

Décembre 2020

Étude emploi

BILANS SOCIAUX 2017

11^e SYNTHÈSE NATIONALE
DES RAPPORTS SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES
AU 31 DÉCEMBRE 2017

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



Bilans sociaux 2017

11^e Synthèse nationale

des rapports au CT
sur l'état

au 31 décembre 2017

des collectivités territoriales

Cette 11ème synthèse des bilans sociaux offre un état des lieux statistique de la situation sociale des personnels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Publié tous les deux 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 (CT) sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2017 » a été élaboré dans le cadre d'un partenariat entre l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et le département des études et des statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

La collecte, la normalisation des rapports, le contrôle des données et la rédaction de cet ouvrage ont été assurés par *Fouad Amar, Adrien Marquié, Faustine Busch, Alice Mainguené, Déborah Massis et Bénédicte Mordier*, sous la direction de Mohamed Amine, Michel Duée et Luc Brière.

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

Sommaire

Données de cadrage	9
1^e partie - Synthèses par thème	21
A. Emploi	22
Situations juridiques des agents contractuels sur emploi permanent	23
Contractuels sur emploi non permanent et recours à du personnel temporaire.....	25
Emplois fonctionnels.....	27
B. Les mouvements de personnels	30
Positions administratives particulières.....	31
Motifs d'arrivée.....	33
Motifs de départ.....	35
Titularisations et promotions.....	37
C. Temps de travail	39
Conditions d'emploi.....	40
Temps partiel.....	42
Heures supplémentaires et complémentaires.....	44
Compte épargne temps.....	46
D. La formation	48
Profils des agents formés.....	49
Accès à la formation.....	52
Effort formation exprimé en journée de formation.....	54
Types et objectifs de la formation.....	58
Organismes de formation.....	60
Durée consacrée à la formation.....	64
Coût de formation.....	66
Outils de formation à l'initiative de l'agent.....	68

E. Action et protection sociale.....	72
L'action sociale à destination des agents de la FPT.....	73
Protection sociale complémentaire.....	75
F. La santé au travail.....	79
Risques professionnels.....	80
Inaptitude, reclassement et invalidité.....	81
Les absences au travail.....	82
Sanctions disciplinaires.....	86
2^e partie - Données détaillées par filière et cadre d'emplois.....	88
A. Structure par grade des effectifs fonctionnaires, part des femmes et part des agents à temps non complet	89
B. Répartition des contractuels occupant un emploi permanent par cadre d'emplois selon le type de recrutement.....	102
3^e partie - Annexes.....	106
A. La fonction publique territoriale.....	107
B. Circulaire.....	114
C. Annexe méthodologique.....	120

Données de cadrage

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

DONNÉES DE CADRAGE SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 2017

Au 31 décembre 2017, les collectivités locales emploient 1,97 million d'agents (*figure 1*). Cela correspond à une baisse de -0,4 % en un an, comme entre 2015 et 2016. Hors contrats aidés, les effectifs de la fonction publique territoriale (FPT) sont en hausse de 0,9 % entre 2016 et 2017, après avoir connu une baisse de -0,2 % entre 2015 et 2016.

Les employeurs de la fonction publique territoriale demeurent nombreux : près de 44 400 à la fin 2017. Ces employeurs territoriaux englobent les collectivités territoriales *stricto sensu* (communes, départements et régions) et leurs établissements associés, ainsi que d'autres établissements publics locaux. Ils sont également de taille très variable. Ainsi, on dénombre 863 collectivités de plus de 350 agents, regroupant près de 60 % des effectifs (hors bénéficiaires de contrats aidés et emplois secondaires). À l'inverse, près de 30 380 collectivités emploient moins de 10 agents, regroupant à peine 5 % des effectifs (hors bénéficiaires de contrats aidés et emplois secondaires).

Hors bénéficiaires de contrats aidés, les organismes communaux (les communes et leurs établissements associés) et les organismes intercommunaux concentrent plus des trois quarts des effectifs. En 2017, les effectifs continuent de baisser dans les organismes communaux mais à un rythme nettement moins soutenu qu'en 2016 (-0,2 % après -1,1 %). Dans les organismes intercommunaux, ils accélèrent (+5,9 % après +4,1%).

En 2017, les effectifs des départements et de leurs établissements départementaux baissent légèrement (-0,2 %). *A contrario*, le nombre d'agents des régions croît nettement (+ 2,3 %).

Encadré : utilisation de SIASP pour les données de cadrage

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

Définitions et concepts :

Emploi principal et emploi secondaire

Un agent d'une collectivité territoriale peut exercer, en plus de son activité principale, une seconde activité dans une autre collectivité, ou dans un autre versant de la fonction publique. On recense alors deux emplois : l'un principal et l'autre secondaire. Ce sont le plus souvent des agents contractuels qui sont concernés. Sauf indication contraire, on comptabilise ici uniquement les emplois principaux au 31 décembre de l'année 2017.

Contractuels et autres catégories et statuts

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

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

Figure 1 : évolution des effectifs de la fonction publique territoriale

	Effectifs 2015	Evolution 2015-2016	Effectifs 2016	Evolution 2016-2017	Effectifs 2017
	en milliers	en %	en milliers	en %	en milliers
Organismes communaux	1 152,7	-1,1	1 140,2	-0,2	1 137,4
Communes	1 021,9	-1	1 011,5	-0,1	1 010,0
Etablissements communaux	130,8	-1,7	128,6	-0,9	127,4
Organismes intercommunaux ^(a)	288,0	+4,1	299,8	+5,9	317,5
EPCI ^(b) à fiscalité propre ^(a)	221,7	+5,2	233,2	+6,9	249,2
Autres groupements intercommunaux sans fiscalité propre	66,4	+0,3	66,6	+2,6	68,3
Organismes départementaux	358,5	-0,7 ^(e)	351,2	-0,2	350,4
Départements	291,5	-0,8 ^(e)	284,3	-0,4	283,1
Etablissements publics départementaux	67,0	-0,3	66,8	+0,9	67,4
Régions ^(c)	81,9	-0,5 ^(e)	86,3	+2,3	88,3
Autres ^(d)	8,2	+2,9	8,4	+2,4	8,6
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés (1)	1 889,3	-0,2	1 885,9	+0,9	1 902,2
Bénéficiaires de contrats aidés (2)	94,9	-3,8	91,4	-25,8	67,8
Ensemble (1) + (2)	1 984,2	-0,4	1 977,2	-0,4	1 970,0

(a) Y compris métropole de Lyon à partir de 2015 et les établissements publics territoriaux à partir de 2016.

(b) Etablissement public de coopération intercommunale.

(c) Y compris les collectivités uniques de Martinique et Guyane, à partir de 2016.

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

(e) Évolution à champ constant : pour l'évolution 2016/2015, hors départements et régions de Martinique et de Guyane en 2015 et hors collectivités uniques de Martinique et Guyane en 2016.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2017. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

Source : Insee, SIASP 2017. Calcul DGCL.

Hausse du nombre d'agents contractuels et stabilité du nombre de fonctionnaires

Fin 2017, la fonction publique territoriale est composée de 75 % de fonctionnaires (y compris les fonctionnaires stagiaires), 19 % de contractuels, 3 % de bénéficiaires de contrats aidés ainsi que 3 % d'autres catégories et statuts (notamment 47 200 assistants maternels et familiaux et 9 100 apprentis - *figure 2*).

La part d'agents contractuels dans la FPT est la même que dans la fonction publique hospitalière (FPH ; 19 %). Dans la fonction publique d'Etat (FPE), elle est de 17 %.

Dans tous les niveaux de collectivités, les emplois de la FPT sont majoritairement occupés par les fonctionnaires. Les agents contractuels représentent 21 % des agents des organismes communaux et 23 % de ceux des organismes intercommunaux. Dans les organismes départementaux et les régions, la part des agents contractuels est deux fois moins importante : 10 % dans les organismes départementaux et 12 % dans les régions.

Entre fin 2016 et fin 2017, le nombre d'agents contractuels accélère nettement (+5,4 % après + 0,2 % entre 2015 et 2016). Cela est dû à une augmentation des effectifs passant du statut de contrat aidé à celui de contractuel. En parallèle, le nombre d'agents en contrat aidé est en fort recul (-25,8 % après -3,8 %). Le nombre de fonctionnaires est quant à lui quasiment stable (-0,1 % après -0,2 %).

Figure 2 : répartition des effectifs de la FPT par type de collectivités et statut des agents

	Effectifs 2017	Fonctionnaires	Contractuels	Bénéficiaires de contrats aidés	Autres catégories et statuts	Ensemble
	en milliers	en %				
Organismes communaux	1 188,3	73	21	4	1	100
Communes	1 052,3	75	20	4	1	100
Etablissements communaux	136,0	62	30	6	1	100
Organismes intercommunaux ^(a)	327,8	73	23	3	1	100
EPCI ^(b) à fiscalité propre ^(a)	256,5	76	20	3	1	100
Autres groupements intercommunaux sans fiscalité propre	71,3	63	32	4	1	100
Organismes départementaux	356,0	78	10	2	10	100
Départements	288,2	76	9	2	13	100
Etablissements publics départementaux	67,7	86	14	1	0	100
Régions ^(c)	89,2	85	12	1	1	100
Autres ^(d)	8,7	47	51	2	0	100
Ensemble	1 970,0	75	19	3	3	100

(a) Y compris métropole de Lyon

(b) Etablissement public de coopération intercommunale.

(c) Y compris les collectivités uniques de Martinique et Guyane.

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

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2017. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

Source : Insee, SIASP 2017. Calculs DGCL.

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

En 2017, avec 76 % d'agents de catégorie C (*figure 3*), la FPT est le versant de la fonction publique où la part des agents de catégorie C est la plus importante. Cette part est de 22 % dans la FPE et de 49 % dans la FPH. Les agents de catégorie A représentent seulement 9 % des effectifs dans la FPT, contre 25 % dans la FPE (hors enseignants) et 34 % dans la FPH (y compris médecins). Néanmoins, depuis 2010, la part des agents de catégorie A et B augmente dans la FPT, tandis que la part des agents de catégorie C diminue. C'est particulièrement visible en 2017 à cause de la baisse du nombre de contrats aidés, affectés à la catégorie C.

La prédominance des agents de catégorie C est plus marquée parmi les fonctionnaires (75 % en 2017) que parmi les contractuels (70 %).

En 2017, les femmes représentent 61 % des agents de la FPT, contre 62 % dans l'ensemble de la fonction publique et 46 % dans le secteur privé. Globalement, dans la FPT, la part des femmes est assez similaire dans les trois catégories hiérarchiques : 62 % dans la catégorie A, 63 % dans la catégorie B et 60 % dans la catégorie C.

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

	Effectifs 2017 en milliers	Répartition par catégorie					Part des femmes				
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Ensemble
Organismes communaux	1188,3	6	11	82	1	100	64	62	64	68	64
Organismes intercommunaux	327,8	13	17	69	1	100	56	56	52	55	53
Organismes départementaux	356,0	14	23	62	1	100	67	71	55	68	60
Régions	89,2	12	7	80	1	100	60	63	58	39	58
Autres (*)	8,7	32	21	44	4	100	49	53	59	51	54
Fonctionnaires	1467,8	9	15	75	0	100	64	64	57	65	59
Contractuels	376,1	11	15	70	4	100	59	59	70	65	67
Autres catégories et statuts	58,3	3	0	97	-	100	41	-	86	-	84
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1902,2	10	15	75	1	100	62	63	61	65	61
Contrats aidés	67,8	-	-	100	-	100	-	-	53	-	53
Ensemble FPT	1970,0	9	14	76	1	100	62	63	60	65	61

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

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

Source : Insee, SIASP 2017. Calculs DGCL.

Fin 2017, les agents territoriaux ont 45 ans en moyenne

Les agents de la fonction publique territoriale sont en moyenne plus âgés que ceux des deux autres versants de la fonction publique. À la fin 2017, hors bénéficiaires de contrats aidés, les agents territoriaux ont en moyenne 45,3 ans (*figure 4*), contre 42,5 ans dans la FPE et 41,9 ans dans la FPH. Lorsqu'on inclut les bénéficiaires de contrats aidés, qui constituent une population relativement jeune (37,4 ans en moyenne), l'âge moyen des agents de la FPT est légèrement inférieur (45,1 ans).

La part des agents de 50 ans ou plus (hors contrats aidés) s'élève à 41 % dans la FPT, alors qu'elle est de 30 % aussi bien dans la FPE et que dans la FPH.

Depuis 2010, les écarts se sont accentués : la part des 50 ans ou plus a progressé de 8 points dans la FPT contre 3 points dans la FPE comme dans la FPH.

À l'opposé de l'échelle des âges, la part des agents de moins de 30 ans (hors contrats aidés) dans la FPT est inférieure à celle des deux autres versants : 10 % dans la FPT contre 16 % dans la FPE et 18 % dans la FPH.

Les agents contractuels, quant à eux, sont en moyenne moins âgés que les fonctionnaires. L'écart d'âge entre les deux populations est de 8 ans en moyenne dans la FPT.

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

	Âge moyen	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus
	en années	en %	
Fonctionnaires	46,9	5	44
Contractuels	39,0	29	24
Autres catégories et statuts	47,2	16	55
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	45,3	10	41
Bénéficiaires de contrats aidés	37,4	42	28
Ensemble FPT	45,1	11	40

*Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.
Source : Insee, SIASP 2017. Calculs DGCL.*

Les agents territoriaux travaillent majoritairement dans les filières administrative et technique, surtout dans les petites communes

La répartition des emplois par filière varie fortement selon le niveau de collectivités, reflétant les compétences exercées. La filière technique regroupe près de la moitié des agents territoriaux. Cette proportion atteint 75 % dans les régions, mais n'est que de 37 % dans les organismes départementaux (*figure 5*). Vient ensuite la filière administrative, avec 23 % des agents ; cette filière est davantage présente dans les organismes départementaux (28 %). La filière sociale représente près d'un agent sur dix ; elle est particulièrement présente dans les organismes communaux et les organismes départementaux. La filière animation, où travaillent 7 % des agents de la FPT, est surreprésentée dans les organismes communaux.

Enfin, la filière incendie et secours, peu représentée sur l'ensemble des agents de la FPT, totalise 12 % des agents des organismes départementaux, du fait des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

Au sein des communes, le poids des différentes filières varie selon le nombre d'habitants. Dans les communes de moins de 100 habitants, ce sont les filières administrative et technique qui dominent largement les autres filières, avec 97 % des effectifs (*figure 6*). À l'opposé, ces filières représentent 62 % des agents des communes de plus de 100 000 habitants.

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

	Organismes communaux	Organismes intercommunaux	Organismes départementaux	Régions	Autres	Ensemble
Administrative	21	25	28	22	34	23
Technique	45	49	37	75	18	46
Culturelle	4	7	2	1	32	4
Sportive	1	2	0	0	0	1
Sociale	10	6	11	0	1	9
Médico-sociale et médico-technique	6	3	7	0	2	5
Police municipale	2	0	0	-	0	1
Incendie et secours	0	0	12	0	-	2
Animation	10	6	0	0	7	7
Autres (*)	1	1	2	1	5	1
Total	100	100	100	100	100	100

(*) Emplois hors filière.

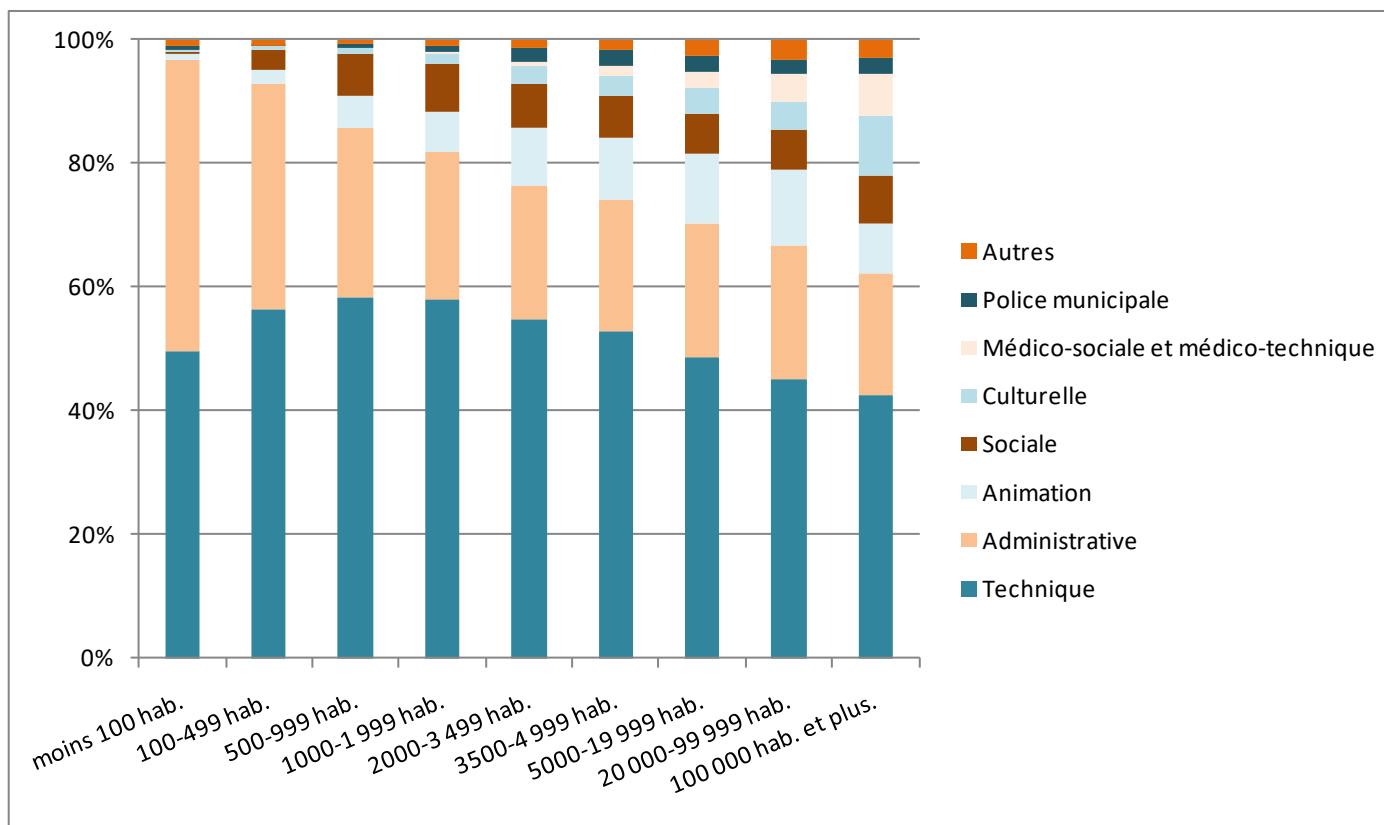
Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Hors bénéficiaires de contrats aidés, assistants maternels et familiaux et apprentis.

Source : Insee, SIASP 2017. Calculs DGCL.

Plus les communes sont grandes, mieux les filières sont réparties. Le poids de la filière administrative diminue avec la taille des communes, passant de 47 % dans les communes de moins de 100 habitants, à seulement 20 % dans celles de plus de 100 000 habitants. En revanche, la part de la filière technique varie peu selon la taille des communes. Ce sont les filières sociale, culturelle et animation qui progressent le plus avec la taille de la commune : elles représentent chacune entre 8 % et 10 % des

effectifs dans les communes de 100 000 habitants et plus, alors qu'elles pèsent seulement 1 % à elles trois dans les communes de moins de 100 habitants. Le poids de la filière police municipale croît légèrement avec la taille des communes : il est inférieur ou égal à 1 % pour les communes de moins de 2 000 habitants et oscille entre 2 et 3 % pour les communes plus grandes.

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



Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2017. Hors assistants maternels et familiaux, bénéficiaires de contrats aidés, collaborateurs de cabinets et apprentis.

Source : Insee, SIASP 2017. Calculs DGCL.

Les agents fonctionnaires travaillent majoritairement dans les filières administrative et technique...

Répartition des agents fonctionnaires par filière et type de collectivités

Au 31 décembre 2017	Effectifs	Administrative	Technique	Culturelle, sportive et animation	Sociale	Médico- sociale et medico- technique	Police municipale	Incendie et secours	Autres (*)	Ensemble
	en milliers	en %								
Régions	76,0	21	77	1	0	0	-	-	0	100
Départements	219,4	30	45	3	14	8	-	0	0	100
Communes et étab.communaux de moins de 1 000 hab	53,4	31	58	3	6	2	0	0	0	100
Communes et étab.communaux de 1 000 à 3 500 hab	115,2	22	53	8	11	4	2	0	0	100
Communes et étab.communaux de 3 500 à 5 000 hab	46,9	22	51	11	10	4	3	0	0	100
Communes et étab.communaux de 5 000 à 10 000 hab	111,4	23	48	12	10	4	3	0	0	100
Communes et étab.communaux de 10 000 à 20 000 hab	113,7	24	46	13	10	4	3	0	0	100
Communes et étab.communaux de 20 000 à 50 000 hab	170,2	24	45	13	10	5	3	0	0	100
Communes et étab.communaux de 50 000 à 100 000 hab	100,3	23	47	12	9	6	3	-	0	100
Communes et étab.communaux de 100 000 hab et plus	159,0	21	43	13	11	9	3	-	0	100
Ensemble communes et établissements communaux	870,2	23	48	11	10	5	3	0	0	100
SDIS	51,5	12	8	0	0	0	-	75	4	100
Métropoles et communautés urbaines	71,2	27	62	7	2	1	0	-	0	100
Communautés agglomération	69,6	28	48	17	3	3	0	-	0	100
Communautés de communes	54,2	26	42	19	9	4	0	0	0	100
Syndicats et autres étab.pub.intercommunaux	44,9	21	58	7	10	4	0	0	0	100
CDG et CNFPT	6,5	80	14	3	1	2	0	-	0	100
Autres(**)	4,1	35	22	40	1	2	-	-	0	100
Ensemble des collectivités	1 467,8	24	48	9	9	5	2	3	0	100

(*) Emplois hors filière ou non classables.

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

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

Source : Insee, SIASP 2017. Calculs DGCL.

...les agents contractuels travaillent majoritairement dans les filières technique et culturelle, sportive et animation

Répartition des agents contractuels par filière et type de collectivités

Au 31 décembre 2017	Effectifs	Administrative	Technique	Culturelle, sportive et animation	Sociale	Médico- sociale et medico- technique	Police municipale	Incendie et secours	Autres (*)	Ensemble
	en milliers	en %								
Régions	11,0	33	59	1	1	1	-	0	6	100
Départements	27,3	29	33	3	17	13	-	0	6	100
Communes et étab.communaux de moins de 1 000 hab	20,1	28	50	8	8	4	0	0	2	100
Communes et étab.communaux de 1 000 à 3 500 hab	27,7	15	43	15	14	9	0	0	3	100
Communes et étab.communaux de 3 500 à 5 000 hab	11,0	13	40	23	11	9	0	0	4	100
Communes et étab.communaux de 5 000 à 10 000 hab	29,0	12	38	27	11	6	0	0	4	100
Communes et étab.communaux de 10 000 à 20 000 hab	31,5	11	35	31	11	6	0	0	6	100
Communes et étab.communaux de 20 000 à 50 000 hab	56,0	14	32	33	10	7	0	0	5	100
Communes et étab.communaux de 50 000 à 100 000 hab	30,2	13	31	30	10	8	0	-	8	100
Communes et étab.communaux de 100 000 hab et plus	44,5	13	30	35	8	6	1	-	7	100
Ensemble communes et établissements communaux	250,1	14	36	28	10	7	0	0	5	100
SDIS	1,0	31	34	0	0	2	-	25	8	100
Métropoles et communautés urbaines	11,0	31	36	21	3	1	0	-	7	100
Communautés agglomération	19,3	24	39	24	4	3	0	0	5	100
Communautés de communes	21,1	19	32	29	12	4	0	0	4	100
Syndicats et autres étab.pub.intercommunaux	22,8	18	48	12	12	5	0	0	5	100
CDG et CNFPT	8,1	29	31	22	7	8	0	-	4	100
Autres(**)	4,4	34	14	39	1	2	0	-	10	100
Ensemble des collectivités	376,1	18	36	24	10	6	0	0	5	100

(*) Emplois hors filière ou non classables.

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

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

Source : Insee, SIASP 2017. Calculs DGCL.

Autres données détaillées sur les fonctionnaires et les contractuels dans la FPT
et les autres versants de la fonction publique

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

Au 31 décembre 2017	Fonctionnaires					Contractuels					Ensemble				
	Effectif	Cat A	Cat B	Cat C	nd	Effectif	Cat A	Cat B	Cat C	nd	Effectif	Cat A	Cat B	Cat C	nd
	en milliers	en %				en milliers	en %				en milliers	en %			
Régions	76,0	11	8	82	0	11,0	23	6	66	5	87,0	12	7	80	1
Départements	219,4	16	29	55	0	27,3	25	25	46	4	246,7	17	28	54	1
Communes et étab.communaux de moins de 1 000 hab	53,4	5	6	89	0	20,1	5	4	90	1	73,5	5	6	89	0
Communes et étab.communaux de 1 000 à 3 500 hab	115,2	4	7	89	0	27,7	6	6	86	2	142,9	5	7	88	0
Communes et étab.communaux de 3 500 à 5 000 hab	46,9	4	9	86	0	11,0	6	9	82	3	57,9	5	9	85	1
Communes et étab.communaux de 5 000 à 10 000 hab	111,4	5	11	84	0	29,0	5	10	81	4	140,4	5	11	83	1
Communes et étab.communaux de 10 000 à 20 000 hab	113,7	6	13	81	0	31,5	6	12	78	4	145,2	6	13	81	1
Communes et étab.communaux de 20 000 à 50 000 hab	170,2	7	13	80	0	56,0	7	14	75	4	226,2	7	13	79	1
Communes et étab.communaux de 50 000 à 100 000 hab	100,3	8	12	80	0	30,2	9	13	71	7	130,5	8	12	78	2
Communes et étab.communaux de 100 000 hab et plus	159,0	10	15	75	0	44,5	10	19	66	5	203,5	10	16	73	1
Ensemble communes et établissements communaux	870,2	6	12	82	0	250,1	7	12	77	4	1 120,3	7	12	81	1
SDIS	51,5	9	14	77	0	1,0	21	14	63	2	52,6	9	14	76	0
Métropoles et communautés urbaines	71,2	16	18	66	0	11,0	28	23	42	6	82,2	18	19	63	1
Communautés agglomération	69,6	14	20	66	0	19,3	17	22	57	5	88,9	14	20	64	1
Communautés de communes	54,2	8	17	75	0	21,1	10	19	67	3	75,4	9	18	72	1
Syndicats et autres étab.pub.intercommunaux	44,9	10	14	76	0	22,8	17	16	65	2	67,7	12	14	72	1
CDG et CNFPT	6,5	34	26	41	0	8,1	11	25	60	4	14,7	21	25	51	2
Autres(*)	4,1	27	20	53	0	4,4	37	23	33	7	8,5	32	21	43	4
Ensemble FPT	1 467,8	9	15	75	0	376,1	11	15	70	4	1 843,9	10	15	74	1
Ensemble FPE	1 546,7	66	19	15	0	416,2	35	27	32	6	1 962,9	60	21	18	1
Ensemble FPH	826,5	27	22	51	0	225,1	23	16	61	0	1 051,6	26	20	53	0

nd : non déterminé.

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

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

Source : Insee, SIASP 2017. Calculs DGCL.

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

Au 31 décembre 2017	Fonctionnaires		Contractuels		Ensemble	
	Effectif en milliers	Part des femmes en %	Effectif en milliers	Part des femmes en %	Effectif en milliers	Part des femmes en %
Régions	76,0	58	11,0	58	87,0	58
Départements	219,4	64	27,3	67	246,7	65
Communes et étab.communaux de moins de 1 000 hab	53,4	62	20,1	74	73,5	65
Communes et étab.communaux de 1 000 à 3 500 hab	115,2	66	27,7	76	142,9	68
Communes et étab.communaux de 3 500 à 5 000 hab	46,9	62	11,0	74	57,9	65
Communes et étab.communaux de 5 000 à 10 000 hab	111,4	63	29,0	73	140,4	65
Communes et étab.communaux de 10 000 à 20 000 hab	113,7	62	31,5	71	145,2	64
Communes et étab.communaux de 20 000 à 50 000 hab	170,2	62	56,0	68	226,2	64
Communes et étab.communaux de 50 000 à 100 000 hab	100,3	60	30,2	66	130,5	62
Communes et étab.communaux de 100 000 hab et plus	159,0	61	44,5	68	203,5	62
Ensemble communes et établissements communaux	870,2	62	250,1	70	1 120,3	64
SDIS	51,5	15	1,0	34	52,6	16
Métropoles et communautés urbaines	71,2	39	11,0	48	82,2	40
Communautés agglomération	69,6	52	19,3	54	88,9	52
Communautés de communes	54,2	63	21,1	68	75,4	64
Syndicats et autres étab.pub.intercommunaux	44,9	53	22,8	59	67,7	55
CDG et CNFPT	6,5	76	8,1	68	14,7	72
Autres(*)	4,1	53	4,4	54	8,5	54
Ensemble FPT	1 467,8	59	376,1	67	1 843,9	61
Ensemble FPE	1 546,7	61	416,2	62	1 962,9	61
Ensemble FPH	826,5	81	225,1	78	1 051,6	81

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

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

Source : Insee, SIASP 2017. Calculs DGCL.

1^{ère} partie

Synthèses par thème

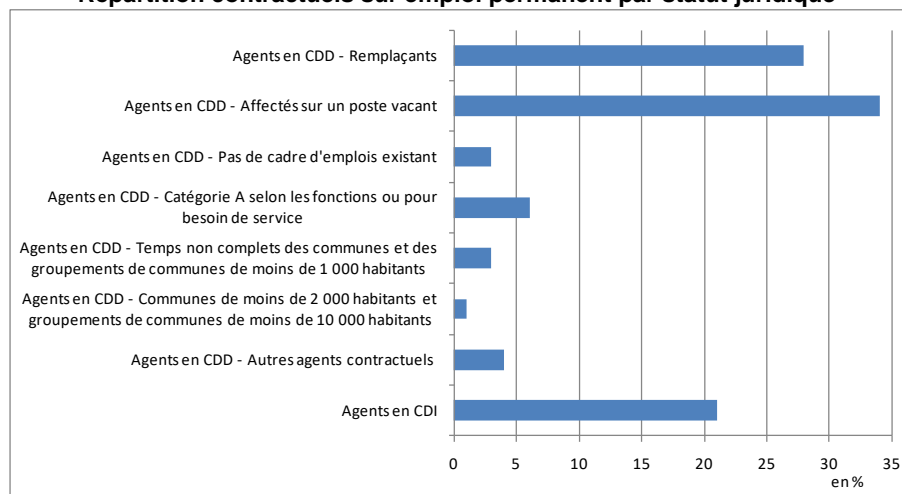
A – Emploi

SITUATIONS JURIDIQUES DES AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

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 prévus par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Par principe, les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires. Toutefois, par dérogation, la loi prévoit que les collectivités peuvent recruter des agents contractuels dans certaines situations particulières.

Au 31 décembre 2017, 21 % des contractuels sur emploi permanent sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et 79 % en contrat à durée déterminée (CDD). Les CDD recrutés - en 2017 ou auparavant - sur des postes vacants dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire représentent 34 % des contractuels sur emploi permanent. En outre, 28 % de ces derniers sont en CCD et ont été affectés sur un poste en remplacement temporaire d'un agent titulaire au moment de leur recrutement. Et 6 % correspondent à des agents de catégorie A recrutés pour des fonctions spécifiques ou pour le besoin des services.

Répartition contractuels sur emploi permanent par statut juridique



Les motifs de recrutement des agents contractuels sur emplois permanents au 31/12/2017 (avant entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019)

Les agents assurant le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels : sont recrutés sur des emplois définis à l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984. Ce cas de recours permet le remplacement temporaire de fonctionnaires ou de contractuels occupant des emplois permanents et qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou sont indisponibles notamment en raison de congés 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. Ce motif de recrutement est défini à l'article 3-2 de la loi de 1984.

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

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

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

- les emplois de secrétaire de mairie des communes ou groupements de communes de moins de 1 000 habitants (3°) ;
- les emplois à temps non complet pour une quotité de service inférieure à 50 % d'un temps complet des communes ou groupements de communes de moins de 1 000 habitants (4°) ;
- les emplois dont 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 (5°).

Autres agents contractuels : cette catégorie inclut les secrétaires de mairie dans les communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants. Elle comprend également les bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés (art.38), PACTE (article 38bis), emplois fonctionnels dans les très grandes collectivités (art.47), etc.

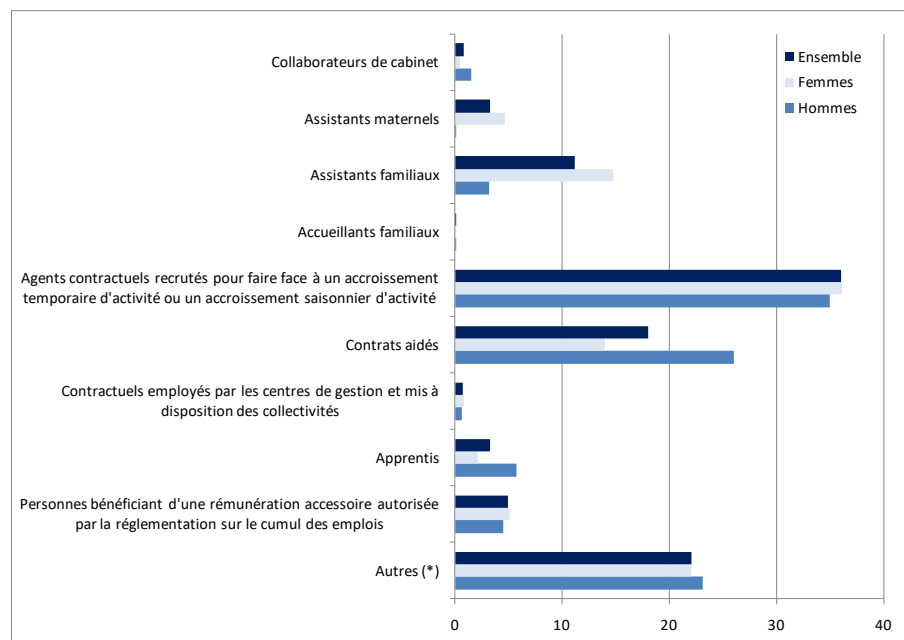
Répartition des effectifs des agents contractuels sur emplois permanents par situation juridique et type de collectivités

	Effectifs 2017 des contractuels sur emploi permanent	Agents en CDD							Agents en CDI	Ensemble
		Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Catégorie A selon les fonctions ou pour besoin de service	Temps non complets des communes et des groupements de communes de moins de 1 000 hab.	Communes de moins de 2 000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab.	Autres cas		
		Article 3-1	Article 3-2	Article 3-3,1°	Article 3-3,2°	Article 3-3,4°	Article 3-3,5°			
		en %								
Régions	8 994	42	32	3	8	1	0	1	13	100
Départements	17 838	34	37	1	10	0	0	2	15	100
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	16 888	16	6	3	1	23	5	13	33	100
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	15 709	38	22	4	3	2	4	7	19	100
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	8 029	42	27	3	3	0	0	9	16	100
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	19 575	37	32	5	3	1	0	5	17	100
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	21 212	34	41	4	3	1	0	2	15	100
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	34 165	26	49	2	3	0	0	2	17	100
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	19 806	19	46	1	3	0	0	1	31	100
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	16 539	35	31	5	5	0	0	7	16	100
Ensemble des communes et étab. Communaux	151 923	30	35	3	3	3	1	5	20	100
SDIS	796	30	40	2	15	0	0	2	12	100
Métropoles et communautés urbaines	7 510	23	38	2	16	0	0	1	19	100
Communautés d'agglomération	12 525	25	37	4	11	1	0	1	19	100
Communautés de communes	17 331	18	30	4	6	9	1	5	26	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	15 462	18	20	5	13	7	3	5	30	100
CDG et CNFPT	1 407	42	15	7	18	0	0	6	11	100
Autres	561	3	7	8	43	1	1	1	36	100
Ensemble des collectivités	234 345	28	34	3	6	3	1	4	21	100

CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT ET RECOURS À DU PERSONNEL TEMPORAIRE

Au 31 décembre 2017, on compte environ 320 000 contractuels sur emploi non permanent au sein des effectifs des collectivités locales. Ainsi, les contractuels sur emploi non permanent représentent 58 % des contractuels de la FPT.

Répartition des agents contractuels occupant un emploi non permanent et rémunérés au 31/12/2017 selon la nature d'emploi (en %)



(*) Agents non classables dans les catégories précédentes. Exemples : intermittents du spectacle et vacataires.

Au sein des contractuels sur emploi non permanent, 36 % ont été recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité et 18 % sont des contrats aidés. En outre, 11 % sont des assistants familiaux. Ces chiffres ne sont pas les mêmes pour les hommes et les femmes. En effet, les femmes sont plus présentes parmi les assistants familiaux (15 % contre 3 % des hommes contractuels sur emploi non permanent) et moins présentes parmi les contrats aidés (14 % contre 26 % de leurs homologues masculins).

Ces agents sont à différencier de ceux présents au titre du recours à du personnel temporaire. Au 31 décembre 2017, on compte environ 8 500 agents présents à ce titre : 68 % sont des personnels remplaçants mis à disposition par les centres de gestion et 32 % sont des personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises d'intérim.

Le recours à du personnel temporaire varie selon le type de collectivités. Ce sont les communes et leurs établissements qui emploient le plus de personnel temporaire (63 % de ces agents), tout comme pour l'ensemble des personnels au sein de la FPT (60 % des agents tous statuts confondus). Les intérimaires y sont d'ailleurs surreprésentés, puisque 79 % d'entre eux travaillent dans le secteur communal. De même, les personnels temporaires sont 14 % à travailler dans un conseil départemental, soit une proportion semblable à celle de l'ensemble des agents de la FPT. Les personnels remplaçants mis à disposition par les centres de gestion y sont particulièrement présents. À l'opposé, les personnels temporaires sont sous-représentés dans les régions, puisqu'ils sont seulement 1 % à y travailler.

Personnel temporaire selon le type de collectivités (en %)

	Personnels remplaçants mis à disposition par les centres de gestion	Personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim)	Ensemble
Régions	1	0	1
Départements	20	1	14
Communes et étab. communaux	55	79	63
EPCI à fiscalité propre	10	11	10
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	6	8	7
Autres	7	0	5
Total	100	100	100

Répartition des agents contractuels sur emploi non permanent par nature d'emploi et type de collectivités

en %	Collaborateurs de cabinet	Assistants maternels	Assistants familiaux	Accueillants familiaux	Contractuels recrutés pour faire face à un accroissement d'activité (1)	Contrats aidés	Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités	Apprentis	Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire	Autres	Total
Régions	3	0	12	0	39	15	0	20	1	10	100
Départements	1	0	74	0	9	6	0	3	0	6	100
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	0	1	0	0	36	46	0	1	1	15	100
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	0	0	0	0	48	34	0	3	2	13	100
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	0	0	0	0	53	27	0	4	2	13	100
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	1	2	0	0	52	25	0	3	4	13	100
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	1	7	0	0	45	19	0	3	7	19	100
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	1	7	0	0	37	11	0	2	10	31	100
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	1	5	0	0	30	16	0	3	13	33	100
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	1	5	0	0	24	6	0	3	5	57	100
Ensemble des communes et étab. Communaux	1	3	13	0	34	17	0	3	5	23	100
SDIS	0	0	0	0	25	31	0	15	7	22	100
Métropoles et communautés urbaines	2	1	4	0	28	11	0	9	3	43	100
Communautés d'agglomération	1	4	0	0	43	17	0	4	5	25	100
Communautés de communes	0	2	0	0	55	28	0	2	2	12	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	0	1	0	0	50	21	0	3	2	23	100
CDG et CNFPT	0	0	0	0	12	2	60	2	0	24	100
Autres	0	0	0	0	30	7	0	2	2	58	100
Ensemble	1	3	11	0	36	18	1	3	5	23	100

EMPLOIS FONCTIONNELS

Les emplois fonctionnels (cf. encadré) sont majoritairement administratifs, avec 89,2 % de l'ensemble des emplois. Ils sont principalement occupés par des fonctionnaires (94 %) et par des hommes (62,2 % contre 38,8 % de femmes).

Des différences notables entre filières

93,6 % des emplois fonctionnels administratifs sont occupés par des fonctionnaires et 95,8 % pour les emplois fonctionnels techniques. Si ces proportions sont semblables, les parts des femmes y diffèrent sensiblement. Au sein des emplois fonctionnels administratifs, elles représentent 41,4 % contre seulement 18,3 % pour les emplois fonctionnels techniques. Dans les deux cas, les femmes sont sous-représentées : dans l'ensemble des emplois de la filière administrative, on en compte 84 % et 41 % pour la filière technique.

Les emplois fonctionnels d'incendie et secours sont quasiment exclusivement occupés par des fonctionnaires (99 %). Concernant les femmes, on en compte 16,9 %, ce qui est au-dessus de leur proportion au sein de la filière incendie et secours totale, qui est de 4,7 %.

Répartition des emplois fonctionnels en 2017 selon le statut et la filière et parts des femmes (en %)

	Ensemble				Répartition par statut			
	Effectifs (*)	Répartition	Part des femmes en 2017	Part des femmes en 2015	Fonctionnaires		Contractuels	
					Ensemble	Part des femmes	Ensemble	Part des femmes
Emplois fonctionnels administratifs	6 580	89,2	41,4	40,7	93,6	42,2	6,4	29,5
Directeur général des services ou directeurs	3 650	49,6	39,2	40,1	95,0	39,9	5,0	26,2
Directeur général adjoint des services ou directeurs adjoints	2 920	39,7	44,0	41,7	92,0	45,1	8,0	32,2
Emplois fonctionnels techniques	570	7,7	18,3	18,1	95,8	18,2	4,2	19,6
Directeur général des services techniques	330	4,5	18,4	17,5	94,3	18,8	5,7	12,1
Directeur des services techniques	230	3,2	18,1	18,8	97,9	17,4	2,1	48,6
Emplois fonctionnels d'incendie et secours	230	3,1	16,7	nd	99,0	16,9	1,0	-
Directeur départemental des services d'incendie et secours	90	1,3	1,5	nd	98,8	1,5	1,2	-
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	130	1,8	27,7	nd	99,2	27,9	0,8	-
Total emplois fonctionnels	7 380	100,0	38,8	nd	94,0	39,5	6,0	28,9

(*) : arrondi à la dizaine

Lecture : En 2017, sur les 6 580 emplois fonctionnels administratifs, 93,6 % sont occupés par des fonctionnaires. Parmi eux, moins de la moitié (42,2%) sont occupés par des femmes.

Encadré : les emplois fonctionnels

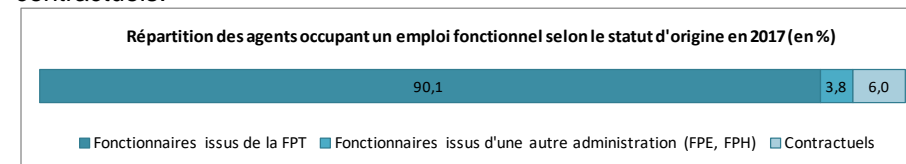
Les emplois fonctionnels ont été instaurés dans la fonction publique territoriale en 1984. Ce sont les emplois de direction, administratifs ou techniques : ceux de directeur général des services (DGS), de directeur général adjoint (DGA) et de directeur général des services techniques (DGST), notamment.

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

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.

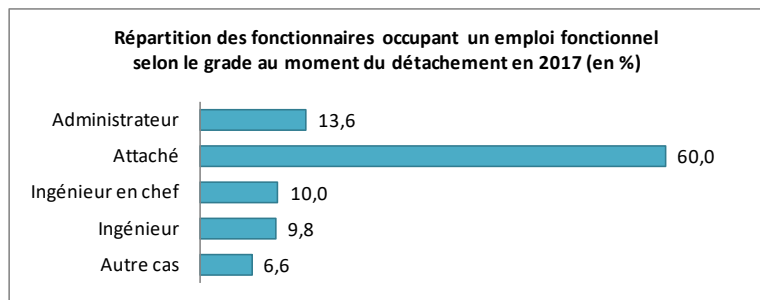
Des fonctionnaires majoritairement issus de la FPT...

Les fonctionnaires issus de la FPT occupent à eux seuls 90,1 % des emplois fonctionnels, contre 3,8 % issus d'autre administration et 6 % de contractuels.



...et de grade « attaché »

Au sein des fonctionnaires, les agents de grade « attaché » avant la prise de l'emploi fonctionnel sont de loin les plus nombreux, occupant ainsi 60 % des postes tenus par les fonctionnaires. Au contraire, les parts des administrateurs, ingénieurs en chef et ingénieurs parmi les fonctionnaires prenant un emploi fonctionnel sont du même ordre de grandeur pour chacun d'entre eux, oscillant entre 10 % et 14 %.



Les communes et établissements communaux concentrent près des deux tiers des emplois fonctionnels. La part des femmes y est décroissante en fonction de la taille. Ainsi, dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants, plus de 80 % des emplois fonctionnels sont occupés par des femmes, alors que dans ceux comptant entre 50 000 et 100 000 habitants, c'est seulement 32,6 %.

Comme attendu, les SDIS concentrent quasiment la totalité des emplois fonctionnels des services incendie et secours.

Répartition des emplois fonctionnels en 2017 selon la filière et le type de collectivités et parts des femmes (en %)

	Emplois fonctionnels administratifs		Emplois fonctionnels techniques		Emplois fonctionnels des services incendie et secours		Ensemble	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Répartition	Part des femmes
Régions	100,0	27,6	0,0		0,0		2,0	27,6
Départements	99,0	28,8	1,0	25,4	0,0		6,1	28,7
<i>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</i>	78,8	84,5	21,2	65,3	0,0		1,3	80,4
<i>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</i>	93,9	55,6	6,1	11,1	0,0		5,7	52,9
<i>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</i>	96,7	51,2	3,3	20,0	0,0		5,4	50,2
<i>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</i>	95,9	48,3	4,1	11,1	0,0		11,3	46,8
<i>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</i>	87,6	43,6	12,4	20,8	0,0		13,8	40,8
<i>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</i>	84,1	41,9	15,9	16,0	0,0		15,6	37,8
<i>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</i>	89,1	36,3	10,9	3,0	0,0		5,6	32,6
<i>Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.</i>	96,5	45,4	3,5	0,0	0,0		3,1	43,8
Ens. des com. et étab. communaux	90,0	46,2	10,0	17,5	0,0		61,7	43,3
SDIS	1,5	0,0	0,0		98,5	3,1	2,5	3,0
Métropoles et communautés urbaine	95,6	24,3	4,4	10,0	0,0		3,3	23,7
Communautés d'agglomération	94,1	29,7	5,9	10,0	0,0		9,0	28,6
Communautés de communes	86,5	44,5	6,2	27,5	7,3	73,5	8,2	45,5
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	94,8	33,8	5,2	32,6	0,0		5,2	33,8
CDG et CNFPT	99,1	43,4	0,9	100,0	0,0		2,0	43,9
Autres	100,0	50,0	0,0		0,0		0,0	50,0
Total	89,2	41,4	7,7	18,3	3,1	16,7	100,0	38,8

Lecture : dans conseils départementaux, 99 % des emplois fonctionnels sont administratifs. Ils sont occupés à 28,8 % par des femmes. Les emplois fonctionnels dans les conseils départementaux représentent 6,1 % de l'ensemble des emplois fonctionnels.

B – Les mouvements de personnels

LES POSITIONS ADMINISTRATIVES PARTICULIÈRES

Légère diminution de la part des femmes parmi les agents hors position d'activité

Fin 2017, pour 1 000 agents occupant un emploi permanent dans les collectivités territoriales, on dénombre 29,2 personnes hors position d'activité¹ contre 32,4 fin 2015. Cette baisse s'explique principalement par celle des agents en disponibilité (25,3 en 2017 contre 27,6 en 2015). Les agents en congé parental diminuent aussi (3,3 en 2017 contre 4,5 en 2015), en phase avec la baisse du taux de natalité entre 2015 et 2017². Les personnes en congé spécial ou hors cadre représentent moins d'un agent sur 1 000.

Parmi l'ensemble des personnes hors position d'activité, 70,3 % sont des femmes fin 2017, contre 72,6 fin 2015. Plus particulièrement, parmi les agents en congé parental, 95,9 % sont des femmes (contre 96,8 % en 2015) et parmi ceux en disponibilité, 67,4 % sont de sexe féminin (contre 68,8 % en 2015). Pour 1 000 femmes occupant un emploi permanent dans la FPT, 34 sont hors position d'activité contre 22 chez les hommes.

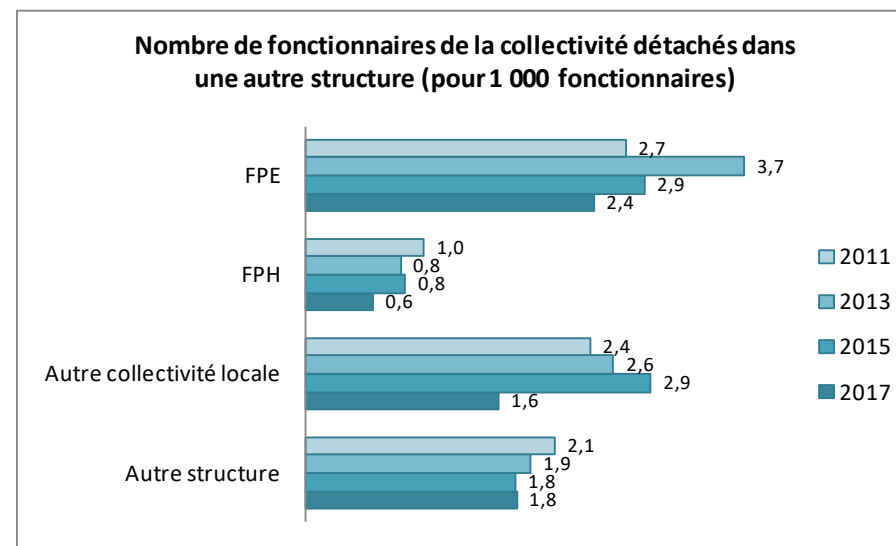
Hausse des agents en position d'activité dans une autre structure

Les agents en position d'activité dans une autre structure sont au nombre de 14,8 pour 1 000 agents occupant un emploi permanent, fin 2017, contre 17,3 fin 2015 et 16,2 fin 2013. Parmi ces agents, on a :

- 9,3 agents fonctionnaires ou contractuels *mis à disposition* dans une autre structure
- et 5,5 fonctionnaires *détachés* dans une autre structure (rapportés aux seuls fonctionnaires, on en compte 6,4 pour 1 000 ; cf. graphique).

¹ Sont considérés comme hors position d'activité les congés parentaux, les disponibilités ainsi que les congés spéciaux et les positions hors cadre.

² En 2015, le taux de natalité en France hors Mayotte est de 12 naissances vivantes pour 1000 habitants. En 2017, il passe à 11,5.



Les fonctionnaires détachés dans leur propre structure

Pour 1 000 fonctionnaires employés dans les collectivités fin 2017, on compte 3 agents détachés sur des emplois fonctionnels ou de cabinet dans leur propre collectivité, en léger repli par rapport à 2015 et 2013 (stable à 3,5 agents pour ces deux années).

Forte diminution des agents en poste dans la FPT et originaires d'une autre structure

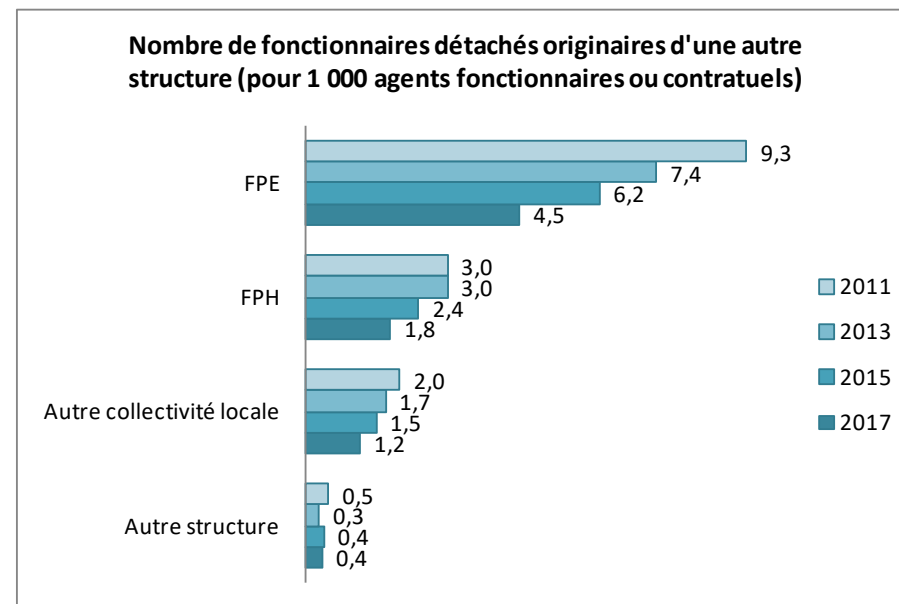
La baisse des effectifs de la FPT provenant d'une autre structure s'accroît en 2017. Sur 1 000 agents en emplois permanents travaillant dans les collectivités fin 2017, on en recense 10,3 provenant d'une autre structure contre 15 en 2015. Parmi eux, on dénombre :

- 7,8 fonctionnaires détachés originaires d'une autre structure (contre 10,4 en 2015, voir graphique),
- et 2,5 agents fonctionnaires ou contractuels mis à disposition de la collectivité par une autre structure (contre 4,6 en 2015).

Les agents détachés originaires d'une autre structure proviennent majoritairement de la FPE (58%), puis de la FPH (23%).

Sur l'ensemble des agents en poste dans la FPT et issus d'un détachement, les femmes sont un peu plus nombreuses (54,6 %) que les hommes. Elles sont particulièrement nombreuses à venir de la FPH où 86% des agents détachés dans la FPT sont des femmes.

Parmi les agents issus d'une mise à disposition, l'écart est moins important 52,3 % sont des femmes.



MOTIFS D'ARRIVÉE

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

En 2017, moins de 45 % des arrivées d'agents sur emploi permanent correspond à une arrivée de contractuel¹ (43,8 %). Cette proportion est en baisse par rapport à 2015 (48,4 %). Dans les filières incendie et secours et police municipale, cette proportion est bien plus faible, en raison de la très faible proportion de contractuels. Au contraire, dans les filières de l'animation, sportive et culturelle, les contractuels sont surreprésentés.

Part des différentes modalités d'arrivée, par catégorie hiérarchique et filière d'emplois

	Recrutement direct	Concours	Article 38	Intégration directe	Mutation	Détachement	Transfert de compétence	Réintégration	Retour d'agents en positions particulières	Contractuels	Total
Catégorie											
Catégorie A	4,3	9,7	0,2	1,1	23,5	6,1	5,9	3,8	0,3	45,1	100,0
Catégorie B	5,0	9,1	0,3	1,6	19,3	3,9	8,4	3,7	0,2	48,5	100,0
Catégorie C	24,9	2,9	0,1	2,7	10,4	2,1	9,7	4,3	0,4	42,5	100,0
Filière d'emploi											
Administrative	17,4	4,9	0,2	2,8	23,2	2,8	8,7	5,1	0,5	34,4	100,0
Technique	25,8	2,3	0,2	2,7	10,1	2,1	12,0	3,6	0,4	40,9	100,0
Culturelle	11,0	5,9	0,1	1,2	9,9	2,6	8,5	3,5	0,1	57,2	100,0
Sportive	5,6	7,2	0,3	1,3	12,4	1,3	7,3	2,9	0,2	61,4	100,0
Médoco-sociale et	5,2	10,1	0,2	1,2	9,4	8,9	5,6	5,9	0,4	53,0	100,0
Sociale	13,9	12,2	0,2	1,8	10,1	3,3	7,2	6,0	0,5	44,8	100,0
Police municipale	13,9	8,8	0,4	4,7	54,5	13,5	0,5	2,4	0,1	1,3	100,0
Incendie et secours	9,5	34,4	0,4	1,1	30,1	7,5	-	3,7	0,1	13,3	100,0
Animation	15,2	1,0	0,0	1,5	4,4	0,7	4,7	2,5	0,1	69,9	100,0
Ensemble	18,9	4,8	0,2	2,3	13,5	2,9	9,0	4,1	0,4	43,8	100,0

Lecture : parmi les arrivées d'agents sur emploi permanent de catégorie hiérarchique A en 2017, 45,1 % sont des contractuels, 23,5 % des mutations de fonctionnaires, 9,7 % des recrutements sur concours, etc.

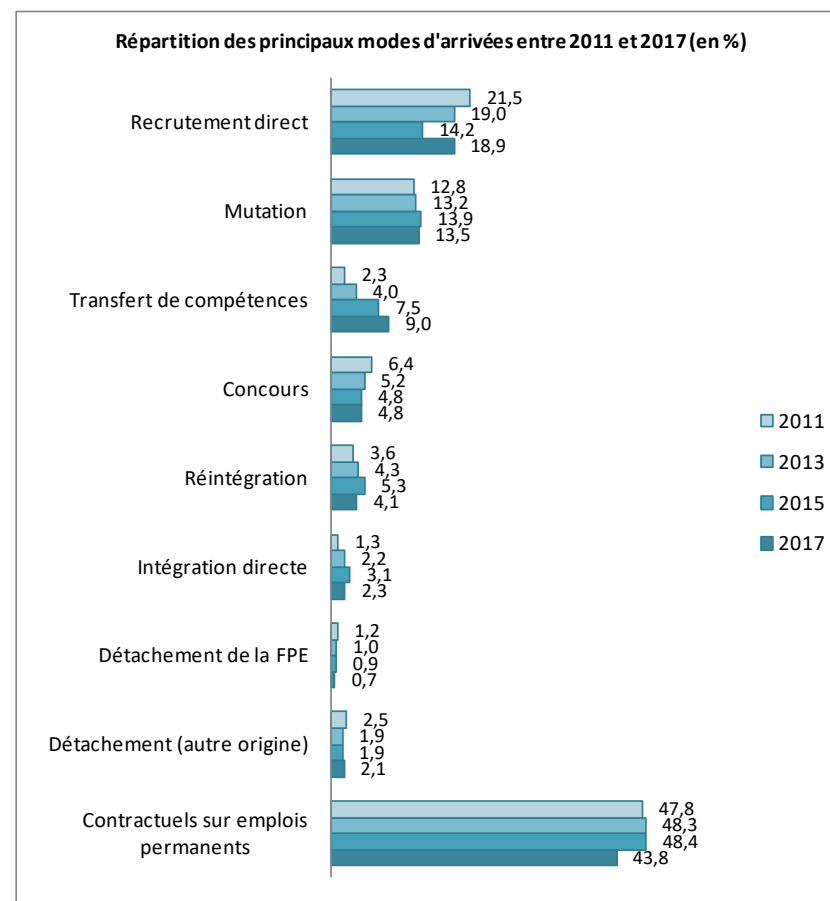
Au sein des fonctionnaires, les nouvelles arrivées sont essentiellement dues aux recrutements directs et aux mutations

En outre, les recrutements directs de fonctionnaires représentent 18,9 % des arrivées de 2017, contre 14,2 % en 2015. L'ensemble des filières connaissent une hausse des recrutements directs.

13,5 % des arrivées sont liées à des mutations de fonctionnaires. Ce chiffre reste dans la tendance des années passées.

Dans le contexte de la loi NOTRe, les arrivées sur emploi permanent correspondant à un transfert de compétence continuent de croître (9 % en 2017 contre 7,5 % en 2015). La part des arrivées suite à des transferts de

compétence vers les communautés de communes est en hausse (18 % en 2017 contre 11 % en 2015), celle des transferts de compétence vers les régions augmente fortement (10 % en 2017 contre seulement 1 % en 2015), et celle des transferts vers les métropoles, communautés urbaines et les communautés d'agglomération reste importante, représentant un peu plus d'un tiers de leurs arrivées en 2017.



¹ 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).

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

	Recrutement direct	...dont agents déjà présents en tant que contractuel	...dont recrutement PACTE	Concours	...dont lauréats déjà présents en tant que contractuel	Article 38	Intégration directe	Mutation	Détachement	Transfert de compétence	Réintégration	Retour d'agents en positions particulières	Contractuels	Total
Régions	23	21	-	3	1	0	1	7	4	10	6	-	45	100
Départements	24	17	-	11	7	1	3	13	5	1	8	1	34	100
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	21	9	1	1	1	0	6	12	1	1	2	1	56	100
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	23	13	1	1	1	0	5	16	2	2	2	1	49	100
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	22	13	1	2	1	0	7	15	2	1	2	0	49	100
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	19	12	0	2	1	0	3	14	2	2	2	0	56	100
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	21	15	0	3	2	0	1	14	2	1	4	0	54	100
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	20	16	0	4	3	0	1	14	2	1	5	1	53	100
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	22	17	-	6	5	0	1	16	2	1	6	1	47	100
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	21	14	0	12	7	0	1	12	3	0	9	0	41	100
Ensemble des communes et établissements communaux	21	14	0	4	3	0	2	14	2	1	4	0	51	100
SDIS	15	5	-	26	1	0	1	27	7	-	3	0	20	100
Métropoles et communautés urbaine	14	8	-	6	5	0	0	15	2	35	5	1	22	100
Communautés d'agglomération	14	9	0	3	3	0	2	14	4	34	3	0	26	100
Communautés de communes	11	6	0	1	1	0	4	11	4	18	1	0	49	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	20	11	1	3	2	-	4	12	2	10	2	0	46	100
CDG et CNFPT	8	4	1	3	2	-	2	22	3	1	4	0	56	100
Ensemble	19	13	0	5	3	0	2	14	3	9	4	0	44	100

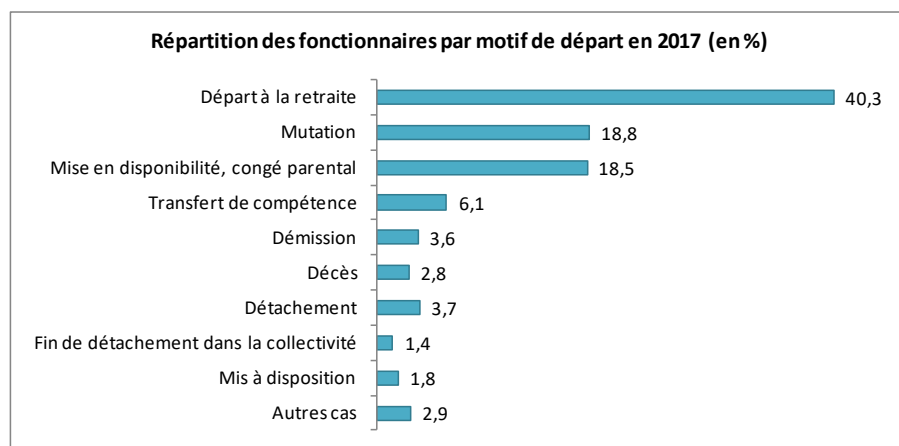
Lecture : dans les conseils régionaux, 23 % des agents permanents arrivés en 2017 l'ont été par des recrutements directs, 3 % par des concours et 45 % sont des arrivées de contractuels.

MOTIFS DE DÉPART

Les motifs de départ des collectivités territoriales diffèrent selon le statut des agents.

Les départs à la retraite des fonctionnaires toujours nombreux

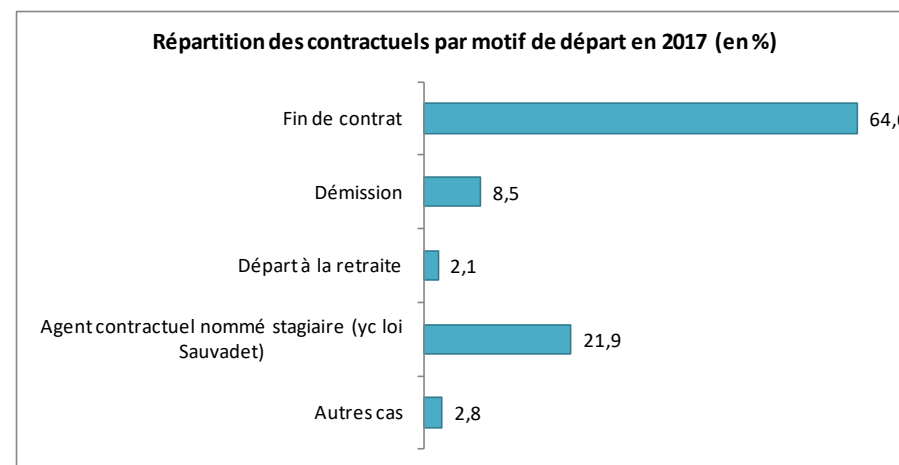
En 2017, chez les fonctionnaires, les départs sont majoritairement liés à la retraite (40,3 % des départs). Viennent ensuite les mutations (18,8 %) et les mis en disponibilité et congés parentaux (18,5 %).



Concernant les départs à la retraite, ils sont surreprésentés dans les régions et les départements, avec respectivement 55,3 % et 48,4 % des départs en 2017, contre 40,3 % pour l'ensemble des collectivités. Dans les communes de plus de 20 000 habitants, ils sont au contraire sous-représentés.

Pour les contractuels occupant un emploi permanent, les départs sont majoritairement liés aux fins de contrat

La fin de contrat est le principal motif de départ des contractuels occupant un emploi permanent avec 64,6 % des cas. Puis, vient la nomination en tant que stagiaire au cours de l'année : un contractuel sur cinq quitte son statut pour devenir fonctionnaire stagiaire. La démission est le troisième motif de départ des contractuels (8,5 %).



Champ : contractuels occupant un emploi permanent

Les contractuels quittant leur collectivité suite à une nomination comme fonctionnaire stagiaire sont surreprésentés dans les départements, les métropoles et les communautés urbaines. Dans les communes, ces nominations croissent en fonction de la taille de la population.

Principaux motifs de départ par statut et type de collectivités en 2017 (en %)

	Fonctionnaires					Contractuels sur emplois permanents				
	Mutation	Départ à la retraite	Mise en disponibilité, congé parental	Autres motifs	Total	Fin de contrat	Démission	Nomination stagiaire (yc loi Sauvadet)	Autres motifs	Total
Régions	11,1	55,3	14,9	18,7	100,0	75,4	3,2	19,4	2,1	100,0
Départements	12,7	48,4	17,1	21,9	100,0	60,3	7,2	27,7	4,8	100,0
<i>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</i>	17,0	49,0	12,0	22,0	100,0	67,1	11,4	13,2	8,4	100,0
<i>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</i>	18,7	44,9	16,7	19,7	100,0	72,5	5,9	17,4	4,2	100,0
<i>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</i>	17,4	37,0	17,3	28,3	100,0	71,3	6,7	19,2	2,8	100,0
<i>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</i>	20,8	41,8	17,9	19,5	100,0	70,2	5,6	20,2	4,0	100,0
<i>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</i>	22,7	42,4	15,1	19,8	100,0	67,8	8,1	19,8	4,2	100,0
<i>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</i>	21,0	37,9	18,6	22,5	100,0	56,5	11,7	26,5	5,3	100,0
<i>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</i>	18,1	36,5	20,1	25,4	100,0	53,2	11,8	27,6	7,4	100,0
<i>Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.</i>	15,3	31,4	23,6	29,8	100,0	52,6	10,7	29,3	7,4	100,0
Ens. des com. et étab. communaux	19,1	38,9	18,5	23,5	100,0	64,5	8,7	21,7	5,1	100,0
SDIS	28,0	44,0	15,3	12,7	100,0	61,3	7,7	25,3	5,7	100,0
Métropoles et communautés urbaine	18,7	40,3	18,7	22,2	100,0	51,5	11,9	29,6	7,0	100,0
Communautés d'agglomération	23,0	33,6	22,8	20,5	100,0	66,5	8,8	21,7	3,1	100,0
Communautés de communes	26,2	30,8	23,6	19,4	100,0	65,0	8,6	20,2	6,2	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	22,9	33,8	20,4	22,9	100,0	63,0	11,3	20,3	5,4	100,0
CDG et CNFPT	39,4	33,1	13,8	13,6	100,0	83,7	6,2	9,1	1,0	100,0
Autres	17,1	8,6	28,6	45,7	100,0	26,3	39,5	28,9	5,3	100,0
Ensemble des collectivités	18,8	40,3	18,5	22,4	100,0	64,6	8,5	21,9	4,9	100,0

Lecture : En 2017, dans les régions, 11,1 % des départs de fonctionnaires sont des mutations et 75,4 % des départs de contractuels occupant un emploi permanent sont des fins de contrats.

TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

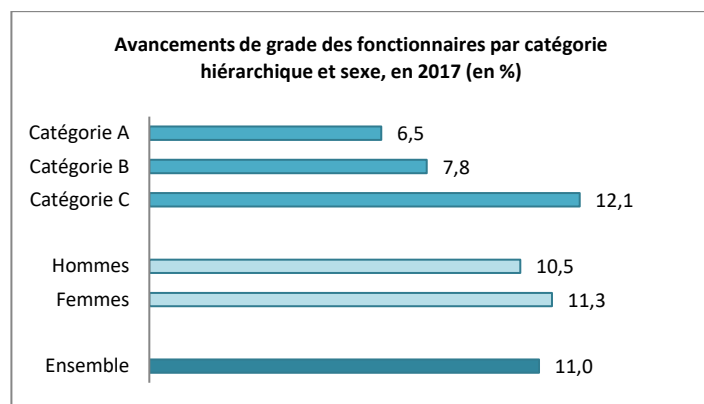
Avancements et promotions des fonctionnaires

Sur 100 fonctionnaires présents au 31 décembre 2017, près de 45 ont bénéficié d'un avancement ou d'une promotion au cours de l'année 2017. Dans le détail, il prend principalement la forme d'un avancement d'échelon (32,2 % des fonctionnaires), puis vient ensuite l'avancement de grade (11 %). La promotion interne, qui bénéficie majoritairement aux hommes, a été obtenue par moins de 1 % des fonctionnaires.

Part au 31 décembre 2017 des fonctionnaires ayant bénéficié d'avancements, promotions ou concours au cours de l'année (en %)

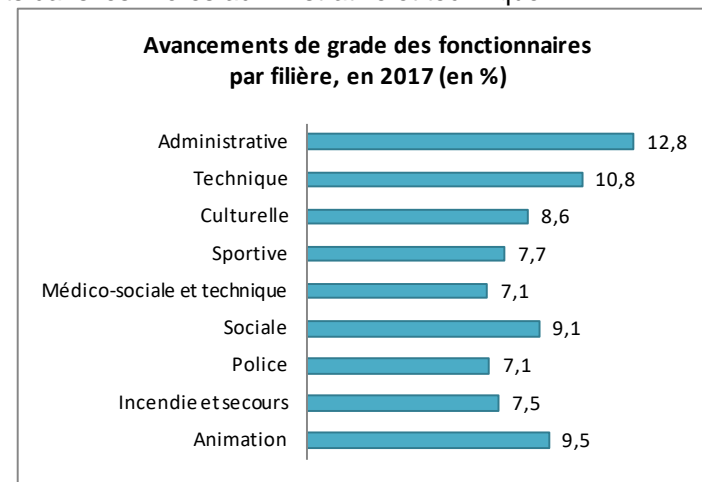
	Proportion au sein des fonctionnaires	Part des femmes au sein des bénéficiaires
Avancement de grade	11,0	60,7
Avancement d'échelon	32,2	59,7
Promotion interne au sein de la collectivité (choix)	0,8	34,4
Promotion interne au sein de la collectivité ayant entraîné "une nomination stagiaire" (examen professionnel)	0,1	47,5
Réussite à un concours ayant entraîné "une nomination stagiaire"	0,5	62,6
Réussite à un concours n'ayant pas entraîné "une nomination stagiaire"	0,1	53,5
Réussite à un examen professionnel de promotion interne n'ayant pas entraîné "une nomination stagiaire"	0,2	40,7
Total	44,9	59,4

11 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017. Les femmes sont légèrement plus concernées que les hommes : 11,3 % des femmes ont connu un avancement de grade en 2017 contre 10,5 % chez les hommes.



Les agents de la catégorie C sont ceux qui connaissent le plus d'avancement de grade : pour 100 agents de la catégorie C au 31 décembre 2017, 12,1 ont connu un avancement de grade. Vient ensuite la catégorie B (7,8 %), puis la catégorie A (6,5%).

Du point de vue des filières, les avancements de grade ont été les plus fréquents dans les filières administrative et technique.



Lecture : sur 100 fonctionnaires présents fin 2017 dans la filière administrative, 12,8 ont eu connu un avancement de grade durant l'année 2017.

Titularisations et contractuels nommés stagiaires

Parmi les fonctionnaires au 31 décembre 2017, 3,2 % ont été titularisés au cours de l'année à l'issue de leur stage, et 2,2 % ont été nommés stagiaires après avoir été contractuels.

Part au 31 décembre 2017 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	3,2	59,4
Agents non titulaires titularisés (sans stage) sur un emploi permanent de fonctionnaires (PACTE)	0,1	55,1
Titularisations de travailleurs en situation de handicap	0,0	53,7
Agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année	2,2	61,4
...dont ceux nommés dans le cadre de la loi du 12 mars	0,2	64,3
Total	5,5	60,1

Les contractuels nommés dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et

portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (dite loi Sauvadet) représentent 0,2 %. On les estime à 3 900 en 2017, après 3 400 en 2015 et 14 000 en 2013, première année d'application de la loi Sauvadet.

Avancements, promotions, titularisations et stages au cours de l'année 2017 rapporté au nombre de fonctionnaires, par type de collectivités (en %)

	Titulaires							Autres				
	Avancement...		Promotion interne...		Réussite à un concours (nom. Stagiaire)	Réussite sans nomination stagiaire...		Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	Agents non titulaires titularisés (sans stage) sur emploi permanent (PACTE)	Titularisation de travailleurs en situation de handicap (article 38)	Agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année	... dont ceux nommés dans le cadre de la loi du 12 mars 2012
	... de grade	... d'échelon	... au choix	... suite à un examen prof. (nom. stagiaire)		... à un concours	... à un examen prof.					
Régions	10,5	37,0	1,7	0,1	0,6	0,1	0,2	2,4	0,0	0,0	2,6	0,1
Départements	12,0	38,3	0,9	0,2	0,6	0,1	0,2	2,8	0,0	0,1	1,8	0,2
<i>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</i>	5,9	9,6	0,6	0,1	0,2	0,0	0,1	2,8	0,1	0,0	1,1	0,1
<i>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</i>	7,8	16,5	0,6	0,1	0,3	0,0	0,1	2,7	0,1	0,0	1,5	0,1
<i>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</i>	11,8	30,5	0,7	0,1	0,3	0,1	0,1	4,2	0,1	0,0	2,7	0,2
<i>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</i>	11,6	32,7	0,7	0,1	0,3	0,1	0,1	3,4	0,0	0,0	2,5	0,1
<i>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</i>	11,7	35,7	0,8	0,1	0,3	0,1	0,1	3,1	0,7	0,0	2,4	0,2
<i>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</i>	11,0	36,1	0,9	0,1	0,4	0,1	0,2	3,0	0,0	0,0	2,5	0,3
<i>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</i>	11,4	36,3	0,7	0,1	0,4	0,1	0,2	3,5	0,0	0,0	2,8	0,2
<i>Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.</i>	13,5	34,5	0,8	0,1	0,5	0,1	0,3	3,2	0,0	0,0	2,2	0,2
Ens. des com. et étab. communaux	10,8	30,4	0,7	0,1	0,3	0,1	0,2	3,2	0,1	0,0	2,2	0,2
SDIS	10,4	29,7	1,5	0,4	0,7	0,1	0,3	3,7	0,1	0,0	0,2	0,0
Métropoles et communautés urbaine	12,8	33,5	0,7	0,2	0,6	0,1	0,5	3,1	0,0	0,1	2,0	0,3
Communautés d'agglomération	11,3	37,1	0,9	0,2	0,5	0,1	0,3	3,6	0,0	0,0	2,5	0,4
Communautés de communes	9,9	30,4	0,5	0,2	0,6	0,1	0,1	4,3	0,3	0,0	3,3	0,4
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	9,5	24,5	0,8	0,2	0,8	0,3	0,2	4,6	0,1	0,0	2,6	0,4
CDG et CNFPT	13,9	30,6	0,3	0,1	1,4	0,0	0,0	4,5	0,0	0,1	1,7	0,1
Autres	5,0	19,1	0,0	0,2	1,0	0,0	0,6	2,7	0,0	0,0	1,8	0,5
ensemble	11,0	32,2	0,8	0,1	0,5	0,1	0,2	3,2	0,1	0,0	2,2	0,2

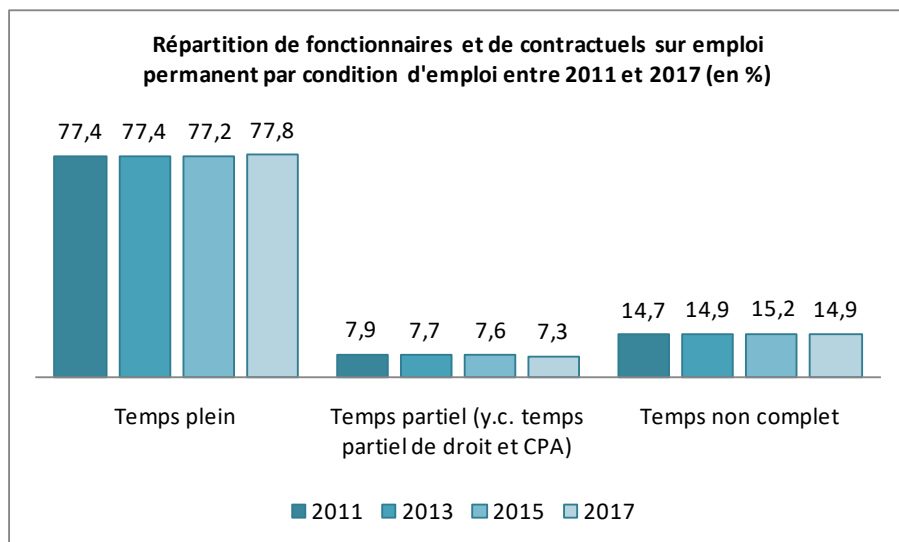
Lecture : dans les Conseils régionaux, sur 100 fonctionnaires présents en fin d'année 2017, 37 ont eu un avancement d'échelon en 2017 et 2,6 ont été nommés stagiaires après avoir été contractuels.

C – Le temps de travail

CONDITIONS D'EMPLOI

Légère baisse de la part des agents travaillant à temps non complet

Dans la fonction publique territoriale, les emplois permanents sont majoritairement à temps complet (cf. encadré ; 85,1%). Ils se décomposent en 77,8 % de temps pleins et 7,3 % de temps partiels. En complément, les temps non complet représentent 14,9 % des emplois permanents. Cette proportion est en très légère baisse par rapport à 2015 (15,2 %).



Encadré : Les conditions d'activité des agents occupant un emploi permanent

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

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

Plus de temps non complets parmi les contractuels

La part des temps non complets varie selon le statut des agents : 10,9 % des fonctionnaires et 38,6 % des contractuels occupant un emploi permanent sont à temps non complets. Par rapport à 2015, cette part est stable pour les fonctionnaires et baisse un peu chez les contractuels.

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

La part des agents occupant un emploi permanent à temps non complet varie selon le type de collectivités. Chez les fonctionnaires comme chez les contractuels, le nombre d'agents occupant un emploi permanent à temps non complet est très faible dans les régions et les SDIS. À l'opposé, ils représentent 52,2 % des fonctionnaires et 86,7 % des contractuels travaillant dans une commune ou un établissement communal de moins de 1 000 habitants. Ces proportions passent à 28,8 % et 63,1 % pour les communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 habitants. De manière générale, comme les années précédentes, plus la collectivité est petite, plus il y a d'agents occupant des emplois à temps non complet.

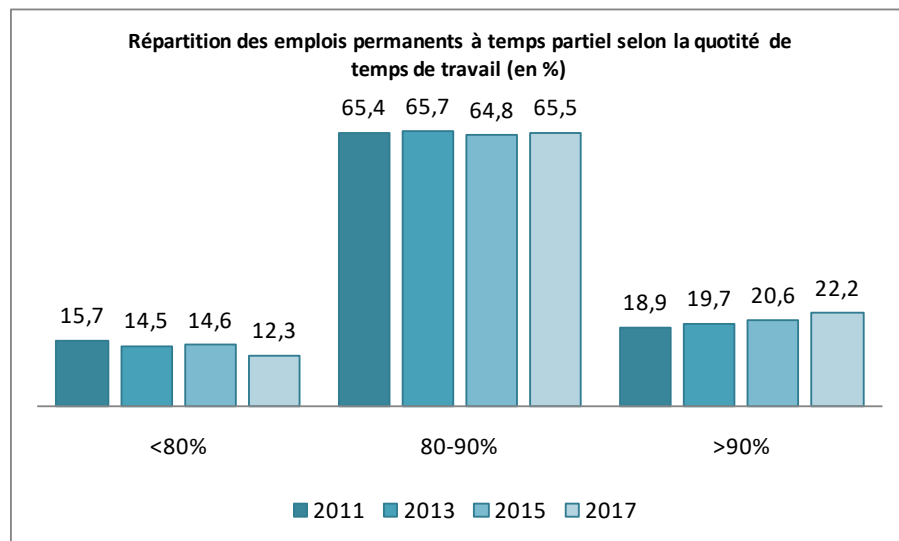
Répartition des effectifs par statut, conditions d'emploi et type de collectivités (en %)

	Fonctionnaires				Contractuels Permanents			
	Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total	Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total
Régions	91	9	0	100	93	2	4	100
Départements	84	15	1	100	86	6	8	100
Com. et étab. communaux de moins de 1 000	46	2	52	100	11	2	87	100
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	67	4	29	100	35	2	63	100
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	75	6	19	100	44	1	54	100
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	77	7	16	100	49	1	50	100
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000	82	7	10	100	53	2	45	100
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000	87	7	6	100	71	2	27	100
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000	89	7	5	100	73	2	26	100
Com. et étab. communaux de plus de 100 000	85	11	4	100	69	2	29	100
Ensemble des communes et établissements	79	7	15	100	54	2	45	100
SDIS	97	3	0	100	94	2	5	100
Métropoles et communautés urbaines	89	9	2	100	83	3	14	100
Communautés d'agglomération	84	8	8	100	70	3	27	100
Communautés de communes	72	7	21	100	46	2	52	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	72	5	23	100	55	3	43	100
CDG et CNFPT	82	15	3	100	65	3	32	100
Autres	92	6	2	100	85	8	7	100
Ensemble des collectivités	81	8	11	100	59	2	39	100

TEMPS PARTIEL

Les quotités de temps partiel travaillé augmentent

En 2017, parmi les agents à temps complet¹, 8,6 % sont à temps partiel. Cette proportion est quasi-stable par rapport à 2015 (8,9 %). Les agents dont la quotité de temps de travail est comprise entre 80 % et moins de 90 % sont les plus nombreux, avec 65,5 % des agents à temps partiel (soit 0,7 point de plus qu'en 2015). Les agents à temps partiel travaillant à 90 % ou plus représentent quant à eux 22,2 % des agents à temps partiel, soit une hausse de 1,6 point par rapport à 2015. Enfin, 12,3 % des agents à temps partiel ont une quotité de travail inférieure à 80 %, contre 14,6 en 2015.



Lecture : en 2017, 12,3 % des agents à temps partiel travaillent moins de 80 %.

La part des agents de quotités comprises entre 90 % et moins de 100 % est la plus importante dans la catégorie A

La répartition des quotités dépend de la catégorie hiérarchique des agents, mais aussi de leur sexe et leur filière d'emploi. Les agents qui travaillent à 90 % ou plus d'un temps plein regroupent 28,7 % des agents à temps partiel parmi les agents de catégorie A, contre 24,7 % pour ceux de la catégorie B et 19,7 % pour les catégories C. À l'opposé, la part des agents de

catégorie C dont la quotité est inférieure à 80 % s'établit à 14,2 % ; elle est plus importante que pour ceux de la catégorie A (10,4 %) et B (8,7 %).

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

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

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

	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Effectifs répartis selon la quotité de temps de travail			
		Moins de 80 %	de 80 % à moins de 90 %	de 90 % à moins de 100 %	Total
CATEGORIE HIERARCHIQUE					
A	10,6	10,4	60,9	28,7	100,0
B	13,6	8,7	66,6	24,7	100,0
C	7,1	14,2	66,1	19,7	100,0
SEXE					
Hommes	1,8	21,0	63,3	15,7	100,0
Femmes	13,9	11,4	65,7	22,9	100,0
FILIERE					
Administrative	13,1	8,7	66,7	24,6	100,0
Technique	4,0	16,7	64,4	18,9	100,0
Culturelle	10,7	17,6	61,0	21,4	100,0
Sportive	5,0	17,8	72,1	10,1	100,0
Médico-technique et sociale	21,1	14,1	66,0	19,9	100,0
Sociale	18,0	10,4	62,9	26,7	100,0
Police municipale	1,6	10,1	80,5	9,5	100,0
Incendie-secours	1,3	8,0	89,9	2,1	100,0
Animation	8,7	17,6	68,5	13,9	100,0
Ensemble	8,6	12,3	65,5	22,2	100,0

Les agents contractuels ont une quotité inférieure à celle des titulaires

Parmi les fonctionnaires travaillant à temps complet, 9,1 % sont à temps partiel, contre 3,8 % parmi les contractuels à temps complet. D'autre part, les contractuels à temps partiel ont des quotités plus réduites : 36,5 % ont un temps de travail inférieur à 80 % d'un temps plein, contre seulement 11,1 % des fonctionnaires.

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

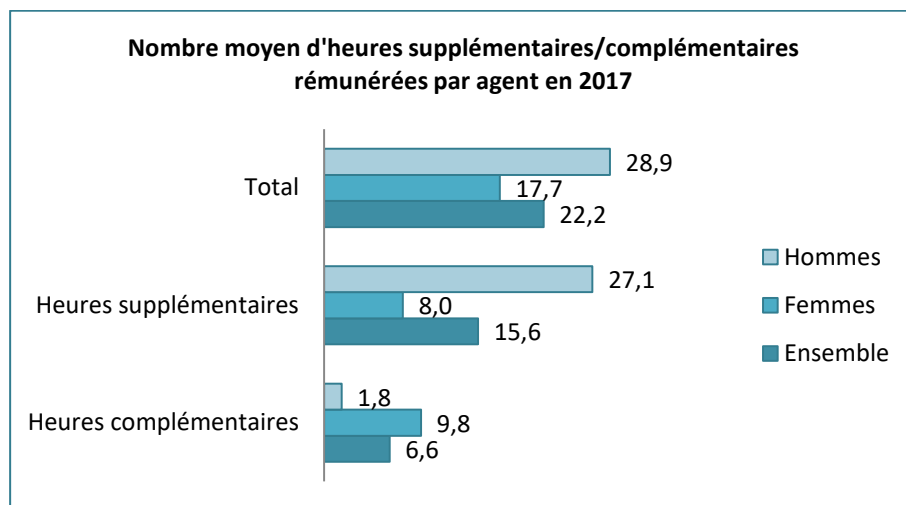
Répartition des effectifs par statut, quotité de temps partiel et type de collectivités (en %)

	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 %	Total	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 %	Total
Régions	9,2	9,1	75,6	15,3	100,0	2,6	27,7	56,8	15,5	100,0
Départements	15,6	8,1	66,0	25,8	100,0	6,2	24,9	59,1	16,0	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	4,0	30,8	53,5	15,7	100,0	14,5	85,0	11,3	3,7	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	5,6	20,3	62,9	16,7	100,0	5,9	65,7	29,4	4,8	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	7,2	16,8	64,5	18,7	100,0	2,8	55,2	36,2	8,6	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	7,9	15,9	63,1	21,0	100,0	2,8	39,6	49,2	11,2	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	8,3	12,9	65,6	21,5	100,0	3,0	45,6	40,7	13,7	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	7,7	12,2	65,6	22,2	100,0	3,0	32,9	54,0	13,1	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	6,8	12,3	67,1	20,7	100,0	2,3	20,3	67,2	12,4	100,0
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	11,5	8,7	62,1	29,2	100,0	2,7	19,0	60,0	21,0	100,0
Ensemble des communes et établissements communaux	7,8	13,3	64,1	22,5	100,0	3,3	43,1	45,4	11,5	100,0
SDIS	3,3	5,7	78,2	16,1	100,0	1,8	ns	ns	ns	ns
Métropoles et communautés urbaines	8,7	7,6	68,2	24,2	100,0	3,6	23,4	55,6	21,0	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	8,9	11,1	68,6	20,2	100,0	3,4	27,0	56,3	16,7	100,0
Communautés de communes	8,5	15,1	68,6	16,3	100,0	4,2	43,7	47,2	9,1	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	6,5	13,3	68,5	18,2	100,0	4,9	37,1	47,8	15,1	100,0
CDG et CNFPT	15,5	8,2	65,1	26,7	100,0	4,1	ns	ns	ns	ns
Autres	6,2	2,6	60,5	36,8	100,0	9,1	ns	ns	ns	ns
Ensemble	9,1	11,1	66,2	22,7	100,0	3,8	36,5	50,0	13,4	100,0

ns : non significatif

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

En 2017, les agents occupant un emploi permanent ont effectué, en moyenne, 22 heures et 12 minutes « supplémentaires » ou « complémentaires » rémunérées. 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 29 h contre 17 h 42 min pour les femmes. Le nombre d'heures supplémentaires moyen des hommes est largement supérieur à celui des femmes (27 h 06 min pour les hommes contre 8 h pour les femmes) ce qui peut s'expliquer, d'une part, par la faible proportion de femmes occupant un emploi dans les filières les plus consommatrices (cf. infra) et, d'autre part, par le fait que la part des femmes exerçant leurs fonctions à temps partiel est plus importante que celle des hommes (14 % contre 2 %) et que le nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectué par un agent à temps partiel est contingenté en fonction de sa quotité de temps de travail. À l'inverse, les femmes effectuent davantage d'heures complémentaires que les hommes.



Champ : agents occupant un emploi permanent

Le nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées et effectuées par les 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 92 h effectuées en moyenne par les agents au-delà de leur durée de temps de travail annuel en 2017.

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**.

- **dépend du type d'emploi**
 - **Temps complet** : durée de travail effectif fixée à 35h00 par semaine.
 - **Temps non complet** : durée de travail de l'emploi inférieure à la durée légale de travail à temps complet, soit 35h00

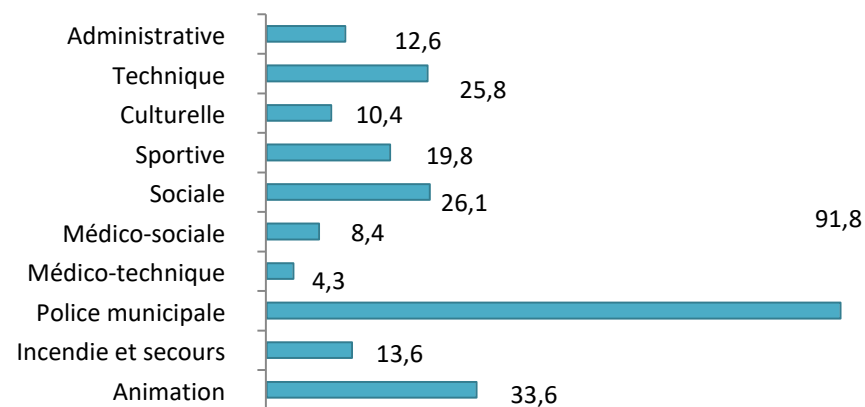
Qui fait quoi ?

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.

Nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées par agent selon la filière en 2017



Champ : agents occupant un emploi permanent

Ce nombre d'heures varie également en fonction du type de collectivités. Ainsi, les agents travaillant dans les communautés de communes ont réalisé en moyenne presque 32 h supplémentaires ou complémentaires rémunérées en 2017, contre seulement 7 h 18 min pour les agents travaillant dans les régions.

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		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Régions	13,1	2,9	7,2	0,0	0,0	0,0	13,1	3,0	7,3
Départements	32,7	3,3	13,8	0,1	0,2	0,1	32,8	3,4	13,9
<i>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</i>	7,4	3,1	4,4	2,6	9,8	7,6	10,0	12,9	12,0
<i>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</i>	13,7	7,0	9,1	2,0	15,9	11,4	15,7	22,9	20,6
<i>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</i>	16,9	7,4	10,8	2,3	17,3	11,9	19,1	24,7	22,7
<i>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</i>	30,6	12,6	19,1	3,8	21,3	15,1	34,5	34,0	34,1
<i>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</i>	32,0	13,0	20,0	3,7	13,5	9,8	35,7	26,4	29,9
<i>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</i>	38,4	11,6	21,6	1,6	7,7	5,4	40,0	19,4	27,1
<i>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</i>	41,1	11,4	23,1	1,6	8,0	5,5	42,7	19,4	28,6
<i>Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.</i>	32,9	7,9	17,0	1,7	6,1	4,5	34,6	13,9	21,4
Ens. des com. et étab. communaux	29,8	9,8	17,0	2,4	12,0	8,5	32,2	21,8	25,5
SDIS	13,1	4,0	11,7	0,2	0,2	0,2	13,3	4,3	11,9
Métropoles et communautés urbaine	33,5	6,9	22,6	0,4	1,0	0,6	33,9	7,9	23,3
Communautés d'agglomération	22,9	6,5	14,2	1,9	7,7	5,0	24,7	14,2	19,1
Communautés de communes	21,5	9,4	13,6	4,8	25,4	18,2	26,3	34,9	31,9
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	18,6	4,2	10,9	2,5	15,3	9,4	21,2	19,5	20,3
CDG et CNFPT	5,0	2,2	2,9	12,4	8,8	9,7	17,4	11,0	12,6
Autres	2,3	0,9	1,5	0,0	0,0	0,0	2,4	0,9	1,6
Ensemble des collectivités	27,1	8,0	15,6	1,8	9,8	6,6	28,9	17,7	22,2

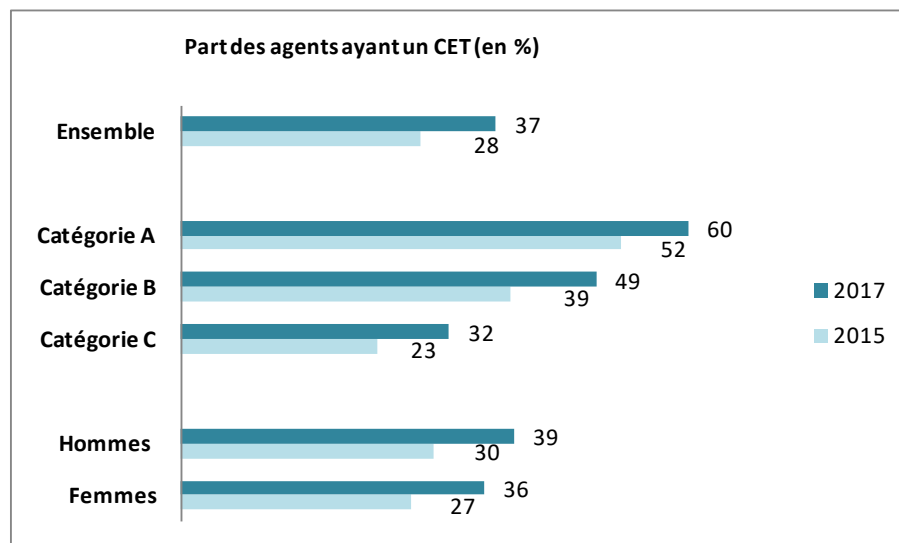
Champ : agents occupant un emploi permanent

Lecture : dans conseils départementaux, les hommes occupant un emploi permanent ont réalisé en moyenne 32 heures et 42 min supplémentaires rémunérées en 2017.

COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

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

Fin 2017, 615 700 agents de la fonction publique territoriale détiennent un compte épargne temps (CET), soit une hausse de 147 100 agents par rapport à 2015. Parmi eux, 87 600 ont ouvert un CET au cours de l'année 2017, contre 79 300 en 2015.

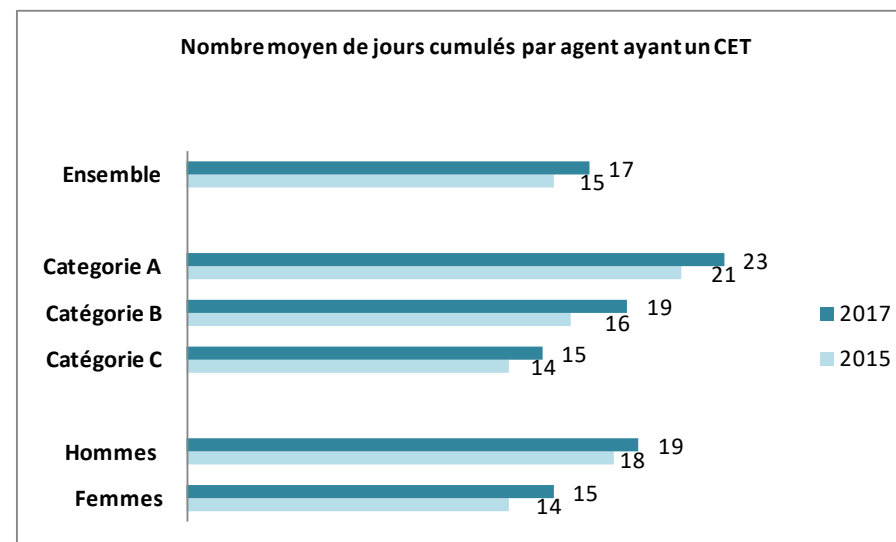


En 2017, la part d'agents de la FPT détenant un CET progresse à 37 %, après 28 % en 2015. Les agents de catégorie A sont les plus concernés : 60 % d'entre eux détiennent un CET en 2017, contre 49 % des agents de catégorie B et 32 % des agents de catégorie C.

En 2017, les hommes possèdent plus souvent un CET que les femmes (respectivement 39 % et 36 %), comme en 2015 (30 % des hommes contre 27 % des femmes). Ce constat n'est pas valable pour toutes les catégories hiérarchiques. Les femmes de catégories A (58 %) et C (29 %) ont effectivement moins souvent un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 62 % et 35 %). Au contraire, chez les agents de catégorie B, 50 % des femmes ont un CET contre seulement 47 % des hommes.

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

Fin 2017, le cumul total moyen de jours déposés sur un CET atteint 17 jours par agent dans la FPT. Il est en hausse de 2 jours par rapport à 2015. Ce sont les agents de la catégorie A qui cumulent le plus de jours sur leur CET (23 jours en 2017, après 21 en 2015). Néanmoins, c'est dans la catégorie B que la progression est la plus forte : 19 jours en moyenne en 2017 après 16 jours en 2015. Dans la catégorie C, il n'augmente que de 1 jour : 15 jours en 2017 après 14 en 2015.



Comme à la fin de 2015, les hommes ont, au total, davantage accumulé de jours sur leur CET que les femmes (respectivement 19 jours contre 15 jours en 2017, après 18 contre 14 en 2015).

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

Comme en 2015, les jours de CET consommés en 2017 le sont majoritairement sous forme de congés (71 % après 70 % en 2015). 27 % ont été indemnisés, puis marginalement, 2 % ont été versés au RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique ; respectivement 26 % et 1 % en 2015).

Synthèse sur les agents occupant un emploi permanent ayant un CET au 31 décembre 2017

	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2017	Part des agents l'ayant ouvert en 2017 en %	Part des agents ayant un CET au 31/12/2017 (en %)			Nombre moyen de jours cumulés par agent		
			Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Régions	18 100	19	21	19	23	15	16	14
Départements	115 200	9	51	48	52	19	21	17
Communes et étab.communaux de moins de 1 000 hab	2 300	19	3	4	3	15	18	14
Communes et étab.communaux de 1 000 à 3 500 hab	15 400	20	12	14	11	15	17	14
Communes et étab.communaux de 3 500 à 5 000 hab	12 700	19	23	27	21	16	18	15
Communes et étab.communaux de 5 000 à 10 000 hab	50 800	18	39	42	37	16	18	14
Communes et étab.communaux de 10 000 à 20 000 hab	57 000	14	42	45	40	17	19	15
Communes et étab.communaux de 20 000 à 50 000 hab	85 300	14	42	44	40	16	18	15
Communes et étab.communaux de 50 000 à 100 000 hab	47 400	14	39	42	38	17	19	15
Communes et étab.communaux de 100 000 hab et plus	58 500	12	46	52	42	18	21	16
Ensemble communes et établissements communaux	329 400	15	33	37	31	16	19	15
SDIS	17 100	8	34	30	56	19	19	16
Métropoles et communautés urbaines	48 500	14	62	61	64	19	20	18
Communautés agglomération	41 500	18	50	51	50	17	19	15
Communautés de communes	25 800	25	35	38	34	14	16	13
Syndicats et autres étab.pub.intercommunaux	16 000	17	25	30	20	17	19	16
CDG et CNFPT	3 900	13	51	48	52	14	17	13
Autres(*)	200	9	14	14	13	19	20	18
Ensemble des collectivités	615 700	14	37	39	36	17	19	15

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

Lecture : dans les conseils régionaux, 18 100 agents sur emplois permanents ont un CET au 31 décembre 2017. Parmi eux, 19 % l'ont ouvert en 2017. Sur l'ensemble des agents y travaillant, 21 % ont un CET et y cumulent en moyenne 15 jours.

D – La formation

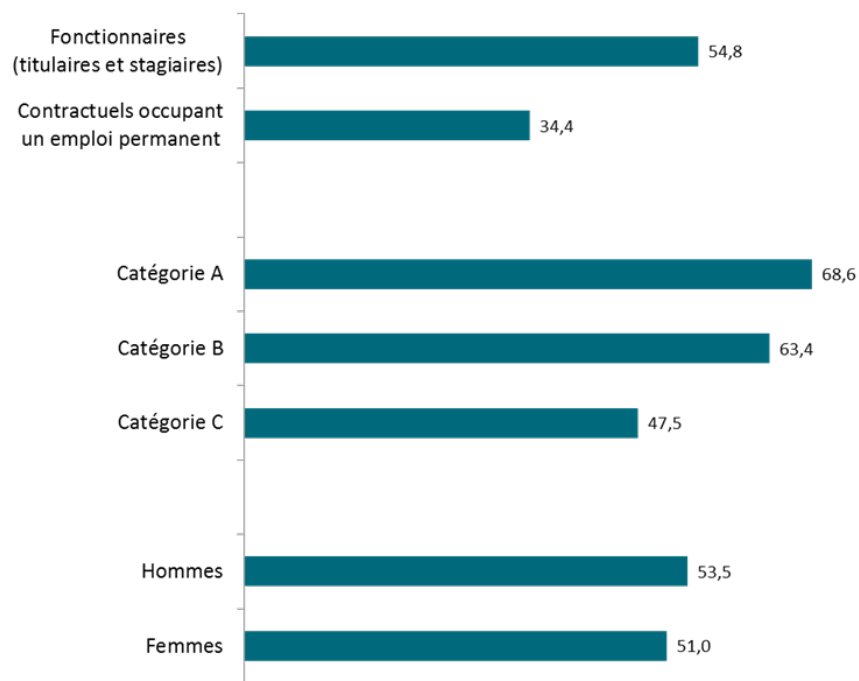
PROFILS DES AGENTS FORMÉS

Pour la première fois, un nouvel indicateur permet de dénombrer et de caractériser les agents (titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi permanent) ayant participé à au moins une formation selon leur statut, leur sexe et leur catégorie hiérarchique.

Plus d'un agent sur deux a suivi au moins une formation en 2017

En 2017, près de 857 000 agents (titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi permanent) ont participé à au moins une formation, soit 52 % des agents sur emploi permanent. Cette part est variable selon le statut, la catégorie et le sexe. Ainsi, les principaux bénéficiaires de formations sont les fonctionnaires qui sont 55 % à avoir participé à au moins une formation contre 34 % de contractuels, les agents de catégorie A dont la part d'agents formés s'élève à 69 % et enfin les hommes où cette part représente 54 % contre 51 % chez les femmes.

Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par statut, catégorie et sexe en 2017 (en %)

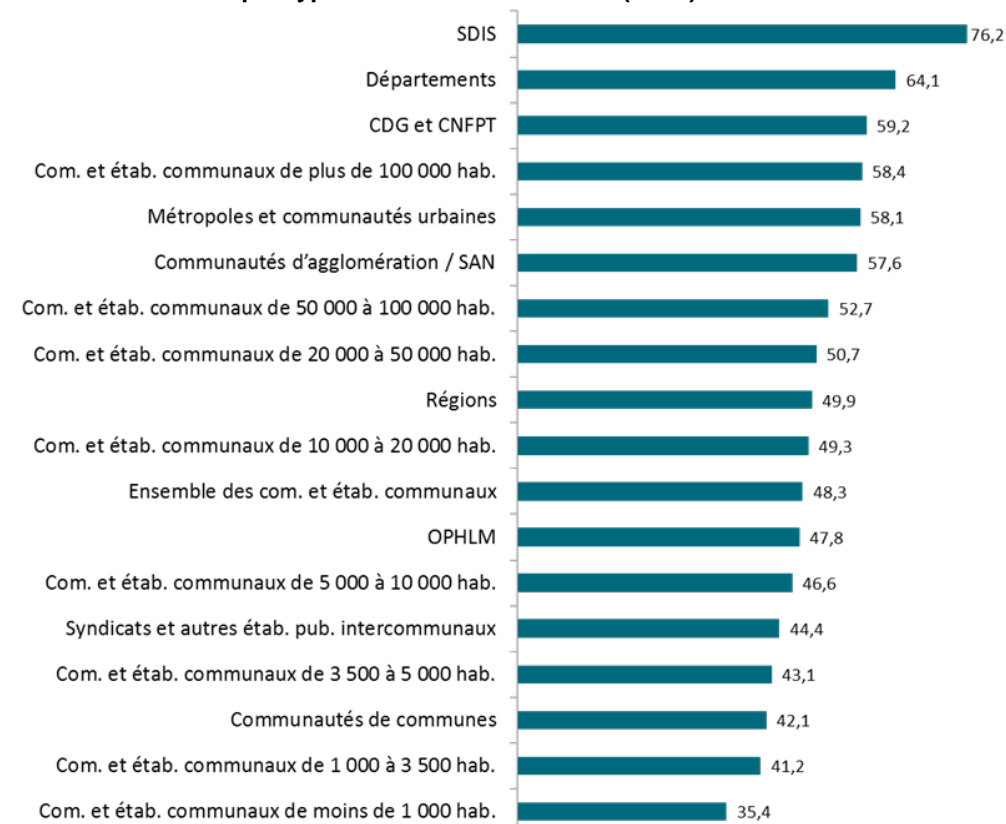


Lecture : en 2017, 55 % des fonctionnaires ont suivi au moins une fois une formation.

Seuls 4 agents sur 10 ont suivi au moins une formation dans les petites communes et les communautés de communes en 2017

Les SDIS sont les établissements où la part d'agents formés est la plus élevée en 2017 avec 76 %. Suivent les départements et les CDG et le CNFPT avec respectivement 64 % et 59 % d'agents formés. A l'opposé, les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants, les communes de 1 000 à 3 500 habitants ainsi que les communautés de communes sont les collectivités où la part d'agents formés est la plus faible (entre 35 % et 42 %). De manière générale, plus la collectivité est grande plus la part d'agents formés est élevée.

Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par type de collectivité en 2017 (en %)



Lecture : en 2017, 76 % des agents des SDIS ont suivi au moins une fois une formation.

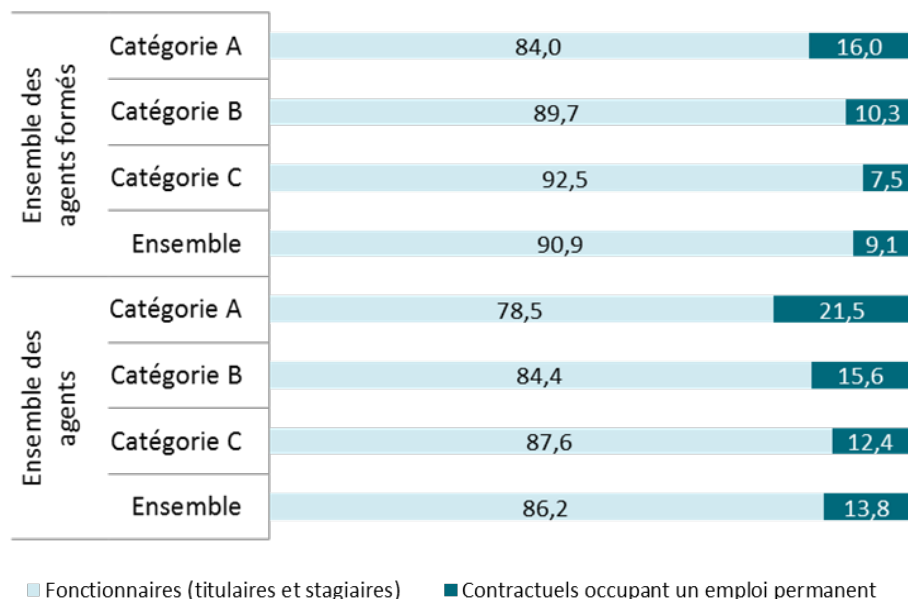
La part d'agents contractuels formés augmente à mesure que la catégorie s'élève

Parmi l'ensemble des agents sur emploi permanent ayant suivi une formation en 2017, 91 % sont des fonctionnaires et 9 % sont des contractuels sur un emploi permanent alors qu'ils représentent respectivement 86 % et 14 % des agents occupant un emploi permanent.

La répartition des agents ayant participé à au moins une formation varie selon la catégorie hiérarchique. Ainsi, 84 % des agents de catégorie A sont des fonctionnaires tandis que 16 % ont un statut de contractuel. Cette part est deux fois supérieure à celle des agents de catégorie C (8 %) où la part de fonctionnaires est par conséquent plus importante (92 %). La catégorie B se place dans une situation intermédiaire, quoique plus proche de la catégorie C que de la catégorie A avec 90 % d'agents fonctionnaires et 10 % d'agents contractuels.

Quel que soit la catégorie, les fonctionnaires sont toujours surreprésentés parmi les agents ayant suivi au moins une formation.

Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le statut en 2017 (en %)

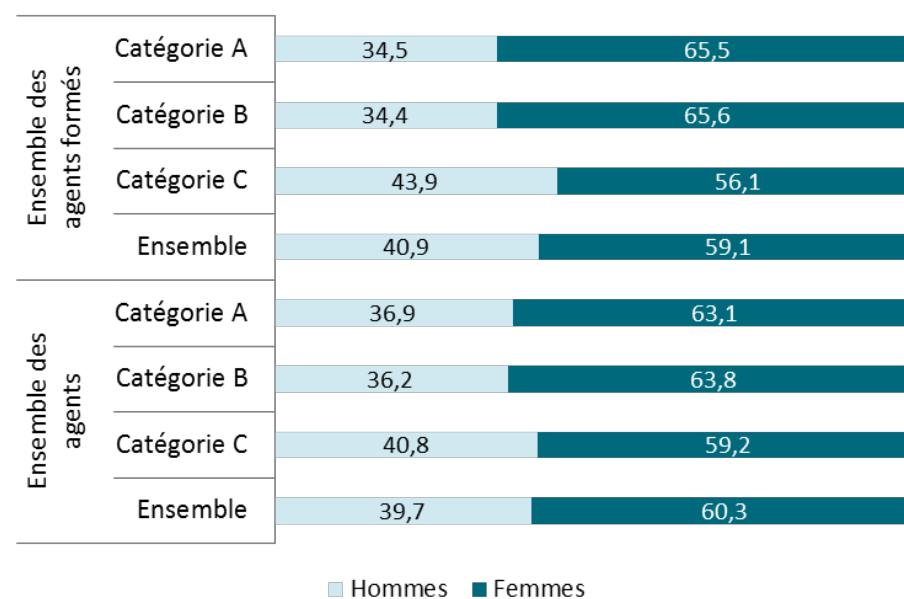


Les femmes de catégories A et B sont surreprésentées chez les agents ayant participé à au moins une formation

Les femmes représentent 59 % des agents ayant suivi au moins une formation en 2017 (53 % en tant que fonctionnaires et 6 % en tant que contractuelles) soit une proportion comparable à celle occupée dans l'ensemble des agents sur emploi permanent (60 %). Cette part atteint 66 % dans les catégories A et B tandis qu'elle s'élève à 56 % chez les agents de catégorie C (51 % de fonctionnaires et 5 % de contractuels). Elles sont ainsi surreprésentées chez les agents des catégories A et B ayant participé à au moins une formation car la part des femmes dans ces catégories est respectivement de 63 % et 64 % parmi les agents ayant suivi une formation ou non.

A l'inverse, dans la catégorie C, les femmes représentent 59 % des agents soit 3 points de plus que les agents féminins de cette même catégorie ayant suivi une formation. C'est au sein de cette catégorie que les écarts entre les sexes sont les moins importants.

Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le sexe en 2017 (en %)



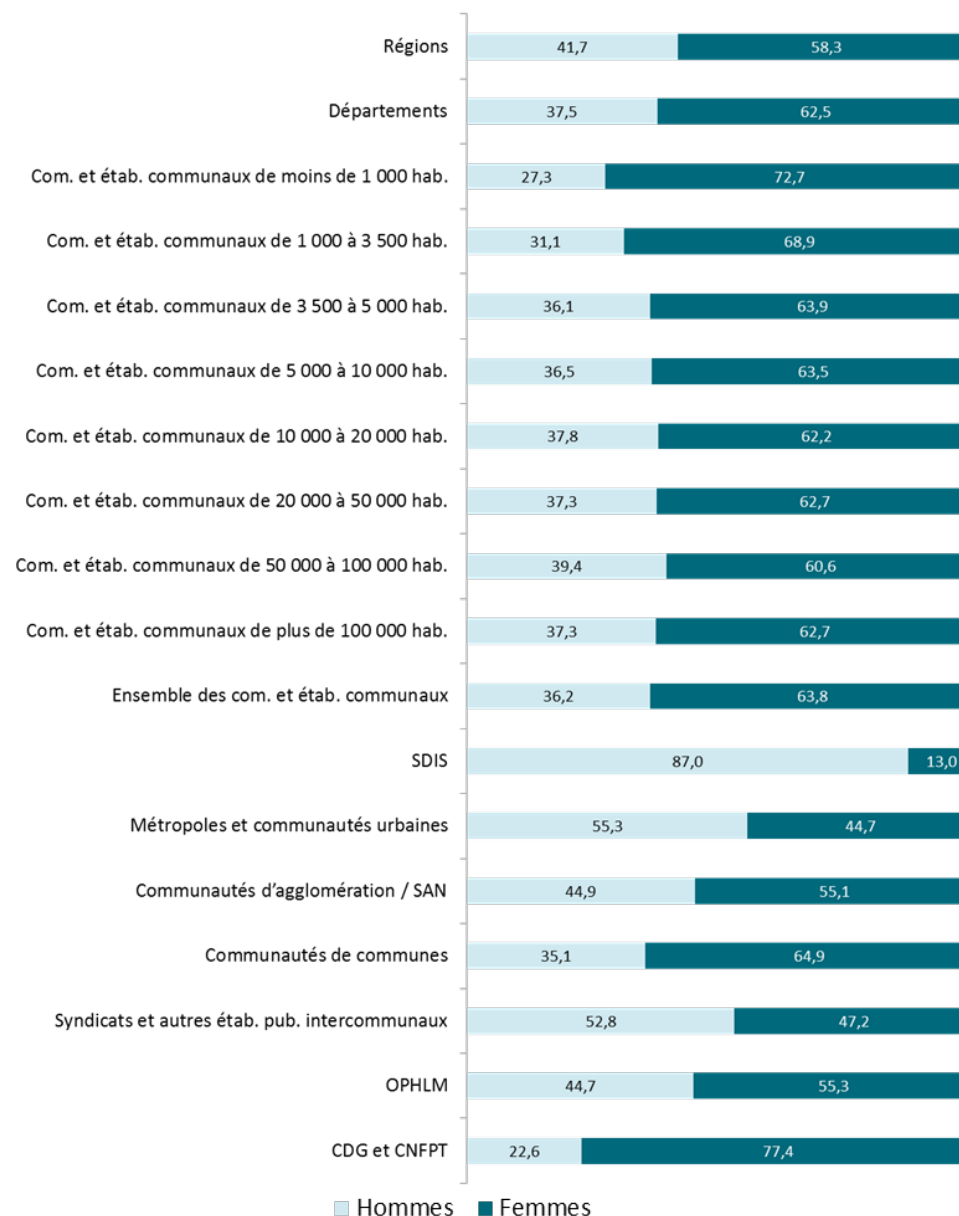
Surreprésentation des hommes dans les syndicats intercommunaux parmi les agents ayant suivi au moins une formation

En 2017, 87 % des agents ayant participé à au moins une formation dans les SDIS sont des hommes contre 13 % de femmes. Les hommes sont ainsi surreprésentés puisque la part des hommes dans les SDIS est de 84 %. Dans les syndicats, le constat est le même mais avec une surreprésentation des hommes plus importante. En effet, alors que dans ce type d'établissement la part des hommes atteint 46 %, celle des hommes ayant suivi au moins une formation s'élève à 53 % soit un écart de 7 points. Dans une moindre mesure, les agents masculins des départements sont également surreprésentés parmi les agents ayant bénéficié d'une formation en 2017 puisqu'ils représentent 38 % de ces agents contre 36 % dans ces collectivités. Alors que dans les SDIS, les écarts entre les sexes sont homogènes selon les catégories, cela n'est pas le cas des syndicats et des départements où les écarts s'observent principalement au sein de la catégorie C.

A l'inverse, les hommes se retrouvent sous-représentés dans les communautés d'agglomération (- 2 points), dans les CDG et le CNFPT (- 3 points) ainsi que dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants et dans les métropoles et communautés urbaines (- 4 points). Au sein des communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants l'écart se retrouve essentiellement chez les agents de catégorie B où la part des femmes est de 90 % tandis qu'elle s'élève à 94 % chez les agents de cette catégorie ayant suivi une formation.

Pour les autres collectivités, la répartition hommes-femmes correspond à la répartition que l'on observe sur l'ensemble des agents. Toutefois, lorsque l'on s'intéresse aux écarts de répartition selon les catégories, ces collectivités se caractérisent par de faibles écarts au sein de la catégorie C et par des écarts plus importants au sein des catégories A et B.

Répartition des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation selon le sexe par type de collectivité en 2017 (en %)



ACCÈS À LA FORMATION

Le taux d'accès à la formation est calculé en rapportant le nombre d'agents sur emploi permanent d'une catégorie hiérarchique ayant suivi au moins une fois un type de formation durant l'année à l'ensemble des effectifs sur emploi permanent de cette catégorie. Un agent peut suivre au cours de l'année plusieurs actions de formation. Pour chaque catégorie, un même agent ayant participé plusieurs fois à un type de formation sera comptabilisé une seule fois dans celui-ci.

L'accès à la formation s'élève en fonction du niveau hiérarchique

Comme depuis 2011, l'accès à la formation croît selon la catégorie hiérarchique. Ainsi, 32 % des agents sur emploi permanent de catégorie C ont suivi une formation de perfectionnement en 2017, contre 50 % des agents de catégorie B et 62 % des agents de catégorie A. Les formations prévues par les statuts particuliers sont quant à elles à un niveau plus proche pour les catégories A et B (45 % et 40 %) mais elles sont également moins fréquentes pour les agents de catégorie C (29 %).

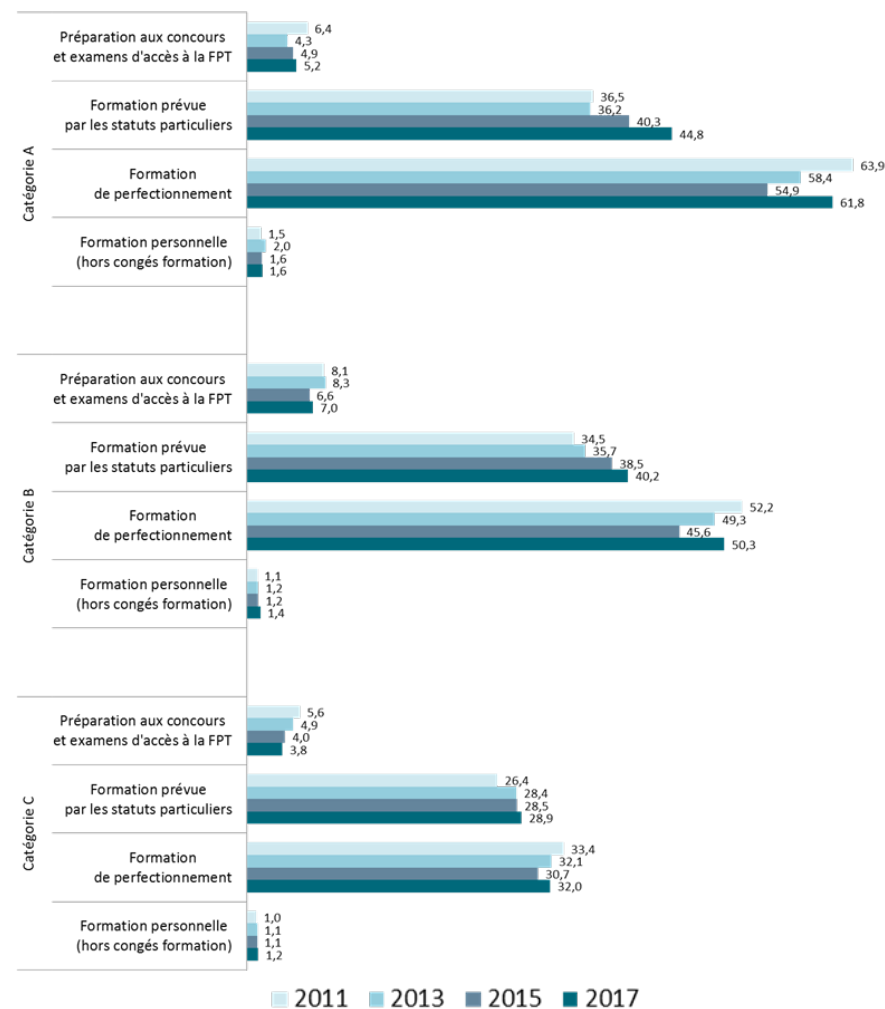
Un taux d'accès aux formations en hausse

Toutes catégories confondues, l'accès aux formations de perfectionnement a progressé entre 2015 en 2017, inversant la tendance observée entre 2011 et 2015. Cette augmentation se retrouve essentiellement chez les agents sur emploi permanent de catégories A et B (respectivement + 7 et + 5 points) tandis que les agents de catégorie C enregistrent une légère hausse de + 1 point. Dans chacune des catégories, ces augmentations permettent de se rapprocher du niveau de 2011.

La proportion d'agents permanents ayant suivi les formations prévues par les statuts particuliers progresse pour toutes les catégories confirmant ainsi la tendance constatée depuis 2011. Cette progression est plus marquée pour les catégories A et B (+ 5 et + 2 points) tandis qu'elle est moins importante pour la catégorie C (+ 0,4 point).

Par ailleurs, les agents de catégorie B et dans une moindre mesure ceux de catégorie A ont plus souvent accès qu'en 2015 aux formations de préparation aux concours et examens d'accès à la FPT (respectivement + 0,4 et + 0,3 point). La catégorie C voit quant à elle son taux d'accès se stabiliser après deux baisses successives.

Taux d'accès à la formation par catégorie et type de formation entre 2011 et 2017 (en %)*



Lecture : 5,2 % des agents sur emploi permanent de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2017, 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.

Les femmes de catégories A et B accèdent plus fréquemment aux formations de perfectionnement que les hommes

Comme en 2015, les femmes appartenant aux catégories A et B accèdent plus souvent aux formations de perfectionnement que les hommes avec 64 % et 52 % contre respectivement 57 % et 47 % pour les hommes. Néanmoins, lorsqu'elles appartiennent à la catégorie C la tendance s'inverse : 28 % contre 38 % pour les hommes accèdent aux formations de perfectionnement. Cet écart s'est même accru entre 2015 et 2017 passant de 8 à 11 points.

Par ailleurs, les femmes de catégorie A sont 46 % à avoir suivi une formation prévue par les statuts particuliers alors que cela concerne 42 % pour les hommes. Dans les catégories B et C, elles sont 41 % et 27 % contre respectivement 40 % et 31 % pour les hommes.

D'un point de vue général, entre 2015 et 2017, l'accès à la formation a progressé tout en réduisant les écarts entre les sexes à l'exception des formations prévues par les statuts particuliers et de perfectionnement dans la catégorie C où les écarts se sont accentués à la faveur des hommes.

Définitions

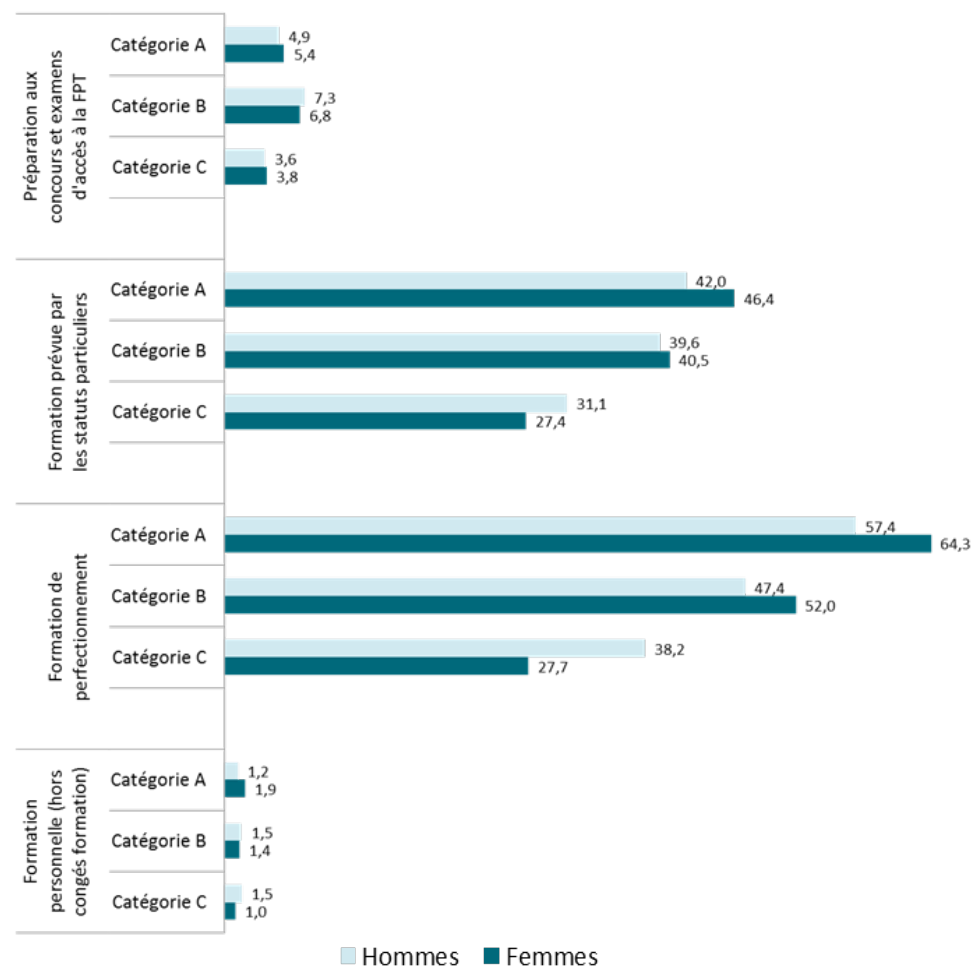
Préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : journées correspondant à des actions de formation ayant pour but de permettre aux fonctionnaires de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois. Pour les contractuels, 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 suite à la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois (formation d'intégration, formation de professionnalisation).

Formation de perfectionnement : journées correspondant à toutes les actions de formation ayant pour but de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Rentrant 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 ACOM, les ACFI, et plus généralement pour tous les agents.

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

Taux d'accès à la formation selon le sexe, la catégorie et le type de formation en 2017 (en %)*



Lecture : 4,9 % des agents sur emploi permanent hommes de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2017, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, contre 5,4 % des agents sur emploi permanent femmes.

*Un agent d'une catégorie hiérarchique peut participer à plusieurs types de formations, 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.

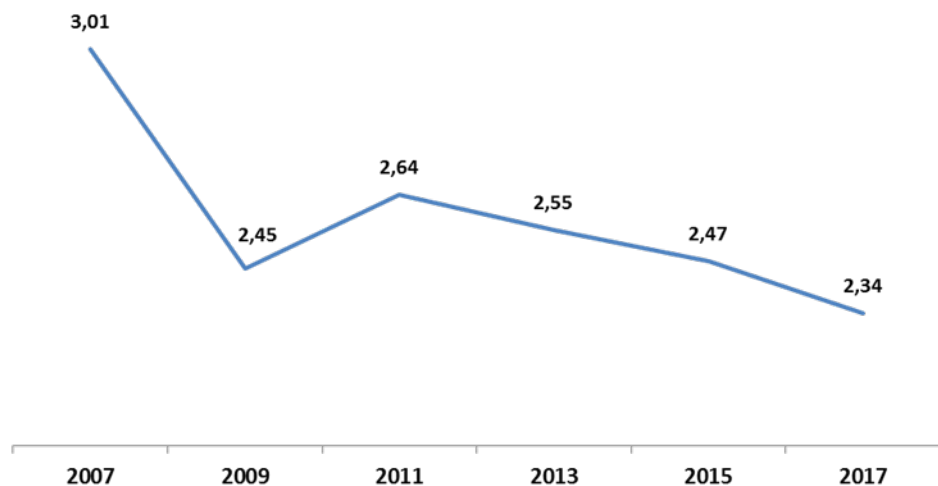
EFFORT FORMATION EXPRIMÉ EN JOURNÉE DE FORMATION

I. Les agents sur emploi permanent

Un recul du nombre moyen de journées de formation depuis 2011

Le nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent est de 2,3 jours en 2017. Il a diminué par rapport à 2015 et ce à un rythme plus important que la baisse observée entre 2013 et 2015. Le nombre moyen de journées de formation en 2017 est inférieur à celui observé en 2009 (2,5 jours), après une forte baisse par rapport à 2007, point bas de la décennie écoulée. Cette baisse est liée en partie à la réduction de la cotisation au CNFPT survenue en 2017.

Nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent de 2007 à 2017

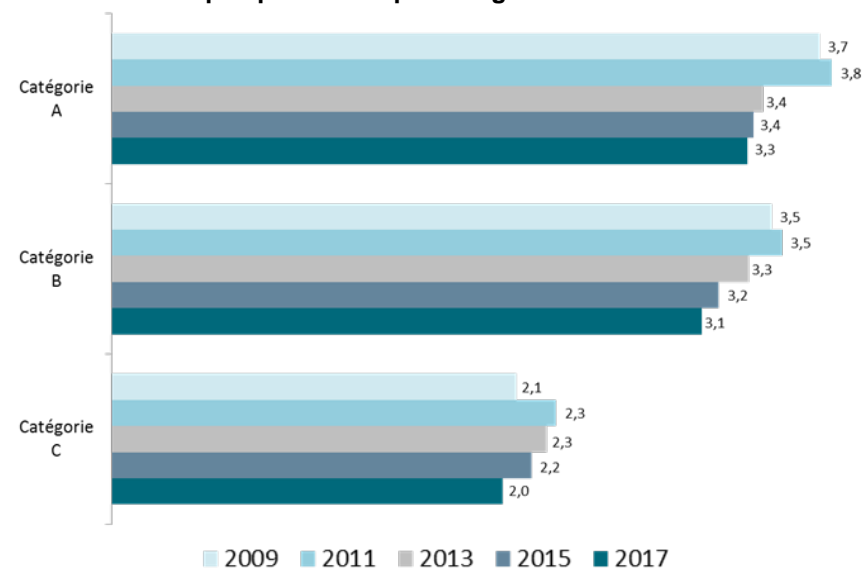


Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2017 par les agents sur emploi permanent (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, intégrant les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

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

Le nombre moyen de jours de formation recule pour toutes les catégories et ce de façon moins importante plus le niveau hiérarchique s'élève. Après avoir connu en 2015 son niveau le plus bas depuis 2009, le nombre moyen de jours de formation des agents de catégorie A diminue légèrement en 2017. La catégorie B affiche également un recul (3,1 jours en 2017 contre 3,2 jours en 2015). Les agents de catégorie C enregistrent quant à eux une diminution plus marquée du nombre moyen de jours de formation (2 jours en 2017 contre 2,2 jours en 2015).

Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par catégorie de 2009 à 2017*



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

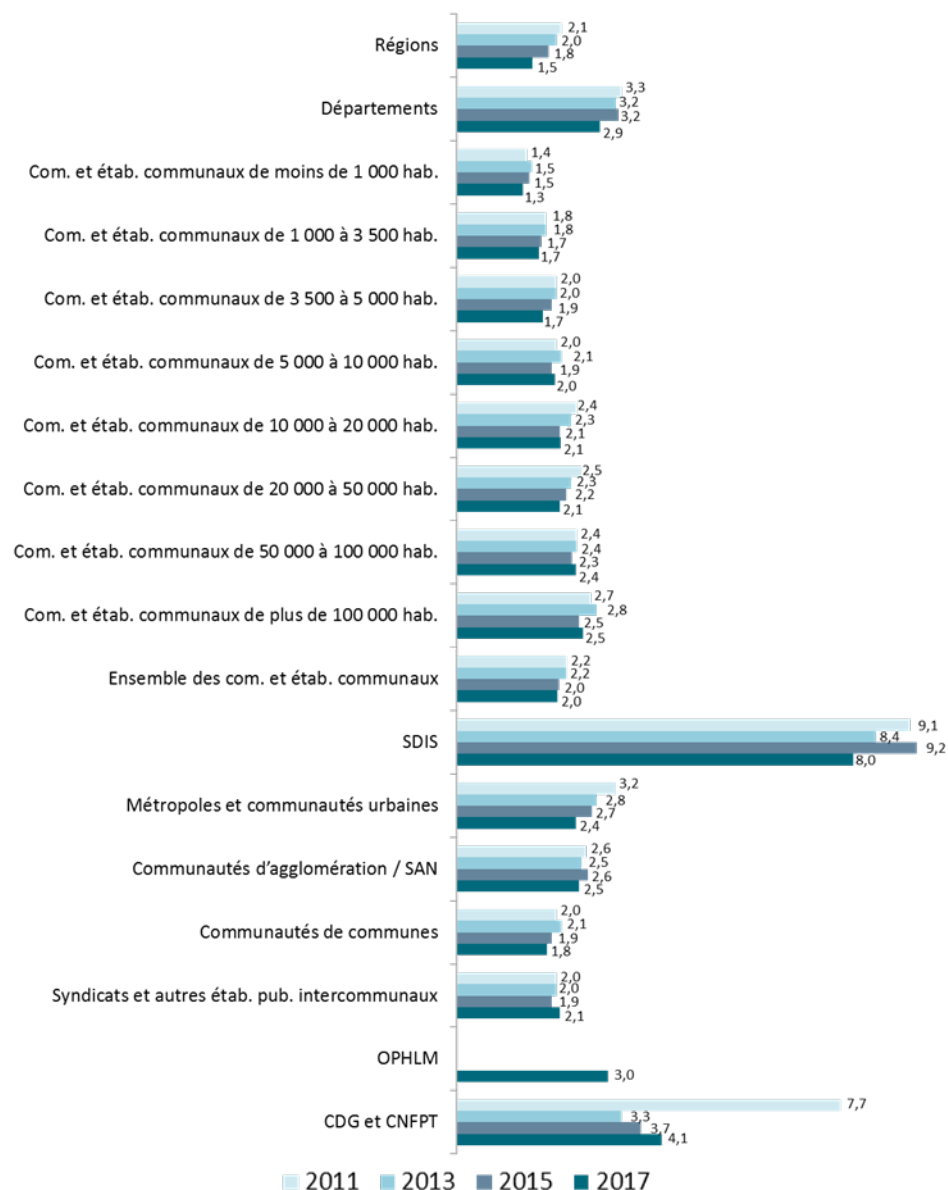
Une baisse du nombre moyen de jours de formation pour les grandes collectivités

Le nombre moyen de journées de formation recule très légèrement par rapport à 2015 pour une grande partie des différentes catégories de collectivités. On notera toutefois une baisse plus importante pour les SDIS qui affiche dorénavant une moyenne inférieure à 2013 ainsi qu'une légère progression pour les CDG et le CNFPT malgré un net recul entre 2011 et 2013.

Par rapport à 2015, le nombre moyen de journées de formation par agent est toujours le plus important dans les SDIS avec 8 jours. Il est très largement supérieur aux autres types de collectivités puisqu'on trouve ensuite les CDG et le CNFPT puis les départements avec en moyenne 4,1 et 2,9 journées de formation par agent.

A l'exception des communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 habitants et de plus de 50 000 habitants, des syndicats et des CDG/CNFPT, toutes les autres collectivités voient leur nombre moyen de journées de formation diminuer confirmant ainsi la baisse de 2015.

Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2011 à 2017



II. Les agents sur emploi non permanent

Deux fois plus de jours de formation qu'en 2015 pour les assistants familiaux

En 2017, le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi non permanent est de 1,4 jour. Il continue sa progression après avoir déjà enregistré une hausse entre 2013 et 2015 (de 1,1 jour à 1,3 jour).

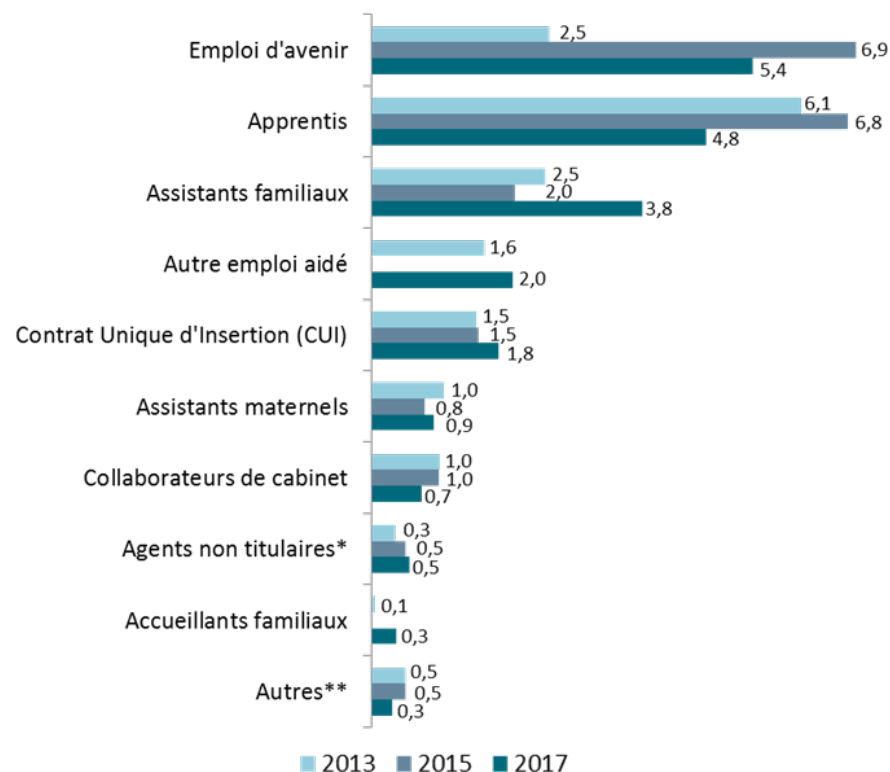
Les apprentis suivent en moyenne 4,8 jours de formation par an, hors formation initiale et continue, soit deux jours de moins en moyenne qu'en 2015 (6,8 jours). Les agents en contrats aidés, tous types confondus, se forment en moyenne 2,8 jours par an et représentent plus du tiers (35 %) des jours de formation délivrés aux agents non permanents sur l'année alors qu'ils ne représentent que 9 % de cette catégorie d'agents. Le contrat « emploi d'avenir » lancé en novembre 2012 conditionne l'aide versée à l'employeur à l'engagement de ce dernier sur des actions de formation. La convention d'objectifs et moyens signée en 2013 entre la DGEFP et le CNFPT qui portait notamment sur l'accompagnement et la formation de ces emplois semble avoir permis d'atteindre ces objectifs élevés en matière de formation. Ainsi, entre 2013 et 2015, le nombre moyen de journées de formation est passé de 2,5 jours à 6,9 jours. En 2017, il s'est maintenu à un niveau important (5,4 jours) et constitue le type d'emploi où le nombre moyen de jours de formation est le plus élevé. Enfin, le nombre de journées de formation est passé de 2 jours à 3,8 jours entre 2015 et 2017 pour les assistants familiaux.

Une augmentation continue des jours de formation délivrés aux agents sur emploi non permanent au sein des départements

Les SDIS, dont les agents ont une obligation de formation, sont toujours les collectivités où les agents se forment le plus avec 4,9 jours par an en moyenne soit une hausse de 0,6 jour par rapport à 2015.

Les régions ont connu une dynamique inverse et passent de 3,6 à 0,7 jour de formation en moyenne en 2017. Cette diminution fait passer ce type de collectivités de la deuxième à l'avant-dernière position entre 2015 et 2017 quant au nombre moyen de journées de formations suivies. Cela peut s'expliquer en partie par la baisse des formations délivrées aux emplois d'avenir et aux apprentis déjà évoquée. En effet, un tiers des journées de formation délivrées par les régions concernent ces catégories d'agents.

Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par type d'emploi de 2013 à 2017



* Emplois saisonniers ou occasionnels.

** Agents non classables dans les catégories précédentes.

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

En effet pour identifier les agents non permanents, on utilise deux mesures différentes : l'effectif en stock (rémunéré au 31 décembre 2017) et sur la période (ayant été rémunéré au moins une fois dans l'année).

En 2015, les agents des organismes départementaux se formaient deux fois plus que l'ensemble des agents sur emploi non permanent. Cet écart s'accroît en 2017. Ces agents se forment désormais 2,4 fois plus que l'ensemble des agents sur emploi non permanent. Encore une fois, cela peut s'expliquer par la structure des agents sur emploi non permanent travaillant au sein des départements. Ainsi, d'une part, 87 % des jours de formation dispensés chez les agents des départements concernent des assistants familiaux qui connaissent une obligation de formation conséquente (60 h à la prise de poste puis 240 h dans les trois ans qui suivent) ; d'autre part, les assistants familiaux sont ceux qui ont connu l'évolution la plus importante entre 2015 et 2017 (+ 1,8 jour).

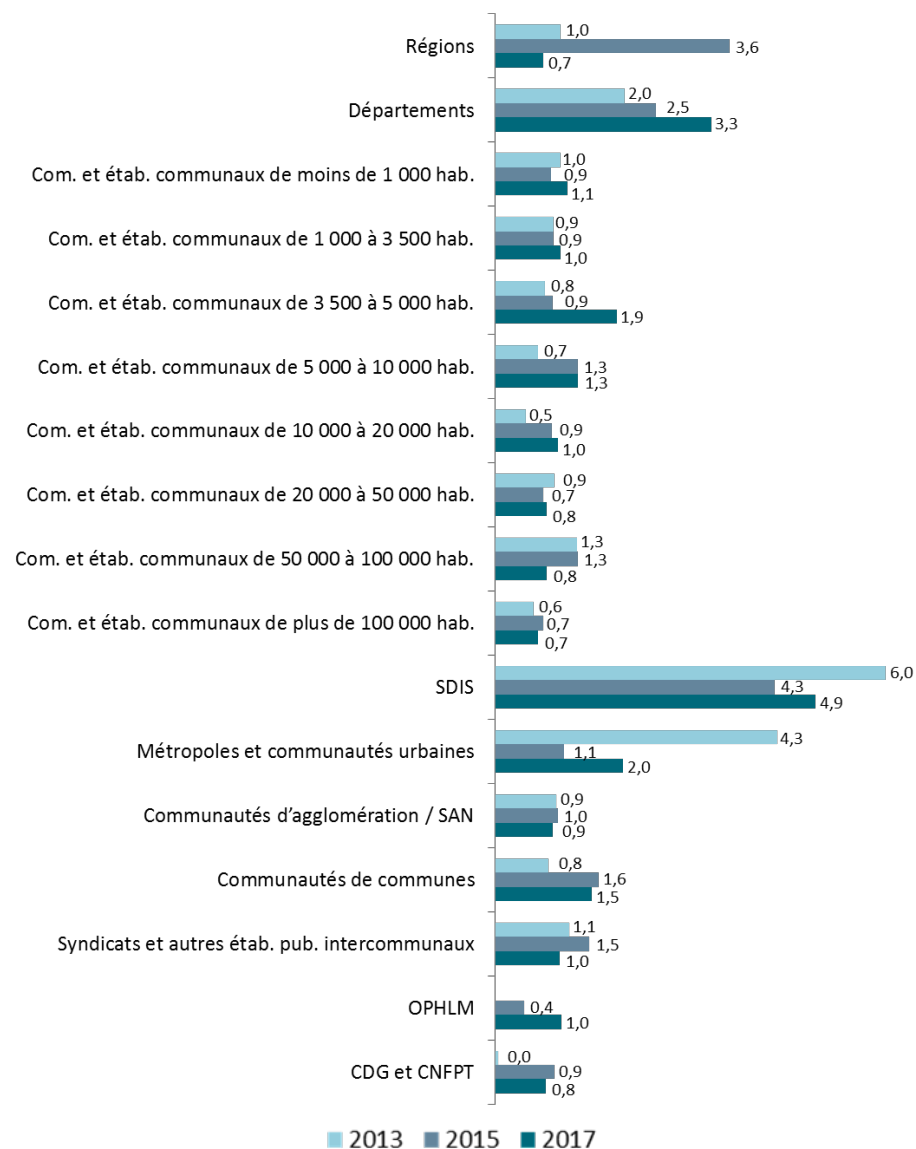
Les agents sur emploi non permanent travaillant dans les communes et établissements communaux se forment un peu moins que la moyenne de l'ensemble des agents non permanents avec 1 jour (0,9 jour en 2015).

Dans l'intercommunalité, les agents sur emploi non permanent travaillant dans les EPCI à fiscalité propre (métropoles et communautés urbaines, communautés d'agglomération et communautés de communes) se forment un peu plus que ceux travaillant dans les syndicats avec 1,4 jour en moyenne contre 1 jour. Cependant, le nombre de jours moyen dans les EPCI à fiscalité propre cache des disparités selon la nature juridique de la collectivité.

Le nombre moyen de journées de formation dans les métropoles et communautés urbaines a progressé en 2017 avec 2 jours de formation tandis qu'il s'est stabilisé dans les communautés de communes après avoir été multiplié par deux entre 2013 et 2015.

Plus généralement, nous pouvons observer d'importantes variations entre 2015 et 2017 concernant le nombre de jours de formation délivrés selon le type de collectivités. Pour une partie, ces variations sont le reflet d'une structure de la population des agents sur emploi non permanent, moins figée que pour les agents sur emploi permanent.

Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par type de collectivité de 2013 à 2017



TYPES ET OBJECTIFS DE LA FORMATION

Les formations prévues par les statuts particuliers se stabilisent mais restent les plus suivies en 2017

Les objectifs de la formation des agents territoriaux sont variés. La préparation aux concours et examens de la FPT permet aux agents, grâce à des actions de formation, de réactualiser leurs connaissances, de s'entraîner et se préparer aux épreuves écrites et orales. Ces formations représentent 9 % des journées de formation, soit moins qu'en 2015 (10 %). Les agents sur emploi permanent de catégorie A participent relativement moins souvent à ce type de formation que les autres catégories (7 %).

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

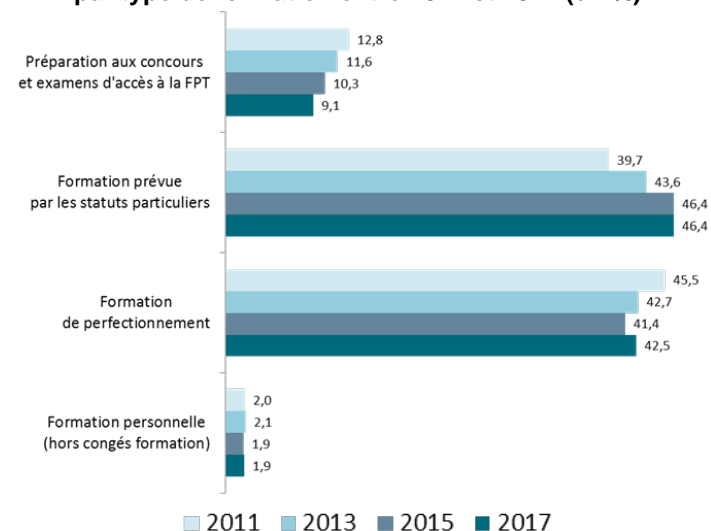
Les formations prévues par les statuts particuliers représentent la part majoritaire des journées de formation des agents sur emploi permanent en 2017 (46 %) et enregistrent une hausse continue depuis 2011 (+ 7 points)¹. Cette progression s'explique principalement par celle des formations de professionnalisation (37 % en 2017 contre 31 % en 2011), tandis que les formations d'intégration n'ont progressé que d'un point sur la période (10 % en 2017 contre 9 % en 2011).

Les formations de perfectionnement ont pour objectif de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Elles représentent 43 % des journées de formation et sont en augmentation après avoir connu une baisse continue entre 2011 et 2015. Ce type de formation est plus suivi par les agents de catégorie A (50 %) tandis que les agents de catégorie B et C suivent principalement les formations prévues par les statuts particuliers (respectivement 47 % et 48 %). Cela s'explique notamment par un recours plus élevé aux formations d'intégration qui représentent 12 % des journées de formation pour la catégorie B et 10 % pour la catégorie C contre seulement 5 % pour les agents de catégorie A.

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

Les formations personnelles (hors congés formation) relèvent d'une démarche personnelle de l'agent dont les journées de formation sont prises au moyen de la décharge partielle de service. Comme en 2015, seul 1,9 % des agents sur emploi permanent ont participé à ce type de formation en 2017. Cette proportion varie peu selon la catégorie hiérarchique.

Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2011 et 2017 (en %)*



*Les chiffres de 2015 ont été révisés de sorte à ce que la somme de chaque type de formation fasse 100 %.

Répartition des journées de formation par type de formation et catégorie hiérarchique en 2017 (en %)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT	6,8	8,9	9,7	9,1
Formation prévue par les statuts particuliers	40,9	46,7	47,5	46,4
<i>dont formation d'intégration</i>	5,1	11,5	10,4	9,9
<i>dont formation de professionnalisation</i>	35,8	35,2	37,2	36,6
Formation de perfectionnement	50,4	42,6	40,8	42,5
Formation personnelle (hors congés formation)	2,0	1,8	2,0	1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : durant l'année 2017, 6,8 % 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 plus fréquentes pour les petites communes

Les communes et établissements communaux de 3 500 à 20 000 habitants sont les collectivités où la part de formations prévues par les statuts particuliers est l'une des plus élevée (entre 59 % et 63 %). Ces formations sont également fréquentes dans les CDG et le CNFPT et représentent 69 % des journées de formation en raison d'une part élevée de formations de professionnalisation (64 %).

Comme en 2015, la proportion des formations de perfectionnement est importante dans les départements (58 %) et les métropoles et communautés

urbaines (50 %). Elle progresse de 7 points entre 2015 et 2017 dans les communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitants pour atteindre 52 %.

Par type de collectivité, les préparations aux concours occupent une place plus importante pour les régions et les métropoles et communautés urbaines, malgré un recul de 3 points pour ces dernières, avec respectivement 14 % et 13 % contre 9 % en moyenne. Dans les OPHLM, cette part est également de 14 % mais ce type de collectivité représente seulement 0,1 % des journées de formation.

Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation et type de collectivité en 2017 (en %)

	Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT	Formation prévue par les statuts particuliers	Dont formation d'intégration	Dont formation de professionnalisation	Formation de perfectionnement	Formation personnelle (hors congés formation)	Total
Régions	13,7	39,8	10,2	29,6	44,7	1,8	100,0
Départements	10,4	29,9	5,7	24,1	58,1	1,7	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	8,7	46,9	11,2	35,7	39,6	4,8	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	7,0	50,2	12,5	37,7	37,0	5,8	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	7,9	59,4	12,6	46,7	29,1	3,7	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	8,3	61,4	11,8	49,6	27,6	2,7	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	8,8	62,7	9,3	53,5	27,1	1,3	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	9,7	50,4	9,2	41,2	38,6	1,3	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	10,5	46,8	7,9	38,9	40,0	2,8	100,0
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	10,3	36,4	10,9	25,5	52,2	1,1	100,0
Ensemble des com. et étab. communaux	9,2	51,0	10,2	40,7	37,4	2,5	100,0
SDIS	2,1	50,6	16,9	33,6	47,3	0,1	100,0
Métropoles et communautés urbaines	13,2	35,9	6,3	29,6	49,6	1,4	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	11,4	51,1	8,8	42,3	36,3	1,2	100,0
Communautés de communes	8,6	57,6	12,1	45,5	31,4	2,5	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	9,9	45,6	8,8	36,8	41,9	2,6	100,0
OPHLM	14,4	42,9	5,0	37,9	39,8	2,9	100,0
CDG et CNFPT	8,3	69,1	5,3	63,8	21,5	1,1	100,0
Ensemble	9,1	46,4	9,9	36,6	42,5	1,9	100,0

Lecture : 13,7 % des agents sur emploi permanent des régions ont suivi au moins une fois, en 2017, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale.

ORGANISMES DE FORMATION

Les journées de formation des agents territoriaux différenciés selon l'organisme prenant en charge la formation sont présentées, dans cette édition 2017, en distinguant les agents sur emploi permanent et les agents sur emploi non permanent.

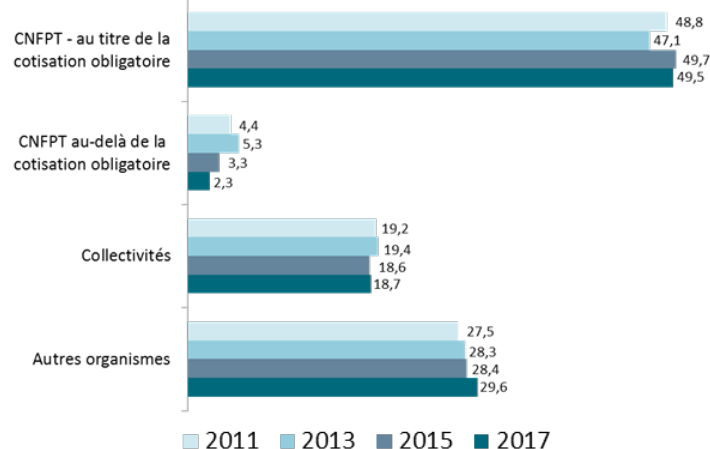
I. Les agents sur emploi permanent

La part des formations assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire se stabilise

En 2017, plus de la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent sont assurées par le CNFPT : environ 50 % au titre de la cotisation obligatoire et environ 2 % au-delà de la cotisation obligatoire, soit 52 % du nombre total de journées de formation. En complément, 19 % des journées de formation sont organisées en interne par les collectivités et 30 % sont dispensées par d'autres organismes.

Entre 2015 et 2017, la part des journées de formation assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire et par les collectivités est restée stable, les autres organismes ont vu leur part augmenter d'un point tandis que le CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire a subi une évolution inverse (-1 point).

Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent selon l'organisme de formation entre 2011 et 2017 (en %)



Les collectivités développent des formations en interne, en particulier pour leurs agents de catégorie C : 73 %, contre 11 % pour les agents de catégorie A. Cela permet ainsi à ces agents de valoriser leur parcours professionnel. Au sein des catégories, les formations dispensées par d'autres organismes sont quant à elles plus fréquentes pour les agents de catégorie A (38 %) et B (33 %) et progressent de 2 points par rapport à 2015.

Le poids des journées de formation menées par le CNFPT (dans le cadre de la cotisation obligatoire et au-delà de la cotisation obligatoire) est plus élevé pour les agents de catégorie B et C (53 %) que pour les agents de la catégorie A (47 %). Comparativement à 2015, la part des journées de formation assurées par le CNFPT a légèrement diminué pour les catégories B et C (- 1 point), tandis qu'elle a connu une baisse plus importante pour la catégorie A (- 3 points).

Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et catégorie hiérarchique en 2017 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Total
Catégorie A	45,6	1,0	15,3	38,0	100,0
Catégorie B	51,1	1,7	13,9	33,2	100,0
Catégorie C	49,8	2,7	20,9	26,6	100,0
Ensemble	49,5	2,3	18,7	29,6	100,0

Lecture : durant l'année 2017, 45,6 % des journées de formation des agents de catégorie A ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

Le CNFPT continue d'être plus présent auprès des petites collectivités

Dans les communautés de communes, 67 % des journées de formation sont assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire. Ce chiffre est de 59 % dans les communes et établissements communaux. De plus, les plus petites communes (moins de 20 000 habitants) recourent plus souvent au CNFPT au titre de la cotisation obligatoire qu'en 2015. Ainsi, le CNFPT au

titre de la cotisation obligatoire représente 68 % des journées de formation pour les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants contre 60 % en 2015. En outre, alors qu'en 2015 plus de 8 journées sur 10 étaient dispensées par le CNFPT dans les CDG et le CNFPT, ce chiffre est passé à moins de 3 journées sur 10 en 2017. Cette diminution est compensée par les collectivités qui assurent désormais plus de la moitié des journées de formation dans les CDG et le CNFPT (53 %).

Bien que la part de journées de formation assurées par les collectivités soit restée stable entre 2015 et 2017 (19 %), celle-ci masque d'importantes

différences selon le type de collectivités. Ainsi, en raison de leur activité spécifique, les SDIS assurent 72 % de leurs journées de formation eux-mêmes, ce chiffre s'élevait à 58 % en 2015. Les régions ont vu cette part progresser de 9 points et passer de 10 % à 19 %. Quant aux petites collectivités, elles font rarement appel à cet organisme de formation et affiche une part avoisinant les 2 % soit deux fois moins qu'en 2015.

Les syndicats et les métropoles et communautés urbaines sont les établissements qui ont le plus recours aux autres organismes respectivement 45 % et 41 %.

Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2017 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Total
Régions	49,6	0,0	19,4	31,0	100,0
Départements	43,1	1,1	22,6	33,1	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	67,6	3,5	2,6	26,3	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	64,8	1,9	2,3	31,1	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	69,3	2,7	2,2	25,8	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	68,4	3,0	3,6	25,0	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	63,3	4,2	5,1	27,4	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	58,2	3,9	10,3	27,6	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	53,3	4,1	16,7	25,8	100,0
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	46,6	3,5	18,0	31,9	100,0
Ensemble des com. et étab. communaux	59,4	3,5	9,2	27,9	100,0
SDIS	9,0	0,2	71,9	18,8	100,0
Métropoles et communautés urbaines	41,9	1,6	15,8	40,7	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	52,7	1,6	9,6	36,2	100,0
Communautés de communes	67,3	1,0	3,5	28,3	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	47,4	1,5	6,3	44,9	100,0
OPHLM	58,5	0,2	1,4	40,0	100,0
CDG et CNFPT	27,0	0,0	53,4	19,6	100,0
Ensemble	49,5	2,3	18,7	29,6	100,0

Lecture : durant l'année 2017, 49,6 % des journées de formation des agents sur emploi permanent des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

II. Les agents sur emploi non permanent

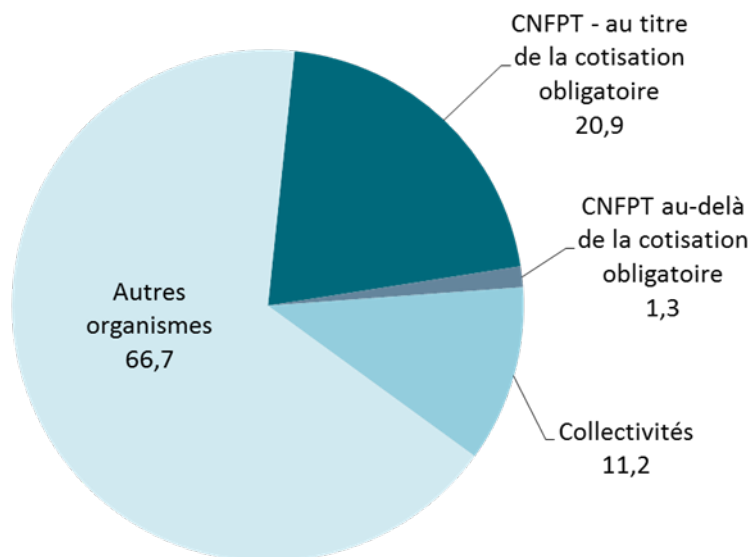
Deux tiers des agents sur emploi non permanent se forment auprès d'autres organismes

Sur la base des collectivités et établissements territoriaux ayant répondu à l'indicateur du nombre de journées de formation pour les agents sur emploi non permanent dans les bilans sociaux, ces derniers se forment plus auprès d'autres organismes qu'auprès du CNFPT. Ils sont ainsi 67 % à se former dans un autre organisme en 2017 contre 60 % en 2015.

Si le CNFPT forme 44 % des assistants maternels qui suivent une formation, ce n'est le cas que de 7 % des apprentis et 4 % des assistants familiaux.

A noter que les formations dispensées par le CNFPT sont en baisse en 2017 après avoir connu une augmentation en 2015. Ainsi, il délivre désormais 22 % des formations, dont 21 % au titre de la cotisation obligatoire contre respectivement 27 % et 24 % en 2015.

Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent selon l'organisme de formation en 2017



Répartition du nombre de journées de formation par catégories d'agents sur emploi non permanent et par organisme de formation en 2017 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Total
Collaborateurs de cabinet	38,8	0,9	8,3	51,9	100,0
Assistants maternels	41,6	2,2	15,4	40,8	100,0
Assistants familiaux	3,7	0,7	12,8	82,7	100,0
Accueillants familiaux	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	36,1	1,2	13,5	49,2	100,0
Personnes ayant bénéficié :					
<i>d'un contrat unique d'insertion (CUI-CAE)</i>	33,5	2,1	13,6	50,8	100,0
<i>d'un emploi d'avenir</i>	36,8	0,7	8,1	54,5	100,0
<i>d'un autre emploi aidé</i>	13,9	0,8	9,0	76,3	100,0
Apprentis	3,9	2,8	3,6	89,7	100,0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	25,7	1,5	14,2	58,6	100,0
Ensemble	20,9	1,3	11,2	66,7	100,0

Lecture : durant l'année 2017, 38,8 % des journées de formation des collaborateurs de cabinet ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

Le CNFPT, au titre de la cotisation obligatoire, forme 50 % des agents sur emploi non permanent des conseils régionaux (39 % en 2015). Il ne forme que 0,5 % des agents au-delà de la cotisation obligatoire confirmant ainsi la tendance observée entre 2013 et 2015 où cette part était passée de 24 % à 1 %. Contrairement aux autres collectivités, les régions et les SDIS font moins appel à d'autres organismes pour répondre à leurs besoins de formation avec respectivement 21 % et 20 % des journées de formation assurées par ces organismes contre 67 % pour l'ensemble des collectivités.

Le CNFPT forme plus de 30 % des agents dans les communes et établissements communaux de moins de 20 000 habitants. Les agents sur emploi non permanent travaillant dans les conseils départementaux se forment majoritairement auprès d'autres organismes : à hauteur de 79 %, soit une augmentation de 10 points par rapport à 2015. Le CNFPT assure 26 % des journées formation dans les SDIS contre 4 % en 2015.

Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2017 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Total
Régions	50,0	0,5	29,0	20,5	100,0
Départements	5,6	0,8	14,3	79,3	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	28,7	1,6	8,4	61,2	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	30,8	1,2	4,3	63,7	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	38,7	1,7	4,4	55,2	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	38,5	1,6	5,4	54,5	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	34,6	1,8	8,2	55,4	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	25,2	0,7	10,3	63,8	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	23,7	6,2	17,6	52,5	100,0
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	19,6	0,6	14,6	65,1	100,0
SDIS	26,3	0,0	53,4	20,3	100,0
Métropoles et communautés urbaines	14,2	0,3	5,5	80,0	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	30,2	0,9	16,9	52,1	100,0
Communautés de communes	32,2	0,7	3,8	63,4	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	28,8	2,3	7,5	61,4	100,0
OPHLM	50,0	0,0	0,0	50,0	100,0
CDG et CNFPT	33,1	5,4	1,8	59,7	100,0
Ensemble	20,9	1,3	11,2	66,7	100,0

Lecture : durant l'année 2017, 50 % 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.

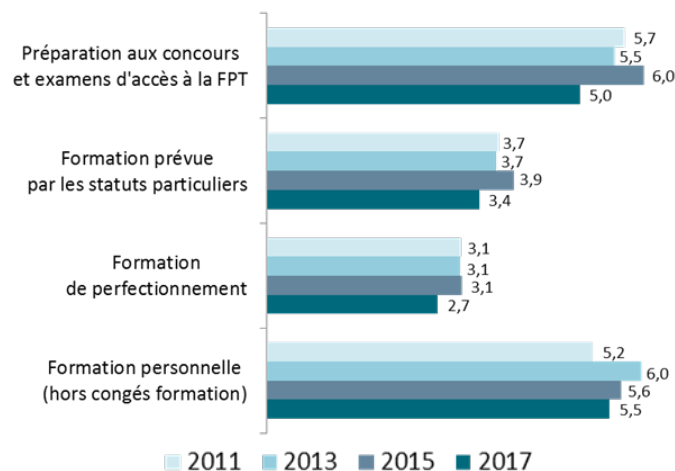
DURÉE CONSACRÉE À LA FORMATION

Un recul de la durée moyenne de formation pour les agents sur emploi permanent ayant suivi une formation après une hausse en 2015

En 2017, pour les agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation dans l'année, la durée moyenne de formation a reculé passant de 3,7 jours en 2015 à 3,2 jours en 2017. Cette baisse est la résultante mécanique des deux tendances observées précédemment, à savoir une augmentation du nombre d'agents formés et une baisse du nombre de journées de formation.

Les formations prévues par les statuts particuliers et de perfectionnement qui représentent 89 % des journées de formation subissent une baisse de l'ordre d'une demi-journée (respectivement - 0,5 et - 0,4 jour). La durée moyenne de formation diminue d'un point pour les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT qui enregistrent la plus forte baisse. Ce type de formation se classe désormais en deuxième position quant à la durée de formation avec 5 jours en moyenne contre 6 en 2015. Les formations personnelles, prises au moyen de la décharge partielle de service, sont les seules à se stabiliser entre 2015 et 2017.

Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2011 et 2017 (en jours)

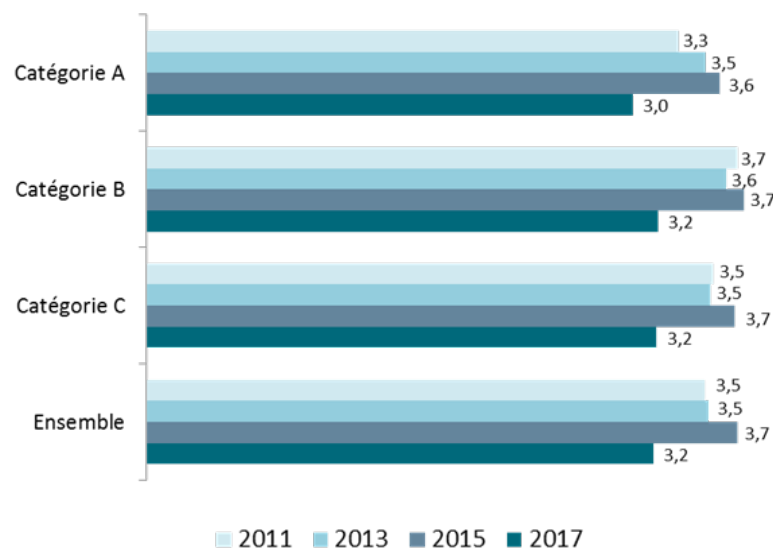


Une baisse de la durée moyenne de formation plus marquée chez les agents de catégorie A

Alors qu'en 2015 toutes les catégories avaient vu la durée moyenne de formation augmenter, le phénomène inverse s'est produit en 2017. Ainsi, les catégories B et C ont subi une baisse d'une demi-journée en moyenne avec une durée de formation passant de 3,7 jours à 3,2 jours. Tandis que la catégorie A enregistre la baisse la plus importante (- 0,6 jour) et voit sa durée moyenne de formation passer de 3,6 à 3 jours.

Cette baisse résulte de deux causes : une baisse du nombre journées de formation (- 7 %) et une augmentation du nombre d'agents formés (+ 9 %).

Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par catégorie entre 2011 et 2017 (en jours)



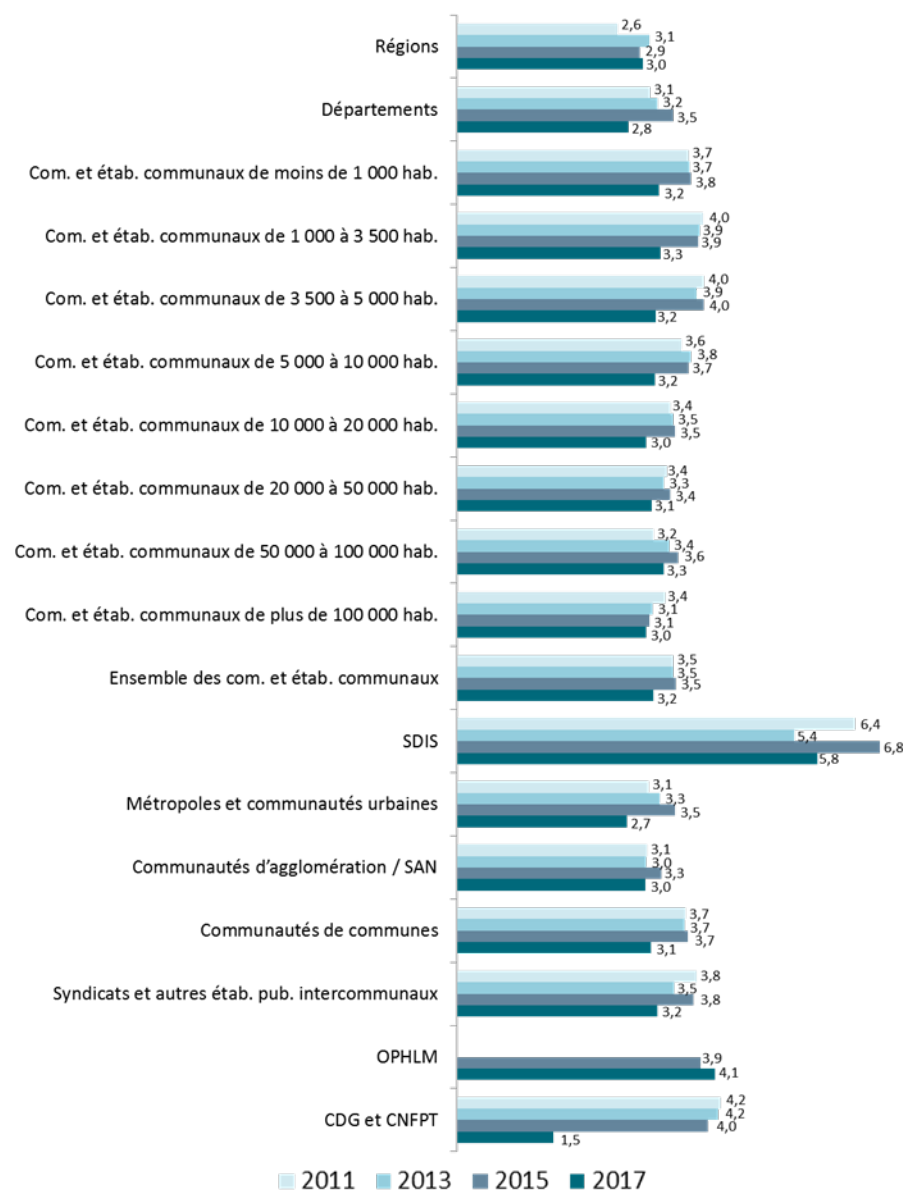
La durée moyenne de formation correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2017 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) rapporté au nombre total d'agents ayant suivi une formation au cours de l'année 2017.

Une baisse générale de la durée moyenne de formation à l'exception des régions

Les CDG et le CNFPT sont les établissements qui ont subi la plus grosse baisse de la durée moyenne de formation de leurs agents sur emploi permanent en 2017. En effet, cette durée est passée de 4 jours en 2015 à 1,5 jour en 2017. Les SDIS, dont la durée moyenne de formation est très irrégulière selon les années, voient cette durée reculer d'un jour pour s'établir à 5,8 jours en 2017. Toutefois, ces évolutions ne traduisent pas les mêmes dynamiques. Tandis que la baisse constatée au sein des SDIS s'explique par une diminution du nombre de journées de formation ainsi que du nombre d'agents formés, les CDG et le CNFPT voient ces deux paramètres augmenter mais dans des proportions beaucoup plus importantes pour ce qui est du nombre d'agents formés. Autrement dit, le nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation au sein des CDG et du CNFPT a été multiplié par 3 alors que le nombre de journées de formation n'a été multiplié que par 1,2, ces deux croissances différentes conduisant par conséquent à une baisse de la durée de formation. Les métropoles et communautés urbaines, les syndicats, les communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 habitants ainsi que les communes de plus de 100 000 habitants présentent ces mêmes caractéristiques mais à des échelles moindres.

Les régions, avec les OPHLM, sont les seules à enregistrer une augmentation de la durée de formation de leurs agents sur emploi permanent. Dans les conseils régionaux, cette durée est passée de 2,9 à 3 jours entre 2015 et 2017. Celle-ci masque pourtant une baisse du nombre de journées de formation (- 13 %) du même ordre que la baisse du nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à une formation (- 14 %).

Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2011 à 2017



COÛTS DE FORMATION

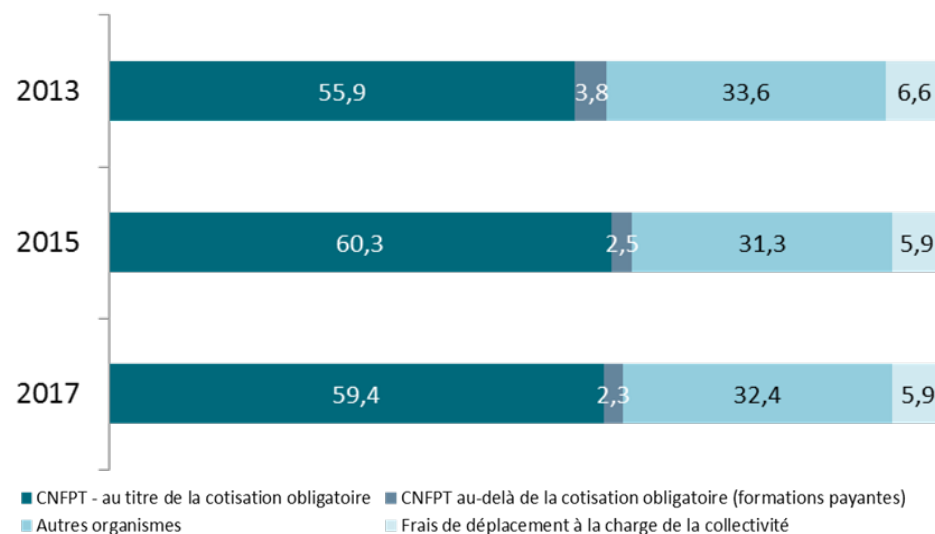
59 % des dépenses de formation sont perçues par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire

En 2017, plus de 600 millions d'euros ont été consacrés à la formation soit une baisse de 4 % par rapport à 2015 (hors coûts de formation internes).

Le CNFPT, au titre de la cotisation obligatoire, perçoit la part la plus importante du budget de formation avec 59 % de ces frais. S'y ajoute, la part que reçoit le CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire qui représente la proportion la plus faible (2 %). En complément, les autres organismes reçoivent 32 % du budget de formation quand les frais de déplacement liés à la formation représentent 6 % des dépenses.

La part revenant au CNFPT au titre de la cotisation obligatoire a reculé d'un point entre 2015 et 2017 mais est supérieure de 4 points par rapport à 2013. A l'instar des frais de déplacement liés à la formation, la part que reçoit le CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire s'est stabilisée en 2017 après une baisse en 2015. Quant aux autres organismes, leur part progresse d'un point après avoir diminué de 2 points en 2015.

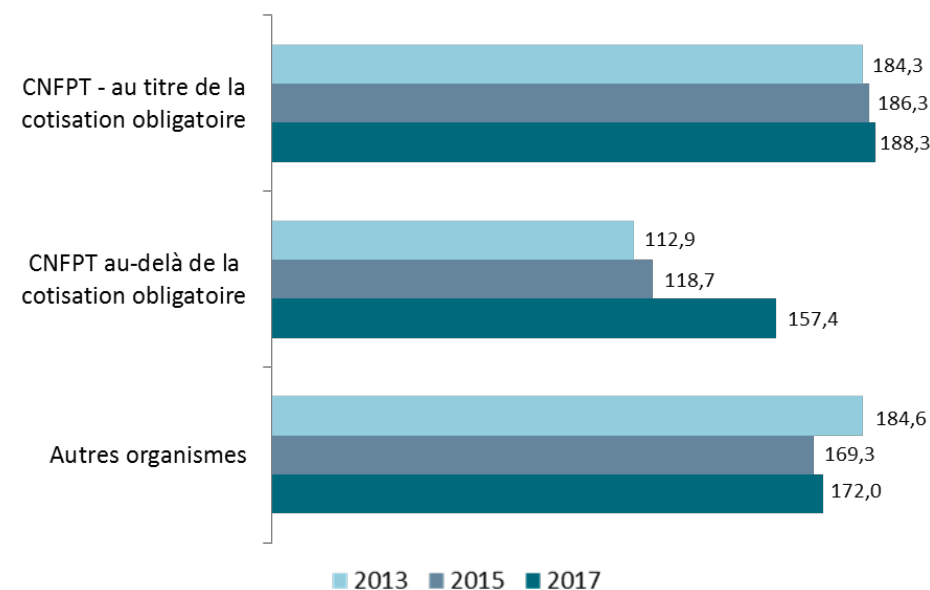
Répartition des coûts de formation selon la modalité de prise en charge entre 2013 et 2017



188 euros en moyenne par jour de formation à destination du CNFPT au titre de la cotisation obligatoire

En 2017, les coûts moyens de formation à destination du CNFPT au titre de la cotisation obligatoire augmentent légèrement et s'établissent à 188 € en moyenne par jour de formation. Après avoir enregistré une baisse entre 2013 et 2015, les collectivités consacrent des coûts en formation quasiment équivalents à ceux de 2015 en direction des autres organismes (172 € en moyenne par jour de formation). Les coûts en formation attribués au CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire augmentent fortement et s'élèvent désormais à 157 € par jour de formation.

Coût moyen par jour de formation selon la modalité de prise en charge en 2017 (en euros)*



*Les journées de formation dispensées en interne sont exclues du calcul car leur coût n'est pas comptabilisé. Ainsi, les coûts de formation concernent uniquement les formations externes.

Le coût moyen par jour de formation correspond aux dépenses engagées par les collectivités en 2017 rapporté au nombre de journées de formation par modalité de prise en charge. Les journées de formation dispensées en interne sont exclues du calcul.

Près d'un tiers des dépenses en formation sont affectés à d'autres organismes et plus encore dans l'intercommunalité et les SDIS

En 2017, les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants ont dédié 76 % de leurs dépenses en formation au profit du CNFPT au titre de la cotisation obligatoire, c'est plus que tout autre type de collectivité. Les régions, avec une part s'élevant à 70 %, se placent en deuxième position. A l'inverse, les SDIS tout comme les CDG et le CNFPT allouent les parts les plus faibles aux dépenses de formation à destination

du CNFPT au titre de la cotisation obligatoire, respectivement 44 % et 48 %. Ces établissements consacrent ainsi, avec les métropoles et communautés urbaines, les parts les plus élevées à destination des autres organismes (plus de 42 %).

A noter que les SDIS affectent 12 % de leurs dépenses en formation aux frais de déplacement, c'est deux fois plus que pour l'ensemble des collectivités (6 %).

Répartition des coûts de formation selon la modalité de prise en charge par type de collectivité en 2017 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Autres organismes	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	Total
Régions	70,3	1,0	25,8	2,9	100,0
Départements	56,0	2,7	35,6	5,7	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	75,5	0,9	17,9	5,7	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	68,1	1,6	24,0	6,3	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	64,4	2,9	26,8	5,9	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	61,7	3,1	29,5	5,7	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	62,0	3,3	30,0	4,7	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	62,4	3,0	30,4	4,1	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	64,9	3,3	27,3	4,5	100,0
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	62,0	3,7	29,2	5,1	100,0
Ensemble des com. et étab. communaux	64,0	2,9	28,0	5,0	100,0
SDIS	43,6	1,3	43,2	11,9	100,0
Métropoles et communautés urbaines	53,6	0,4	42,3	3,7	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	52,1	1,0	39,2	7,7	100,0
Communautés de communes	58,6	1,2	31,1	9,1	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	51,7	0,8	40,5	7,1	100,0
OPHLM	35,0	0,3	60,1	4,7	100,0
CDG et CNFPT	48,2	1,8	41,6	8,4	100,0
Ensemble	59,4	2,3	32,4	5,9	100,0

Lecture : durant l'année 2017, 70,3 % des coûts de formation des régions ont été en direction du CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

OUTILS DE FORMATION À L'INITIATIVE DE L'AGENT

Le compte personnel de formation (CPF) qui s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF), la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétence (BC) constituent de véritables leviers de développement des compétences. Cependant, ces outils de la formation qui relèvent d'une démarche personnelle restent encore peu mobilisés dans la fonction publique territoriale.

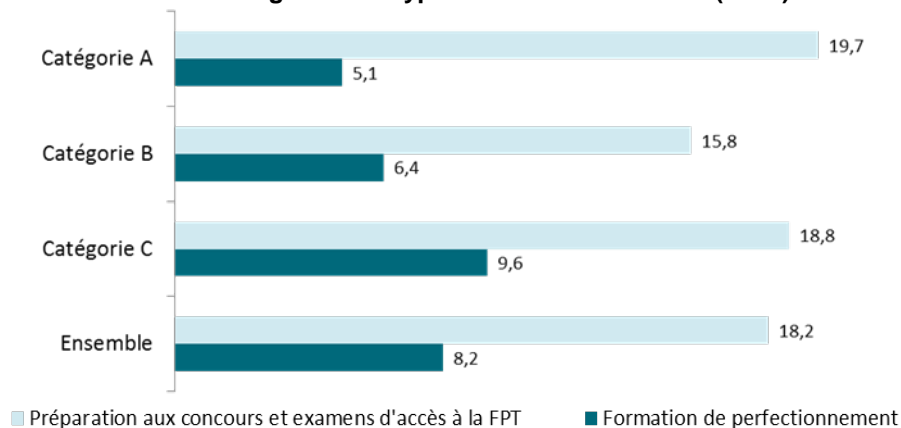
I. Le compte personnel de formation (CPF) chez les agents sur emploi permanent

Plus de 60 000 agents partis en formation dans le cadre du CPF

Sur l'ensemble des agents sur emploi permanent ayant suivi une formation, 9 % ont eu recours au CPF. Cela représente 4 % des agents sur emploi permanent en 2017. Ces chiffres progressent d'un point par rapport à 2015 et permettent de dépasser les valeurs enregistrées en 2013.

Comme en 2015, la part des agents bénéficiant du CPF lors de leur préparation au concours en 2017 est plus importante que pour les agents suivant une formation de perfectionnement et s'élève à 18 % contre 8 %. Toutefois, cet écart se réduit et passe de 18 points à 10 points en 2017.

Répartition des agents utilisant le CPF selon la catégorie et le type de formation en 2017 (en %)



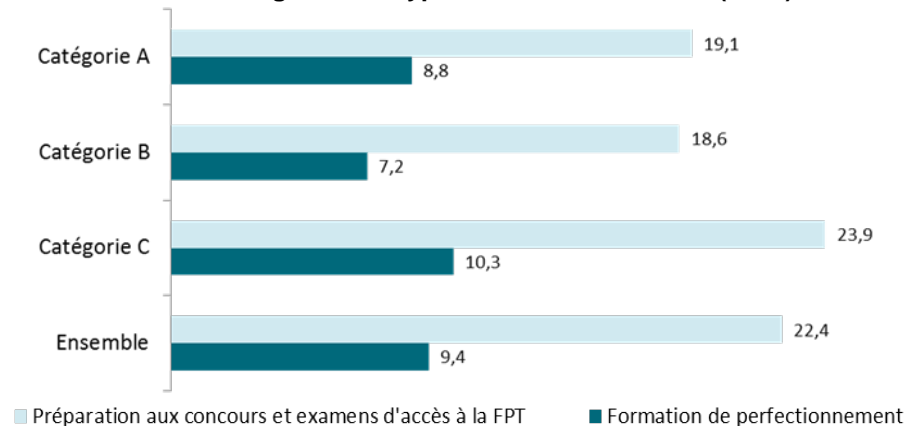
Lecture : durant l'année 2017, 19,7 % des agents de catégorie A ayant suivi une formation de préparation aux concours l'ont suivi dans le cadre du CPF.

Environ 233 000 journées de formation suivies par les agents sur emploi permanent dans le cadre du CPF

Dans la fonction publique territoriale, seules les formations de perfectionnement et celles de préparations aux concours sont accessibles par le CPF. Celui-ci représente 12 % des journées de formation prises soit une augmentation d'un point par rapport à 2015. La part des journées prises dans le cadre du CPF est plus importante pour les actions de préparation aux concours puisqu'elles représentent 22 % de ces actions alors qu'elle recouvre 9 % des journées des actions de perfectionnement. A l'instar de la part d'agents usant du CPF, cet écart se réduit également pour passer de 18 points à 13 points

Contrairement à 2015, ce n'est plus la catégorie A mais la catégorie C pour laquelle la proportion des journées de formation prises dans le cadre du CPF est plus importante. Les agents de cette catégorie prennent 24 % de leurs journées de formation aux préparations aux concours avec le CPF contre 26 % en 2015. L'évolution suit la même tendance pour les catégories A et B mais à des degrés différents, respectivement - 11 points et - 4 points. Les formations de perfectionnement prises dans le cadre du CPF enregistrent également une baisse à l'exception de la catégorie C qui voit sa part passer de 6 % à 10 %.

Répartition des journées utilisées dans le cadre du CPF selon la catégorie et le type de formation en 2017 (en %)



Lecture : durant l'année 2017, 19,1 % des journées de préparation aux concours ont été prises dans le cadre du CPF chez les agents de catégorie A.

Un recours au CPF équivalent selon la catégorie hiérarchique

Le nombre moyen de journées utilisées dans le cadre du CPF est très proche selon les différentes catégories hiérarchiques. Ainsi, les agents de catégorie A prennent en moyenne 0,19 journée de formation via le CPF tandis que les agents de catégorie B et C en utilisent respectivement 0,15 et 0,13. Toutes catégories confondues, ce chiffre se rapproche plus de celui de la catégorie C (0,14) en raison du poids important que représente cette catégorie parmi l'ensemble des catégories.

Nombre moyen de journées utilisées par agent permanent dans le cadre du CPF selon la catégorie en 2017



Lecture : les agents de catégorie A ont consacré en moyenne 0,19 journée dans le cadre du CPF en 2017.

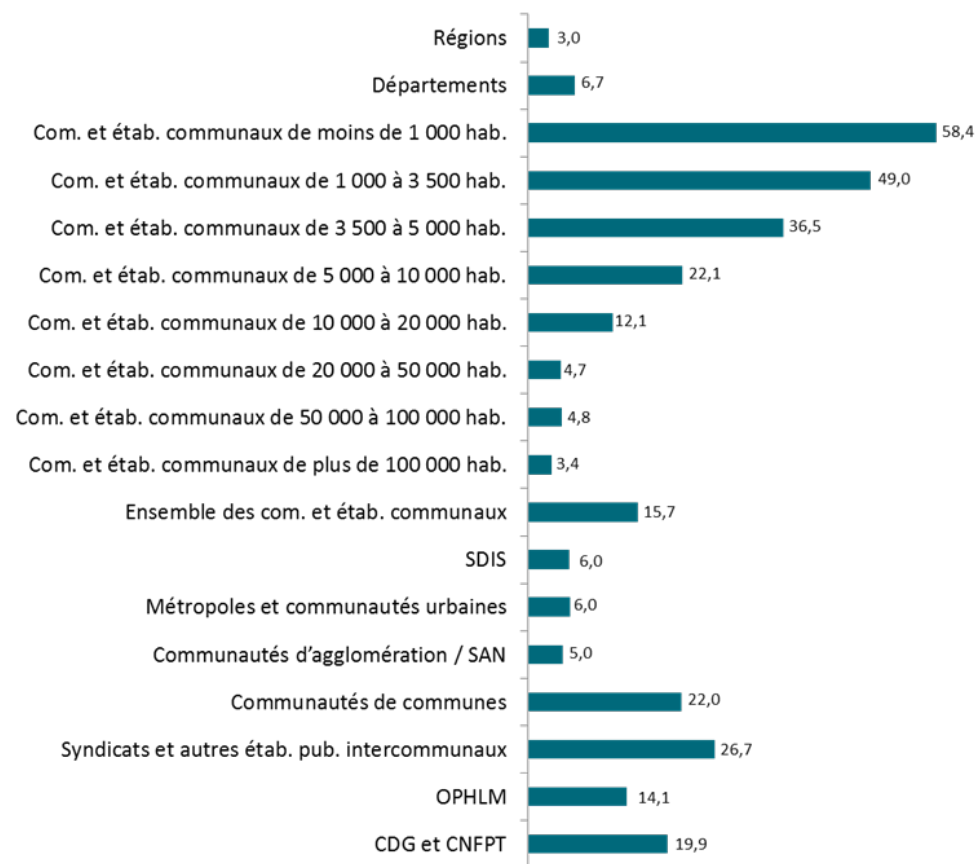
Le CPF dans la fonction publique territoriale

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.

Le CPF est principalement utilisé par les agents des petites collectivités

Les agents permanents des petites collectivités sont ceux qui ont le plus recours au CPF. En 2017, 58 % des journées de formation dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants ont été prises dans le cadre du CPF. A mesure que la taille de la collectivité augmente, l'utilisation du CPF se réduit. Ainsi, les agents des communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitants et des régions prennent 3 % de leurs journées de formation par le biais du CPF.

Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par type de collectivité en 2017 (en %)



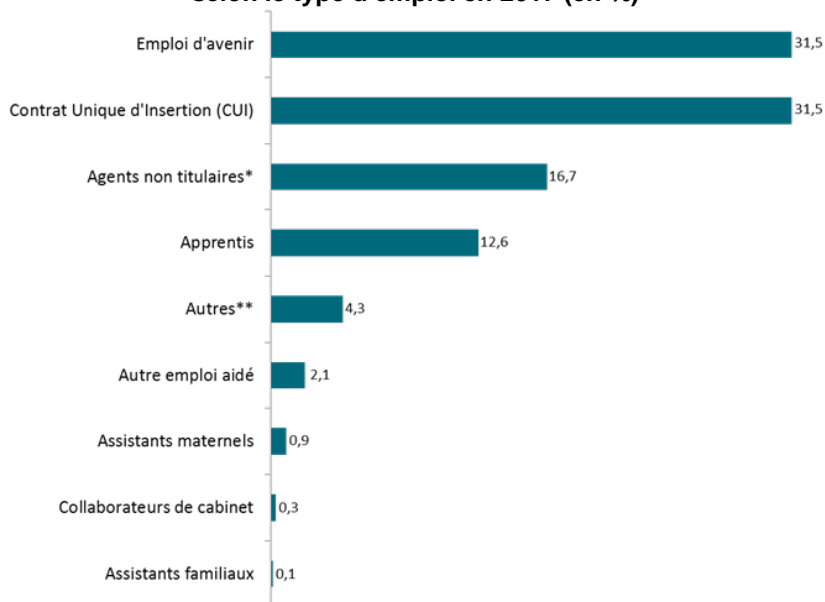
II. Le compte personnel de formation (CPF) chez les agents sur emploi non permanent

Très forte augmentation de l'utilisation du CPF par rapport au DIF

En 2017, 12 % des journées de formation des agents sur emploi non permanent ont été prises dans le cadre du CPF. C'est 10 fois plus qu'en 2015 où cette part représentait 1 % des journées de formation. On dénombre ainsi près de 50 000 journées de formation utilisées via le CPF contre un peu de moins de 5 000 en 2015.

Comme en 2015, les agents bénéficiant d'un contrat aidé sont ceux qui ont le plus recours au CPF. Ils représentent désormais 65 % de journées contre 41 % en 2015. Bien que les agents disposant d'un contrat unique d'insertion aient vu leur part enregistrer la plus grosse augmentation, celle-ci étant passée de 11 % à 32 %, ce sont les apprentis qui ont connu la plus forte évolution du nombre de jours. Ce dernier a été multiplié par 102 pour atteindre 6 200 jours de formation.

Répartition des journées utilisées dans le cadre du CPF selon le type d'emploi en 2017 (en %)



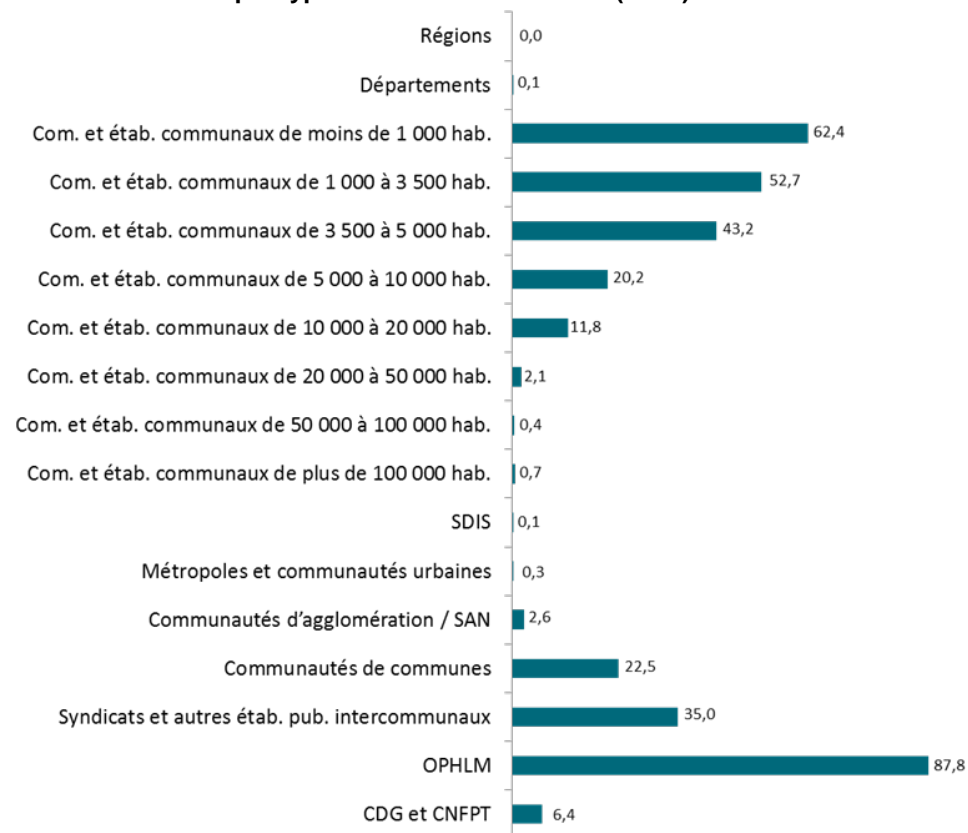
* Emplois saisonniers ou occasionnels.

** Agents non classables dans les catégories précédentes.

A l'instar des agents sur emploi permanent, le CPF est essentiellement utilisé par les agents sur emploi non permanent des petites collectivités

Comme pour les agents sur emploi permanent, les agents sur emploi non permanent des petites collectivités sont ceux qui ont le plus recours au CPF. En 2017, 62 % des journées de formation dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants ont été prises dans le cadre du CPF. Cette part décroît à mesure que la taille de la collectivité augmente. Ainsi, les agents des communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitants prennent moins de 1 % de leurs journées de formation par le biais du CPF. Tandis que les agents sur emploi non permanent des régions n'ont pas recours au CPF.

Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par type de collectivité en 2017 (en %)



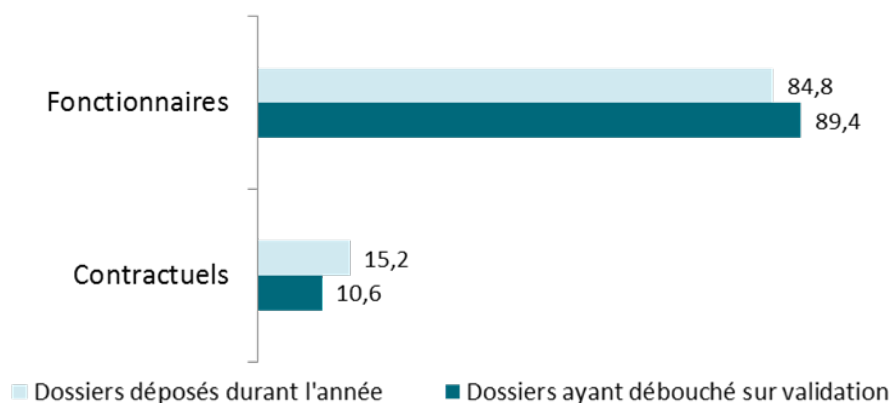
III. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et les bilans de compétence

6 dossiers sur 10 validés parmi les 4 900 dossiers déposés

En 2017, 85 % des dossiers de VAE déposés concernent des fonctionnaires. Ce niveau est un peu plus élevé qu'en 2015 où ils représentaient 83 % des dossiers. Les contractuels (emplois permanents et non permanents) représentent quant à eux 15 % des dossiers déposés soit 2 points de moins qu'en 2015.

Les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les dossiers ayant débouché sur une validation puisque 89 % des dossiers avec validation les concernent, les 11 % restants correspondant aux contractuels. Le taux de dossiers validés s'élève à 64 % pour les fonctionnaires contre 42 % pour les contractuels. Ces taux de validation progressent respectivement de 5 et 3 points.

Répartition des dossiers de VAE selon le statut en 2017 (en %)



Lecture : durant l'année 2017, 84,8 % des dossiers de VAE ont été déposés par des fonctionnaires. Ces derniers représentent 89,4 % des dossiers ayant débouché sur une validation.

Parmi les dossiers déposés en 2017, 37 % proviennent d'agents relevant des SDIS (+ 17 points par rapport à 2015) et 24 % des communautés urbaines. Ces dernières présentaient la part la plus faible en 2015 : moins de 1 %. C'est également au sein de ces deux types de collectivité que l'on retrouve les taux les plus importants de dossiers ayant débouché sur une

validation : 51 % pour les SDIS et 30 % pour les communautés urbaines. À l'inverse, moins de 2 % des dossiers VAE déposés en 2017 proviennent des syndicats, des communautés d'agglomération ou des régions.

Plus de 2 300 bilans de compétences et bilans professionnels* financés par les collectivités territoriales

La grande majorité des bilans de compétences et bilans professionnels financés par les collectivités territoriales concernent les fonctionnaires (92 %). Les collectivités finançant le plus de bilans de compétences sont les départements avec 13 % de bilans financés et les communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 habitants (10 %).

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

La 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.

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

E – Action et protection sociale

L'ACTION SOCIALE À DESTINATION DES AGENTS DE LA FPT

Les subventions ou cotisations versées par les collectivités territoriales à destination du personnel et de leur famille

55,7 % des collectivités versent des subventions ou cotisations au sein de leur propre collectivité et/ou à un organisme extérieur pour la mise en œuvre d'une politique d'action sociale (cf. encadré). Ces collectivités emploient près de 90 % des agents. Ce sont donc autant d'agents de la fonction publique territoriale qui peuvent bénéficier d'une politique d'action sociale financée par des subventions ou cotisations de leur collectivité.

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 et de leur taille. Pour les communes et établissements communaux, la part des collectivités ayant versé des cotisations ou des subventions est globalement croissante en fonction de leur taille. Ainsi, parmi ceux comptant moins de 1 000 habitants, seuls 40,3 % versent des subventions ou cotisations, alors que les communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitants, eux, sont plus de 97 % à y participer.

Quand les collectivités versent des subventions ou cotisations, c'est majoritairement à une structure extérieure (pour 32 % d'entre elles), puis à un organisme propre à la collectivité (18 %). Seules 5,7 % versent aussi bien à une structure extérieure qu'à la collectivité. Ces proportions changent en fonction du type de collectivité. Par exemple, les régions et les départements versent, pour plus de 60 % d'entre eux, uniquement à la collectivité et moins de 10 % à des organismes extérieurs seuls. Au contraire, les communes et établissements communaux vont, dans l'ensemble, davantage verser aux structures extérieures qu'à la collectivité.

Prestations servies directement par la collectivité territoriale

Si seulement 15,1 % des collectivités offrent directement des prestations à leurs agents, sous diverses formes (chèques vacances, restauration, aide à la famille, etc.), ce sont néanmoins près de deux tiers des agents de la fonction publique territoriale qui peuvent en bénéficier.

Encadré : l'action sociale dans la FPT

L'article 88-1 de la loi du 26 janvier 1984 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).

Le type de collectivité influe sur le fait d'offrir ou non des prestations de façon directe. Ainsi, les régions, les départements, les métropoles et communautés urbaines sont plus de 85 % à en proposer, alors que c'est seulement le cas de 27,4 % des communautés de communes. Pour les communes et établissements communaux, la proposition de prestations directes aux agents est croissante en fonction de la taille.

Aides à la garde d'enfant¹

10,3 % des collectivités déclarent un dispositif visant à favoriser la garde d'enfants de leurs agents. Ces dernières emploient 43,4 % des agents de la fonction publique territoriale.

Les aides mises en place se présentent sous trois formes : des places réservées en crèche, des aides financières pour la garde d'enfants ou les activités périscolaires ou d'autres dispositifs. La majorité des collectivités ayant déclaré un dispositif a opté pour le versement d'une aide financière (68%).

¹ Les aides à la garde d'enfants font partie des indicateurs appartenant au socle commun d'indicateurs "égalité professionnelle" définis dans le protocole du 8 mars 2013 et sont recensées dans ce cadre.

La part des collectivités ayant un dispositif favorisant la garde d'enfants varie en fonction de leur type. Ainsi, dans les départements, elle atteint 74,3 % alors que dans les syndicats et autres établissements publics

intercommunaux, elle n'est que de 8,5 %. Cette part est croissante, dans les communes et établissements communaux, en fonction de la taille.

Modalités de gestion des prestations d'action sociale et dispositif de garde d'enfants selon le type de collectivités (en %)

	Subventions et cotisations d'œuvres sociales versées...					Prestations directes	Aides à la garde d'enfants			
	...à la collectivité et à des structures extérieures	...à la collectivité uniquement	...à des structures extérieures à la collectivité uniquement	...à aucune des deux	Part des collectivités versant subventions/cotisations		Places réservées en crèche	Aides financières	Autres dispositifs	Part des collectivités versant au moins une aide
Régions	25,0	66,7	8,3	0,0	100,0	91,7	41,7	58,3	33,3	66,7
Départements	21,7	63,7	7,8	6,8	93,2	85,4	21,8	69,8	20,5	74,3
<i>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</i>	2,2	11,4	26,7	59,7	40,3	6,4	0,7	2,8	3,5	5,3
<i>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</i>	5,6	20,9	43,2	30,4	69,6	14,2	1,2	5,9	4,7	9,4
<i>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</i>	14,3	26,3	40,6	18,8	81,2	24,3	3,0	11,9	5,7	16,3
<i>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</i>	17,1	36,8	29,4	16,7	83,3	34,2	5,0	16,9	9,0	24,0
<i>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</i>	18,6	46,0	20,8	14,6	85,4	49,5	5,8	25,1	10,6	32,3
<i>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</i>	16,9	56,0	14,8	12,3	87,7	68,6	5,7	41,5	10,9	45,1
<i>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</i>	18,7	53,7	11,4	16,3	83,7	76,9	9,1	50,4	14,9	53,7
<i>Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.</i>	18,1	72,2	6,9	2,8	97,2	76,7	1,4	41,1	6,9	41,1
Ens. des com. et étab. communaux	5,3	18,1	30,9	45,7	54,3	13,7	1,5	6,5	4,6	9,8
SDIS	25,3	50,7	17,3	6,7	93,3	77,0	4,0	38,7	10,7	45,3
Métropoles et communautés urbaine	28,2	56,4	15,4	0,0	100,0	87,2	13,5	43,2	10,8	51,3
Communautés d'agglomération	26,5	43,9	25,8	3,9	96,1	63,5	3,4	26,8	6,7	29,5
Communautés de communes	11,8	19,8	52,1	16,3	83,7	27,4	2,6	9,5	6,9	14,7
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	4,6	13,3	35,5	46,5	53,5	13,9	0,8	5,7	4,6	8,5
CDG et CNFPT	21,9	22,9	49,5	5,8	94,2	49,9	1,2	23,1	10,3	26,6
Autres	16,0	28,0	28,0	28,0	72,0	34,8	0,0	17,4	8,7	17,4
Total	5,7	18,0	32,0	44,3	55,7	15,1	1,5	7,0	4,8	10,3

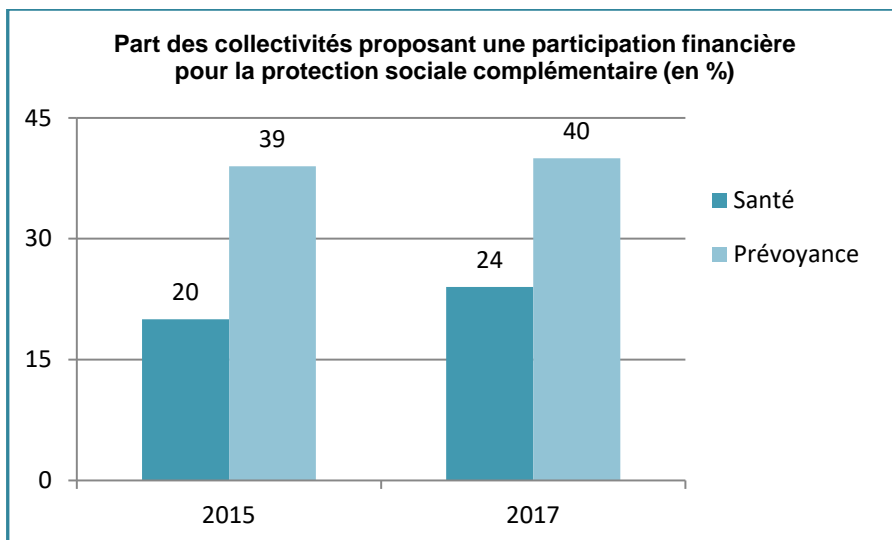
Lecture : toutes les régions versent des subventions et cotisations pour une politique d'action sociale. Elles offrent des prestations directes à leurs agents pour 91,7 % d'entre elles et 66,7 % proposent un dispositif favorisant la garde d'enfants de leurs agents.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

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

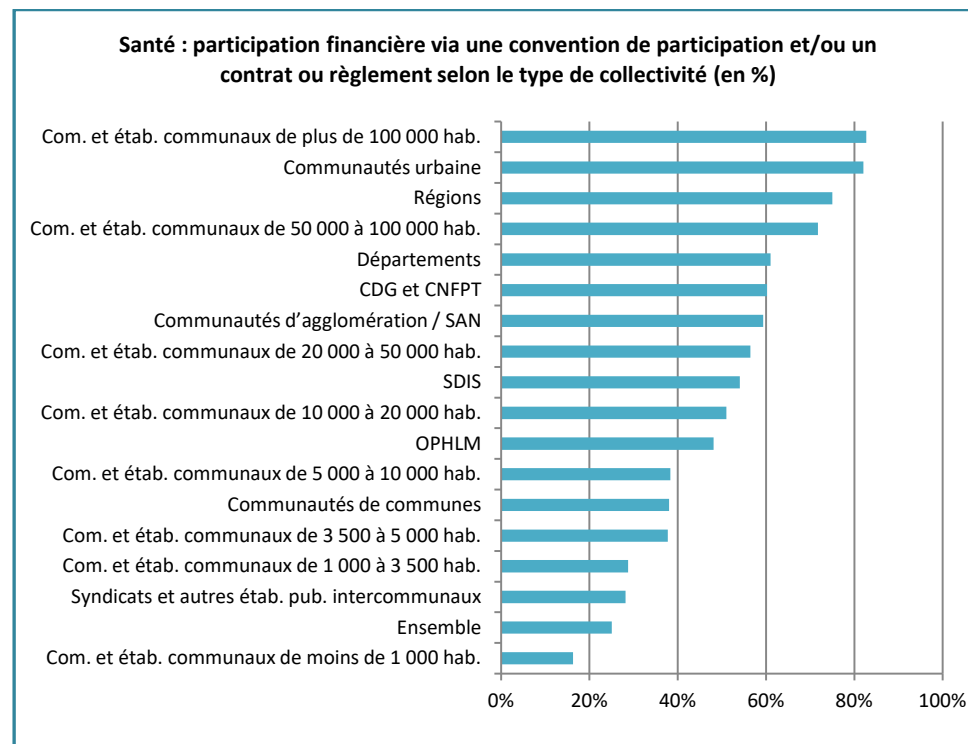
De plus en plus de collectivités participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents

Concernant la santé, en 2017, 24 % des collectivités ont mis en place une participation financière, que ce soit dans le cadre d'une convention de participation ou d'une labellisation. Il s'agit le plus souvent d'une labellisation. Cette part était de 20 % en 2015.



Comme en 2015, la mise en place d'une participation financière dépend de la taille de la collectivité : les petites collectivités ont moins tendance à participer financièrement que les grandes.

C'est particulièrement visible au niveau des communes : en 2017, 16 % des communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants participent financièrement à la protection sociale complémentaire dédiée à la santé, contre 82 % des communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitants.

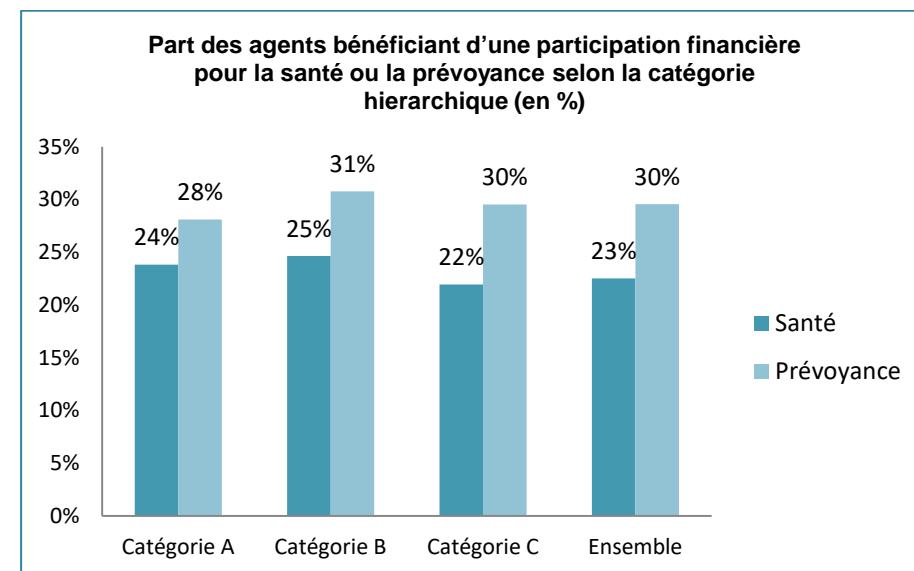
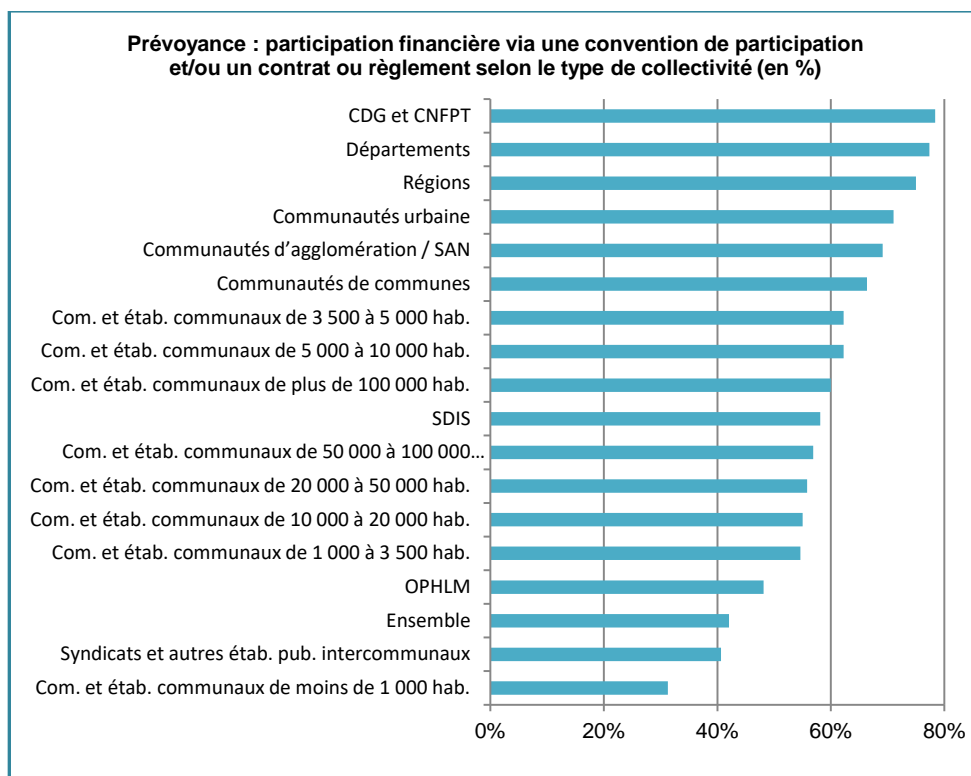


S'agissant de la prévoyance, en 2017, ce sont 40 % des collectivités qui ont mis en place une participation financière (le plus souvent *via* une labellisation), (39 % en 2015). Cette part est plus importante pour les grandes collectivités, comme les régions, les départements et les métropoles et communautés urbaines.

Au final, 48 % des collectivités ont financé une protection sociale complémentaire, que ce soit pour la santé ou pour la prévoyance. Cette part était de 46 % en 2015.

Les agents bénéficiant d'une participation financière pour la santé et la prévoyance

Dans la fonction publique territoriale, 23 % des agents occupant un emploi permanent bénéficient d'une participation financière de la collectivité pour la santé. Pour la prévoyance, 30 % en bénéficient. Les agents de catégorie C bénéficient moins souvent d'une participation financière pour la santé que les agents de catégorie A ou B, tandis que la participation pour la prévoyance ne diffère pas significativement selon la catégorie d'agent.

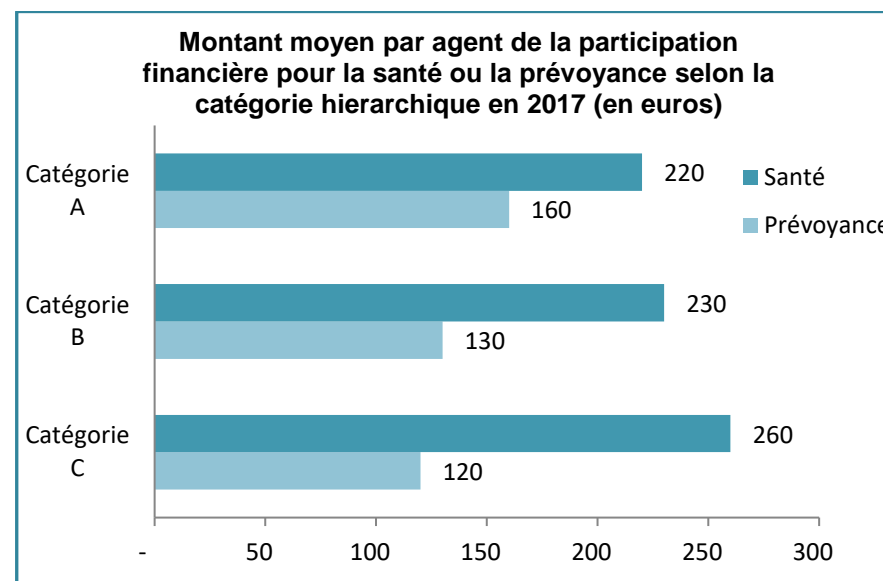


Champ : agents occupant un emploi permanent

En 2017, la participation moyenne par agent des collectivités concernant la santé est de 250 euros tandis que la participation moyenne pour la prévoyance est de 130 euros par agent.

Pour la santé, la participation financière de la collectivité pour un agent semble être modulée, dans un but de justice sociale, en fonction du revenu de celui-ci. En effet, la participation moyenne de la collectivité pour les agents de catégorie A est de 220 euros, quand elle est de 260 euros pour les agents de catégorie C.

Concernant la participation financière de la collectivité pour la prévoyance, les agents de catégorie A bénéficient au contraire d'une participation plus élevée en moyenne (160 euros) tandis que les agents de catégorie B et C bénéficient d'une participation plus faible (125 euros en moyenne). Cela peut s'expliquer par le fait que les garanties de prévoyance couvrent des risques dont le montant est indexé sur le salaire (accident du travail...)



Champ : agents occupant un emploi permanent

F – La santé au travail

RISQUES PROFESSIONNELS

En 2017, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 6,4 accidents de service et de 0,9 accident de trajet pour 100 agents en emploi permanent. Ces chiffres sont stables par rapport à 2015 : 6,5 accidents de service et 0,8 accident de trajet pour 100 agents en emploi permanent en 2015. Les maladies professionnelles survenues en 2017 sont quant à elles bien moins fréquentes, avec un taux de l'ordre de 0,5 pour 100 agents, comme en 2015.

Les accidents du travail plus fréquents dans la filière 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 14,7 accidents pour 100 agents. Ensuite viennent les filières police municipale (10,7 accidents de service pour 100 agents) et technique (8,6). A *contrario*, les accidents de service sont peu fréquents dans la filière culturelle (1,6).

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

	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladies professionnelles
Administrative	1,9	1,0	0,1
Technique	8,6	0,8	0,7
Culturelle	1,6	0,6	0,1
Sportive	5,7	0,9	0,4
Sociale	5,9	1,1	0,8
Médico-technique et sociale	6,0	1,1	0,5
Police	10,7	1,1	0,1
Incendie et secours	14,7	0,5	0,1
Animation	7,0	1,1	0,1
Ensemble	6,4	0,9	0,5

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

Les taux d'accidents et de maladies professionnelles varient selon le type de collectivités. Les SDIS se caractérisent par un nombre élevé d'accidents de service (12,4 %), en légère baisse (13 % en 2015). Au sein des communes et établissements communaux, la fréquence des accidents de service et de trajet augmente globalement avec la taille de la collectivité. Ainsi, on compte 2,1 accidents de service pour 100 agents dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs établissements, contre 8,2 dans les communes de 50 000 à 100 000 habitants et leurs établissements.

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

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

	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladies professionnelles
Régions	6,8	0,6	0,4
Départements	4,2	0,9	0,4
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	2,1	0,1	0,2
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	3,4	0,3	0,4
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	6,1	0,6	0,6
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	6,9	0,6	0,4
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	7,4	0,8	0,4
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	7,5	1,3	0,9
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	8,2	1,4	0,9
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	7,7	1,9	0,4
Ensemble des communes et établissements communaux	6,5	1,0	0,6
SDIS	12,4	0,6	0,1
Métropoles et communautés urbaines	7,4	1,3	0,3
Communautés d'agglomération	7,2	0,8	0,4
Communautés de communes	4,8	0,5	0,2
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	7,1	0,5	0,3
CDG et CNFPT	1,3	0,6	-
Autres	1,8	0,5	-
Ensemble des collectivités	6,4	0,9	0,5

INAPTITUDE, RECLASSEMENT ET INVALIDITÉ

Des inaptitudes en légère 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 cette catégorie se caractérisent par des formes de « pénibilité ».

En 2017, il y a eu 4 740 décisions d'inaptitude définitive concernant des fonctionnaires, soit 2 % de moins qu'en 2015. La filière technique représente à elle seule 63 % de ces décisions.

Baisse du nombre de demandes de reclassement

En complément de ces décisions d'inaptitude définitive, il y a eu en 2017 4 930 demandes de reclassement suite à une inaptitude, soit une baisse de 14 % par rapport à 2015. 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*, 17 720 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique et 21 240 décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou de poste de travail ont été prises. Il y a également eu 4 500 mises en disponibilité d'office en 2017.

Des allocations temporaires d'invalidité liées aux accidents du travail

Enfin, en 2017, 6 120 agents de la FPT ont reçu une allocation temporaire d'invalidité, soit 0,4 % des agents sur emploi permanent. En 2015, ces chiffres étaient respectivement de 4 690 et 0,3 %. Dans 55 % des cas, cela fait suite à un accident du travail. Dans 35 % des cas, cela fait suite à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée pendant le service.

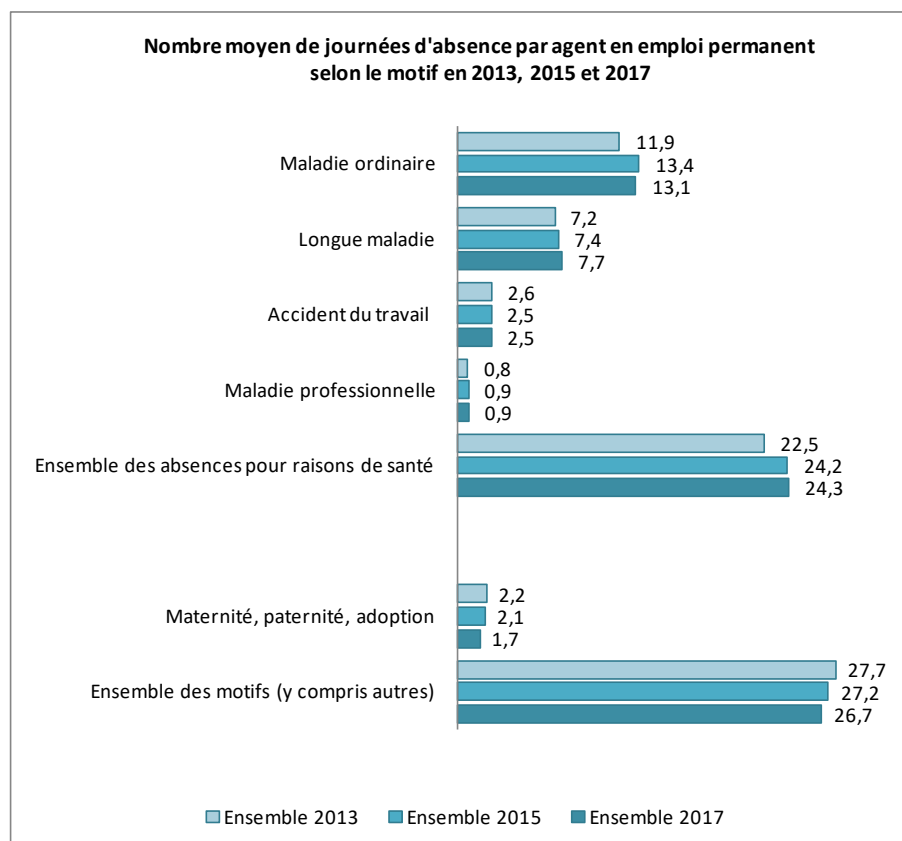
Nombre d'inaptitudes, de retraites pour invalidité, de temps partiels thérapeutiques, d'aménagements d'horaire ou de poste de travail et mises en disponibilité d'office

	2013	2 015	2 017
Demande de reclassement au cours de l'année suite à une inaptitude	5 130	5 730	4 930
Reclassement effectif au cours de l'année suite à une inaptitude	2 940	3 460	3 090
Retraite pour invalidité	3 160	3 390	3 720
Licenciement pour inaptitude physique	520	720	600
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi au cours de l'année	4 120	4 830	4 740
<i>dont filière technique</i>	<i>2 650</i>	<i>3 060</i>	<i>2 990</i>
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	14 210	14 680	17 720
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	23 010	24 120	21 240
Mises en disponibilité d'office	3 980	4 890	4 500

LES ABSENCES AU TRAVAIL

En 2017, on dénombre en moyenne 26,7 journées d'absence par agent occupant un emploi permanent. Ce nombre est en légère baisse par rapport à 2015 où il était de 27,2 journées.

Les absences pour « raisons de santé » sont stables entre 2015 et 2017 (24,3 jours en 2017 contre 24,2 jours en 2015). La baisse des absences pour maladie ordinaire (13,1 jours en 2017 contre 13,4 jours en 2015) est compensée par une légère hausse des absences pour longue maladie (7,7 jours en 2017 contre 7,4 jours en 2015). Parmi les autres raisons d'absence, les absences pour maternité, paternité ou adoption sont en baisse (1,7 jour en 2017 contre 2,1 jours en 2015).



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 qui ont entre moins de 25 ans sont en moyenne absents 7,9 jours par an pour ce motif contre 49,8 jours pour ceux qui ont entre 60 et 64 ans.

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

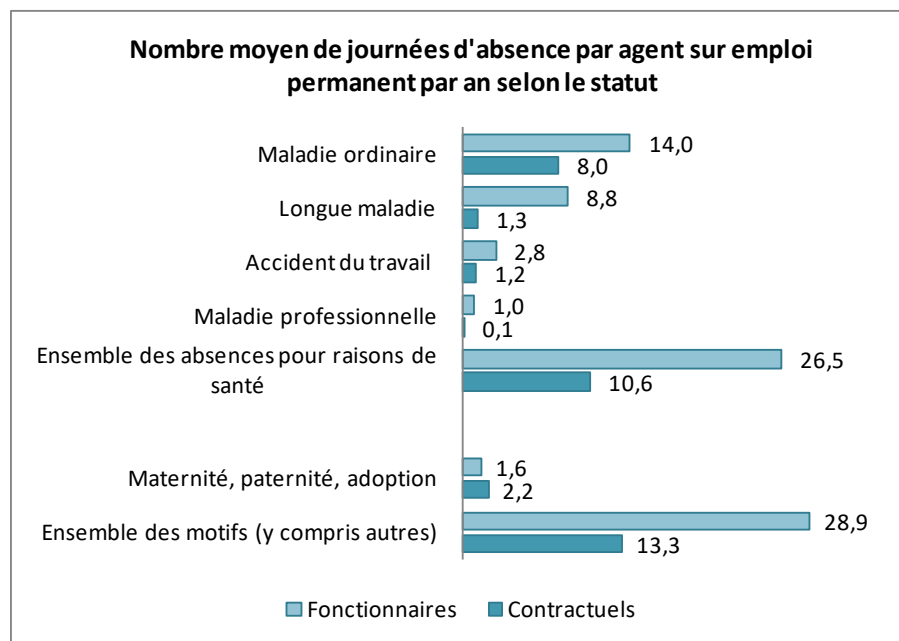
	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble
moins de 25 ans	11,5	6,2	7,9
de 25 à 29 ans	14,3	8,4	12,1
de 30 à 34 ans	16,6	9,0	14,9
de 35 à 39 ans	17,9	8,9	16,6
de 40 à 44 ans	19,8	9,3	18,5
de 45 à 49 ans	23,7	10,5	22,4
de 50 à 54 ans	27,6	12,6	26,4
de 55 à 59 ans	34,6	15,4	33,1
de 60 à 64 ans	53,1	22,1	49,8
65 ans et plus	57,3	13,5	43,9
Total	26,5	10,6	24,3

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

Le nombre moyen de jours d'absence pour raisons de santé des fonctionnaires est supérieur à celui des contractuels sur emploi permanent, quelle que soit la tranche d'âge. De plus, il augmente plus rapidement en fonction de l'âge chez les fonctionnaires que chez les contractuels. Ainsi, les fonctionnaires âgés de moins de 25 ans sont en moyenne absents 11,5 jours par an contre 6,2 jours pour les contractuels. Les fonctionnaires qui ont entre 60 et 64 ans sont absents, eux, 53,1 jours par an contre 22,1 jours chez les contractuels. Dans cette tranche d'âge, les fonctionnaires sont donc 2,4 fois plus souvent absents que les contractuels, contre 1,9 fois chez les moins de 25 ans.

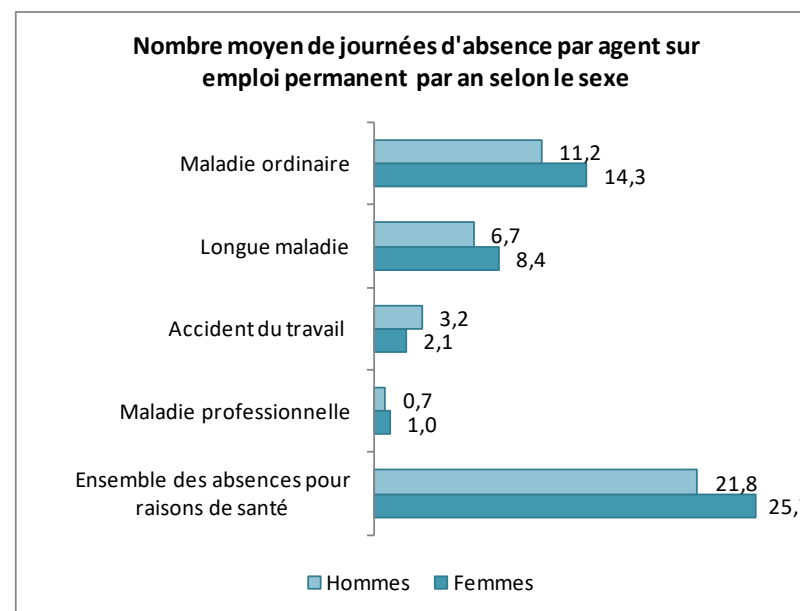
Des différences entre fonctionnaires et contractuels liées à la durée des contrats

L'écart entre fonctionnaires et contractuels est dû en grande partie au fait que les contractuels sont pour chaque tranche d'âge très peu concernés par les arrêts pour longue maladie (1,3 jour, contre 8,8 jours chez les fonctionnaires). Cela s'explique notamment par le fait que seulement 20,7 % des contractuels en emploi permanent sont en CDI. Par ailleurs, lorsque les contractuels sont en congé sans traitement, y compris en congé maladie, ils ne sont pas comptabilisés dans les bilans sociaux. Les contractuels sont aussi moins longtemps absents pour maladie ordinaire (6 jours de moins que les fonctionnaires). Le nombre de jours d'absence pour maternité, paternité ou adoption, est en revanche supérieur chez les contractuels (2,2 jours pour les contractuels contre 1,6 jour pour les titulaires) en raison de leur moyenne d'âge plus faible.



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 (25,7 jours en moyenne par an chez les femmes contre 21,8 jours chez les hommes). Les femmes sont plus souvent absentes que les hommes pour maladie ordinaire (14,3 jours par an chez les femmes contre 11,2 chez les hommes) et pour longue maladie (8,4 jours chez les femmes contre 6,7 jours chez les hommes). Au contraire, les hommes sont davantage concernés par les absences pour accident du travail (écart de 1,1 jour).



Le type d'employeur a aussi une influence

De façon générale, la durée moyenne des absences est positivement corrélée avec la taille de la collectivité. Pour les agents en emploi permanent, le nombre de jours d'absence pour raisons de santé est élevé dans les communes et établissements communaux de grande taille avec 30,6 jours dans celles de plus de 50 000 habitants à 100 000 habitants et 29,2 jours au sein des unités de plus de 100 000 habitants.

Au contraire, plus les communes et établissements communaux sont de petite taille, plus la durée moyenne d'absence est faible, avec par exemple 15,3 jours d'absence dans les communes de moins de 1 000 habitants.

Les journées d'absence pour maladie, longue maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité et adoption sont décomptées en jours calendaires ; celles pour motif syndical et autres motifs en jours ouvrés.
Les autres motifs d'absence comprennent les formations personnelles et les autorisations d'absence pour événements familiaux, fonctions électives ou participation au comité des œuvres sociales.

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

	Maladie ordinaire	Longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	Maladie de longue durée	Accident du travail imputable au service	Accident du travail imputable au trajet	Maladie professionnelle	Ensemble des raisons de santé	Maternité ou adoption	Paternité ou adoption	Autres raisons	Total
Régions	13,9	6,6	3,7	2,4	0,2	1,9	28,7	0,6	0,0	0,2	29,6
Départements	13,0	5,4	3,1	1,7	0,3	1,0	24,5	1,8	0,1	1,2	27,6
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	9,0	4,8	1,7	1,4	0,1	0,7	17,6	0,8	0,0	0,1	18,5
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	13,4	6,3	2,7	2,1	0,1	1,2	25,8	1,4	0,1	0,2	27,4
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	13,7	6,3	2,8	2,1	0,3	0,9	26,1	1,3	0,1	0,3	27,8
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	14,7	6,2	3,0	2,5	0,3	1,1	27,9	1,4	0,1	0,5	29,9
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	14,7	6,4	3,4	2,7	0,4	1,1	28,7	1,4	0,1	1,1	31,2
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	14,7	6,5	3,7	2,7	0,5	1,0	29,1	1,6	0,1	0,9	31,8
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	17,2	6,7	4,5	3,5	0,6	1,3	33,8	2,0	0,1	0,9	36,9
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	17,0	5,5	4,4	3,0	0,6	1,1	31,6	2,0	0,1	0,9	34,5
Ensemble des communes et établissement communaux	14,7	6,2	3,4	2,6	0,4	1,1	28,3	1,6	0,1	0,7	30,6
SDIS	9,1	2,0	1,0	3,2	0,1	0,1	15,6	0,6	0,3	0,5	17,0
Métropoles et communautés urbaines	15,9	4,3	3,1	3,2	0,4	0,8	27,6	1,5	0,2	1,3	30,6
Communautés d'agglomération	13,1	4,3	2,6	2,4	0,2	0,8	23,4	1,8	0,1	0,8	26,2
Communautés de communes	12,7	5,1	2,0	1,8	0,2	0,7	22,4	2,1	0,1	0,4	24,9
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	11,1	4,9	1,9	2,4	0,2	0,7	21,3	1,3	0,1	0,6	23,3
CDG et CNFPT	11,7	5,1	1,0	0,4	0,1	0,3	18,7	2,4	0,1	2,3	23,4
Autres	11,3	7,6	1,3	0,7	0,3	-	21,2	2,1	0,1	0,2	23,6
Ensemble des collectivités	14,0	5,7	3,1	2,5	0,3	1,0	26,5	1,5	0,1	0,8	28,9

CONTRACTUELS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT - Nombre moyen de journées d'absence par agent et par an selon le type des collectivités

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

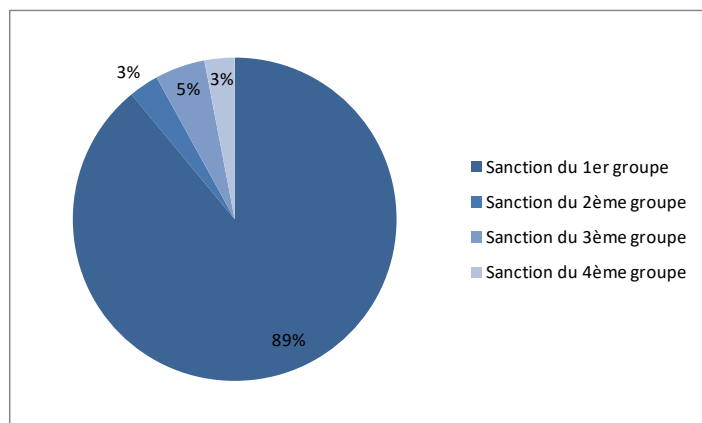
SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Près de 7 500 sanctions disciplinaires en 2017

En 2017, près de 7 500 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'égard des agents de la FPT, qu'ils soient fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires ou agents contractuels.

Sur les 6 600 sanctions disciplinaires prononcées à l'égard des fonctionnaires titulaires, 89 % sont des sanctions du 1^{er} groupe, en majorité 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 5 % sont des sanctions du 3^{ème} groupe, avec principalement des exclusions de 16 jours à deux ans. Enfin, 3 % des sanctions sont du 4^{ème} groupe, avec une grande majorité des révocations.

Répartition des sanctions disciplinaires des fonctionnaires titulaires selon la gravité



En outre, environ 200 sanctions disciplinaires à l'égard des fonctionnaires stagiaires (majoritairement des avertissements) et 700 sanctions concernant les contractuels (principalement des licenciements) ont été prononcées en 2017.

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. - 61 %). Dans 15 % des cas, ce sont les incorrections, les violences, les insultes et le harcèlement moral qui sont évoqués. Et dans 8 % des cas, c'est un problème de probité ou d'intégrité qui a motivé la sanction disciplinaire.

Répartition des sanctions disciplinaires selon le motif principal

Motifs des sanctions	en %
Probité, intégrité	8
Qualité de service	61
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	3
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	15
Ivresse	4
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	1
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	2
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêt	0
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation	1
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale	1
Autres	4
Ensemble	100

2^e partie

Données détaillées par filière et cadre d'emplois

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

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2017	Siasp 2017	Siasp 2017	Bilans sociaux 2017
FILIERE ADMINISTRATIVE	358 754		84,3	7,7
Directeur général des services ou directeur	2 715	54,7	38,3	
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	2 247	45,3	44,8	
EMPLOIS FONCTIONNELS ADMINISTRATIFS	4 962	100,0	41,3	
Administrateur général	45	4,0	24,4	1,2
Administrateur hors classe	361	32,5	39,1	0,4
Administrateur	668	60,1	49,7	0,0
Administrateur stagiaire	38	3,4	71,1	0,0
ADMINISTRATEURS	1 112	100,0	46,0	0,3
Attaché hors classe	836	1,5	59,2	0,2
Directeur territorial	4 813	8,5	61,3	0,2
Attaché principal	16 463	28,9	67,4	0,7
Attaché	32 683	57,4	72,8	2,5
Attaché stagiaire	2 123	3,7	75,2	0,9
ATTACHES	56 918	100,0	70,1	1,6
Secrétaire de mairie	1 542	100,0	89,2	72,2
SECRETAIRES DE MAIRIE	1 542	100,0	89,2	72,2
Rédacteur principal 1ère classe	27 978	38,6	86,6	3,7
Rédacteur principal 2ème classe	15 905	21,9	85,5	3,9
Rédacteur principal 2ème classe stagiaire	345	0,5	83,8	2,4
Rédacteur	27 046	37,3	87,5	5,7
Rédacteur stagiaire	1 238	1,7	89,3	3,2
REDACTEURS	72 512	100,0	86,8	4,5
Adjoint administratif principal de 1ère classe	36 539	17,4	91,4	9,0
Adjoint administratif principal de 2ème classe	91 660	43,6	90,1	8,9
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	541	0,3	83,9	15,8
Adjoint administratif	75 903	36,1	87,4	11,6
Adjoint administratif stagiaire	5 745	2,7	86,7	13,1
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	210 388	100,0	89,3	10,0
Autres emplois administratifs	11 320		68,9	

	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 2017	Siasp 2017	Siasp 2017	Bilans sociaux 2017
FILIERE TECHNIQUE	704 235		38,6	10,6
Directeur général des services techniques	189	46,2	14,3	
Directeur des services techniques	220	53,8	14,5	
EMPLOIS FONCTIONNELS TECHNIQUES	409	100,0	14,4	
Ingénieur général	50	1,5	32,0	0,0
Ingénieur en chef hors classe	1 020	29,9	23,1	0,3
Ingénieur en chef	2 328	68,3	28,3	0,1
Ingénieur en chef stagiaire	10	0,3	40,0	0,0
INGENIEURS EN CHEF	3 408	100,0	26,8	0,2
Ingénieur hors classe	94	0,4	27,7	0,0
Ingénieur principal	13 290	60,2	37,3	0,3
Ingénieur	8 189	37,1	38,5	0,6
Ingénieur stagiaire	504	2,3	35,3	0,2
INGENIEURS	22 077	100,0	37,7	0,4
Technicien principal de 1ère classe	18 767	42,6	19,8	0,2
Technicien principal de 2ème classe	12 307	27,9	23,8	0,6
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	643	1,5	30,9	1,6
Technicien	11 230	25,5	14,1	0,5
Technicien stagiaire	1 112	2,5	24,2	0,3
TECHNICIENS	44 059	100,0	19,7	0,4
Agent de maîtrise principal	37 206	50,3	7,9	0,4
Agent de maîtrise	36 182	48,9	15,8	1,6
Agent de maîtrise stagiaire	645	0,9	14,9	0,7
AGENTS DE MAITRISE	74 033	100,0	11,8	1,0
Adjoint technique principal de 1ère classe	62 622	14,1	17,9	2,9
Adjoint technique principal de 2ème classe	137 204	30,9	36,7	9,7
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	570	0,1	30,2	19,3
Adjoint technique	226 629	51,1	51,7	22,8
Adjoint technique stagiaire	16 526	3,7	40,8	18,4
ADJOINTS TECHNIQUES	443 551	100,0	41,9	15,6

	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 2017	Siasp 2017	Siasp 2017	Bilans sociaux 2017
Adjoint technique principal de 1ère classe	27 884	30,5	54,0	0,2
Adjoint technique principal de 2ème classe	34 190	37,4	55,6	0,6
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	128	0,1	44,5	10,6
Adjoint technique	26 544	29,0	61,2	2,6
Adjoint technique stagiaire	2 733	3,0	53,3	2,0
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	91 479	100,0	56,7	1,0
Autres emplois techniques	25 219		29,6	
FILIERE CULTURELLE	54 537		66,6	19,2
Conservateur du patrimoine en chef	382	58,2	63,1	0,0
Conservateur du patrimoine	261	39,8	66,3	0,0
Conservateur du patrimoine stagiaire	13	2,0	84,6	0,0
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	656	100,0	64,8	0,0
Conservateur des bibliothèques en chef	229	44,0	76,0	0,0
Conservateur des bibliothèques	271	52,1	71,2	0,0
Conservateur des bibliothèques stagiaire	20	3,8	85,0	0,0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	520	100,0	73,8	0,0
Attaché principal de conservation du patrimoine	123	6,2	66,7	0,0
Attaché de conservation du patrimoine	1 743	87,8	71,7	1,4
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire	120	6,0	72,5	3,2
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	1 986	100,0	71,4	1,4
Bibliothécaire principal	220	10,3	86,8	0,6
Bibliothécaire	1 878	87,9	81,9	1,2
Bibliothécaire stagiaire	39	1,8	84,6	0,0
BIBLIOTHECAIRES	2 137	100,0	82,5	1,1
Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1ère catégorie	63	46,7	12,7	3,6
Directeur d'établissement d'enseignement artistique 2ème catégorie	69	51,1	30,4	1,9
Directeur d'établissement d'enseignement artistique stagiaire	3	2,2	33,3	0,0
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	135	100,0	22,2	2,7

	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 2017	Siasp 2017	Siasp 2017	Bilans sociaux 2017
Professeur d'enseignement artistique hors classe	2 891	52,3	42,1	9,4
Professeur d'enseignement artistique classe normale	2 586	46,8	47,0	24,7
Professeur d'enseignement artistique stagiaire	50	0,9	52,0	20,7
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	5 527	100,0	44,5	16,8
Assistant de conservation principal 1ère classe	4 366	45,9	82,4	1,9
Assistant de conservation principal 2ème classe	2 823	29,7	80,3	2,6
Assistant de conservation principal 2ème classe stagiaire	146	1,5	89,0	5,7
Assistant de conservation	1 924	20,2	78,1	3,4
Assistant de conservation stagiaire	249	2,6	77,9	2,7
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	9 508	100,0	80,9	2,5
Assistant d'enseignement artistique principal 1ère classe	7 882	71,6	56,0	45,3
Assistant d'enseignement artistique principal 2ème classe	2 190	19,9	51,8	57,9
Assistant d'enseignement artistique principal 2ème classe stagiaire	136	1,2	44,1	49,9
Assistant d'enseignement artistique	749	6,8	49,8	53,8
Assistant d'enseignement artistique stagiaire	55	0,5	41,8	64,1
ASSISTANTS ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	11 012	100,0	54,5	48,4
Adjoint territoriaux du patrimoine principal 1ère classe	2 660	14,1	74,2	4,7
Adjoint territoriaux du patrimoine principal 2ème classe	8 051	42,6	74,6	10,3
Adjoint territoriaux du patrimoine principal 2ème classe stagiaire	0			9,4
Adjoint territoriaux du patrimoine	7 642	40,4	73,7	17,3
Adjoint territoriaux du patrimoine stagiaire	548	2,9	75,0	19,8
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	18 901	100,0	74,2	12,4
Autres emplois culturels	4 155		51,3	
FILIERE SPORTIVE	13 789		27,5	2,5
Conseiller principal	185	26,5	16,2	0,0
Conseiller	496	71,2	21,0	0,3
Conseiller stagiaire	16	2,3	12,5	0,0
CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	697	100,0	19,5	0,2

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2017	Siasp 2017	Siasp 2017	Bilans sociaux 2017
Educateurs principal 1ère classe	5 477	46,9	24,6	1,3
Educateurs principal 2ème classe	2 408	20,6	30,4	2,8
Educateurs principal 2ème classe stagiaire	25	0,2	44,0	13,7
Educateurs	3 565	30,5	32,3	4,1
Educateurs stagiaire	207	1,8	30,9	7,4
EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	11 682	100,0	28,3	2,6
Opérateur principal des APS	403	39,2	17,6	2,1
Opérateur qualifié des APS	433	42,1	21,9	3,3
Opérateur qualifié des APS stagiaire	10	1,0		45,3
Opérateur des APS	182	17,7	50,5	4,7
OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	1 028	100,0	25,1	3,2
Autres emplois sportifs	382		25,4	
FILIERE SOCIALE	129 931		96,2	20,5
Conseiller supérieur socio-éducatif	776	35,6	86,0	0,2
Conseiller socio-éducatif	1 329	61,0	83,1	0,1
Conseiller socio-éducatif stagiaire	75	3,4	86,7	0,0
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	2 180	100,0	84,3	0,1
Assistants socio-éducatif principal	22 191	72,5	92,1	0,5
Assistant socio-éducatif	7 386	24,1	90,7	1,3
Assistant socio-éducatif stagiaire	1 015	3,3	93,8	1,8
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	30 592	100,0	91,8	0,8
Educateur principal de jeunes enfants	7 778	60,3	97,5	5,7
Educateur de jeunes enfants	4 779	37,0	97,1	9,5
Educateur de jeunes enfants stagiaire	346	2,7	98,3	7,9
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	12 903	100,0	97,4	7,1
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal	164	15,9	68,3	6,2
Moniteur-éducateur et intervenant familial	853	82,5	69,5	2,2
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire	17	1,6	70,6	0,0
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	1 034	100,0	69,3	2,9

	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 2017	Siasp 2017	Siasp 2017	Bilans sociaux 2017
Educateur principal de jeunes enfants	7 778	60,3	97,5	5,7
Educateur de jeunes enfants	4 779	37,0	97,1	9,5
Educateur de jeunes enfants stagiaire	346	2,7	98,3	7,9
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	12 903	100,0	97,4	7,1
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal	164	15,9	68,3	6,2
Moniteur-éducateur et intervenant familial	853	82,5	69,5	2,2
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire	17	1,6	70,6	0,0
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	1 034	100,0	69,3	2,9
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	10 155	22,0	99,7	20,2
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	35 112	76,0	99,6	23,1
Agent spécialisé de 2ème classe des écoles maternelles stagiaire	932	2,0	99,7	17,2
AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	46 199	100,0	99,6	22,2
Agent social principal de 1ère classe	1 498	4,3	97,1	30,6
Agent social principal de 2ème classe	9 658	27,7	96,5	36,0
Agent social principal de 2ème classe stagiaire	23	0,1	95,7	38,1
Agent social	22 033	63,3	96,9	46,4
Agent social stagiaire	1 600	4,6	96,6	49,3
AGENTS SOCIAUX	34 812	100,0	96,8	42,9
Autres emplois sociaux	2 211		92,0	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	68 970		97,0	7,4
Médecin hors classe	1 203	52,1	89,4	5,4
Médecin de 1ère classe	689	29,8	95,8	8,7
Médecin de 2ème classe	330	14,3	93,3	11,8
Médecin stagiaire	88	3,8	94,3	11,3
MEDECINS	2 310	100,0	92,0	7,6
Psychologue hors classe	1 104	51,0	89,9	4,0
Psychologue de classe normale	996	46,0	93,9	16,8
Psychologue de classe normale stagiaire	63	2,9	93,7	16,8
PSYCHOLOGUES	2 163	100,0	91,8	10,7

	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 2017	Siasp 2017	Siasp 2017	Bilans sociaux 2017
Sage-femme de classe hors classe	703	69,8	99,6	0,7
Sage-femme de classe normale	294	29,2	99,7	2,4
Sage-femme de classe normale stagiaire	10	1,0	100,0	0,0
SAGES-FEMMES	1 007	100,0	99,6	1,2
Cadre supérieur de santé	177	13,5	98,9	0,6
Cadre de santé de 1ère classe	678	51,6	96,3	0,5
Cadre de santé de 2ème classe	449	34,2	95,3	0,5
Cadre de santé de 2ème classe stagiaire	9	0,7	88,9	3,6
CADRES DE SANTE	1 313	100,0	96,3	0,6
Puéricultrice-cadre supérieur de santé	72	40,0	98,6	0,0
Puéricultrice-cadre de santé	108	60,0	99,1	1,4
Puéricultrice-cadre de santé stagiaire	0	0,0		0,0
PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE	180	100,0	98,9	0,8
Puéricultrice (1992) classe supérieure	417	51,3	99,3	1,6
Puéricultrice (1992) classe normale	357	43,9	98,9	0,7
Puéricultrice (1992) stagiaire	39	4,8	97,4	0,0
PUERICULTRICES (1992)	813	100,0	99,0	1,2
Puéricultrice territoriale hors classe	2 421	42,6	99,3	0,9
Puéricultrice territoriale classe supérieure	1 519	26,7	99,2	1,1
Puéricultrice territoriale classe normale	1 646	29,0	99,3	1,7
Puéricultrice territoriale classe normale stagiaire	98	1,7	98,0	0,0
PUERICULTRICES (2014)	5 684	100,0	99,3	1,1
Cadre de santé	1 038	97,9	95,6	1,8
Cadre de santé stagiaire	22	2,1	63,6	0,0
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	1 060	100,0	94,9	1,8

	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 2017	Siasp 2017	Siasp 2017	Bilans sociaux 2017
Infirmier en soins généraux hors classe	2 239	34,1	95,5	4,0
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	1 269	19,4	96,8	6,4
Infirmier en soins généraux de classe normale	2 817	43,0	95,1	9,5
Infirmier en soins généraux de classe normale stagiaire	232	3,5	97,0	13,7
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	6 557	100,0	95,6	7,1
Infirmier de classe supérieur	734	61,0	97,3	10,0
Infirmier de classe normale	456	37,9	94,1	17,9
Infirmier de classe normale stagiaire	14	1,2	78,6	45,5
INFIRMIERS	1 204	100,0	95,8	12,7
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe	6 934	23,0	99,8	3,4
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe	22 134	73,4	99,4	4,8
Auxiliaire de puériculture de 2ème classe stagiaire	1 098	3,6	99,0	4,8
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	30 166	100,0	99,5	4,4
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	3 307	21,1	94,9	14,0
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	11 911	76,1	93,3	19,9
Auxiliaire de soins de 2ème classe stagiaire	442	2,8	94,1	24,7
AUXILIAIRES DE SOINS	15 660	100,0	93,6	18,6
Autres emplois médico-sociaux	853		92,7	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1 790		79,6	6,2
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe exceptionnelle	60	48,4	45,0	1,7
Biologiste, vétérinaire, pharmacien hors classe	35	28,2	51,4	6,1
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale	28	22,6	46,4	3,1
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale stagiaire	1	0,8		
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	124	100,0	46,8	3,2
Technicien paramédical de classe supérieure	978	60,0	81,3	3,0
Technicien paramédical de classe normale	628	38,6	84,4	12,2
Technicien paramédical de classe normale stagiaire	23	1,4	78,3	8,7
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	1 629	100,0	82,4	6,5
Autres emplois médico-techniques	37		64,9	

	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 2017	Siasp 2017	Siasp 2017	Bilans sociaux 2017
FILIERE POLICE MUNICIPALE	22 732		20,9	0,7
Directeur principal de police municipale	14	8,9	14,3	5,6
Directeur de police municipale	131	82,9	9,2	1,0
Directeur de police municipale stagiaire	13	8,2	15,4	0,0
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE	158	100,0	10,1	1,4
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	780	38,8	7,1	0,0
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	428	21,3	8,2	0,0
Chef de service de police municipale	740	36,8	13,6	0,0
Chef de service de police municipale stagiaire	63	3,1	12,7	0,0
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	2 011	100,0	9,9	0,0
Chef de police municipale	652	3,3	10,1	0,0
Brigadier-chef principal	10 171	51,8	19,8	0,2
Gardien-brigadier	8 188	41,7	26,7	0,3
Gardien-brigadier stagiaire	623	3,2	23,8	0,3
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	19 634	100,0	22,5	0,2
Garde-champêtre chef principal	331	45,2	5,7	10,2
Garde-champêtre chef	390	53,3	14,6	20,1
Garde-champêtre chef stagiaire	11	1,5	36,4	0,0
GARDES-CHAMPETRES	732	100,0	10,9	15,4
Autres emplois police municipale	197		17,8	
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	38 875		4,5	0,0
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	64	50,8	0,0	
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours	62	49,2	3,2	
EMPLOIS FONCTIONNELS INCENDIE ET SECOURS	126	100,0	1,6	
Contrôleur général	17	19,1	0,0	0,0
Colonel hors classe	64	71,9	1,6	0,0
Colonel	8	9,0	12,5	0,0
Elève colonel	0	0,0		
CONTRÔLEURS, COLONELS	89	100,0	2,2	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 2017	Siasp 2017	Siasp 2017	Bilans sociaux 2017
Lieutenant-colonel	500	17,0	2,2	0,0
Commandant	1080	36,6	4,2	0,0
Capitaine	1252	42,5	7,5	0,0
Capitaine stagiaire	116	3,9	12,9	0,0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS	2948	100,0	5,6	0,0
Médecin, pharmacien de classe exceptionnelle	73	29,6	26,0	0,0
Médecin, pharmacien hors classe	101	40,9	41,6	4,4
Médecin, pharmacien de classe normale	66	26,7	66,7	11,7
Médecin, pharmacien de classe normale stagiaire	7	2,8	100,0	25,1
MEDECINS, PHARMACIENS	247	100,0	45,3	5,3
Lieutenant hors classe	326	8,8	0,6	0,0
Lieutenant 1ère classe	2201	59,1	2,7	0,0
Lieutenant 1ère classe stagiaire	100	2,7	10,0	0,0
Lieutenant 2ème classe	765	20,5	0,9	0,0
Lieutenant 2ème classe stagiaire	332	8,9	3,6	0,0
LIEUTENANTS	3724	100,0	2,4	0,0
Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels	0	0,0		
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 1ère classe	39	49,4	10,3	0,0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 2ème classe	38	48,1	21,1	0,0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 2ème classe stagiaire	2	2,5	0,0	0,0
INFIRMIERS D'ENCADREMENT DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	79	100,0	15,2	0,0
Infirmier hors classe	85	45,2	34,1	0,0
Infirmier de classe supérieure	63	33,5	46,0	0,0
Infirmier de classe normale	39	20,7	53,8	4,0
Infirmier de classe normale stagiaire	1	0,5	0,0	0,0
INFIRMIERS DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	188	100,0	42,0	0,7

	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 2017	Siasp 2017	Siasp 2017	Bilans sociaux 2017
Adjudant	10 699	46,0	2,1	0,0
Sergent	11 988	51,5	4,3	0,1
Sergent stagiaire	569	2,4	7,2	0,0
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	23 256	100,0	3,4	0,1
Caporal-chef	1 328	16,2	6,9	0,0
Caporal	5 861	71,5	6,2	0,1
Caporal stagiaire	532	6,5	3,2	0,1
Sapeur	390	4,8	8,5	0,0
Sapeur stagiaire	87	1,1	9,2	0,0
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	8 198	100,0	6,3	0,0
Autres emplois incendie et secours	20		10,0	
FILIERE ANIMATION	69 079		71,2	22,2
Animateur principal de 1ère classe	2 895	26,3	54,9	1,3
Animateur principal de 2ème classe	2 289	20,8	57,4	2,2
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	46	0,4	54,3	2,8
Animateur	5 433	49,4	60,2	2,8
Animateur stagiaire	337	3,1	59,6	2,4
ANIMATEURS	11 000	100,0	58,2	2,2
Adjoint d'animation principal de 1ère classe	3 293	5,7	70,7	9,5
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	14 690	25,4	71,1	14,3
Adjoint d'animation principal de 2ème classe stagiaire	364	0,6	59,3	17,4
Adjoint d'animation	36 163	62,6	75,0	30,5
Adjoint d'animation stagiaire	3 285	5,7	74,9	36,3
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	57 795	100,0	73,7	25,8
Autres emplois d'animation	284		77,1	
Autres	5 074		38,6	
ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES	1 467 766		58,9	10,9

B – Répartition des contractuels occupant un emploi permanent par cadre d'emplois selon le type de recrutement

	Effectifs (*)	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Pas de cadre d'emplois existant	Cat A selon les fonctions ou pour besoins de service	Temps non complet com et group com de - de 1000 hab...	Communes de moins de 2000 hab...	Autres non titulaires en CDD (secrétaire de mairie, articles 38, 38bis, 47, 136...)	Agents en CDI	Total	Part des femmes
en %											
Administrateur	740	3	1	3	25	0	0	16	50	100	33
Attaché	17 710	19	4	5	39	1	0	2	30	100	60
Secrétaire de mairie	180	6	12	1	5	11	1	28	36	100	89
Rédacteur	6 940	53	15	6	1	1	0	5	20	100	77
Adjoint administratif	18 640	25	38	2	0	3	1	8	22	100	87
Filière administrative	44 220	26	20	4	16	2	1	5	25	100	74
Ingénieur en chef	670	15	17	3	18	0	0	4	43	100	37
Ingénieur	6 200	15	3	3	46	1	0	3	28	100	35
Technicien	6 700	59	8	9	2	1	0	3	17	100	26
Agent de maîtrise	1 520	33	8	4	0	2	0	30	23	100	20
Adjoint technique	71 750	26	38	2	0	6	1	4	22	100	61
Adjoint technique des établissements d'enseignement	8 570	39	55	0	0	1	0	1	4	100	67
Filière technique	95 410	29	35	3	3	4	1	4	20	100	56
Conservateur du patrimoine	90	1	4	5	28	1	0	0	61	100	51
Conservateur des bibliothèques	10	10	0	0	48	0	0	0	42	100	90
Attaché de conservation du patrimoine	540	13	7	3	36	1	0	2	38	100	67
Bibliothécaire	100	28	6	2	36	0	0	3	25	100	82
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	90	6	0	8	21	0	0	9	57	100	22
Professeur d'enseignement artistique	2 800	28	4	8	20	1	0	1	38	100	42
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1 270	59	21	4	2	0	0	3	12	100	73
Assistant d'enseignement artistique	13 180	57	10	4	0	2	0	3	23	100	48
Adjoint territorial du patrimoine	1 820	29	48	1	0	2	1	5	14	100	76
Filière culturelle	19 890	49	13	4	5	2	0	3	24	100	52

(*) : effectifs arrondis à la dizaine.
Source : bilans sociaux 2017.

	Effectifs (*)	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Pas de cadre d'emplois existant	Cat A selon les fonctions ou pour besoins de service	Temps non complet com et group com de - de 1000 hab...	Communes de moins de 2000 hab...	Autres non titulaires en CDD (secrétaire de mairie, articles 38, 38bis, 47, 136...)	Agents en CDI	Total	Part des femmes
	en %										
Conseiller des activités physiques et sportives	70	24	2	2	29	0	0	2	42	100	20
Éducateur des activités physiques et sportives	3 090	62	20	3	1	1	0	2	13	100	31
Opérateur des activités physiques et sportives	400	33	29	4	0	1	0	5	29	100	24
Filière sportive	3 560	58	20	3	1	1	0	2	15	100	30
Conseiller socio-éducatif	180	22	9	7	31	0	1	5	25	100	76
Assistant socio-éducatif	4 380	50	40	2	0	0	0	1	7	100	92
Éducateur de jeunes enfants	2 040	49	28	2	0	1	1	3	16	100	97
Moniteur-éducateur et intervenant familial	110	51	12	11	0	0	0	0	26	100	70
Agent spécialisé des écoles maternelles	5 780	33	28	1	0	2	6	6	25	100	99
Agent social	13 470	17	45	2	0	5	0	4	27	100	96
Filière sociale	25 970	29	38	2	0	3	2	4	22	100	96
Médecin territorial	2 580	19	3	11	29	1	0	4	33	100	68
Psychologue	1 440	38	11	3	25	0	0	3	19	100	91
Sage-femme	90	34	35	1	19	2	0	1	9	100	95
Cadre de santé paramédical	90	28	3	12	16	0	0	4	37	100	89
Puéricultrice cadre de santé	40	29	14	4	18	0	4	6	26	100	97
Puéricultrice	260	39	42	0	10	1	0	1	7	100	97
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	70	32	11	4	19	0	0	10	23	100	84
Infirmier en soins généraux	1 680	42	35	2	13	0	0	2	5	100	93
Infirmier	300	37	31	3	6	3	1	5	15	100	89
Auxiliaire de puériculture	5 300	49	38	1	0	0	0	1	10	100	99
Auxiliaire de soins	4 050	44	46	1	0	1	0	2	5	100	91
Filière médico-sociale	15 910	41	31	3	9	1	0	2	13	100	90

(*) : effectifs arrondis à la dizaine.

Source : bilans sociaux 2017.

	Effectifs (*)	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Pas de cadre d'emplois existant	Cat A selon les fonctions ou pour besoins de service	Temps non complet com et group com de - de 1000 hab...	Communes de moins de 2000 hab...	Autres non titulaires en CDD (secrétaire de mairie, articles 38, 38bis, 47, 136...)	Agents en CDI	Total	Part des femmes
	en %										
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	40	14	5	0	33	0	0	6	42	100	66
Techniciens paramédicaux	480	62	13	5	1	1	0	2	15	100	87
Filière médico-technique	520	58	13	5	4	1	0	2	18	100	85
Directeur de police municipale	<5	32	0	0	0	0	0	32	35	100	0
Chef de service de police municipale	<5	43	0	0	0	0	0	57	0	100	43
Agent de police municipale	80	15	23	44	0	0	0	11	7	100	33
Garde-champêtre	10	0	29	17	0	0	0	17	38	100	15
Filière police municipale	90	14	22	38	0	0	0	14	11	100	30
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel	60	0	0	49	0	0	0	0	51	100	57
Médecin, pharmacien	60	17	10	0	58	0	0	4	11	100	33
Lieutenant	<5	0	51	0	0	0	0	0	49	100	0
Cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier	<5	100	0	0	0	0	0	0	0	100	100
Sous-officier	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeur et caporal	240	47	33	0	0	0	0	7	13	100	14
Filière incendie et secours	370	34	23	8	10	0	0	5	19	100	25
Animateur	2 620	43	13	4	1	3	2	4	30	100	64
Adjoint d'animation	25 790	48	21	5	0	4	2	6	14	100	77
Filière animation	28 400	47	20	5	0	4	2	5	15	100	76
Ensemble	234 350	34	28	3	6	3	1	4	21	100	68

(*) : effectifs arrondis à la dizaine.
Source : bilans sociaux 2017.

3^e partie
Annexes

A – La fonction publique territoriale

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1 - PRESENTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

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

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

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

1.1 - Les fonctionnaires territoriaux

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

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

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

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

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

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

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

1.2 - Les emplois fonctionnels de direction

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

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

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

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

1.3 - Les emplois à temps non complet

Spécificité de la fonction publique territoriale, des emplois peuvent être créés à temps non complet par les collectivités locales tout en ayant vocation à être pourvus par des fonctionnaires. Le régime du temps non complet (qui se distingue du temps partiel, modalité choisie par les agents) traduit la diversité des besoins d'emplois des collectivités locales, notamment dans les petites communes.

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

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

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

1.4 - Les agents contractuels

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

a) Cas de recours possibles à des agents contractuels

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

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

b) Recrutement de collaborateurs de cabinet

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

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

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

2 - CONCEPTS STATISTIQUES, SOURCES

2.1 - Les organismes employeurs

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

Pour cette publication sur les bilans sociaux 2017, on a considéré un ensemble constitué des collectivités territoriales (communes, départements, régions) et de leurs établissements publics administratifs (à vocation communale, intercommunale, départementale ou régionale), du CNFPT et des centres de gestion, des offices d'HLM. Cet ensemble sera désigné sous le terme « collectivités locales *stricto sensu* ».

Cet ensemble regroupe :

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

- **les organismes communaux**
 - communes
 - centres communaux d'action sociale (CCAS)
 - caisses des écoles (CDE)
 - les caisses de crédit municipal (CCM)
 - les établissements publics locaux rattachés aux communes comme les maisons de retraite, les foyers logement,...

- **les groupements de collectivités territoriales**
 - de forme associative (sans fiscalité propre)
 - syndicats intercommunaux à vocation unique (SIVU)
 - syndicats intercommunaux à vocation multiple (SIVOM)
 - syndicats mixtes
 - de forme fédérative (à fiscalité propre)
 - communautés urbaines (CU)
 - communautés de communes (CC)
 - communautés d'agglomération (CA)
 - métropoles

- **des organismes publics locaux à caractère particulier**
 - les centres de gestion de la fonction publique territoriale
 - le CNFPT

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

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

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

Remarques :

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

présente certains inconvénients quant aux caractéristiques des agents qu'elles emploient. Par exemple, le secteur institutionnel des APUL inclut les organismes consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture, chambres des métiers), qui ne sont pas régis par le statut général de la fonction publique, alors que sont exclus entre autres les offices publics d'HLM, qui emploient des agents de la fonction publique territoriale.

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

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

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

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

B – Circulaire

CIRCULAIRE DU 13 FEVRIER 2018

NOR : INTB1801270N

OBJET : Note d'information relative aux rapports sur l'état des collectivités territoriales présentés en comité technique au titre de l'exercice 2017

RÉF. : - article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ;
- décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié ;
- arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité.

ANNEXES : - liste des informations devant figurer dans le rapport sur l'état de la collectivité présenté au comité technique ;
- modèle de liste recensant les comités techniques au sein des collectivités de chaque département.

La présente note d'information détaille les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales doivent établir le rapport sur l'état de la collectivité au 31 décembre 2017, qui doit être présenté au comité technique (CT) au plus tard le 30 juin 2018. Elle fait notamment état du modèle de rapport à utiliser pour la saisie des informations et définit le format et le mode selon lesquels ces informations sont transmises à la DGCL.

Elle précise également le rôle des préfetures qui sont chargées :

- d'informer les collectivités concernées et le centre de gestion de leur département de la mise à disposition sur le site Internet de la direction générale des collectivités locales (DGCL) du rapport à renseigner (sous la forme d'un classeur Excel) ;
- d'établir la liste des comités techniques à transmettre à la DGCL, au plus tard le 30 avril 2018 ;
- de veiller au retour des informations.

Les bilans sociaux de toutes les collectivités doivent être adressés à la DGCL, avant le 30 septembre 2018.

I – Le mécanisme juridique

Aux termes de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé.

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

Ce rapport, communément appelé bilan social, indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel ainsi que des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat.

Les rapports réalisés au titre de l'exercice 2017 doivent être présentés au comité technique au plus tard le 30 juin 2018.

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

Ce rapport de situation comparée (RSC) doit s'appuyer sur le socle de 27 indicateurs communs aux trois fonctions publiques, annexés au protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et à sa circulaire d'application du 8 juillet 2013. Le RSC doit permettre d'élaborer un plan d'actions, établi après concertation avec les organisations syndicales, pour favoriser l'égalité professionnelle.

II – Les rapports aux comités techniques, dits bilans sociaux 2017

Pour cette nouvelle campagne, la liste des informations devant figurer dans le rapport est annexée à l'arrêté du 28 août 2017, paru au Journal officiel du 9 septembre 2017 ainsi qu'à la présente note (annexe 1).

Par rapport à la précédente édition, certains indicateurs ont été renforcés (comptabilisation des arrivées et des départs d'agents dans la collectivité, recensement des agents ayant travaillé au moins un jour dans l'année...), un indicateur sur les sanctions disciplinaires a été créé. Parallèlement, l'indicateur concernant les logements de fonction a été supprimé.

Une attention toute particulière devra être portée aux indicateurs relatifs au temps de travail (cycles de travail, autorisations d'absences accordées aux agents...).

S'agissant de l'élaboration du RSC, les collectivités pourront s'appuyer notamment sur les indicateurs « égalité professionnelle », qui font l'objet d'un repérage par un surlignage en grisé.

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

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

III - 1-La présentation des rapports aux CT

Trois cas de figure peuvent se présenter :

- 1 *Les collectivités de moins de 50 agents rattachées au CT* placé auprès du centre de gestion, doivent fournir des informations nécessaires au centre de gestion dont elles dépendent, afin que soit établi un rapport d'ensemble de ces collectivités rattachées. Chaque commune nouvelle de moins de 50 agents créée au 1^{er} janvier 2018 fournira au centre de gestion des informations distinctes pour chacune des anciennes communes dont elle est issue. Le même mode opératoire sera retenu, le cas échéant, pour les EPCI fusionnés au 1^{er} janvier 2018.
- 2 *Les collectivités employant entre 50 et 350 agents*, qui, bien qu'étant affiliées au centre de gestion, ont leur propre CT, sont tenues d'établir leur propre rapport, soumis pour avis à leur CT. C'est ce dernier rapport qui sera transmis au centre de gestion auquel elles sont affiliées. Pour les communes nouvelles employant entre 50 et 350 agents, créées au 1^{er} janvier 2018, ce rapport contiendra des informations distinctes pour chacune des anciennes communes dont est issue la commune nouvelle. Le même mode opératoire sera retenu, le cas échéant, pour les EPCI fusionnés au 1^{er} janvier 2018.

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

- 3 *Les autres collectivités non affiliées à un centre de gestion* (les collectivités de plus de 350 agents) enverront leur rapport, soumis pour avis à leur CT, directement à la DGCL. Toute commune nouvelle, créée au 1^{er} janvier 2018, enverra un rapport distinct pour chacune des anciennes communes dont il est issu. Le même mode opératoire sera retenu, le cas échéant, pour les EPCI fusionnés au 1^{er} janvier 2018. De même, la collectivité de Corse enverra un rapport distinct pour chaque

ancien conseil départemental et pour l'ancienne collectivité territoriale de Corse.

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

En conséquence, vous voudrez bien informer de la mise à disposition sur le site de la DGCL du rapport à renseigner (sous forme d'un classeur Excel décrit au III-2) pour les bilans sociaux 2017 :

- les communes et établissements non affiliés au centre de gestion ;
- le centre de gestion départemental.

III - 2- La réalisation des rapports

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

Ce questionnaire informatisé servira à saisir directement le rapport. Il comporte une fonctionnalité de restitution immédiate des informations saisies par la collectivité, sous forme de tableaux et graphiques simples, pouvant par exemple être utilisés pour la présentation ou l'analyse des données du bilan social.

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

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

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

Les collectivités non affiliées à un centre de gestion enverront leur rapport, prioritairement au « format DGCL », par messagerie à l'adresse électronique : bilans-sociaux-2017@interieur.gouv.fr

Dans le cadre de la nouvelle application de saisie du Bilan social développée et mise en place par l'ensemble des centres de gestion, ces derniers transmettront à la DGCL, via un espace dédié et sécurisé, les rapports et avis dont ils disposent, à savoir :

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

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

Ministère de l'intérieur
Direction générale des collectivités locales

IV- Etablissement de la liste des comités techniques par les préfetures

Afin de permettre à mes services d'assurer un suivi de la centralisation des réponses, il vous appartiendra de me faire parvenir, par messagerie à l'adresse électronique bilans-sociaux-2017@interieur.gouv.fr, la liste des comités techniques de votre département, en mettant à jour la liste établie en 2015 pour les bilans sociaux au 31 décembre 2015. Vous pourrez vous rapprocher, le cas échéant, du centre de gestion de votre département. Pour les collectivités ou établissements issus de regroupements au 1^{er} janvier 2018, la liste devra mentionner les comités techniques des anciennes collectivités ou établissements existant avant le regroupement.

Cette liste précisera, le cas échéant, si le CT est compétent pour une seule collectivité ou s'il est commun à ses divers établissements publics tels que les centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles, etc. Dans le cas contraire, chaque CT autonome sera identifié sur la liste.

J'appelle votre attention sur l'importance de la fiabilité de ces listes indispensables à un suivi efficace de la collecte des informations. Ces listes devront parvenir, pour le 30 avril 2018, de préférence sous un format excel, à l'adresse : bilans-sociaux-2017@interieur.gouv.fr

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

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

- l'établissement des rapports et leur présentation en CT sont avant tout un élément indispensable du dialogue social au sein des collectivités territoriales, auquel le Gouvernement et le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale accordent une importance particulière. Ce bilan apporte également aux collectivités locales des éléments de comparaison par type de collectivité, par taille, par catégorie d'agents, nécessaires à l'analyse de leur situation ;
- le recueil centralisé de ces bilans et leur exploitation statistique permettent de disposer d'un outil de suivi de l'évolution de la fonction publique territoriale et de comparaison avec les autres composantes de la fonction publique. Comme pour les éditions précédentes, une synthèse des bilans sociaux 2017 sera élaborée conjointement par la direction générale des collectivités locales et le centre national de la fonction publique territoriale, et mise en ligne sur leurs sites respectifs. Les synthèses précédentes sont consultables à l'adresse : <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/resultat-des-bilans-sociaux>

Les questions pourront être soumises sous forme électronique à l'adresse : bilans-sociaux-2017@interieur.gouv.fr.

Vous voudrez bien me faire part des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la présente note d'information.

C – Annexe méthodologique

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE

Le résultat de la collecte

Au cours de la collecte 2018, 29 935 collectivités ont transmis leur bilan social à la DGCL, directement ou par l'intermédiaire des centres de gestion de la fonction publique territoriale. Le taux de réponse « brut » est donc de 76 %. En considérant uniquement les bilans « exploitables », le taux de réponse des collectivités s'établit à 67 %, toujours en hausse par rapport aux collectes précédentes (58 % en 2015, 50 % en 2013, 51 % en 2011, 45 % en 2009 et 31 % en 2007). Pour les agents fonctionnaires, le taux de couverture est de 84 %, en hausse également.

Taux de réponse et taux de couverture des agents fonctionnaires par type de collectivités¹ (en %)

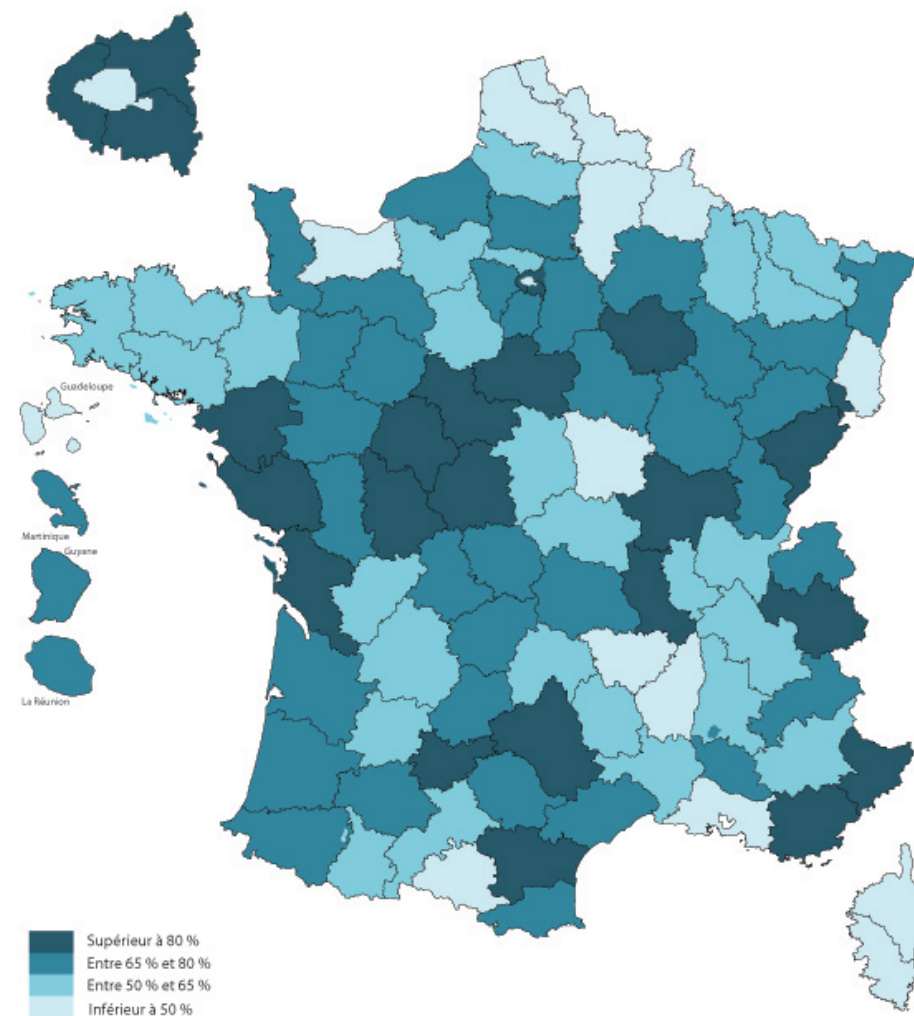
	Taux de réponse des collectivités (%)	Taux de couverture des effectifs de titulaires (%)
Conseils régionaux	76	82
Conseils généraux	94	94
Communes et étab communaux de moins de 10 000 hab	67	74
Communes et étab communaux de plus de 10 000 hab	75	87
SDIS	82	90
Communautés urbaines, Communautés d'agglomération / SAN, Communautés de communes	78	87
Syndicat et autres étab publics intercommunaux	59	69
Autres	65	60
CDG/ CNFPT	97	94
Ensemble	67	84

¹ Les communes ont été classées avec les établissements communaux, qui comprennent les centres communaux d'action sociale (CCAS), les caisses des écoles (CDE) et les caisses de crédit municipal (CCM), notamment parce qu'un certain nombre de communes font un bilan social qui comprend les effectifs de leurs établissements communaux (principalement les CCAS).

Les résultats par département

Le taux de réponses exploitables varie très fortement selon les départements : il s'échelonne de 26 % à 97 %. 15 départements ont un taux de réponse inférieur à 50 %.

Taux de réponse des collectivités par département en 2017
Moyenne nationale : 67 %



Les contrôles de la qualité des réponses

A la réception des bilans sociaux, deux types de vérifications sont faites :

- qualité des identifiants et type de collectivité

Les vérifications portent sur le numéro d'identification SIREN, ainsi que sur le type de chaque collectivité (commune, EPCI, SDIS...).

Le SIREN permet, en cas d'ambiguïté sur le type de collectivité déclaré dans le bilan social, de retrouver la catégorie juridique enregistrée dans le répertoire SIRENE. Il permet également d'apparier les données des bilans sociaux avec celles de SIASP (Système d'information sur les agents des services publics)². Ces premières vérifications permettent d'assurer une meilleure qualité des données.

Cette étape a engendré la suppression d'environ 3 800 réponses ne pouvant faire l'objet d'un appariement avec la base de données SIASP.

- vérification des indicateurs principaux sur les effectifs

La seconde vérification consiste à mettre en cohérence les principaux indicateurs portant sur les effectifs des agents fonctionnaires déclarés dans les différents tableaux des bilans sociaux. De plus, la cohérence des effectifs de fonctionnaires avec ceux de la base SIASP est vérifiée. On décide d'éliminer les collectivités pour lesquelles une incohérence existe entre les principaux indicateurs d'effectifs. Par exemple, si la somme des effectifs par sexe de fonctionnaires est de 30 % supérieure ou inférieure aux effectifs totaux des fonctionnaires, le bilan social n'est pas utilisé pour la synthèse nationale. On élimine également les collectivités pour lesquelles il y a un écart très important entre les effectifs déclarés dans les bilans sociaux et ceux observés dans la base SIASP (effectifs de fonctionnaires des bilans sociaux supérieurs ou inférieurs d'un tiers à ceux de la base SIASP).

Après vérifications, 23 520 bilans sociaux sur l'ensemble initialement reçu présentent des résultats de qualité suffisante pour être exploités.

² La base SIASP est produite et mise à disposition par l'INSEE depuis 2009.

Les pondérations

La pondération vise à reconstruire, à partir de données fournies par les seuls répondants, l'image de l'ensemble des collectivités du champ d'observation. Il s'agit de « recalcr » les données collectées sur les données de la source SIASP qui fournit la mesure de référence sur les effectifs.

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

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

Strates utilisées pour le calcul de la pondération

Régions
Départements avec 2 200 agents fonctionnaires ou moins
Départements avec plus de 2 200 agents fonctionnaires
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants avec au plus 2 agents fonctionnaires
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants avec au moins 3 agents fonctionnaires
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 habitants
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 habitants
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 habitants
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 habitants
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 habitants
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 habitants
Communes et établissements communaux de 100 000 habitants et plus
SDIS
Métropoles et communautés urbaines
Communautés d'agglomération / SAN
Communautés de communes avec au plus 10 agents fonctionnaires
Communautés de communes avec au moins 11 agents fonctionnaires
Syndicats et autres établissements publics Intercommunaux avec au plus 10 agents fonctionnaires
Syndicats et autres établissements publics Intercommunaux avec au moins 11 agents fonctionnaires
CDG et CNFPT
Autres

PRÉALABLES MÉTHODOLOGIQUES SUR L'EXPLOITATION DE LA PARTIE FORMATION

Ce bilan s'appuie sur l'exploitation de près de 15 600 déclarations de collectivités et établissements territoriaux qui ont renseigné la thématique « Formation » (nombre d'agents et nombre de journées) parmi les 23 500 bilans sociaux reçus et exploités en 2017, soit un taux de réponse de 66 % (voir tableau ci-après). Les sept tableaux constitutifs de la partie « Formation » des bilans sociaux permettent de comptabiliser :

- Pour la première fois, les agents ayant participé à au moins une formation en 2017 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.
- Le coût de la formation exprimé en euros décliné selon la modalité de prise en charge.

A partir de ces données, nous avons pu 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 un type de formation durant l'année à l'ensemble des effectifs permanents de cette catégorie. Un agent peut suivre au cours de l'année plusieurs actions 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.

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 2017 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, intégrant les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

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 2017 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 2017.

Coût moyen par jour de formation

Le coût moyen par jour de formation correspond aux dépenses engagées par les collectivités en 2017 rapporté au nombre de journées de formation par modalité de prise en charge. Les journées de formation dispensées en interne sont exclues du calcul car leur coût n'est pas disponible.

Nombre de collectivités ayant répondu à la partie formation des bilans sociaux en 2017

	Nombre de collectivités ayant répondu à l'indicateur...						
	Nombre de bilans sociaux	Nombre d'agents formés	Taux de réponse %	Nombre de journées de formation	Taux de réponse %	Coûts de formation	Taux de réponse %
Régions	12	11	92%	12	100%	12	100%
Départements	91	88	97%	89	98%	90	99%
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	10 611	5 506	52%	5 428	51%	7 330	69%
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	5 054	4 015	79%	4 005	79%	4 823	95%
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	935	814	87%	811	87%	903	97%
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	1 361	1 231	90%	1 233	91%	1 316	97%
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	709	652	92%	654	92%	681	96%
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	485	448	92%	452	93%	465	96%
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	133	126	95%	126	95%	125	94%
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	76	69	91%	69	91%	75	99%
SDIS	77	69	90%	72	94%	71	92%
Communautés urbaines	39	37	95%	37	95%	38	97%
Communautés d'agglomération / SAN	166	158	95%	159	96%	163	98%
Communautés de communes	769	697	91%	697	91%	749	97%
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	2 883	1 604	56%	1 605	56%	2 260	78%
OPHLM	28	22	79%	21	75%	28	100%
CDG et CNFPT	91	89	98%	91	100%	89	98%
Ensemble	23 520	15 636	66%	15 561	66%	19 218	82%

Aussi, cette partie se compose de 8 chapitres, le déroulé de celui-ci est construit sur la base du questionnaire et s'articule de la manière suivante :

- 1) Profils des agents formés
- 2) Accès à la formation
- 3) Effort formation exprimé en journée de formation
- 4) Types et objectifs de la formation
- 5) Organismes de formation
- 6) Durée consacrée à la formation
- 7) Coût de la formation
- 8) Outils de formation à l'initiative de l'agent

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

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

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

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