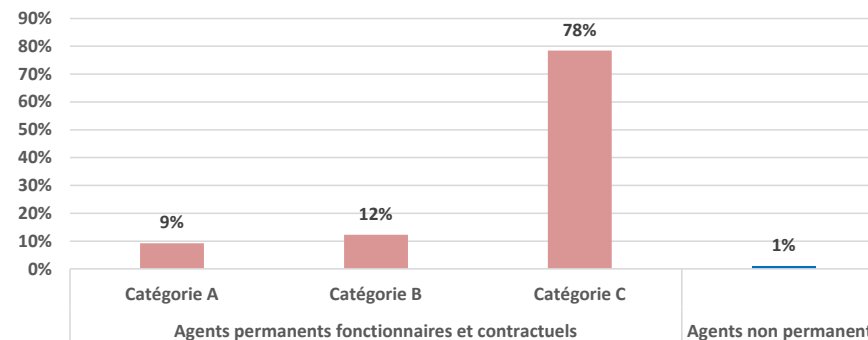
Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les agents permanents comme non permanents (emplois aidés, apprentis, assistants maternels) peuvent bénéficier de la participation de leur collectivité à leur protection sociale complémentaire.

Parmi les agents bénéficiant de protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance, on constate que les agents non permanents sont peu nombreux à en bénéficier. Ils représentent 14% des agents territoriaux mais seulement 1 % des bénéficiaires. Seuls 7 % d'entre eux en bénéficient (contre 29 % en moyenne).

Les agents permanents de catégorie C sont surreprésentés parmi les agents permanents bénéficiant de la protection complémentaire prévoyance. Ils représentent 78 % des agents permanents bénéficiaires, alors que les agents de catégorie C constituent 71 % du total des agents permanents de la FPT. A l'inverse les agents de catégorie A et B sont sous-représentés, respectivement 9 % et 12 % des bénéficiaires contre 13 % et 15 % des agents permanents.

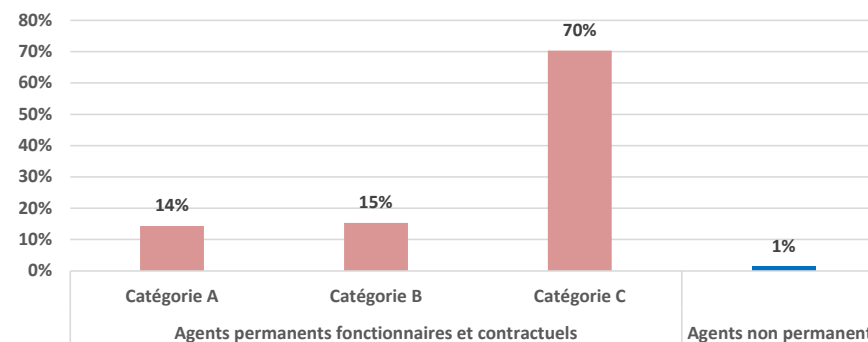
Figure 3 : Répartition des agents bénéficiant du financement de leur protection sociale complémentaire pour la prévoyance selon leur statut et catégorie hiérarchique



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La répartition des montants versés par les collectivités par catégorie hiérarchique est inversée par rapport à celle des agents bénéficiaires, entre les cadres et les non cadres. Plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus le montant moyen par agent de la complémentaire est élevée.

Figure 4 : Répartition du financement de la protection sociale complémentaire pour la prévoyance selon le statut et la catégorie de l'agent



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

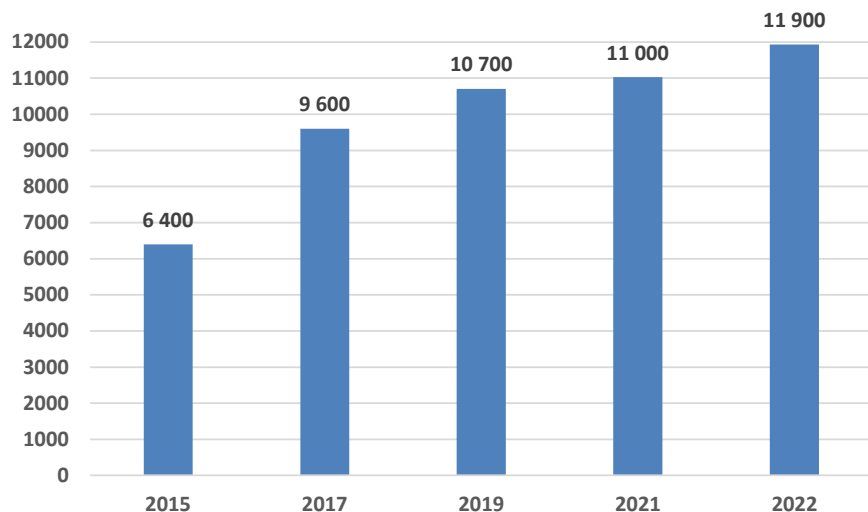
La participation à la protection sociale complémentaire santé des agents

Au 31 décembre 2022, 11 900 collectivités ayant au moins un agent participant au financement de la protection sociale complémentaire de leur personnel au titre de la santé.

Le nombre de collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire santé de leurs agents a nettement progressé en 7 ans. En 2015, il était estimé à 6 400 collectivités.

Au moins les deux tiers des régions, départements, communes de plus de 50 000 habitants, ainsi que les communautés d'agglomération, les communautés urbaines et les métropoles financent la protection sociale complémentaire santé.

Figure 5 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la santé

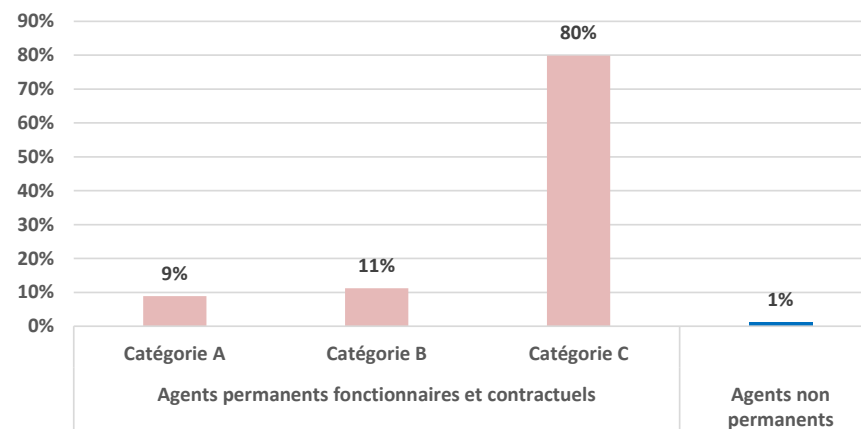


Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus de la moitié des agents des collectivités territoriales qui financent la protection sociale complémentaire santé sont bénéficiaires de cette protection sociale complémentaire.

Figure 6 : Répartition des agents bénéficiant du financement de leur protection sociale complémentaire pour santé selon leur statut et catégorie hiérarchique



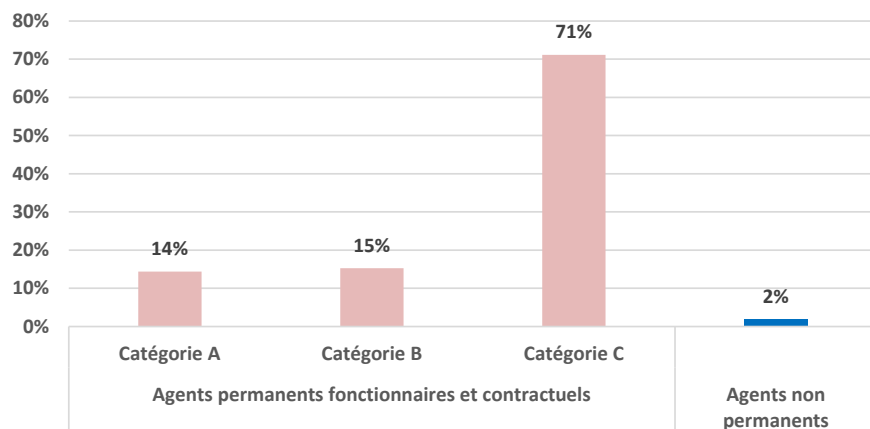
Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Comme pour la prévoyance, on constate que les agents non permanents sont peu nombreux à en bénéficier. Ils représentent 1 % des bénéficiaires, alors que les agents non permanents représentent 14 % du total des agents territoriaux.

Les agents permanents de catégorie C sont surreprésentés parmi les agents permanents bénéficiaires de la protection complémentaire santé. Ils représentent 80 % des agents permanents bénéficiaires, alors que les agents de catégorie C constituent 71 % du total des agents permanents de la FPT. A l'inverse les agents de catégorie A et B sont sous-représentés, respectivement 9 % et 11 % des bénéficiaires contre 13 % et 15 % des agents permanents.

Figure 7 : Répartition du financement de la protection sociale complémentaire santé selon le statut et la catégorie de l'agent



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La répartition des montants versés par les collectivités par catégorie hiérarchique est inversée par rapport à celle des agents bénéficiaires, entre les cadres et les non cadres. Plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus le montant moyen par agent de la complémentaire est élevée.

Figure 8 : Par des collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la prévoyance ou la santé

	Prévoyance	Santé
Régions	93%	93%
Départements	80%	66%
SDIS	67%	58%
Centres de gestion et CNFPT	82%	61%
Organismes départementaux	76%	62%
Commune de moins de 1 000 habitants	34%	20%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	61%	34%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	69%	40%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	70%	45%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	70%	49%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	68%	62%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	60%	63%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	67%	88%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	50%	58%
Commune de plus de 100 000 habitants	66%	77%
Total des communes	44%	27%
Total Etablissements communaux	56%	42%
Communauté de commune	78%	51%
Communauté d'agglomération	76%	70%
Communautés urbaines et métropoles	78%	84%
Total des EPCI à fiscalité propre	78%	56%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	38%	25%
Syndicats mixtes	54%	46%
Autres étab. publics intercommunaux	75%	43%
Total des groupements intercom. sans FP	46%	33%
Autres	53%	52%
Ensemble	46%	30%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

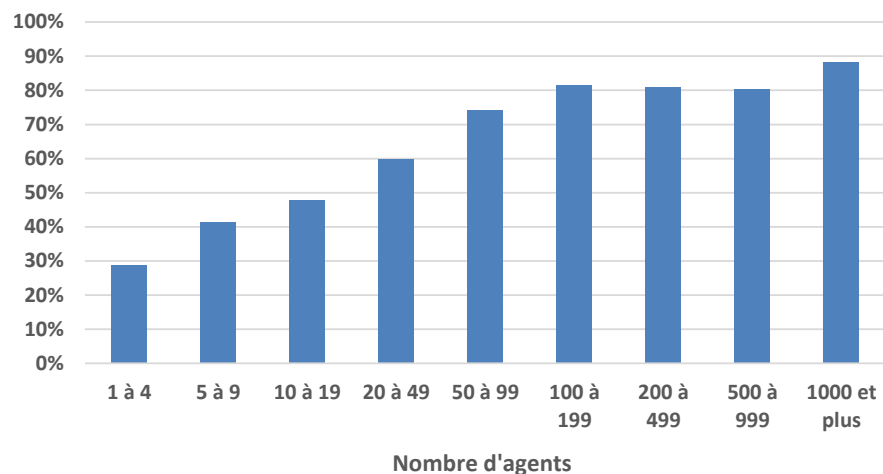
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels (encadré) est mesurée dans les rapports sociaux uniques par plusieurs indicateurs concernant les actions de prévention auprès des agents (formations, dépenses spécifiques), les effectifs dédiés à la prévention, et la mise en place de démarches de prévention par les collectivités. La mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) par les collectivités constitue également un indicateur de la mise en place du programme de prévention des risques dans la collectivité.

Au 31 décembre 2022, on estime qu'environ 17 100 ont mis en place un DUERP ; soit 43 % des collectivités ayant au moins un agent dans la fonction publique territoriale. Plus les collectivités sont grandes, plus elles disposent du document unique.

Figure 1 : Collectivités ayant mis en place un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : l'évaluation et la prévention des risques professionnels dans la FPT

Les employeurs publics doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de leurs travailleurs. Ces obligations sont prévues par le livre VIII du code général de la fonction publique et par les articles L.4121-1 et suivants ainsi du code travail.

L'évaluation des risques professionnels se matérialise par la réalisation d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et sa mise à jour annuelle par l'autorité territoriale. Ce document répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention. La circulaire du 11 juin 2024 du ministère de la transformation et de la fonction publiques en précise les modalités de mise en œuvre.

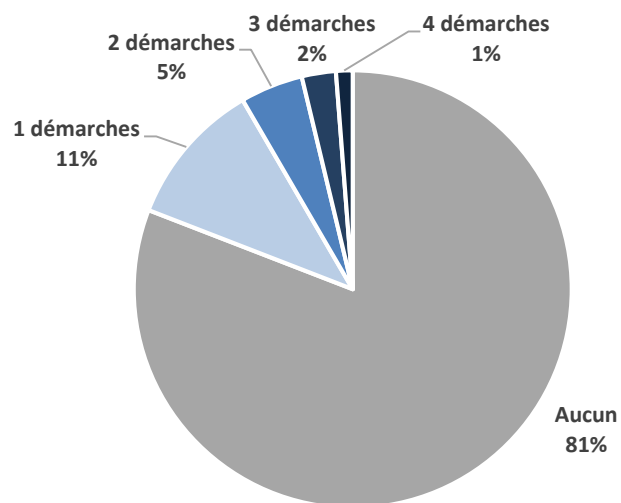
Dans les collectivités territoriales et les établissements publics dont l'effectif atteint au moins 200 agents et de manière facultative pour les autres, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de condition de travail (FSSCT) du comité social territorial (CST) est notamment consultée sur les enjeux relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène et à la sécurité des agents dans leur travail. Par ailleurs, des accords collectifs peuvent être conclus sur ces thématiques au niveau local au sens de l'article L.222-3 du code général de la fonction publique.

Les collectivités territoriales et leurs établissements dans leur démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels peuvent s'appuyer sur les données statistiques du Fonds national de prévention (FNP) sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que sur leurs recommandations en matière d'actions en matière de prévention.

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, oblige chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Une circulaire du 25 juillet 2014 fixe les modalités d'application de cet accord-cadre dans la fonction publique territoriale.

Au 31 décembre 2022, 19 % des collectivités ont mis en place au moins une démarche de prévention des risques ou un plan de prévention des risques psycho-sociaux dans leur collectivité. Il peut s'agir d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), d'une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) ou d'une autre démarche de prévention. 1 % des collectivités ont mis en place l'ensemble de ces dispositifs. 81 % n'ont mis en place aucun dispositif.

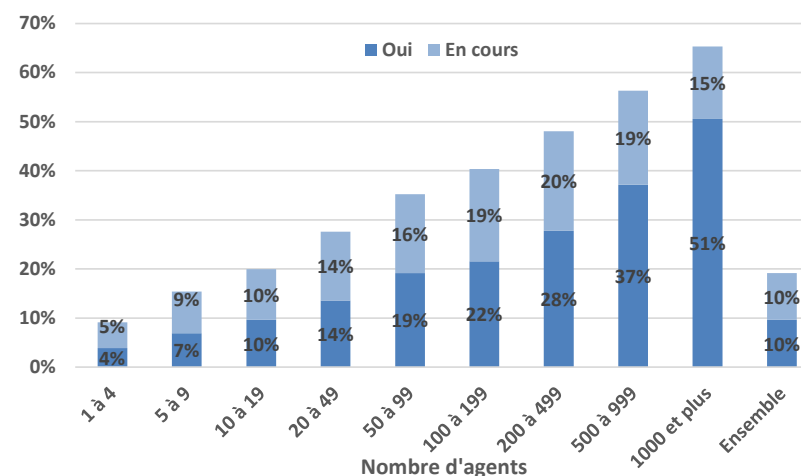
Figure 2 : Nombre de démarches de prévention mises en place par les collectivités ayant au moins un agent



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

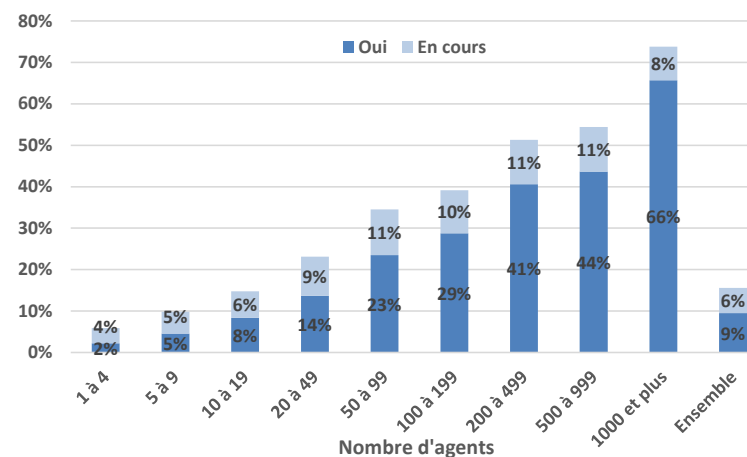
La démarche de prévention la plus fréquemment mise en place par les collectivités est la mise en place un plan de prévention des risques psycho-sociaux. Au 31 décembre 2022, 10 % des collectivités avaient une démarche de prévention des RPS. Et, 10 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours. Les types de collectivités où plus de la moitié ont mis en place cette démarche sont les régions, les départements, les SDIS, les communes de plus de 100 000 habitants, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles.

Figure 3 : Collectivités ayant mis en place un plan de prévention des risques psycho-sociaux selon leur taille



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

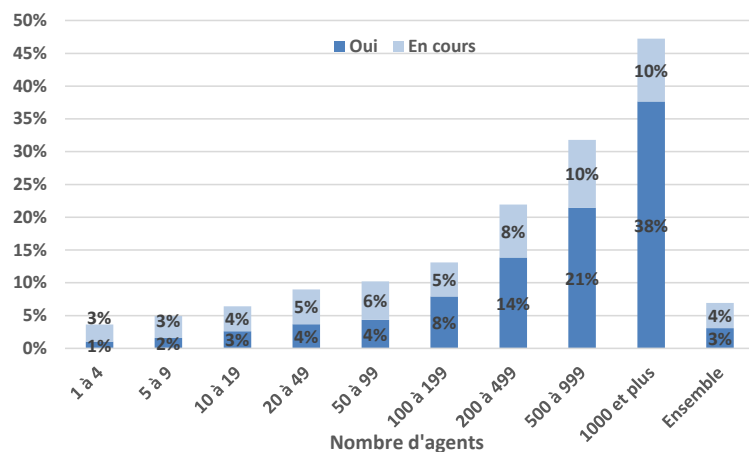
Figure 4 : Collectivités ayant mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques selon leur taille



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

9 % des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques dans leur collectivité, et 6 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours. Les collectivités où plus de la moitié ont mis en place cette démarche sont les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles.

Figure 5 : Collectivités ayant mis en place une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction selon leur taille

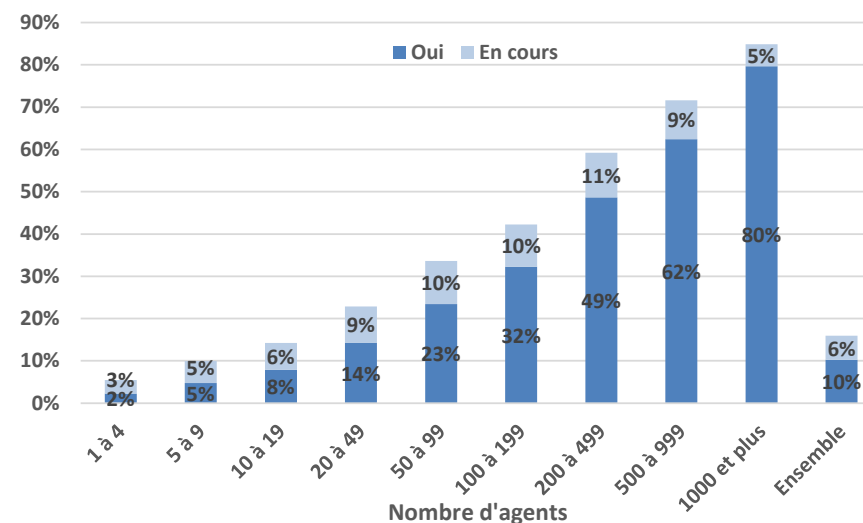


Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

3 % des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction dans leur collectivité. De plus, 4 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours. Seule la strate des « communes de plus de 80 000 habitants » a au moins la moitié de ses collectivités qui a mis en place cette démarche. Si on comptabilise les « en cours », les régions, les départements, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles s'en rapprochent.

Enfin, 10 % des collectivités ont mis en place une autre démarche de prévention et 6 % sont « en cours ». Ce sont les mêmes types de collectivités qui sont majoritaires.

Figure 6 : Collectivités ayant mis en place une autre démarche de prévention selon leur taille



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 7 : Nombre d'agents et de collectivités ayant des agents affectés à la prévention

	Part de collectivités ayant ce type d'agent de prévention						Nombres moyen d'agents de prévention					
	Assistants	Conseillers	Infirmiers	Médecins	Agents	Autres	Assistants	Conseillers	Infirmiers	Médecins	Agents	Autres
Régions	73%	80%	53%	60%	27%	73%	85,9	2,5	1,7	0,9	0,3	7,2
Départements	88%	89%	47%	47%	24%	72%	47,1	2,5	0,8	0,6	0,3	27,2
SDIS	70%	61%	30%	40%	23%	49%	8,8	1,0	0,7	0,7	0,3	6,8
Centres de gestion et CNFPT	47%	37%	40%	45%	37%	38%	1,6	0,6	0,9	1,2	0,6	0,9
Organismes départementaux	68%	62%	39%	44%	28%	53%	19,1	1,4	0,8	0,8	0,4	11,6
Commune de moins de 1 000 habitants	11%	0%	0%	0%	0%	0%	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	28%	1%	0%	0%	1%	1%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	42%	2%	0%	0%	2%	3%	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	53%	5%	0%	1%	3%	3%	0,8	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	65%	10%	1%	2%	3%	8%	1,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,2
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	63%	31%	2%	5%	5%	11%	1,6	0,3	0,0	0,1	0,1	0,2
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	56%	58%	8%	11%	11%	28%	2,9	0,7	0,1	0,1	0,1	1,0
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	72%	74%	17%	39%	17%	48%	8,6	1,3	0,3	0,4	0,2	1,3
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	77%	77%	15%	23%	8%	46%	7,2	1,0	0,1	0,2	0,1	1,5
Commune de plus de 100 000 habitants	89%	89%	54%	69%	34%	69%	27,1	3,4	1,1	0,9	0,4	5,6
Total des communes	20%	3%	0%	1%	1%	2%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total Etablissements communaux	27%	10%	2%	3%	3%	6%	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Communauté de commune	51%	13%	0%	1%	2%	5%	0,8	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Communauté d'agglomération	72%	59%	10%	16%	11%	30%	4,5	0,9	0,1	0,1	0,1	1,3
Communautés urbaines et métropoles	79%	74%	35%	39%	28%	59%	15,1	3,5	0,7	0,6	0,3	8,2
Total des EPCI à fiscalité propre	55%	23%	4%	5%	5%	12%	2,0	0,4	0,0	0,1	0,1	0,6
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	11%	1%	0%	0%	1%	1%	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Syndicats mixtes	29%	5%	0%	0%	1%	3%	0,4	0,1	0,0	0,6	0,0	0,1
Autres étab. publics intercommunaux	40%	11%	1%	2%	3%	7%	0,8	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2
Total des groupements intercom. sans FP	19%	3%	0%	0%	1%	2%	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
Autres	40%	5%	0%	0%	1%	7%	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Ensemble	24%	5%	1%	1%	2%	3%	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Au 31 décembre 2022, 24 % des collectivités ayant au moins un agent disposaient d'un assistant de prévention parmi leur personnel. Au total, on compte 22 800 assistants de prévention dans la fonction publique territoriale qui constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention.

Les assistants de prévention sont d'autant plus présents que la collectivité est de grande taille, plus de 70 % des régions, départements, communes de plus de 50 000 habitants et des communautés urbaines et métropoles ont ce type d'agent. Le nombre moyen d'assistants de prévention augmente selon la taille de la collectivité : on compte en moyenne 0,1 assistant dans les communes de moins de 1 000 habitants à 27,1 assistants pour les communes de plus de 100 000 habitants. C'est également le cas pour les EPCI à fiscalité propre.

Parmi les personnels de prévention, la fonction publique territoriale compte également 2 500 conseillers de prévention présents dans 1 800 collectivités pour assurer une mission de coordination lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie. Seules 5 % des collectivités de la FPT ont des conseillers de prévention, mais il y a des conseillers dans plus de 50 % des communes et EPCI représentant plus de 20 000 habitants.

De plus, 2 000 médecins de préventions sont présents dans près de 500 collectivités ; ainsi que 800 infirmiers présents dans 300 collectivités. Ces collectivités sont également de grande taille et correspondent essentiellement aux régions, départements et aux plus grandes communes et EPCI à fiscalité propre.

Parmi les personnels de prévention, la fonction publique territoriale compte également 700 agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) présents dans 600 collectivités.

Les autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...) sont au nombre de 6 000 dans la fonction publique territoriale au sein de 1 100 collectivités. Ils sont très peu nombreux dans les plus petites collectivités.

REPRESENTATION ET REUNIONS DU PERSONNEL

En 2022, il y avait 61 900 représentants titulaires du personnel, ainsi que 60 600 représentants suppléants du personnel dans la fonction publique territoriale. Ces représentants étaient concentrés dans 5 300 collectivités, soit 13 % de l'ensemble des collectivités de la FPT.

Figure 1 : Nombre de représentants par type de comité

	Nombre de collectivités	Nombre de représentants titulaires	Nombre de représentants suppléants
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	4 600	21 200	20 700
Comité technique	5 300	24 500	23 900
Commission administrative paritaire	900	11 000	10 800
Commission consultative paritaire	800	5 300	5 100

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les trois quarts de ces représentants sont actifs dans des comités, soit techniques, soit d'hygiène, ou sécurité ainsi que pour les conditions de travail. Le quart restant représente les représentants du personnel dans les commissions paritaires, soit administrative (CAP), soit consultative (CCP).

L'essentiel des régions, départements, communes de plus de 5 000 habitants, des communautés d'agglomération et urbaines, ainsi que les métropoles ont des représentants du personnel.

A l'inverse, les communes de moins de 3 500 habitants ont très peu de représentants.

Figure 2 : Nombre de réunions par type de comité

	Nombre de collectivités	Nombre de réunions
Comité technique	5 300	20 100
Commission administrative paritaire	600	1 800
Commission consultative paritaire	400	1 000

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Il y a près de neuf réunions du personnel sur dix qui concernent des comités techniques (88 %).

Figure 3 : Nombre de saisines par type de commission

	Nombre de collectivités	Nombre de saisines	dont saisines de droit	Nombre de saisines agents
Commission administrative paritaire	600	1 800	72%	500
Commission consultative paritaire	300	700	93%	100

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus de 2 500 saisines ont été effectuées en 2022 sur des CAP ou CCP et concerne un millier de collectivités. L'essentiel de ces saisines concerne des saisines de droit.

Figure 4 : Nombre de représentants part de collectivités ayant des représentants par type de collectivité

	Part de collectivités ayant des représentants	Nombre de représentants titulaires	Nombre de représentants suppléants
Régions	100%	800	800
Départements	97%	3 900	3 900
SDIS	95%	1 800	1 800
Centres de gestion et CNFPT	87%	3 400	3 400
Organismes départementaux	93%	9 100	9 100
Commune de moins de 1 000 habitants	0%	0	0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	1%	200	200
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	6%	800	800
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	40%	2 400	2 300
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	81%	7 100	6 900
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	90%	4 400	4 400
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	90%	6 000	5 900
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	98%	1 800	1 800
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	92%	500	500
Commune de plus de 100 000 habitants	94%	1 500	1 500
Total des communes	8%	24 800	24 300
Total Etablissements communaux	52%	15 400	15 000
Communauté de commune	55%	3 900	3 700
Communauté d'agglomération	89%	2 900	2 800
Communautés urbaines et métropoles	91%	1 300	1 300
Total des EPCI à fiscalité propre	63%	8 100	7 900
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	2%	400	400
Syndicats mixtes	9%	1 200	1 200
Autres éstab. publics intercommunaux	52%	1 400	1 400
Total des groupements intercom. sans FP	7%	3 000	3 000
Autres	28%	600	600
Ensemble	13%	61 900	60 600

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

GREVES

Sur l'ensemble de l'année 2022, 329 500 jours de grève ont été décomptés, répartis sur 6 000 collectivités.

Les collectivités qui ont un accord au titre de l'article L.144-4 du CGFP visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents sont environ au nombre de 2 900.

La comparaison de la proportion d'agents en emploi permanent et celle du nombre de jours de grève, par type de collectivité, met en exergue plusieurs types de disparités.

La principale différence concerne les communes de plus de 20 000 habitants, où la proportion en agents en emploi permanent est proche du quart (24 %) du total de la FPT, mais qui concentrent près d'un jour de grève sur deux (49 %).

Ce sont les communes de plus de 100 000 habitants où la surreprésentation est la plus élevée, avec 22 % des jours de grève alors que leurs effectifs ne représentent que 6 % des agents sur emploi permanent.

Les plus gros écarts en sens inverse concernent les communes de moins de 20 000 habitants et les communautés de communes qui concentrent un tiers des agents et 19 % des jours de grève.

Figure 1 : Proportion d'agents en emploi permanent et de jours de grève par type de collectivité

Type de collectivité	Agents sur emploi permanent	Nombre de jours de grève
Régions	5,2%	6,1%
Départements	13,3%	12,0%
SDIS	3,1%	1,0%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,0%
Commune de moins de 1 000 hab.	4,8%	0,7%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	3,4%	0,9%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	3,6%	1,3%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	2,9%	1,5%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	6,7%	5,0%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	6,8%	7,7%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	10,9%	15,5%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	4,7%	8,5%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	1,5%	2,1%
Commune de plus de 100 000 hab.	6,5%	22,5%
Total Etablissements communaux	5,3%	3,7%
Communauté de commune	4,8%	2,2%
Communauté d'agglomération	5,4%	3,2%
Communautés urbaines et métropoles	5,3%	4,8%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,5%	0,5%
Syndicats mixtes	2,2%	0,4%
Autres étab. publics intercom.	1,2%	0,3%
Autres	0,6%	0,3%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

F – La santé au travail

RISQUES PROFESSIONNELS

En 2022, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 5,6 accidents de service, de 0,8 accident de trajet et de 0,8 maladie professionnelle pour 100 agents en emploi permanent. Ces chiffres sont proches de ceux de 2021, où ils étaient respectivement de 5,5, 0,8 et 0,9.

Les accidents de service plus fréquents dans les filières police municipale, ainsi qu'incendie et secours que dans les autres filières

Le nombre d'accidents de service est le plus élevé pour les agents travaillant dans la filière incendie et secours, avec 12,0 accidents pour 100 agents. Ensuite, viennent les filières police municipale (10,8 accidents de service pour 100 agents) et technique (7,5). A l'inverse, les accidents de service sont peu fréquents dans les filières sportive (1,5) et administrative (1,5). Il y a peu de variation par filière pour les accidents de trajet. Les ratios pour les maladies professionnelles sont presque nuls, à l'exception des filières techniques (1,3), médico-technique et sociale (1,0) ainsi que sociale (1,0).

Figure 1 : Nombre d'accidents pour 100 agents en emploi permanent selon la filière

	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladie professionnelle
Administrative	1,5	0,9	0,2
Technique	7,5	0,8	1,3
Culturelle	5,7	0,8	0,2
Sportive	1,5	0,7	0,2
México-technique et sociale	5,7	0,9	1,0
Sociale	5,7	1,0	1,0
Police	10,8	1,1	0,1
Incendie et secours	12,0	0,5	0,1
Animation	6,1	1,1	0,2
Ensemble	5,6	0,8	0,8

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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 (10,1 %), en lien avec la filière incendie et secours. Au sein des communes, la fréquence des accidents de service augmente globalement avec la taille de la collectivité. Ainsi, on compte 1,8 accident de service pour 100 agents dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs établissements, contre 7,3 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 50 000 habitants, ainsi que dans les métropoles et communautés urbaines.

Figure 2 : 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	Maladie professionnelle
Régions	6,3	0,8	1,7
Départements	3,7	0,7	0,9
SDIS	10,1	0,6	0,1
Centres de gestion et CNFPT	1,6	0,7	0,1
Commune de moins de 1 000 habitants	1,8	0,1	0,4
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	3,0	0,2	0,5
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	4,2	0,3	0,6
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	4,9	0,4	0,5
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	6,2	0,5	0,7
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	6,3	0,8	0,8
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	6,6	1,1	0,9
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	6,9	1,4	1,3
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	8,3	2,3	0,9
Commune de plus de 100 000 habitants	7,3	1,8	1,1
Total Etablissements communaux	7,1	1,0	1,2
Communauté de commune	4,6	0,5	0,4
Communauté d'agglomération	5,3	0,8	0,6
Communautés urbaines et métropoles	6,1	1,2	0,7
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	3,4	0,3	0,6
Syndicats mixtes	4,9	0,4	0,4
Autres étab. publics intercommunaux	6,6	0,6	1,6
Autres	2,1	1,1	0,2
Ensemble	5,6	0,8	0,8

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaire

INAPTITUDE, RECLASSEMENT ET INVALIDITE

Des inaptitudes en baisse

La question de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi des agents territoriaux constitue un enjeu particulièrement important pour les collectivités territoriales. La fonction publique territoriale se compose en effet d'une majorité d'agents de catégorie C et certains métiers des filières technique et médico-sociale au sein de cette catégorie se caractérisent par des formes de « pénibilité ».

En 2022, il y a eu 4 100 décisions d'inaptitude définitive concernant des fonctionnaires, soit 10 % de plus qu'en 2021. La filière technique représente à elle seule 61 % de ces décisions.

Baisse du nombre de demandes de reclassement

En complément de ces décisions d'inaptitude définitive, il y a eu en 2022 2 500 demandes de reclassement suite à une inaptitude.

Ces demandes de reclassement font majoritairement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs que les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Au-delà des inaptitudes *stricto sensu*, 23 800 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique et 16 800 décisions d'accord d'aménagement d'horaires ou de poste de travail ont été prises. Il y a également eu 4 400 mises en disponibilité d'office en 2022.

Des allocations temporaires d'invalidité liées aux accidents du travail

Enfin, en 2022, 3 900 agents de la FPT ont reçu une allocation temporaire d'invalidité (ATI), soit 0,2 % des agents sur emploi permanent. La moitié des ATI concerne les accidents du travail des fonctionnaires, et plus d'un tiers les maladies professionnelles des fonctionnaires.

Figure 1 : Nombre d'inaptitudes, de retraites pour invalidité, de temps partiels thérapeutiques, d'aménagements d'horaire ou de poste de travail et mises en disponibilité d'office

	2013	2015	2017	2019	2021	2022
Demande de reclassement au cours de l'année suite à une inaptitude	5 200	5 800	5 000	4 000	2 000	2 500
Reclassement effectif au cours de l'année suite à une inaptitude	2 900	3 500	3 100	2 500	1 200	1 700
Retraite pour invalidité	3 300	3 500	3 900	4 400	3 200	3 400
Licenciement pour inaptitude physique	600	800	600	700	600	600
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi au cours de l'année	4 200	4 900	4 900	4 500	3 700	4 100
<i>dont filière technique</i>	2 700	3 100	3 000	2 800	2 300	2 500
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	23 300	24 400	21 500	21 300	16 700	23 800
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	14 700	15 200	18 400	16 000	12 300	16 800
Mises en disponibilité d'office	4 200	5 100	4 700	4 100	4 000	4 400

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

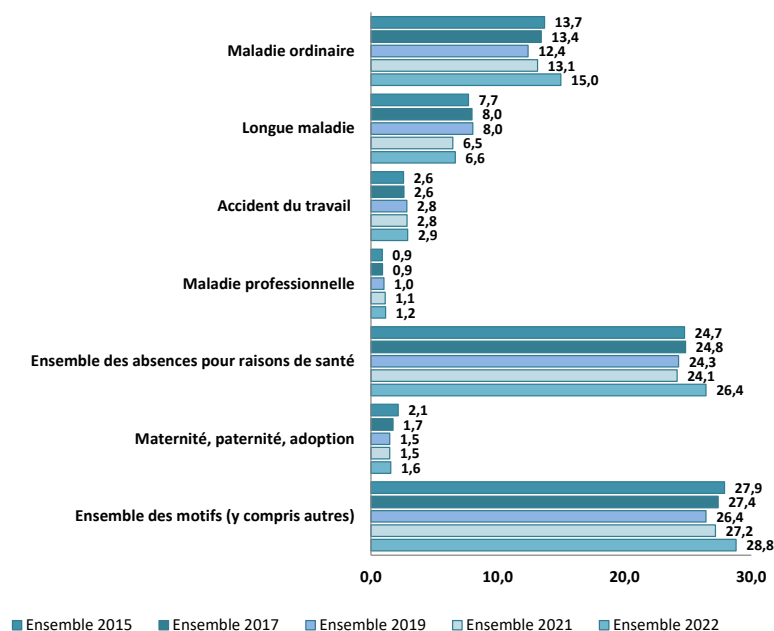
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES ABSENCES AU TRAVAIL

En 2022, on dénombre en moyenne 28,8 journées d'absence par agent occupant un emploi permanent. Ce nombre est en hausse de plus d'un jour par rapport à 2021. C'est le nombre de jours le plus élevé depuis 2015 et proche de celui de 2013 (28,4 journées d'absence).

Les absences pour « raisons de santé » stables entre 24 et 25 jours entre 2015 et 2021 augmentent d'un peu plus de 2 jours pour atteindre 26,4 jours. La durée d'absence pour les accidents du travail, les absences pour maternité, paternité ou adoption est stable depuis 2017 (entre 1,5 et 1,7 jours). Celle pour les maladies professionnelles reste sur une tendance très légèrement à la hausse (1,2 jour contre 0,9 en 2015). L'essentiel de la hausse provient des absences pour maladie ordinaire qui augmente de près de 2 jours entre 2021 et 2022, après avoir été relativement stable entre 2015 et 2021. Le nombre de jours moyen pour longue maladie est stable depuis 2021.

Figure 1 : Nombre moyen de journées d'absence par agence en emploi permanent selon le motif de 2015 à 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les absences pour raisons de santé croissent avec l'âge

Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé croit avec l'âge. Ainsi, les agents sur un emploi permanent qui ont moins de 25 ans sont en moyenne absents 8,1 jours par an pour ce motif contre 49,6 jours pour ceux qui ont entre 60 et 64 ans.

Plus de jours d'absence pour raisons de santé parmi les fonctionnaires que pour les contractuels

Cette relation croissante entre le nombre de jours d'absences pour raison de santé et l'âge est particulièrement portée par les fonctionnaires. La hausse du nombre de jours d'absence entre les moins de 25 ans et les 60 à 64 ans est continue pour les fonctionnaires comme pour les contractuels, mais la hausse du nombre de jours entre ces deux tranches d'âge est bien plus élevée pour les fonctionnaires (+41,6 jours) que pour les contractuels (+11,7 jours).

Figure 2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble
moins de 25 ans	11,9	6,7	8,1
de 25 à 29 ans	16,6	9,2	13,2
de 30 à 34 ans	20,2	10,0	17,1
de 35 à 39 ans	21,1	9,4	18,4
de 40 à 44 ans	22,4	9,9	20,1
de 45 à 49 ans	24,7	10,3	22,6
de 50 à 54 ans	29,9	11,9	27,8
de 55 à 59 ans	36,4	14,1	34,1
de 60 à 64 ans	53,5	18,5	49,6
65 ans et plus	59,8	13,2	48,2
Total	29,7	10,6	26,1

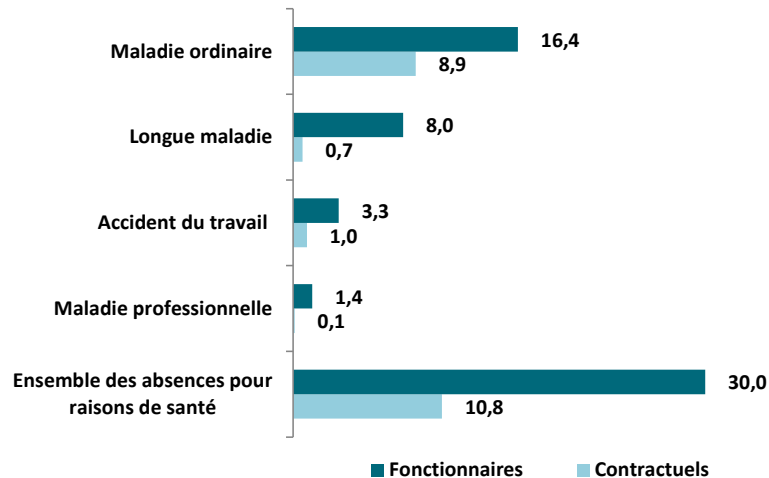
Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Des différences entre fonctionnaires et contractuels liées à la durée des contrats

L'écart entre fonctionnaires et contractuels est en partie lié au fait que les contractuels sont peu concernés par les arrêts pour longue maladie (0,7 jour, contre 8,0 jours chez les fonctionnaires). Cela s'explique notamment par le fait que seulement 16 % des contractuels en emploi permanent sont en CDI (15 % pour les femmes et 19 % pour les hommes). L'écart est également élevé pour les congés maladie ordinaire (7,4 jours). Les différences sont bien moindres pour les accidents du travail (2,3 jours) et les maladies professionnelles (1,3 jour). Le nombre de jours d'absence pour maternité, paternité ou adoption, est lui légèrement supérieur chez les contractuels de 0,3 jour, possiblement en raison de leur moyenne d'âge plus faible.

Figure 3 : Nombre moyen de journées d'absence par agent sur emploi permanent selon le type d'absence et le statut



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

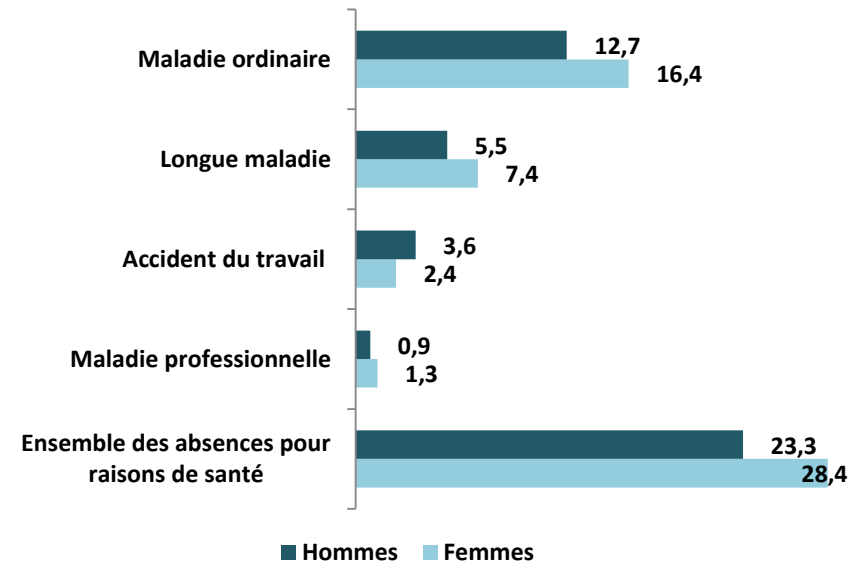
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Davantage d'absences pour les femmes que pour les hommes

Outre le statut, des différences apparaissent selon le sexe : les femmes sont globalement plus souvent absentes pour raisons de santé que les hommes (28,4 jours en moyenne par an chez les femmes contre 23,3 jours chez les hommes). Les plus forts écarts en défaveur des femmes s'observent pour la maladie ordinaire (écart de 3,7 jour) et pour longue maladie (écart de 1,8

jours) et ne sont pas compensés par les absences plus élevées des hommes pour un accident du travail (écart de 1,2 jour).

Figure 4 : Nombre moyen de journées d'absence par agent sur emploi permanent selon le type d'absence et le sexe



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le type d'employeur a aussi une influence

Pour les fonctionnaires, la durée moyenne des absences est corrélée avec la taille de la collectivité. Pour les communes, cela va de 15,4 jours pour raisons de santé dans les communes de moins de 1 000 habitants à 40,1 jours pour les communes de plus de 100 000 habitants.

Pour les contractuels sur emploi permanent la corrélation entre la durée d'absence et le nombre d'habitants de la collectivité existe également dans les communes, mais pas dans les autres types de collectivités.

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.

Figure 5 : Nombre moyen de journées d'absence par fonctionnaire selon le type d'absence et de collectivité

	Maladie ordinaire	Longue maladie	Accident du travail	Maladie profession- nelle	Ensemble des raisons de santé	Maternité, paternité ou adoption	Pour autorisa- tion spéciale d'absence	Total
Régions	18,4	10,9	4,3	3,1	37,9	1,0	0,7	39,6
Départements	16,3	10,0	2,6	1,5	31,2	1,7	1,0	33,9
SDIS	11,6	3,2	3,7	0,2	18,8	0,9	0,7	20,3
Centres de gestion et CNFPT	12,4	7,4	1,1	0,5	23,1	1,6	0,6	25,3
Organismes départementaux	15,2	8,6	2,8	1,2	28,5	1,5	0,9	30,9
Commune de moins de 1 000 habitants	8,7	4,6	1,1	0,6	15,4	0,6	0,0	16,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	12,7	5,4	1,6	0,8	21,1	0,9	0,1	22,1
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	14,2	6,4	2,2	1,1	24,6	1,0	0,2	25,8
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	15,2	7,2	2,2	1,0	26,1	1,1	0,3	27,6
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	16,7	7,7	3,0	1,2	29,4	1,4	0,7	31,5
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	16,6	8,1	3,3	1,2	30,0	1,6	0,8	32,4
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	16,5	8,5	3,9	1,3	31,4	1,6	1,1	34,1
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	17,9	6,9	4,2	1,5	31,6	1,8	0,8	34,3
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	18,5	11,5	5,8	1,5	39,0	1,9	1,2	42,1
Commune de plus de 100 000 habitants	21,7	9,5	5,4	2,0	40,1	1,8	2,4	44,3
Total des communes	16,2	7,7	3,4	1,3	29,5	1,4	0,9	31,8
Total Etablissements communaux	20,9	10,8	4,1	2,4	39,7	2,2	0,7	42,6
Communauté de commune	15,7	6,4	2,4	0,8	26,1	2,0	0,5	28,6
Communauté d'agglomération	15,8	7,8	3,0	1,0	28,5	1,8	0,7	31,0
Communautés urbaines et métropoles	18,1	7,2	4,5	1,3	31,8	1,4	2,1	35,2
Total des EPCI à fiscalité propre	16,6	7,2	3,4	1,1	29,0	1,7	1,2	31,9
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	12,6	4,9	1,9	1,5	21,4	1,1	0,2	22,7
Syndicats mixtes	13,1	5,5	3,2	0,8	22,9	1,1	0,5	24,6
Autres étab. publics intercommunaux	21,2	9,5	4,5	3,3	39,6	2,1	0,4	42,1
Total des groupements intercom. sans FP	14,9	6,3	3,2	1,6	26,5	1,4	0,4	28,2
Autres	11,9	4,2	1,2	0,2	17,5	2,1	0,3	19,9
Ensemble	16,4	8,0	3,3	1,4	30,0	1,5	0,9	32,4

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 6 : Nombre moyen de journées d'absence par contractuel sur emploi permanent selon le type d'absence et de collectivité

	Maladie ordinaire	Longue maladie	Accident du travail	Maladie profession- nelle	Ensemble des raisons de santé	Maternité, paternité ou adoption	Pour autorisa- tion spéciale d'absence	Total
Régions	7,9	0,4	0,9	0,0	9,2	1,1	0,5	10,9
Départements	8,9	0,6	0,7	0,1	10,4	3,2	0,8	14,4
SDIS	5,2	0,2	0,8	0,0	6,4	1,8	0,3	8,6
Centres de gestion et CNFPT	7,7	0,3	0,6	0,0	8,6	2,1	0,3	11,0
Organismes départementaux	8,7	0,6	0,7	0,1	10,2	3,1	0,7	14,0
Commune de moins de 1 000 habitants	5,2	0,3	0,4	0,1	6,0	0,6	0,0	6,6
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	5,4	0,4	0,4	0,1	6,4	0,9	0,1	7,3
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	6,3	0,4	0,5	0,0	7,2	0,8	0,1	8,1
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	6,3	0,1	0,7	0,1	7,2	0,7	0,2	8,1
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	8,3	0,5	0,9	0,1	9,8	1,1	0,4	11,2
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	9,1	0,5	1,0	0,1	10,7	1,6	0,4	12,7
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	10,0	0,9	1,4	0,2	12,6	2,2	0,7	15,5
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	10,9	0,6	1,7	0,1	13,4	2,8	0,6	16,8
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	11,8	1,7	1,6	0,0	15,4	2,7	1,0	19,1
Commune de plus de 100 000 habitants	11,7	1,2	1,5	0,1	14,8	2,6	0,9	18,2
Total des communes	8,7	0,7	1,1	0,1	10,6	1,7	0,5	12,7
Total Etablissements communaux	11,3	0,9	1,7	0,3	14,3	1,9	0,3	16,5
Communauté de commune	9,4	0,8	0,8	0,1	11,1	2,0	0,3	13,4
Communauté d'agglomération	8,9	1,0	0,8	0,1	10,9	2,4	0,5	13,7
Communautés urbaines et métropoles	7,7	0,5	0,8	0,0	9,0	1,9	0,9	11,7
Total des EPCI à fiscalité propre	8,8	0,8	0,8	0,1	10,5	2,1	0,5	13,1
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	7,9	0,2	0,7	0,2	9,1	0,8	0,1	9,9
Syndicats mixtes	6,4	0,5	0,6	0,2	7,7	1,4	0,2	9,3
Autres étab. publics intercommunaux	15,3	1,4	2,2	0,4	19,5	1,8	0,2	21,5
Total des groupements intercom. sans FP	9,4	0,7	1,1	0,3	11,4	1,3	0,2	12,9
Autres	6,4	1,0	0,5	0,2	8,1	1,4	0,4	9,8
Ensemble	8,9	0,7	1,0	0,1	10,8	1,8	0,5	13,1

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Sur l'ensemble de l'année 2022, 106 400 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) ont été dénombrés. Ils sont répartis dans 8 200 collectivités.

Figure 1 : Proportion d'agents et de BOETH en emploi permanent par type de collectivité

Type de collectivité	Agents en emploi permanent	BOETH en emploi permanent
Régions	5,2%	7,6%
Départements	13,3%	18,8%
SDIS	3,1%	2,0%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,6%
Commune de moins de 1 000 hab.	4,8%	0,8%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	3,4%	1,0%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	3,6%	2,6%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	2,9%	2,6%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	6,7%	6,4%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	6,8%	6,7%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	10,9%	11,4%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	4,7%	5,5%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	1,5%	1,9%
Commune de plus de 100 000 hab.	6,5%	8,7%
Total Etablissements communaux	5,3%	5,5%
Communauté de commune	4,8%	3,5%
Communauté d'agglomération	5,4%	5,3%
Communautés urbaines et métropoles	5,3%	6,1%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,5%	0,4%
Syndicats mixtes	2,2%	1,3%
Autres étab. publics intercom.	1,2%	1,0%
Autres	0,6%	0,2%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus précisément, on comptabilise 101 600 agents sur emploi permanent, soit 6 % de l'ensemble des emplois permanents, ainsi que 4 800 agents sur emplois non permanents.

Selon l'article L.351-1 du code général de la fonction publique, tout établissement d'au moins 20 agents doit compter dans ses effectifs au moins 6 % de BOETH, ou verser une contribution financière si ce seuil n'est pas atteint.

Les collectivités respectant l'obligation d'employer des travailleurs en situation de handicap sont les communes de plus de 20 000 habitants (7 %), les communautés urbaine et métropoles (7 %), le CNFPT (7 %), ainsi que les départements (8 %) et les régions (9 %).

La plupart des autres types de collectivités ne satisfaisant pas à leurs obligations, ont une proportion d'agents en situation de handicap entre 4 % et 6 %, à l'exception des syndicats (3 %) et des communes de moins de 2 000 habitants (1 %). Ces deux derniers résultats sont à mettre en perspective avec le nombre moyen d'agents, inférieur à 20, dans ce type de collectivités

Figure 2 : Nombre de BOETH par statut, catégorie et genre

	Emplois permanents			Emp. non permanent		Ensemble
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Apprentis	
Femmes	5 400	7 300	51 600	2 800	400	67 100
Hommes	1 500	3 300	32 400	1 900	400	39 300

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les femmes représentent 63 % des BOETH, soit un peu plus que la répartition femmes - hommes des agents en emploi permanent (61 %). Elles sont surreprésentées dans toutes les catégories, mais plus particulièrement dans la catégorie A (78 %, soit +7 points).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont surreprésentés dans la catégorie C pour les agents sur emploi permanent. Ces derniers représentent 83 % des BOETH en emploi permanent, alors que la proportion d'agents de catégorie C parmi l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 74 %.

G – Discipline

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Près de 7 600 sanctions disciplinaires en 2022

En 2022, plus de 7 600 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'égard des agents de la FPT (7 400 en 2022), qu'ils soient fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires ou agents contractuels. Un quart de ces sanctions concerne les femmes.

Sur les 6 500 sanctions disciplinaires prononcées à l'égard des fonctionnaires titulaires, 86 % sont des sanctions du 1^{er} groupe, dont près de 40 sont des avertissements. En outre, 3 % sont des sanctions du 2^{ème} groupe, plus précisément des exclusions temporaires de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours, et 7 % sont des sanctions du 3^{ème} groupe, avec essentiellement des exclusions de 16 jours à deux ans. Enfin, 4 % des sanctions sont du 4^{ème} groupe, pour la plupart des révocations. Les femmes sont minoritaires dans toutes les sanctions, où leur proportion ne dépasse jamais un tiers.

Figure 1 : Répartition des sanctions disciplinaires des fonctionnaires titulaires selon la gravité

	Répartition des sanctions (en %)
Sanction du 1er groupe	86
Avertissement	34
Blâme	21
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	31
Sanction du 2ème groupe	3
Radiation tableau avancement	0
Abaissement d'échelon	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	3
Sanction du 3ème groupe	6
Rétrogradation	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	6
Sanction du 4ème groupe	4
Mise à la retraite d'office	0
Révocation	4
Nombre de sanctions	6 500

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

En outre, environ 200 sanctions disciplinaires à l'égard des fonctionnaires stagiaires (plus d'un tiers sont des avertissements) et près de 1 000 sanctions concernant les contractuels (principalement des avertissements, puis des blâmes) ont été prononcées en 2022.

La qualité de service comme principal motif

Tous statuts confondus, le principal motif de sanction disciplinaire est la qualité de service (manquement aux sujétions de service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, etc. - 54 %). Dans 18 % des cas, ce sont les incorrections, les violences, les insultes et le harcèlement moral qui sont évoqués. Et dans 9 % des cas, c'est un problème de probité ou d'intégrité qui a motivé la sanction disciplinaire. En dehors des atteintes à la discrétion professionnelle (40 %), les femmes sont, pour moins d'un tiers, concernées par ces sanctions.

Figure 2 : Répartition des sanctions disciplinaires selon le motif principal

Motifs des sanctions	en %
Qualité de service	54
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	18
Probité, intégrité	9
Autres	5
Ivresse	4
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	3
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	2
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	2
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale	1
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation	1
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts	0
Ensemble	100

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

VIOLENCE ET HARCELEMENT AU TRAVAIL

Une corrélation sur certains types d'actes entre la proportion d'actes commis par un agent et la part de femmes victimes

A titre liminaire, il importe de rappeler que les femmes représentent 61% des agents sur emploi permanent. Le nombre d'actes subis par sexe est ainsi à mettre en perspective avec cette répartition.

Les hommes subissent majoritairement des actes de violence physique (55% des victimes sont des hommes). Les femmes subissent majoritairement des actes de violence sexuelle (78% des victimes), des agissements sexistes (87% de femmes), du harcèlement sexuel (90%) ou moral (72 %). Pour les menaces et actes d'intimidation et les actes de discrimination, la proportion de victimes se rapproche davantage de la part des femmes dans la répartition générale des agents.

Figure 1 : Nombre d'actes subis par sexe

	Nombre d'actes subis par les femmes	Nombre d'actes subis par les hommes	Part de femmes
Actes de violence physique	1310	1630	45%
Actes de discrimination	200	140	58%
Menaces et actes d'intimidation	3470	2370	59%
Harcelement moral	840	330	72%
Agissements sexistes	280	40	87%
Harcelement sexuel	180	20	90%
Actes de violence sexuelle	120	30	78%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les seuls actes commis majoritairement par les usagers sont les violences physiques, ainsi que les menaces et actes d'intimidation. Les actes de violence sexuelle, les discriminations et les agissements sexistes sont commis entre la moitié et les deux tiers par les agents. Et enfin les différents types de harcèlement sont commis pour plus des trois quarts par des agents.

Figure 2 : Nombre d'actes subis par des agents, selon que l'acte est commis par des agents ou usagers

	Nombre d'actes subis commis par des agents	Nombre d'actes subis commis par des usagers	Part des actes commis par les agents
Menaces et actes d'intimidation	810	5040	14%
Actes de violence physique	390	2550	13%
Actes de violence sexuelle	90	70	55%
Actes de discrimination	180	160	53%
Harcelement sexuel	160	40	80%
Agissements sexistes	210	120	64%
Harcelement moral	930	230	80%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les départements, les communes de plus de 100 000 habitants et les SDIS sont les plus touchés par les agissements sexistes et les harcèlements

Le seul type de collectivités dont la part d'agissements sexistes, de harcèlements ou violences sexuelles sont plus de deux fois plus représentés, comparativement à la part des emplois permanents par collectivité, correspond aux établissements communaux (14 % contre 5 % des emplois permanents), qui est également le type de collectivité avec la proportion de femmes la plus élevée (88 %).

Les SDIS sont de très loin les plus surreprésentés pour les violences physiques (24 % de ces actes contre 3 % des effectifs). Ils sont également les plus surreprésentés, avec les départements sur les menaces et actes d'intimidation (42 % de ces actes contre 16 % des effectifs). Par contre, pour les discriminations ou harcèlements moraux, ce sont les communes de moins de 2 000 habitants et les établissements communaux qui sont le plus surreprésentés (25 % de ces actes contre 14 % des effectifs).

Figure 3 : Part des femmes et répartition des emplois permanents et des types d'actes selon le type de collectivité

	Part des emplois permanents par collectivité locale	Part des discriminations ou harcèlements moraux,	Part des menaces et actes d'intimidation	Part des actes de violence physique	Part des femmes dans l'effectif	Part des agissement sexistes, des harcèlements ou violences sexuelles
Régions	5%	5%	0%	0%	60%	6%
Départements	13%	13%	32%	13%	65%	17%
SDIS	3%	1%	11%	24%	17%	5%
Centres de gestion et CNFPT	0%	0%	0%	0%	76%	0%
Commune de moins de 1 000 habitants	5%	9%	4%	1%	68%	3%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	3%	5%	2%	1%	67%	2%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	4%	4%	2%	1%	63%	2%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	3%	2%	1%	2%	61%	2%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	7%	3%	2%	3%	62%	3%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	7%	2%	2%	3%	61%	3%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	11%	5%	4%	7%	61%	4%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	5%	5%	4%	7%	59%	6%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	2%	1%	0%	2%	58%	1%
Commune de plus de 100 000 habitants	6%	13%	11%	11%	63%	12%
Total Etablissements communaux	5%	11%	11%	11%	88%	14%
Communauté de commune	5%	3%	2%	2%	66%	2%
Communauté d'agglomération	5%	4%	3%	2%	55%	4%
Communautés urbaines et métropoles	5%	6%	6%	5%	41%	8%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	1%	2%	1%	1%	78%	1%
Syndicats mixtes	2%	2%	2%	1%	40%	2%
Autres étab. publics intercommunaux	1%	3%	1%	3%	86%	1%
Autres	1%	2%	0%	0%	56%	0%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	61%	100%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

2^{ème} 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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
FILIERE ADMINISTRATIVE	351 649		84,8	5,2
Directeur général des services ou directeurs	2 724	54,4	40,1	1,1
Directeur général des services ou directeurs adjoints	2 287	45,6	50,1	3,4
EMPLOIS FONCTIONNELS ADMINISTRATIFS	5 011	100,0	44,6	2,1
Administrateur général	53	6,1	18,9	3,8
Administrateur hors classe	322	36,8	46,3	4,7
Administrateur	500	57,1	53,0	1,8
ADMINSITRATEURS	875	100,0	48,5	3,0
Attaché hors classe	2 349	4,1	60,3	0,8
Directeur territorial	1 920	3,4	61,3	0,4
Attaché principal	21 011	36,8	69,7	0,4
Attaché	31 791	55,7	73,9	1,2
ATTACHES	57 071	100,0	71,4	0,9
Secrétaire de mairie	897	100,0	92,2	62,9
SECRETAIRES DE MAIRIE	897	100,0	92,2	62,9
Rédacteur principal 1ère classe	26 324	37,8	86,3	2,5
Rédacteur principal 2ème classe	17 676	25,4	86,6	2,1
Rédacteur	25 724	36,9	87,6	2,9
REDACTEURS	69 724	100,0	86,9	2,5
Adjoint administratif principal de 1ère classe	77 300	37,1	90,9	4,3
Adjoint administratif principal de 2ème classe	63 764	30,6	89,3	7,0
Adjoint administratif	67 134	32,2	88,1	11,0
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	208 198	100,0	89,5	7,3
Autres emplois administratifs	9 873		72,3	0,4

	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
FILIERE TECHNIQUE	680 155		38,8	8,9
Directeur général des services techniques	177	47,2	20,3	1,7
Directeur des services techniques	198	52,8	19,7	1,5
EMPLOIS FONCTIONNELS TECHNIQUES	375	100,0	20,0	1,6
Ingénieur général	50	2,1	18,0	6,0
Ingénieur en chef hors classe	733	31,4	28,8	0,7
Ingénieur en chef	1 553	66,5	33,2	0,6
INGENIEURS EN CHEF	2 336	100,0	31,5	0,8
Ingénieur hors classe	650	2,7	29,8	0,2
Ingénieur principal	13 979	58,0	40,5	0,3
Ingénieur	9 460	39,3	39,0	0,4
INGENIEURS	24 089	100,0	39,6	0,3
Technicien principal de 1ère classe	18 369	44,1	21,4	0,3
Technicien principal de 2ème classe	11 017	26,4	24,3	0,5
Technicien	12 279	29,5	18,3	0,5
TECHNICIENS	41 665	100,0	21,3	0,4
Agent de maîtrise principal	44 136	49,6	11,6	0,8
Agent de maîtrise	44 882	50,4	24,3	2,9
AGENTS DE MAITRISE	89 018	100,0	18,0	1,8
Adjoint technique principal de 1ère classe	94 423	21,9	29,3	4,0
Adjoint technique principal de 2ème classe	130 212	30,2	45,8	12,1
Adjoint technique	206 591	47,9	45,1	18,2
ADJOINTS TECHNIQUES	431 229	100,0	41,9	13,2
Adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d enseignement	22 973	32,6	54,7	0,5
Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d enseignement	23 023	32,7	64,5	1,7
Adjoint technique des établissements d enseignement	24 374	34,6	60,8	5,2
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D ENSEIGNEMENT	70 371	100,0	60,0	2,5
Autres emplois techniques	21 072		28,8	0,4

	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
FILIERE CULTURELLE	52 638		67,4	12,6
Conservateur du patrimoine en chef	315	55,5	64,1	1,0
Conservateur du patrimoine	253	44,5	67,6	0,0
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	568	100,0	66,0	0,5
Conservateur des bibliothèques en chef	199	45,9	69,3	0,5
Conservateur des bibliothèques	235	54,1	71,9	0,0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	434	100,0	70,7	0,2
Attaché principal de conservation du patrimoine	604	29,8	73,0	0,5
Attaché de conservation du patrimoine	1 420	70,2	73,4	1,5
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	2 024	100,0	73,3	1,2
Bibliothécaire principal	783	39,5	82,6	0,3
Bibliothécaire	1 197	60,5	82,5	1,8
BIBLIOTHECAIRES	1 980	100,0	82,5	1,2
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 1ère catégorie	49	51,6	24,5	0,0
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 2ème catégorie	46	48,4	28,3	0,0
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	95	100,0	26,3	0,0
Professeur d'enseignement artistique hors classe	2 939	53,0	46,1	7,1
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	2 605	47,0	49,6	17,7
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	5 544	100,0	47,7	12,1
Assistant de conservation principal de 1ère classe	4 057	43,9	81,7	1,8
Assistant de conservation principal de 2ème classe	2 653	28,7	80,7	2,1
Assistant de conservation	2 536	27,4	80,1	3,0
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	9 246	100,0	81,0	2,2
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	7 077	66,5	56,6	31,3
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	3 021	28,4	52,7	45,4
Assistant d'enseignement artistique	545	5,1	50,5	34,1
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	10 643	100,0	55,2	35,4
Adjoint territorial du patrimoine principal 1ère classe	6 167	33,1	73,4	4,6
Adjoint territorial du patrimoine principal 2ème classe	5 827	31,2	74,8	9,9
Adjoint territorial du patrimoine	6 657	35,7	74,9	16,0
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	18 652	100,0	74,4	10,3
Autres emplois culturels	3 452		50,9	1,0

	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
FILIERE SPORTIVE	12 257		29,4	2,4
Conseiller principal	229	40,2	16,2	0,0
Conseiller	341	59,8	21,4	0,3
CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	570	100,0	19,3	0,2
Educateur principal de 1ère classe	5 063	48,5	27,1	1,4
Educateur principal de 2ème classe	2 346	22,5	33,3	3,1
Educateur	3 035	29,1	35,1	4,0
EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	10 444	100,0	30,8	2,5
Opérateur principal	461	56,3	20,4	2,4
Opérateur qualifié	184	22,5	16,3	3,3
Opérateur	174	21,2	23,0	6,3
OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	819	100,0	20,0	3,4
Autres emplois sportifs	424		26,7	0,7
FILIERE SOCIALE	118 677		95,8	0,2
Conseiller hors classe socio-éducatif	196	10,7	85,2	0,5
Conseiller supérieur socio-éducatif	669	36,6	88,2	0,0
Conseiller socio-éducatif	964	52,7	79,8	0,4
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	1 829	100,0	83,4	0,3
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	10 902	37,4	93,2	0,4
Assistant socio-éducatif	18 262	62,6	91,7	0,7
ASSISTANTS SOCIAUX EDUCATIFS	29 164	100,0	92,2	0,6
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	3 927	35,3	97,6	2,9
Educateur de jeunes enfants	7 199	64,7	97,5	6,2
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	11 126	100,0	97,5	5,0
Moniteur-éducatif et intervenant familial principal	152	14,4	71,1	2,6
Moniteur-éducatif et intervenant familial	901	85,6	67,9	0,6
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	1 053	100,0	68,4	0,9
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	24 344	59,8	99,5	17,7
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	16 390	40,2	99,4	29,1
AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	40 734	100,0	99,5	22,3

	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
Agent social principal de 1ère classe	4 900	14,9	95,5	23,7
Agent social principal de 2ème classe	9 758	29,7	96,4	33,1
Agent social	18 186	55,4	95,6	42,9
AGENTS SOCIAUX	32 844	100,0	95,9	37,1
Autres emplois sociaux	1 927		88,3	1,3
FILIERE MEDICO-SOCIALE	61 573		97,1	5,8
Médecin hors classe	960	61,0	92,0	3,3
Médecin de 1ère classe	348	22,1	95,1	6,0
Médecin de 2ème classe	266	16,9	95,1	7,5
MEDECINS	1 574	100,0	93,2	4,6
Psychologue hors classe	1 295	63,7	93,1	6,5
Psychologue de classe normale	737	36,3	93,2	13,8
PSYCHOLOGUES	2 032	100,0	93,1	9,2
Sage-femme hors classe	745	72,1	99,5	1,1
Sage-femme de classe normale	289	27,9	97,9	2,1
SAGES-FEMMES	1 034	100,0	99,0	1,4
Cadre supérieur de santé	262	20,7	95,4	0,4
Cadre de santé	1 006	79,3	93,9	1,0
CADRE DE SANTE PARAMEDICAUX	1 268	100,0	94,5	1,0
Puéricultrice cadre supérieur de santé	27	75,0	100,0	0,0
Puéricultrice cadre de santé	9	25,0	88,9	0,0
PUERICULTRICE - CADRE DE SANTE	36	100,0	97,2	0,0
Puéricultrice de classe supérieure (1992)	156	75,0	98,7	0,6
Puéricultrice de classe normale (1992)	52	25,0	98,1	9,6
PUERICULTRICES (1992)	208	100,0	98,6	2,9
Puéricultrice hors classe (2014)	2 621	46,9	99,4	0,5
Puéricultrice (2014)	2 968	53,1	99,5	1,2
PUERICULTRICES (2014)	5 589	100,0	99,4	0,9

	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
Cadre de santé	289	100,0	92,7	1,4
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	289	100,0	92,7	1,4
Infirmier en soins généraux hors classe	1 915	33,9	96,0	3,3
Infirmier en soins généraux	3 737	66,1	94,9	6,7
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	5 652	100,0	95,4	5,4
Infirmier de classe supérieure	587	57,1	95,9	7,8
Infirmier de classe normale	441	42,9	91,8	5,0
INFIRMIERS	1 028	100,0	94,2	6,6
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	4 722	16,6	99,6	4,5
Auxiliaire de puériculture	23 794	83,4	99,4	2,7
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	28 516	100,0	99,4	3,0
Aide-soignant de classe supérieure	4 816	46,4	94,4	15,0
Aide-soignant	5 566	53,6	93,6	15,5
AIDE-SOIGNANT	10 382	100,0	94,0	15,2
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	1 226	39,1	94,4	13,3
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	1 906	60,9	92,2	13,0
AUXILIAIRES DE SOINS	3 132	100,0	93,1	13,1
Autres emplois médico-sociaux	833		90,5	1,3
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1 316		80,7	5,1
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, technicien de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens hors classe	140	27,3	82,1	2,1
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, technicien de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens	372	72,7	82,0	4,3
PEDICURES-PODOLOGUE, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTE, MANIPULATEUR D ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE, PSYCHOMOTRICIENS	512	100,0	82,5	4,9

	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
Masseur-kinésithérapeute et orthophoniste hors classe	14	40,0	100,0	14,3
Masseur-kinésithérapeute et orthophoniste	21	60,0	90,5	19,0
MASSEURS-KINESITHERAPEUTES, ORTHOPHONISTES	35	100,0	95,6	20,0
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe exceptionnelle	54	45,8	44,4	1,9
Biologiste, vétérinaire, pharmacien hors classe	31	26,3	67,7	0,0
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale	33	28,0	66,7	3,0
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	118	100,0	56,8	1,7
Technicien paramédical de classe supérieure	460	71,5	80,9	1,1
Technicien paramédical de classe normale	183	28,5	88,0	15,3
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	643	100,0	82,9	5,1
Autres emplois médico-techniques	8		75,0	0,0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	26 072		21,4	0,5
Directeur principal de police municipale	23	15,0	17,4	4,3
Directeur de police municipale	130	85,0	13,8	0,0
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE	153	100,0	14,4	0,7
Chef de service de police municipale de 1ère classe	877	38,0	7,0	0,3
Chef de service de police municipale de 2ème classe	389	16,8	12,6	0,0
Chef de service de police municipale	1 043	45,2	16,0	0,4
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	2 309	100,0	12,0	0,3
Chef de police municipale	241	1,1	7,5	0,4
Brigadier-chef principal	13 618	60,7	20,8	0,4
Gardien-brigadier	8 587	38,3	25,1	0,4
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	22 446	100,0	22,3	0,4
Garde-champêtre chef principal	374	37,6	11,2	3,7
Garde-champêtre chef	621	62,4	29,3	1,9
GARDES-CHAMPETRES	995	100,0	22,6	2,6
Autres emplois police municipale	169		20,1	0,0

	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
FILIERE INCENDIE-SECOURS	42 057		6,1	0,1
Directeur départemental des services d incendie et secours	95	60,1	1,1	1,1
Directeur départemental adjoint des services d incendie et secours	63	39,9	4,8	0,0
EMPLOIS FONCTIONNELS DES SERVICES INCENDIE ET SECOURS	158	100,0	2,5	0,6
Contrôleur général	17	28,8	0,0	0,0
Colonel hors classe	24	40,7	4,2	0,0
Colonel	18	30,5	0,0	5,6
CONCEPTION ET DIRECTION DE SAPEURS-POMPIERS	59	100,0	1,7	1,7
Lieutenant-colonel	646	21,0	2,9	0,0
Commandant	961	31,2	5,6	0,0
Capitaine	1 469	47,7	11,0	0,0
CAPITAINES, COMMANDANTS,LIEUTENANTS-COLONELS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	3 077	100,0	7,6	0,0
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	94	41,6	38,3	2,1
Médecin et pharmacien hors classe	85	37,6	54,1	3,5
Médecin et pharmacien de classe normale	47	20,8	61,7	4,3
MEDECINS, PHARMACIENS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	226	100,0	49,1	3,1
Lieutenant hors classe	553	12,5	2,4	0,0
Lieutenant de 1ère classe	2 090	47,3	3,9	0,0
Lieutenant de 2ème classe	1 771	40,1	2,8	0,0
LIEUTENANTS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	4 414	100,0	3,3	0,0
Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels	14	20,3	7,1	0,0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels	55	79,7	34,5	0,0
CADRES DE SANTE DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	69	100,0	28,0	0,0
Infirmier SPP hors classe	110	60,8	41,8	1,8
Infirmier SPP	71	39,2	74,6	5,6
INFIRMIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	181	100,0	53,3	3,3

	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
Adjudant	14 864	61,9	2,9	0,0
Sergent	9 141	38,1	6,2	0,1
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	24 005	100,0	4,2	0,0
Caporal-chef	2 934	29,8	6,5	0,0
Caporal	6 522	66,2	10,9	0,0
Sapeur	397	4,0	14,9	0,3
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	9 853	100,0	9,8	0,0
Autres emplois incendie et secours	15		26,7	6,7
FILIERE ANIMATION	76 991		72,0	21,1
Animateur principal de 1ère classe	3 441	26,9	56,1	1,3
Animateur principal de 2ème classe	2 675	20,9	59,6	3,0
Animateur	6 696	52,3	62,8	4,8
ANIMATEURS	12 812	100,0	60,3	3,5
Adjoint d animation principal de 1ère classe	8 221	12,8	70,8	7,5
Adjoint d animation principal de 2ème classe	18 309	28,6	73,2	16,8
Adjoint d animation	37 475	58,6	75,7	32,2
ADJOINTS D ANIMATION	64 005	100,0	74,4	24,6
Autres emplois d animation	174		71,3	6,9
MARINS-POMPIERS DE MARSEILLE	2 127		7,1	0,0
EMPLOI HORS FILIERE ET AUTRES	2 457		57,2	3,9
ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES	1 431 402		59,0	9,0

Source : Insee, SIASP 2022

Champ : Fonctionnaires de la FPT en France (hors Mayotte et COM) en emploi principal au 31 décembre 2021.

B. Structure par grade des effectifs contractuels sur emploi permanent, part des femmes et part des agents à temps non complet

	Effectifs (*)	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Pas de cadre d'emplois existant	Besoins de service	Com. de moins de 1000 hab. et group. de com. de moins de 15 000 hab.	TNC des autres coll. (art. 2) avec quotité < 50 %	Com. de moins de 2000 hab. et group. de com. de moins de 10 000 hab. créés ou suppr.	Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Part des femmes
Adjoints administratifs	26 500	28	29	2	9	7	1	1	5	18	88
Administrateur	700	5	0	2	30	0	0	0	15	47	37
Attachés	27 600	19	4	3	44	1	0	0	2	27	64
Rédacteurs	14 400	38	11	4	29	2	0	0	3	13	78
Secrétaires de mairie	200	13	9	1	6	13	3	2	5	48	85
Filière administrative	69 400	26	15	3	27	4	0	0	4	21	76
Adjoints techniques	100 200	29	33	1	9	5	2	1	4	15	59
Adjoints techniques des étab. d'ens.	10 400	43	45	1	3	2	0	1	1	4	70
Agents de maîtrise	2 600	29	10	3	18	1	0	0	2	37	22
Ingénieurs	10 300	15	3	3	51	1	0	0	2	26	37
Ingénieurs en chef	400	6	1	2	24	0	0	0	3	65	23
Techniciens	12 000	34	5	4	39	1	0	0	3	14	26
Filière technique	136 000	30	29	2	15	4	1	1	4	15	54
Conseillers des APS	100	20	3	3	31	2	0	0	0	43	13
Educateurs des APS	3 800	42	16	2	20	1	0	0	3	16	31
Opérateurs des APS	400	30	21	2	12	0	2	0	4	29	35
Filière sportive	4 200	40	16	2	20	1	1	0	3	18	31
Adjoints territoriaux du patrimoine	2 700	33	38	1	11	2	1	0	4	10	73
Assistants d'enseignement artistique	13 500	43	10	1	15	1	4	0	3	24	48
Ass. de cons. du pat.. et des bibliothèques	2 200	34	12	6	28	1	0	0	2	17	73
Attachés de conservation du patrimoine	1 000	13	5	5	31	1	0	0	1	45	59
Bibliothécaire	200	28	7	1	29	0	1	0	2	32	76
Conservateurs des bibliothèques	0	0	6	0	63	0	0	0	7	25	82
Conservateurs du patrimoine	100	9	2	7	25	0	0	0	3	55	48
Directeurs d'étab. d'ens. artistique	100	6	2	4	27	0	2	0	7	51	22
Professeur d'enseignement artistique	3 000	21	4	10	14	0	0	0	0	50	44
Filière culturelle	22 700	36	13	3	16	1	2	0	3	26	53

	Effectifs (*)	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Pas de cadre d'emplois existant	Besoins de service	Com. de moins de 1000 hab. et group. de com. de moins de 15 000 hab.	TNC des autres coll. (art. 2) avec quotité < 50 %	Com. de moins de 2000 hab. et group. de com. de moins de 10 000 hab. créés ou suppr.	Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Part des femmes
Aide-soignants	3 500	36	44	1	10	1	0	0	1	6	91
Auxiliaires de puériculture	5 300	43	29	1	16	1	0	0	2	9	99
Auxiliaires de soins	1 800	39	41	0	9	1	0	0	3	7	90
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	12	8	6	41	0	0	0	0	33	71
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs...	100	58	18	0	15	0	0	0	2	7	89
Cadres de santé paramédicaux	100	31	17	0	27	2	0	0	1	23	93
Infirmiers	200	28	40	2	16	1	0	0	1	14	93
Infirmiers en soins généraux	2 600	38	29	1	22	1	0	0	2	6	91
Masseurs-kiné., psychomotriciens et ortho.	100	47	4	8	19	3	0	0	0	19	83
Médecins	2 600	20	4	12	32	0	1	0	1	30	68
Psychologues	1 700	34	8	3	32	0	0	0	1	22	91
Puéricultrices (décret n° 2014-923)	700	32	33	1	27	0	0	0	2	5	99
Puéricultrices (décret n° 92-859)	0	17	29	0	41	0	0	0	0	13	100
Puéricultrices-Cadres de santé	0	23	29	0	31	0	0	0	0	17	95
Pédicures-podologues, ergothérapeutes...	300	43	11	1	31	1	1	0	2	11	91
Sages-femmes	200	31	19	1	39	0	1	0	1	10	98
Techniciens Paramédicaux	200	42	10	2	18	2	1	0	1	25	82
Filière médico-sociale et médico-technique	19 400	36	27	3	20	1	0	0	2	12	90
ASEM	7 700	34	24	1	14	4	0	4	2	18	99
Agents sociaux	17 800	21	48	2	7	1	1	0	4	16	95
Ass. socio-éducatifs (Décret n° 2017-901)	8 300	27	17	2	46	0	0	0	2	7	91
Conseillers socio-éducatifs	300	17	7	18	33	0	0	0	0	24	76
Educ. de jeunes enfants (Décret n° 2017)	3 000	36	20	1	26	2	0	0	3	13	97
Moniteurs éduc. et intervenants familiaux	300	39	16	4	31	0	0	0	1	10	76
Filière sociale	37 300	26	33	2	19	2	1	1	3	14	95

	Effectifs (*)	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Pas de cadre d'emplois existant	Besoins de service	Com. de moins de 1000 hab. et group. de com. de moins de 15 000 hab.	TNC des autres coll. (art. 2) avec quotité < 50 %	Com. de moins de 2000 hab. et group. de com. de moins de 10 000 hab. créés ou suppr.	Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Part des femmes
Agents de police municipale	0	15	25	19	23	0	0	0	7	11	41
Chef de service de police municipale	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	7	7	0	0	7	0	0	79	6
Filière police municipale	100	11	17	14	15	0	3	0	4	36	26
Capitaines, commandants, lieutenants-col.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	##	0
Infirmiers des sapeurs pompiers	0	45	35	0	8	7	0	0	0	4	75
Médecins, pharmaciens	100	34	4	1	52	2	0	0	1	6	49
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers	300	33	55	0	8	0	0	0	4	0	21
Sous-officiers des sapeurs pompiers	0	50	19	0	0	0	0	0	0	31	12
Filière incendie secours	400	35	42	0	16	1	0	0	3	3	32
Adjoints territoriaux d'animation	34 500	41	20	2	12	3	5	1	5	10	78
Animateurs	3 300	40	8	2	18	3	1	1	3	25	63
Filière animation	37 800	41	19	2	13	3	5	1	5	11	77
Ensemble	327 300	31	24	2	18	3	2	1	3	16	1

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

3^{ème} Partie

Annexes

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.

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.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, comme l'ensemble des lois concernant la fonction publique, ont été codifiées dans le code général de la fonction publique (CGFP).

1.1 - Les fonctionnaires territoriaux

Ils sont désormais régis par les dispositions particulières du code général de la fonction publique 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).

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...). Ces statuts particuliers ont un caractère national. En outre ; un cadre d'emplois, qui peut regrouper plusieurs grades, rassemble les fonctionnaires soumis au même statut particulier et titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper certains types d'emplois. 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 60 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, les emplois de direction les plus élevés ont le caractère d'emplois fonctionnels occupés par la voie du détachement et, dans certains cas, notamment dans les collectivités et établissements de plus de 40 000 par recrutement direct par contrat.

L'article L. 412-6 du CGFP 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.

Les fonctionnaires à temps non complet peuvent être recrutés :

1. Lorsque l'emploi créé comporte une durée hebdomadaire égale ou supérieure à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet, soit un mi-temps, dans un cadre d'emplois ;

2. Dans le cas contraire, dans un emploi régi, sous réserve des dispositions du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié, par les dispositions réglementaires fixées par les statuts particuliers du cadre d'emplois correspondant, dont il prend la dénomination.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, intégrée dans le code général de la fonction publique a généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet.

A partir de 28 heures hebdomadaires les fonctionnaires à temps non complet sont affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Dans le souci de favoriser la pluriactivité notamment en milieu rural, une exception a été introduite au principe de non cumul d'emplois. Les agents occupant un emploi à temps non complet dont la durée de service hebdomadaire n'excède pas 70% de la durée légale du travail peuvent exercer une activité privée lucrative à titre professionnel.

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

Des agents contractuels peuvent être recrutés sur des emplois permanents :

- Pour répondre à des besoins permanents (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, besoins des services, etc.).
- Ou pour répondre à des besoins temporaires (assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, etc. ; pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire).

Ils peuvent également être recrutés sur des emplois non permanents pour répondre à des besoins temporaires (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité).

b) Recrutement de collaborateurs de cabinet

En application des dispositions de l'article L. 333-1 du CGFP, 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 des articles 10 à 13-1 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, l'effectif maximum des collaborateurs de cabinet est déterminé en fonction de la strate démographique à laquelle appartient la collectivité ou le groupement.

En outre, la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique est venue interdire à l'autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin, ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin et ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

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.

Comme pour la base de données exhaustive Siasp de l'Insee utilisé par la DGCL pour la publication des effectifs et rémunérations, seuls sont utilisés pour la synthèse des RSU les collectivités et établissements employeurs entrant dans le champ de la fonction publique territoriale. Les collectivités territoriales (communes, départements, régions), les établissements publics administratifs (à vocation communale, intercommunale, départementale ou régionale), le CNFPT et les centres de gestion. Cet ensemble sera désigné sous le terme « collectivités locales *stricto sensu* ».

2 - CONCEPTS, SOURCES

2.1 - Les organismes employeurs

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)
 - Caisses de crédit municipal (CCM)
- **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)
 - Communautés de communes (CC)
 - Communautés d'agglomération (CA)
 - Métropoles
- **Des organismes publics locaux à caractère particulier**
 - Centres de gestion de la fonction publique territoriale
 - CNFPT

Les chiffres totaux résultant de cette base de données annuelle tendent donc à excéder le nombre d'agents relevant du 5° de l'article L. 7 du CGFP. 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 et exceptions entre les RSU et Siasp :

- La ville de Paris n'entre pas dans le champ des RSU car ils relèvent de règles particulières, mais est rattaché à la fonction publique territoriale au sens statutaire, elle est intégrée dans la base Siasp.

- Les militaires marins-pompiers de Marseille n'entrent pas dans le champ des RSU. 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, ils ont des missions comparables et sont intégrés dans la base Siasp.
- Un certain nombre de syndicats sont des établissements publics à caractère industriel et commercial et n'entrent pas dans le champ de la FPT, mais ont la possibilité de renseigner leur RSU en ayant des agents de droit public. Ils ne sont donc pas, ni dans Siasp ni dans la synthèse des RSU.
- Les OPCVM sont tous des établissements publics à caractère industriel et commercial et n'entrent pas dans le champ de la FPT, mais ont la possibilité de renseigner leur RSU en ayant des agents de droit public. Ils ne sont donc pas, ni dans Siasp ni dans la synthèse des RSU.

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

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.

Modalités pratiques de la collecte des indicateurs de la base de données sociales (BDS) en vue du rapport social unique (RSU) au 31/12/2022 (collecte en 2023)

La mise en place de la base de données sociales (BDS) et du rapport social unique (RSU), instaurés par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, introduit un nouveau cadre juridique qui conduit à revoir l'organisation des modalités de collecte des données entrant anciennement dans le champ des bilans sociaux pour la fonction publique territoriale.

En effet, l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires tel qu'issu de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 dispose que : « Les données (à partir desquelles est élaboré le rapport social unique) sont renseignées dans une base de données sociales (...).

Les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale. »

Aussi, l'existence du portail numérique développé par les centres de gestion a été reconnue et son utilisation a vocation à s'étendre comme canal privilégié de collecte de l'information statistique pour le RSU. Outre la simplicité que cette option offre, cette solution constitue également une garantie en termes de qualité de l'information recueillie grâce notamment à des contrôles de cohérence en cours de saisie.

Toutefois, l'utilisation renforcée de la plateforme des centres de gestion doit s'accompagner du maintien de la possibilité de recourir à un fichier d'échange prédéfini pouvant être réinjecté dans la plateforme des centres de gestion. Ces informations fournies par le fichier d'échange doivent pouvoir être appliquées par les éditeurs de logiciels RH afin d'être compatibles avec les SIRH des collectivités (notamment les plus grandes collectivités).

Pour mettre en œuvre cette solution, la DGCL et les centres de gestion ont défini un cahier des charges technique permettant in fine de créer ce fichier d'échange de type CSV, conçu selon une norme en adéquation avec les fonctionnalités techniques attendues par les centres de gestion et compatibles avec les besoins de la DGCL en termes d'exploitation statistique des données collectées.

Ce cahier technique comporte une partie métier (champ et définition des indicateurs) et une partie informatique (i-e la norme d'échange elle-même du point de vue de la codification informatique). Il est accessible sur la page <https://www.donnees-sociales.fr/cahiertechnique/>.

Suite à la parution début janvier 2022 de l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044930851>), les centres de gestion ont développé leur application <https://www.donnees-sociales.fr/> qui devient le seul mode de collecte pour ces indicateurs. De leur côté, les éditeurs de logiciel SIRH ont été destinataires du cahier technique leur permettant la réalisation des développements informatiques utiles aux outils destinés à leurs collectivités clientes, en particulier les plus grandes structures.

Annexe méthodologique

Les taux de réponse à l'enquête

Au cours de la collecte, entre 2023 et 2024, du RSU au 31/12/2022, on comptabilise 28 874 structures ayant transmis leur rapport social unique via l'outil des centres de gestion. La DGCL récupère les RSU de 27 449 collectivités faisant parties du champ de la fonction publique territoriale et qui ont au moins un agent en poste au 31 décembre. Cela représente donc 64 % des 42 878 collectivités qui ont au moins un agent en poste au 31 décembre 2022 dans la base de données Siasp.

Figure 1 : Taux de réponse au RSU 2022 par type de collectivité selon le

	Nombre de collectivités	taux de réponse en effectif des collectivités au RSU 2022	taux de réponse des collectivités au RSU 2022
Régions	17	96%	88%
Départements	94	97%	94%
SDIS	96	88%	83%
Centres de gestion et CNFPT	96	96%	92%
Organismes départementaux	286	95%	90%
Commune de moins de 1 000 habitants	22 142	62%	61%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	4 489	67%	67%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	2 244	72%	70%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	968	80%	79%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	1 179	82%	83%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	532	77%	78%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	349	83%	81%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	70	77%	77%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	16	79%	81%
Commune de plus de 100 000 habitants	41	92%	85%
Total des communes	32 030	79%	65%
Total Etablissements communaux	2 761	64%	62%
Communauté de commune	989	83%	81%
Communauté d'agglomération	225	87%	85%
Communautés urbaines et métropoles	47	99%	98%
Total des EPCI à fiscalité propre	1 261	90%	83%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	3 815	58%	51%
Syndicats mixtes	2 162	75%	67%
Autres étab. publics intercommunaux	297	66%	66%
Total des groupements intercom. sans FP	6 274	68%	57%
Autres	249	60%	63%
Ensemble	42 878	83%	64%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le taux de réponse des collectivités est le même que pour le RSU 2021, mais il a augmenté de 4 points au niveau de la proportion des effectifs. Cette augmentation différenciée est liée au fait que la proportion globale de collectivités ayant répondu est proche de l'année d'avant mais les augmentations les plus élevées concernent les plus grosses collectivités ; peu élevées en nombre de collectivité mais rémunérant beaucoup d'agents.

Les plus fortes augmentations en proportion de collectivités sont liées aux régions (+12 points, avec 100 % des régions métropolitaines), aux départements (+ 10 points), ainsi qu'aux communautés urbaines et métropoles (+9 points).

Le taux de réponse est ainsi le plus élevé pour les communautés urbaines et les métropoles avec 98 %. A l'inverse, deux des taux de réponse les plus faibles concerne les établissements communaux (62 %) et les communes de moins de 1 000 habitants (61 %).

Pour l'ensemble des communes il s'établit à 65%, alors que le taux est supérieur à 65 % dans les communes de plus de 1 000 habitants et même de plus de 75 % dans celles de plus de 3 500 habitants. L'écart est lié au fait que les communes de moins de 1 000 correspondent à plus des deux tiers des communes.

La conséquence est la plus forte différence dans les communes entre la proportion de collectivité ayant répondu (65 %) et celle en proportion d'effectifs (79 %).

Les contrôles de qualité

A la réception des rapports sociaux uniques, plusieurs vérifications sont faites. Elles permettent d'assurer une meilleure qualité des données.

Les identifiants SIREN et catégories juridiques des collectivités répondantes sont confrontés avec ceux du répertoire SIRENE et de la base Siasp. Les collectivités non retrouvées dans SIRENE ou ne faisant pas partie du champ de la fonction publique territoriale sont écartés ; ce qui correspond à 200 structures comme les OPCVM. Au contraire les collectivités répondantes et non retrouvées dans SIRENE sont examinées (changement de numéro SIREN, création non répertoriée...). Ensuite, on retire les collectivités qui

n'ont pas au moins un agent présent au 31 décembre 2022 dans Siasp qui est considéré comme actif non annexe ; c'est-à-dire dont la paie sur l'année 2022 correspond au moins à trois Smic mensuels. Cela représente environ 1 200 collectivités.

A l'issue des contrôles, les 27 449 questionnaires correspondent tous à des collectivités du champ de l'enquête. Il est alors possible de déterminer une pondération pour ces collectivités.

La pondération des collectivités

La pondération vise à reconstruire, à partir des réponses fournies par les seuls répondants, l'image de l'ensemble des collectivités du champ. Ici, environ 15 000 collectivités n'ont pas répondu à l'enquête. Parce que ces collectivités ont des caractéristiques particulières, il n'est pas possible de ne pas en tenir compte pour l'exploitation des résultats.

Le poids de chaque structure est déterminé par une correction de la non-réponse, en appliquant des poids pour l'ensemble des questions relatives aux collectivités ayant répondues.

La pondération des effectifs

La pondération est effectuée via les effectifs, afin que les effectifs des collectivités ayant répondu aux RSU 2022 représentent l'ensemble des agents actifs de la FPT en poste au 31 décembre 2022.

La surpondération appliquée à ces collectivités tient compte des différents types de collectivités selon les publications de la DGCL, comme les régions, les départements, les communes par tranche de taille d'habitant ou les différentes formes d'établissements publics de coopération intercommunale. L'objectif est que la représentativité en effectif soit respectée à la fois au global et par type de collectivité.

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 :
Ministère chargé des collectivités territoriales et de la ruralité
Direction générale des collectivités locales
Département des études et statistiques locales
2, place des Saussaies - 75008 Paris
Tél. : 01 49 27 68 29 - Fax : 01 49 27 34 29
E-mail : dgcl-desl-secretariat@dgcl.gouv.fr

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

**MINISTERE DU PARTENARIAT AVEC LES TERRITOIRES ET DE LA
DECENTRALISATION
DIRECTION GENERALEDES COLLECTIVITES LOCALES
DEPARTEMENT DES ETUDES ETSTATISTIQUES LOCALES
2, PLACE DES SAUSSAIES -75008 PARIS
Tél. : 01 49 27 68 29 - Fax : 01 49 2734 29
<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/>**

**CENTRE NATIONAL DELA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY- CS 41232- 75578PARIS CEDEX12
Tél. : 01 55 27 44 00 – Fax : 01 55 27 44 01
<https://www.cnfpt.fr/>**
