

Décembre 2022

» Etude emploi

BILANS SOCIAUX 2019

12^e SYNTHÈSE NATIONALE DES RAPPORTS SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES AU 31 DÉCEMBRE 2019

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



DGCL
Direction générale
des collectivités locales



Bilans sociaux 2019

12^e Synthèse nationale

des rapports au CT
sur l'état

au 31 décembre 2019

des collectivités territoriales

Cette 12ème 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 sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2019 » 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 Camille Bentz, Déborah Massis, Bénédicte Mordier, Mladen Stojkovic et Yohann Vaslin, sous la direction de Mohamed Amine 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 la collecte des données au sein du portail "données sociales".

Sommaire

Données de cadrage.....	6
1^{er} partie - Synthèses par thème.....	14
A. Emploi.....	15
Les fonctionnaires de la FPT.....	16
Les contractuels en emploi permanent.....	18
Les contractuels en emploi non permanent.....	22
Le personnel temporaire.....	25
Le personnel venant d'autres structures.....	27
Les agents occupant un emploi fonctionnel.....	29
B. Les mouvements de personnels.....	31
Les agents détachés ou mis à disposition.....	32
Les agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial.....	34
Les motifs d'arrivée.....	36
Les motifs de départ.....	38
Titularisations et promotions.....	42
C. Temps de travail.....	44
Types d'emplois et temps de travail.....	45
Temps partiel.....	48
Heures supplémentaires et complémentaires.....	50
Compte épargne-temps.....	53
D. La formation.....	55
Qui sont les bénéficiaires de la formation ?.....	56
Effort "formation" exprimé en nombre de journée de formation.....	61
Outils de formation à l'initiative de l'agent.....	73
E. Action et protection sociale.....	78
L'action sociale à destination des agents territoriaux.....	79
La participation à la protection sociale complémentaire des agents.....	84
La prévention des risques professionnels.....	89

F. La santé au travail.....	95
Risques professionnels.....	96
Inaptitude, reclassement et invalidité.....	97
Les absences au travail.....	98
 G. Discipline.....	 101
Sanctions disciplinaires.....	102
Violence et harcèlement au travail.....	103
 2^e partie - Données détaillées par filière et cadre d'emplois.....	 104
 A. Structure par grade des effectifs fonctionnaires, part des femmes et part des agents à temps non complet	 105
 B. Répartition des contractuels occupant un emploi permanent par cadre d'emplois selon le type de recrutement.....	 117
 3^e partie - Annexes.....	 121
 A. La fonction publique territoriale.....	 122
 B. Circulaire.....	 128
 C. Annexe méthodologique.....	 132

Données de cadrage

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

DONNEES DE CADRAGE SUR LES EFFECTIFS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 2019

Au 31 décembre 2019, les collectivités locales emploient 1,97 million d'agents (*figure 1*). Cela correspond à une hausse de +0,5 % en un an, après une baisse de -0,6 % en 2018. Hors contrats aidés, les effectifs de la fonction publique territoriale (FPT) sont en hausse de 0,9 %, comme en 2018.

Les employeurs de la fonction publique territoriale demeurent nombreux : plus de 42 700 à la fin 2019. 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 907 collectivités employant 350 agents ou plus, regroupant près de 60 % des effectifs (hors bénéficiaires de contrats aidés et emplois secondaires). À l'inverse, près de 29 000 collectivités emploient moins de 10 agents, regroupant moins 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. Au 1^{er} janvier 2019, la commune et le département de Paris fusionnent sous l'entité Ville de Paris, dont les effectifs sont comptabilisés dans les communes. En 2019, les effectifs des organismes communaux augmentent de +0,6 % en raison de cette fusion. Hors Ville de Paris, ils sont en hausse de +0,2 %. Dans les organismes intercommunaux, l'emploi ralentit en peu (+3,5 % après +4,2 % en 2018).

En 2019, les effectifs des départements et de leurs établissements départementaux baissent de -0,6 %, en raison de la fusion des communes et départements de Paris. À champ constant, c'est-à-dire hors département de Paris, ils sont en hausse de +0,2 %. Dans les régions, le nombre d'agents croît un peu (+0,4 %).

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 la même collectivité, dans une autre 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 2019.

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 2017	Effectifs 2018	Effectifs 2019	Evolution 2017-2018	Evolution 2018-2019
	en milliers	en milliers	en milliers	en %	en %
Organismes communaux ^(a)	1 137,4	1 136,2	1 142,8	-0,1	+0,2 ^(f)
Communes ^(a)	1 010,0	1 008,9	1 015,0	-0,1	+0,2 ^(f)
Etablissements communaux	127,4	127,3	127,8	-0,1	+0,4
Organismes intercommunaux ^(b)	317,5	330,9	342,4	+4,2	+3,5
EPCI ^(c) à fiscalité propre ^(b)	249,2	260,5	270,8	+4,5	+4,0
Autres groupements intercommunaux sans fiscalité propre	68,3	70,4	71,5	+3,0	+1,6
Organismes départementaux	351,0	349,2	346,2	+0,4 ^(g)	+0,5 ^(f)
Départements	283,1	280,1	276,4	+0,0 ^(g)	+0,2 ^(f)
Etablissements publics départementaux	67,9	69,1	69,9	+1,8	+1,1
Régions ^(d)	88,3	94,6	94,9	+3,7 ^(g)	+0,4
Autres ^(e)	8,6	8,6	9,2	+0,7	+6,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés (1)	1 902,8	1 919,5	1 935,4	+0,9	+0,8
Bénéficiaires de contrats aidés (2)	67,8	38,6	32,5	-43,0	-15,7
Ensemble (1) + (2)	1 970,5	1 958,1	1 968,0	-0,6	+0,5

Source : Insee, SIASP 2019. Calcul DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

(a) Y compris la Ville de Paris.

(b) Y compris la métropole de Lyon et les établissements publics territoriaux du Grand Paris.

(c) EPCI : Etablissement public de coopération intercommunale.

(d) Y compris les collectivités uniques (CU) de Martinique et Guyane et la collectivité de Corse.

(e) OPHLM en 2017 et 2018 et caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux en 2017, 2018 et 2019.

(f) Évolution à champ constant : c'est-à-dire hors départements et commune de Paris en 2018 et hors Ville de Paris en 2019.

(g) Évolution à champ constant : c'est-à-dire hors départements et collectivité territoriale de Corse en 2017 et hors Collectivité de Corse en 2018.

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

Fin 2019, la fonction publique territoriale est composée de 75 % de fonctionnaires (y compris stagiaires), 21 % de contractuels, 2 % de bénéficiaires de contrats aidés ainsi que 3 % d'autres statuts (notamment 44 800 assistants maternels et familiaux et 12 200 apprentis ; *figure 2*).

La part d'agents contractuels dans la FPT est la même que dans la fonction publique hospitalière (FPH ; 21 %). Dans la fonction publique d'Etat (FPE), elle est de 19 %.

Dans tous les types de collectivités, les emplois de la FPT sont majoritairement occupés par les fonctionnaires. Les agents contractuels représentent 23 % des agents des organismes communaux et 24 % de ceux des organismes intercommunaux. Dans les organismes départementaux et les régions, la part des agents contractuels est nettement moins importante : 12 % dans les organismes départementaux et 14 % dans les régions.

En 2019, le nombre d'agents contractuels continue de croître (+4,2 % après + 4 % en 2018). Le nombre d'agents en contrat aidé continue de baisser mais à un rythme moins soutenu qu'en 2018 (-15,7 % après -43 %). Le nombre de fonctionnaires est quant à lui stable, comme en 2018.

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

	Effectifs 2019	Fonctionnaires	Contractuels	Bénéficiaires de contrats aidés	Autres statuts ^(a)	Ensemble
	en milliers	en %				
Organismes communaux ^(b)	1 167,3	74	23	2	2	100
Communes ^(b)	1 034,1	75	21	2	2	100
Etablissements communaux	133,2	61	33	4	1	100
Organismes intercommunaux ^(c)	347,3	73	24	1	1	100
EPCI ^(d) à fiscalité propre ^(c)	274,4	76	22	1	1	100
Autres groupements intercommunaux sans fiscalité propre	72,9	63	35	2	1	100
Organismes départementaux	348,5	77	12	1	10	100
Départements	278,6	75	11	1	13	100
Etablissements publics départementaux	69,9	86	14	0	0	100
Régions ^(e)	95,7	83	14	1	2	100
Autres ^(f)	9,2	49	50	0	1	100
Ensemble	1 968,0	75	21	2	3	100

Source : Insee, SIASP 2019. Calcul DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

(a) Collaborateurs de cabinet, assistants maternels et familiaux et apprentis.

(b) Y compris la Ville de Paris.

(c) Y compris la métropole de Lyon et les établissements publics territoriaux du Grand Paris.

(d) EPCI : Etablissement public de coopération intercommunale.

(e) Y compris les collectivités uniques (CU) de Martinique et Guyane et la collectivité de Corse.

(f) Caisses de crédit municipal, régies et EPA locaux.

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

En 2019, avec 75 % d'agents de catégorie C (*figure 3*), la FPT est le versant de la fonction publique où la part des agents de catégorie C est la plus importante. Cette part est de 21 % dans la FPE et de 48 % dans la FPH. Les agents de catégorie A représentent seulement 12 % des effectifs dans la FPT, contre 55 % dans la FPE (y compris enseignants) et 37 % dans la FPH.

Suite à la bascule de cadres d'emplois de la catégorie B en catégorie A en 2019, la part des agents de catégorie A augmente fortement dans la FPT, passant de 9 % en 2018 à 12 % en 2019. Au contraire, elle baisse pour les agents de catégorie B (12 %

en 2019 contre 14 % en 2018). La part des agents de catégorie C reste stable (75 % comme en 2018).

La prédominance des agents de catégorie C est plus marquée parmi les fonctionnaires (75 % en 2018) que parmi les contractuels (70 %).

En 2019, les femmes représentent 61 % des agents de la FPT, contre 63 % dans l'ensemble de la fonction publique et 46 % dans le secteur privé. Le changement de catégorie de B en A de cadres d'emplois majoritairement féminins (assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants) redistribue la part des femmes dans ces catégories. Ainsi, en 2019, elles sont 69 % en catégorie A contre 62 % en 2018. Dans la catégorie B, elles sont en baisse et représentent 57 % des agents contre 64 % en 2018. Dans la catégorie C, la part des femmes reste stable : 60 % comme en 2018.

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

	Effectifs 2019 en milliers	Répartition par catégorie					Part des femmes				
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	n.d. ^(a)	Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	n.d. ^(a)	Ensemble
Organismes communaux	1 167,3	8	10	81	1	100	69	58	64	69	64
Organismes intercommunaux	347,3	15	16	68	1	100	60	53	52	53	53
Organismes départementaux	348,5	23	14	63	1	100	77	58	54	66	60
Régions	95,7	13	7	79	0	100	62	61	58	27	59
Autres ^(b)	9,2	33	21	41	5	100	51	54	59	51	55
Fonctionnaires	1 468,4	12	12	75	0	100	71	58	57	66	59
Contractuels	407,7	14	12	70	4	100	64	55	69	64	67
Autres statuts hors contrats aidés ^(c)	59,3	4	0	96	-	100	41	50	83	s.o.	81
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1 935,4	12	12	75	1	100	69	57	61	65	61
Contrats aidés	32,5	-	-	100	-	100	s.o.	s.o.	56	s.o.	56
Ensemble FPT	1 968,0	12	12	75	1	100	69	57	60	65	61

Source : Insee, SIASP 2019. Calculs DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Tous statuts.

(a) n.d. : non déterminé.

(b) Caisses de crédit municipal, régies et EPA locaux.

(c) Collaborateurs de cabinet, assistants maternels et familiaux et apprentis.

s.o. : sans objet.

Fin 2019, les agents territoriaux ont 45,5 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. Fin 2019, hors bénéficiaires de contrats aidés, les agents territoriaux ont en moyenne 45,5 ans (*figure 4*), contre 42,9 ans dans la FPE et 42 ans dans la FPH. Les bénéficiaires de contrats aidés sont en moyenne plus jeunes (40,1 ans dans la FPT).

La part des agents de 50 ans ou plus (hors contrats aidés) s'élève à 42 % dans la FPT, alors qu'elle est seulement de 32 % dans la FPE et de 31 % 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 en 2019.

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

	Age moyen	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus
	en années	en %	
Fonctionnaires	47,3	5	46
Contractuels	39,2	28	25
Autres statuts hors contrats aidés ^(a)	45,8	21	52
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	45,5	10	42
Bénéficiaires de contrats aidés	40,1	31	32
Ensemble FPT	45,5	11	42

Source : Insee, SIASP 2019. Calculs DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Tous statuts.

(a) Collaborateurs de cabinet, assistants maternels et familiaux et apprentis.

Les agents territoriaux travaillent majoritairement dans les filières administrative et technique

La répartition des emplois par filière varie 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 13 % des agents des organismes départementaux, du fait des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

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

	Organismes communaux	Organismes intercommunaux	Organismes départementaux	Régions	Autres ^(a)	Ensemble
Administrative	21	25	28	23	35	23
Technique	45	49	37	75	19	46
Culturelle	4	7	2	1	31	4
Sportive	1	2	0	0	0	1
Sociale	10	6	11	1	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	13	0	-	2
Animation	10	6	0	0	6	7
Autres ^(b)	1	1	2	1	6	1
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Insee, SIASP 2019. Calculs DGCL.

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

(a) Caisses de crédit municipal, régies et EPA locaux.

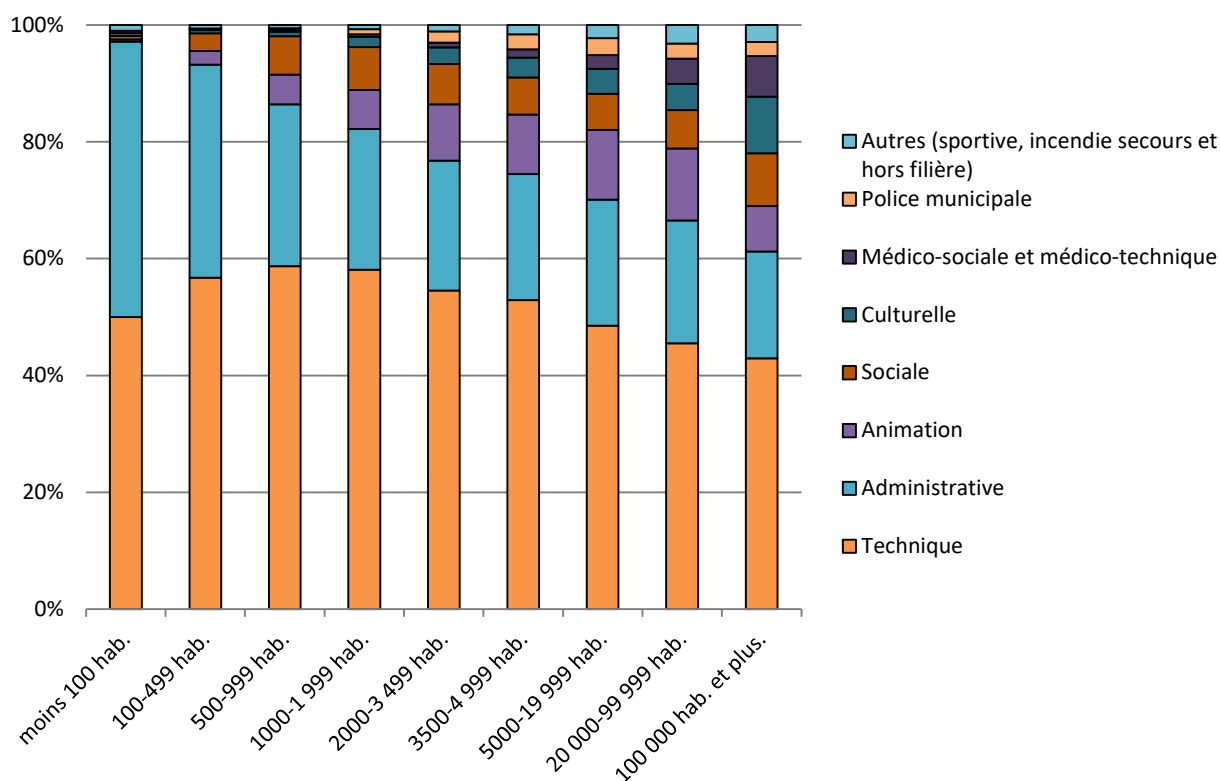
(b) Emplois hors filière ou non classables.

Une plus grande répartition des filières en fonction de la taille des communes.

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 61 % des agents des communes de plus de 100 000 habitants.

Plus les communes sont grandes, mieux les filières sont réparties. La part de la filière technique reste élevée quelle que soit la taille des communes (minimum 43 %). En revanche, plus la commune compte d'habitants, plus la part de la filière administrative diminue, passant de 47 % dans les communes de moins de 100 habitants, à seulement 18 % dans celles de plus de 100 000 habitants. Ce sont les filières sociale, culturelle et animation qui progressent le plus en fonction de 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



Source : Insee, SIASP 2019. Calculs DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Fonctionnaires et contractuels.

1^{ère} partie
Synthèses par thème

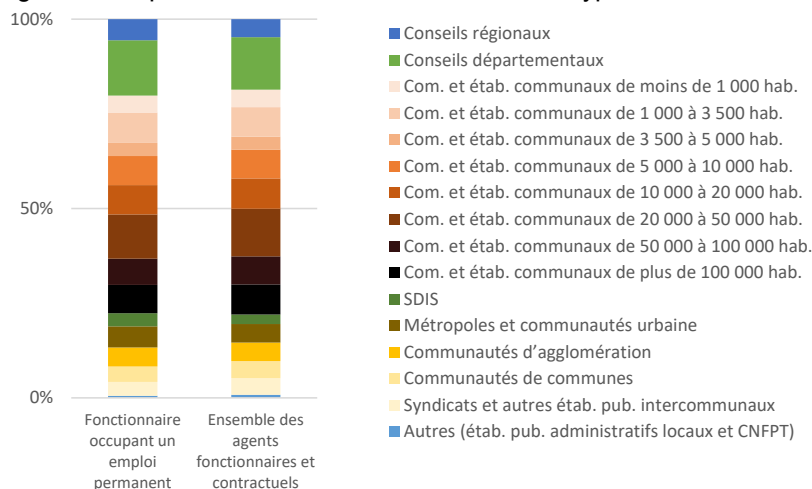
A – Emploi

LES FONCTIONNAIRES DE LA FPT

Au 31 décembre 2019, on estime à 1 443 400 le nombre de fonctionnaires territoriaux qui représentent 71 % des agents de la FPT, dont 82 % des emplois permanents. Les femmes représentent 59 % de ces agents, contre 67 % des contractuels sur emploi permanent.

La répartition des fonctionnaires par type de collectivité est très proche de celles de la totalité des emplois permanents, ce qui n'est pas étonnant vu leurs poids dans ces emplois. Plus de la moitié des fonctionnaires travaillent dans les communes (58 %) et un cinquième dans les départements ou régions (20 %). Les métropoles, communauté urbaine, d'agglomération ou de commune en représentent 15 %, Le reste étant dans les syndicats, SDIS et autres établissements publics locaux.

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires selon le type de collectivité



Sources : Bilans Sociaux 2019

Un peu plus de trois fonctionnaires sur quatre sont de catégorie C (76 %) et 12 % appartiennent à la catégorie B. Dans chacune ces deux catégories, 58 % des fonctionnaires sont des femmes. Le reste des fonctionnaires concernent les agents de catégorie A dont la proportion de femmes est de plus de dix points plus élevée à celle des non cadres (71 %).

Figure 2 : Répartition des fonctionnaires selon la catégorie hiérarchique

	Cat A	Cat B	Cat C	Tous
Fonctionnaires en nombre	175 441	176 976	1 090 968	1 443 385
Fonctionnaires en ratio	12%	12%	76%	100%
dont part des femmes	71%	58%	58%	59%

Sources : Bilans Sociaux 2019

La part des femmes est supérieure à la moyenne dans les départements, les communes et les communautés de commune avec un ratio compris entre 60 % et 67 %. Il se situe entre 54 % et 58 % dans les syndicats, les communautés d'agglomération et les régions. Les femmes sont minoritaires dans les métropoles et communautés urbaines (39 %) et surtout dans les SDIS (16 %).

Figure 3 : Part des femmes parmi les fonctionnaires, selon le type de collectivité

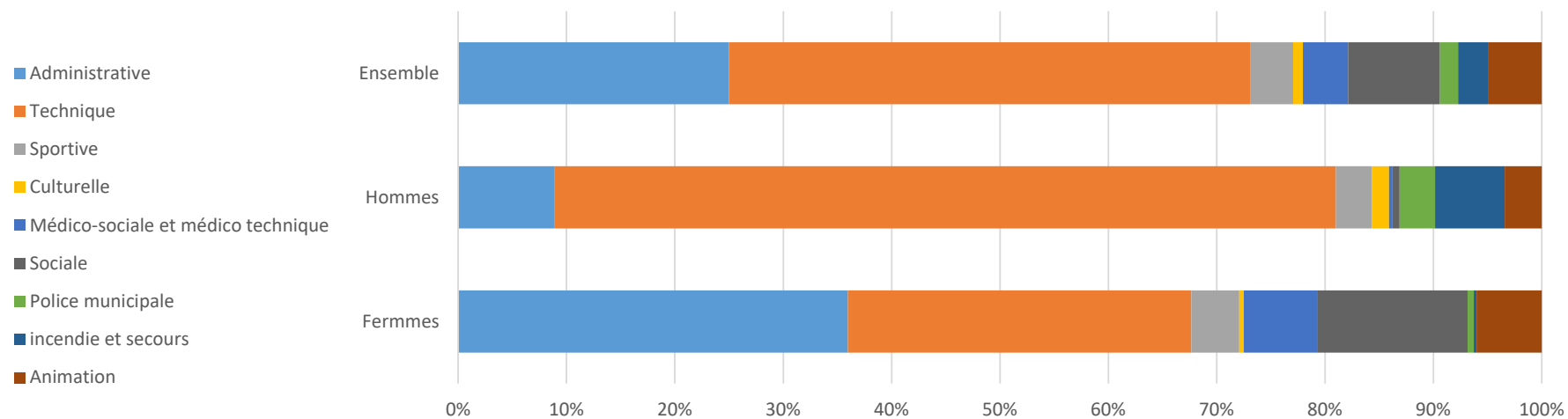
Type de collectivité	part de femmes
17.Régions	58%
16.Départements	65%
15.Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	66%
14.Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	67%
13.Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	62%
12.Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	63%
11.Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	62%
10.Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	62%
09.Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	60%
08.Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	63%
06.SDIS	16%
05.Métropoles et communautés urbaine	39%
04.Communes d'agglomération	54%
03.Communes de communes	64%
02.Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	54%
01.Autres	75%
Ensemble	59%

Sources : Bilans Sociaux 2019

Selon la filière, la répartition par sexe présente des différences sensibles. Une grande majorité des hommes travaillent dans la filière technique (72 %), et 10 % exercent dans les filières très masculines que sont la police municipale et incendie et secours (respectivement 79 % et 95 % d'hommes).

Plus de la moitié des femmes (57 %) travaillent dans les filières très féminines (>85 %) que sont les filières administrative, médico-technique et sociale et sociale. Près d'un tiers des femmes travaillent dans la filière technique (32 %), alors qu'elles n'en représentent que 39 % ; ce qui est dû au poids très important de cette filière sur l'ensemble des fonctionnaires (48 %).

Figure 4 : Répartition des fonctionnaires selon la filière



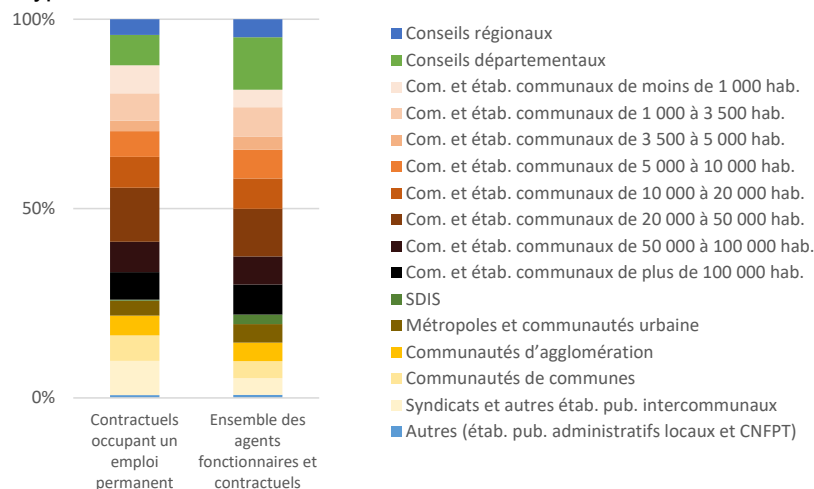
Sources : Bilans Sociaux 2019

LES CONTRACTUELS EN EMPLOI PERMANENT

En principe, les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires. Toutefois, par dérogation, la loi prévoit que les collectivités peuvent recruter des agents contractuels sur des emplois permanents dans certaines situations particulières. La loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 a élargi les cas de recours aux agents contractuels dans la fonction publique territoriale (*encadré*).

Au 31 décembre 2019, on estime à 275 000 le nombre de contractuels occupant un emploi permanent. 36 % des collectivités ont parmi leur personnel des contractuels qui occupent un emploi permanent, soit 58 % des collectivités ayant au moins un agent.

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

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

Les deux tiers des contractuels occupant un emploi permanent sont des femmes comme ce qui est observé pour l'ensemble des contractuels (cf. supra). Elles sont particulièrement nombreuses dans les communes de moins de 10 000 habitants, les communautés de communes et les départements où

elles représentent 70 % à 80 % des agents contractuels occupant un emploi permanent.

Encadré : Les motifs de recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents au 31/12/2019

Les agents assurant le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (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 (article 3-2 de la loi de 1984).

Les agents recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (1° de l'article 3-3 de la loi de 1984)

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

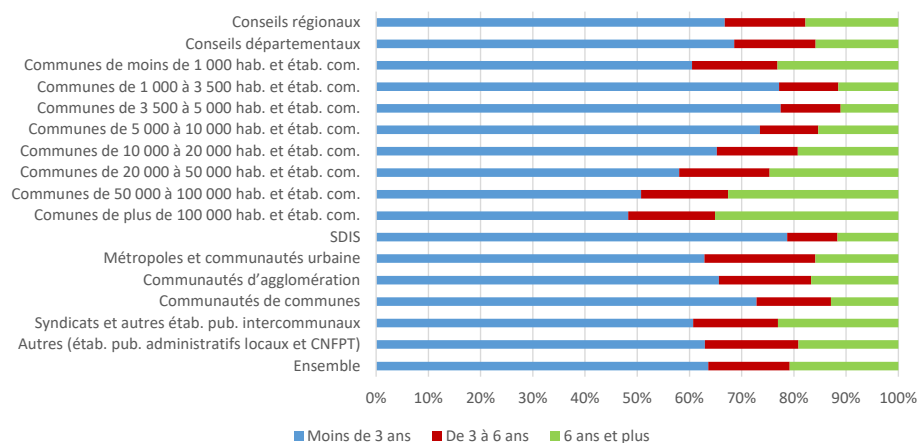
Les agents employés par des communes et groupements de communes à faible densité de population (3°, 4° et 5° de l'article 3-3 de la loi de 1984)

- 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 comprend les bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés (art.38), PACTE (article 38bis), emplois fonctionnels dans les très grandes collectivités (art.47), agent contractuels transférés (art 136), etc.

La plupart des contractuels occupant un emploi permanent ont moins de 3 ans d'ancienneté sur leur poste (64 % d'entre eux). Dans les communes de 1 000 à 5 000 habitants et leurs établissements communaux et dans les SDIS, plus des trois-quarts ont moins de 3 ans d'ancienneté. En revanche, dans les grandes communes et leurs établissements, les contractuels occupant un emploi permanent restent plus longtemps dans une même collectivité. Dans les communes de plus de 50 000 habitants et leurs établissements, 34 % des contractuels occupant un emploi permanent sont dans la collectivité depuis 6 ans ou plus, contre 21 % pour l'ensemble des collectivités.

Figure 2 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon leur ancienneté

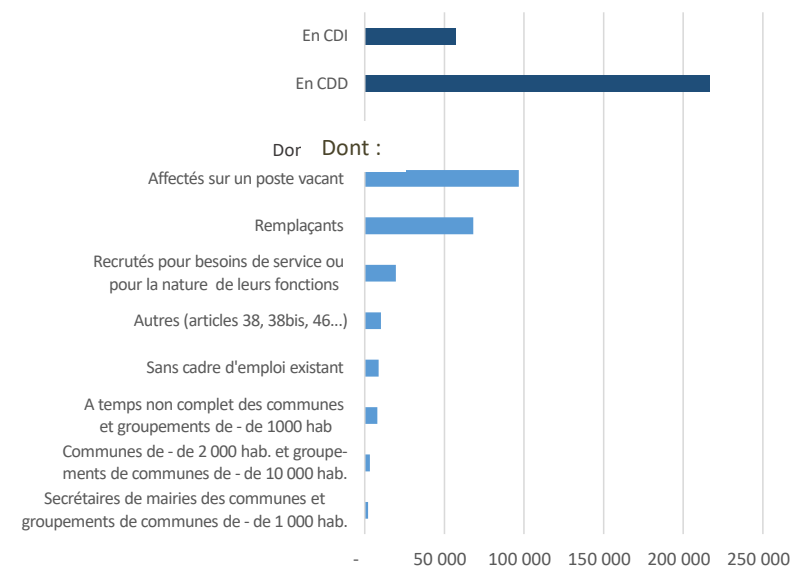


Sources : Bilans Sociaux 2019

21 % des contractuels occupant un emploi permanent sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et 79 % en contrat à durée déterminée (CDD). Les hommes occupent un peu plus souvent un CDI que les femmes (23 % contre 20 %).

Parmi les 217 000 contractuels occupant un emploi permanent en CDD, 45 % sont affectés sur des postes vacants dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. 31 % ont été affectés sur un poste en remplacement temporaire d'un agent titulaire au moment de leur recrutement. 9 % correspondent à des agents de catégorie A recrutés pour des fonctions spécifiques ou pour le besoin des services.

Figure 3 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon les motifs de recrutement



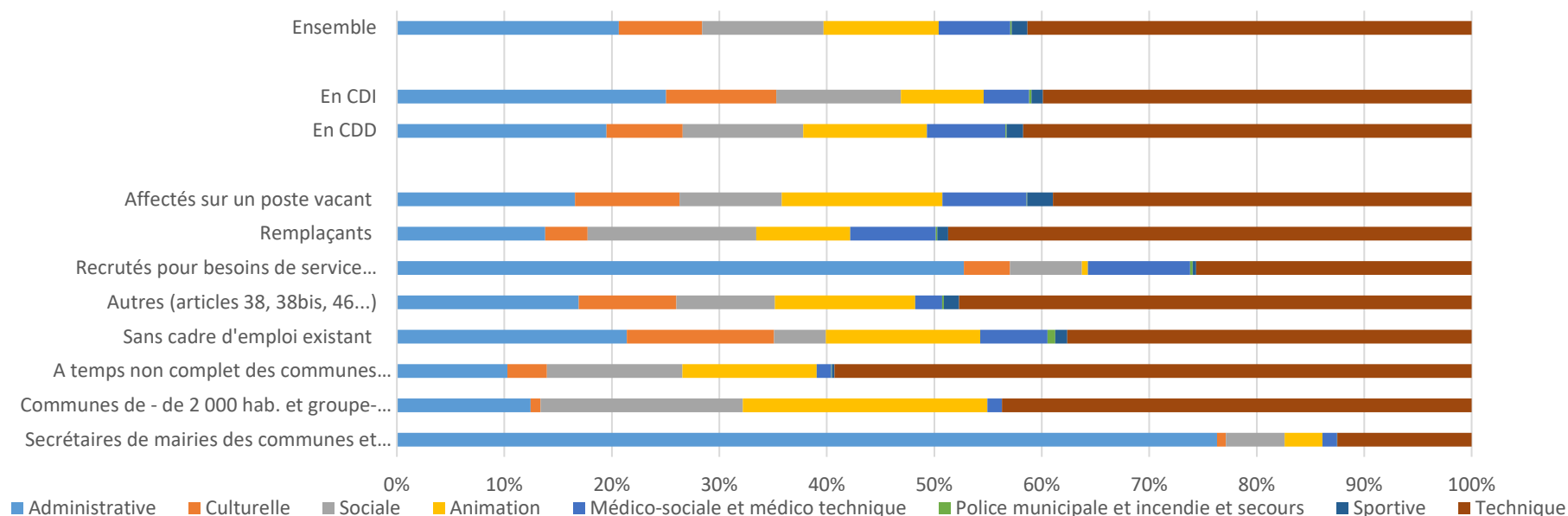
Sources : Bilans Sociaux 2019

Les contractuels occupant un emploi permanent travaillent majoritairement dans la filière technique (41 %), puis dans la filière administrative (21 %). Les filières « Sociale » et « Animation » regroupent chacune 11 % des effectifs de contractuels occupant un emploi permanent.

Les filières d'emploi diffèrent selon le type de contrat et les motifs de recrutements. Parmi les contractuels en CDI qui occupent un emploi permanent, 25 % travaillent dans la filière administrative, contre 20 % de ceux en CDD. Ils sont en revanche moins nombreux dans la filière animation : 8 % contre 12 % de ceux en CDD.

Parmi les contractuels qui occupent un emploi permanent en CDD, ceux recrutés pour besoin de service ou pour leurs fonctions en remplacement d'un personnel de catégorie A travaillent majoritairement dans la filière administrative. C'est également le cas des secrétaires de mairie des communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants. Ceux recrutés à temps non complet dans les communes et groupements de moins de 1 000 habitants travaillent majoritairement dans la filière technique (59 % contre 42 % pour l'ensemble des agents en CDD), alors que peu d'agents contractuels de la filière administrative sont concernés par ce mode de recrutement.

Figure 4 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon les filières d'emploi



Sources : Bilans Sociaux 2019

Figure 5 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon le type de collectivités, par type de contrat et de recrutement

	En CDI	En CDD	Décomposition des CDD							
			Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Sans cadre d'emploi existant	Recrutés pour besoins de service ou pour la nature de leurs fonctions	Secrétaires de mairies des communes et groupements de communes de - de 1 000 hab.	A temps non complet des communes et groupements de - de 1000 hab	Communes de - de 2 000 hab. et groupements de communes de - de 10 000 hab.	Autres (articles 38, 38bis, 46...)
Régions	12%	88%	43%	36%	2%	13%	0%	0%	0%	6%
Départements	12%	88%	32%	46%	2%	18%	0%	1%	0%	2%
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	32%	68%	21%	15%	4%	1%	11%	30%	8%	10%
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	19%	81%	41%	34%	4%	4%	1%	3%	5%	9%
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	13%	87%	46%	38%	4%	5%	0%	0%	0%	6%
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	17%	83%	45%	42%	4%	4%	1%	0%	0%	3%
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	15%	85%	39%	50%	4%	4%	0%	1%	0%	3%
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	17%	83%	30%	57%	4%	5%	0%	1%	0%	3%
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	25%	75%	26%	65%	2%	5%	0%	0%	0%	1%
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	22%	78%	33%	48%	4%	6%	0%	0%	0%	9%
SDIS	11%	89%	39%	34%	4%	21%	0%	0%	0%	2%
Métropoles et communautés urbaines	18%	82%	23%	47%	5%	23%	0%	0%	0%	2%
Communautés d'agglomération	20%	80%	25%	53%	3%	16%	0%	1%	0%	2%
Communautés de communes	26%	74%	23%	43%	6%	10%	0%	10%	2%	5%
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	34%	66%	20%	30%	9%	18%	1%	8%	5%	9%
Autres	24%	76%	25%	27%	6%	41%	0%	0%	0%	2%
Ensemble	21%	79%	31%	45%	4%	9%	1%	4%	1%	5%

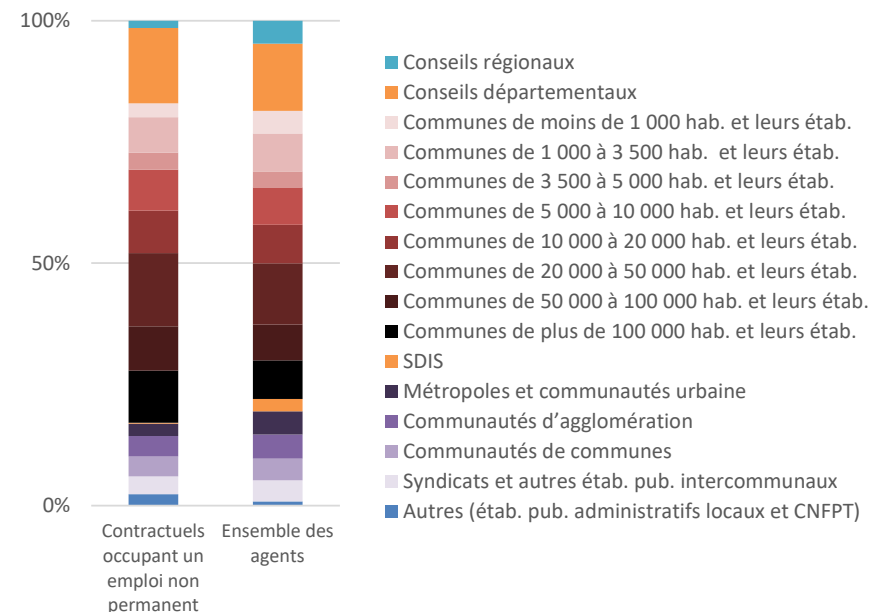
Sources : Bilans Sociaux 2019

LES CONTRACTUELS EN EMPLOI NON PERMANENT

Au 31 décembre 2019, on estime à 313 000 le nombre de contractuels occupant un emploi non permanent. Il peut s'agir de vacataires, d'assistants familiaux, d'emplois aidés, ou encore de personnels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité (*encadré*).

Au total, parmi les 70 800 collectivités du champ de l'enquête, 16 400, soit 23 % des collectivités ont parmi leur personnel des contractuels qui occupent un emploi non permanent. Elles représentent 37 % des collectivités ayant au moins un agent.

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

Les contractuels occupant un emploi non permanent sont souvent recrutés dans les communes de 20 000 habitants et plus et leurs établissements. Ils sont également plus présents en moyenne dans les Conseils départementaux. Au contraire, ils sont moins présents dans les Conseils régionaux, les SDIS, les EPCI à fiscalité propre et les groupements.

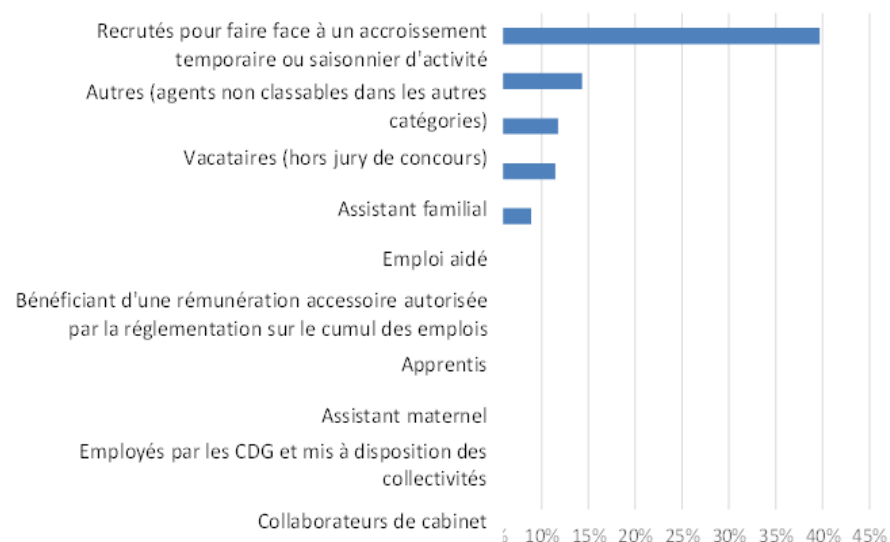
Parmi les contractuels occupant un emploi non permanent, 40 % ont été recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité. 12 % sont des vacataires, 11% des assistants familiaux et 9 % des emplois aidés.

Encadré : Les motifs de recrutement des agents contractuels sur des emplois non permanents au 31/12/2019

- les collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)
- les assistants maternels
- les assistants familiaux (arrêté du 10 juillet 2008, agréé d'avenant n° 305 du 20 mars 2007 relatif aux assistants familiaux, travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé)
- les accueillants familiaux (article 57 de la loi DALO du 5 mars 2007 ; décret d'application n° 2010-928 du 3 août 2010)
- les agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)
- les personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé
- les contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (concernent uniquement les CDG)
- les apprentis
- les personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois
- les vacataires, hors jury de concours
- autres (agents non classables dans les catégories précédentes) : par exemple, les intermittents du spectacle, etc.

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

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

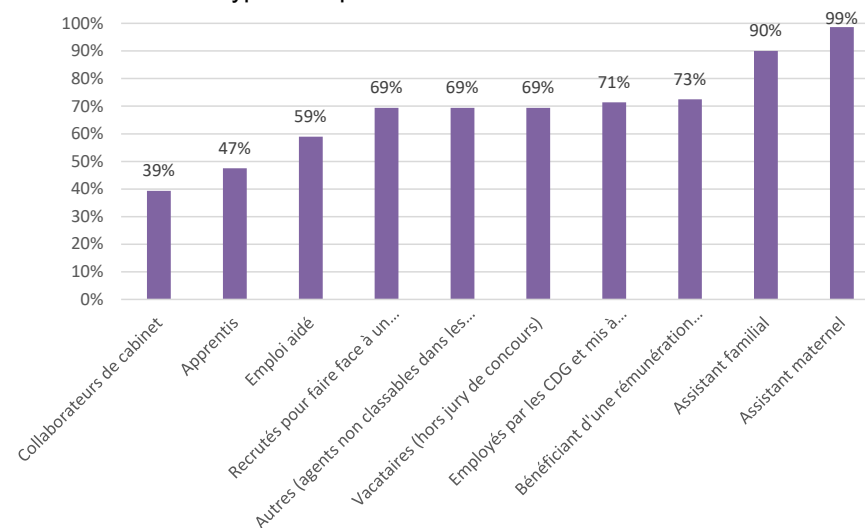


Sources : Bilans Sociaux 2019

Les différents types de personnels ne se trouvent pas dans les mêmes types de collectivités. La quasi-totalité des assistants familiaux sont recrutés par les Conseils départementaux, tandis que les deux tiers des vacataires sont recrutés par les communes de plus de 20 000 habitants. Les bénéficiaires de contrats aidés sont surtout à plus des deux tiers recrutés dans les communes de moins de 20 000 habitants.

Les femmes constituent 71 % des personnels occupant un emploi non permanent. Elles représentent la quasi-totalité des assistants familiaux (90 %) et des assistants maternels (99 %). Elles forment 73 % des contractuels bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois et 71 % des contractuels employés par les centres de gestions et mis à disposition des collectivités. Elles sont moins nombreuses parmi les apprentis (47 % sont des femmes) et parmi les collaborateurs de cabinet (39 % sont des femmes).

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

Note : les effectifs des accueillants familiaux étant quasi-nuls, ils sont exclus de ce graphique

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

	Collaborateurs de cabinet	Assistants maternels	Assistants familiaux	Recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	Ayant bénéficié d'un emploi aidé	Employés par les CDG et mis à disposition des collectivités	Apprentis	Bénéficiaire d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	Autres cas (agents non classables dans les catégories précédentes)	Vacataires (hors jury de concours)
Régions	5%	0%	12%	52%	3%	0%	18%	1%	6%	2%
Départements	1%	1%	71%	11%	4%	0%	4%	0%	4%	4%
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	0%	0%	0%	49%	23%	0%	2%	2%	21%	2%
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	0%	0%	0%	59%	17%	0%	4%	2%	15%	3%
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	0%	1%	0%	61%	11%	0%	5%	3%	16%	4%
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	1%	2%	0%	59%	12%	0%	4%	4%	13%	6%
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	1%	6%	0%	53%	11%	0%	3%	7%	11%	8%
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	1%	6%	0%	35%	8%	0%	3%	9%	19%	19%
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	1%	4%	1%	24%	9%	0%	3%	12%	17%	30%
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	1%	3%	0%	35%	8%	0%	3%	5%	22%	24%
SDIS	0%	0%	0%	53%	8%	0%	19%	0%	13%	7%
Métropoles et communautés urbaines	2%	0%	3%	38%	5%	0%	12%	2%	13%	24%
Communautés d'agglomération	2%	3%	0%	55%	7%	0%	5%	3%	18%	7%
Communautés de communes	0%	2%	0%	64%	12%	0%	4%	2%	12%	3%
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	0%	3%	0%	57%	8%	0%	3%	5%	17%	8%
Autres	0%	0%	0%	15%	1%	65%	1%	1%	14%	3%
Ensemble	1%	3%	11%	40%	9%	2%	4%	5%	14%	12%

Sources : Bilans Sociaux 2019

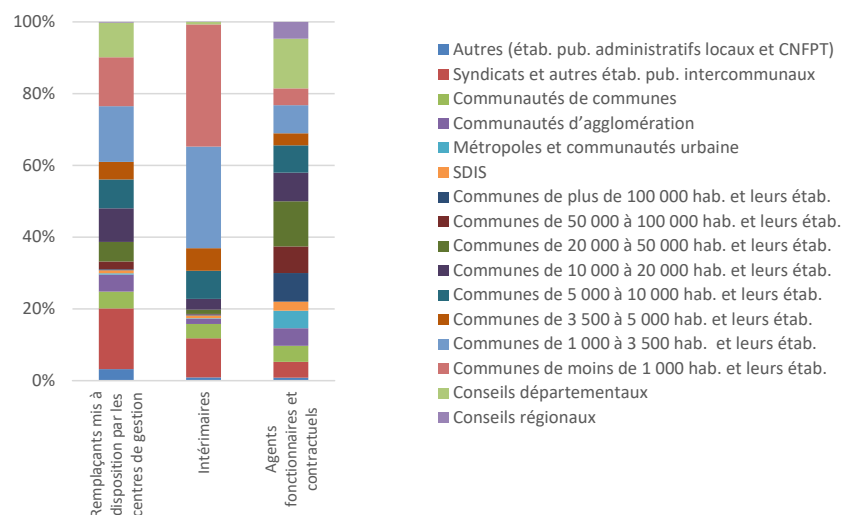
Note : les effectifs des accueillants familiaux étant quasi-nuls, ils sont exclus de ce tableau

LE PERSONNEL TEMPORAIRE

Au 31 décembre 2019, on compte environ 12 500 agents présents temporairement dans les collectivités : 10 000 sont des personnels remplaçants mis à disposition des collectivités par les centres de gestion et 2 500 sont des personnels employés par intérim.

Le personnel temporaire se trouve majoritairement dans les communes de moins de 3 500 habitants et leurs établissements. C'est le cas en particulier du personnel intérimaire dont plus de 60 % des agents travaillent dans ces petites communes. Les agents temporaires travaillent aussi fréquemment dans les syndicats et autres établissements publics intercommunaux.

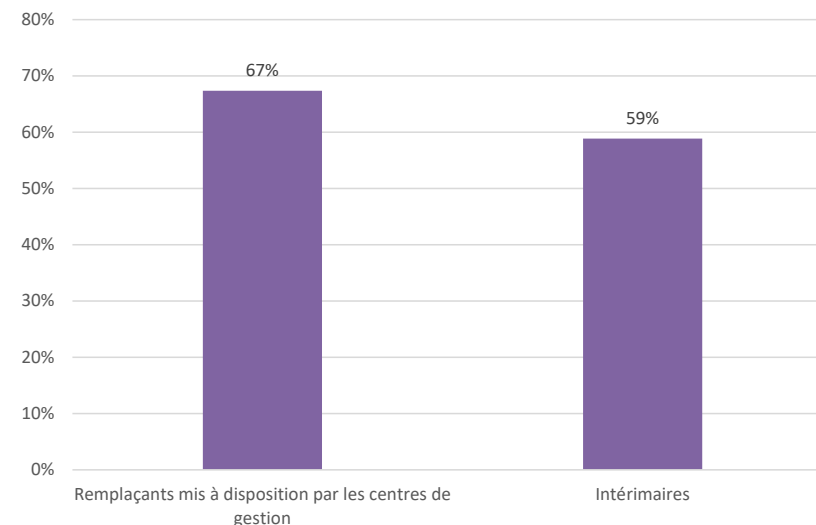
Figure 1 : Répartition du personnel temporaire selon le type de collectivité



Sources : Bilans Sociaux 2019

La part de femmes parmi le personnel remplaçant mis à disposition par les centres de gestion est globalement comparable à celle observée parmi les contractuels (respectivement 67 % et 66 %). Les intérimaires, en revanche, forment une population nettement moins féminine avec 59 % de femmes.

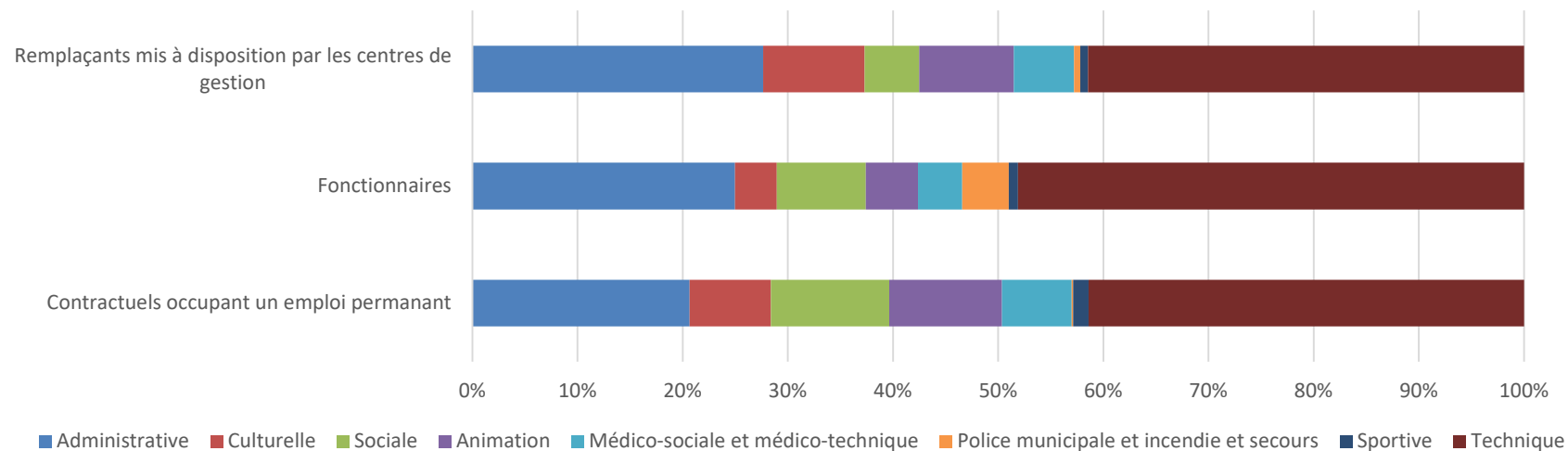
Figure 2 : Part de femmes parmi le personnel temporaire selon le type de recrutement



Sources : Bilans Sociaux 2019

Les remplaçants mis à disposition des collectivités par les centres de gestion travaillent un peu plus souvent dans la filière administrative (28 % contre 25 % des fonctionnaires et 21 % des contractuels occupant un emploi permanent, ce qui est lié à la forte présence de cette filière d'emploi dans les petites collectivités (cf. supra). Les remplaçants travaillent un peu plus souvent dans la filière culturelle et un peu moins souvent dans la filière sociale que les autres agents occupant un emploi permanent.

Figure 3 : Répartition des personnels remplaçants mis à disposition des collectivités par les centres de gestion selon les filières d'emploi



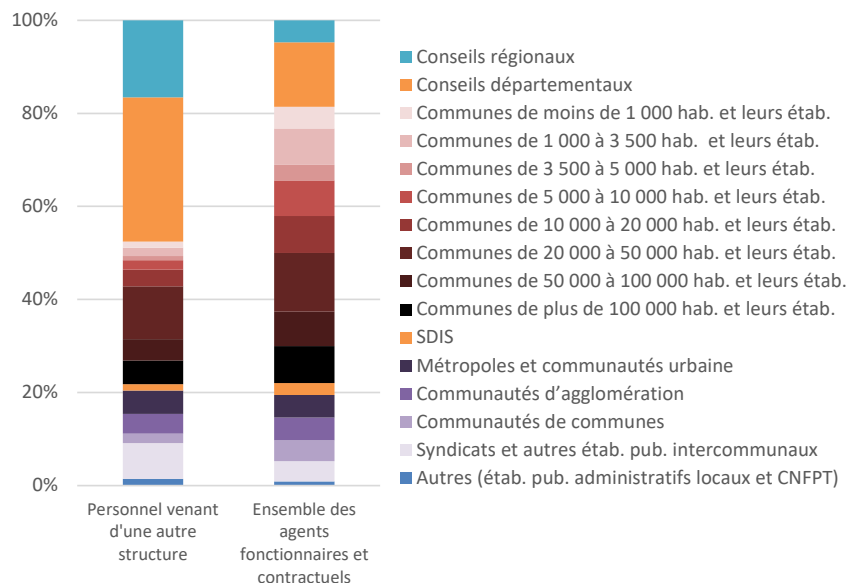
Sources : Bilans Sociaux 2019

LE PERSONNEL VENANT D'AUTRES STRUCTURES

Au 31 décembre 2019, 17 000 agents travaillant dans les collectivités viennent d'autres structures. Il peut s'agir d'agents fonctionnaires ayant été détachés d'autres collectivités ou d'autres versants de la fonction publique ou bien d'agents mis à disposition par d'autres structures. Ce total inclut aussi les fonctionnaires pris en charge par les centres de gestion ou par le CNFPT, suite à une suppression d'emploi ou à la fin d'un détachement par exemple.

Au total, 2 200 collectivités accueillent ces 17 000 agents, soit 5 % des collectivités ayant des emplois permanents. Ces personnels sont souvent recrutés par les Conseils régionaux et les Conseils départementaux. Près d'un sur deux est dans ce cas. On les trouve également dans les communes de 20 000 à 50 000 habitants et leurs établissements communaux et dans les syndicats et autres établissements publics communaux.

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



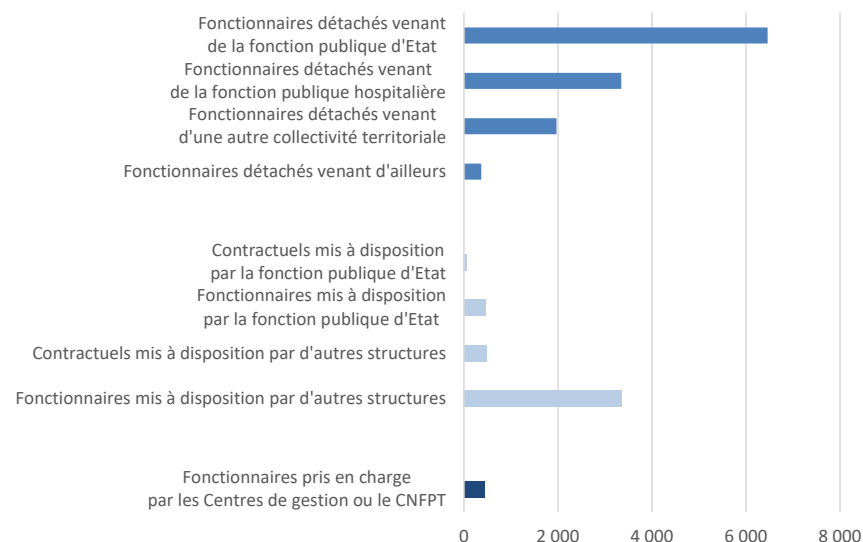
Sources : Bilans Sociaux 2019

La majorité des agents venant d'autres structures sont des fonctionnaires en détachement (12 000 agents) : 6 500 viennent de la fonction publique d'Etat, 3 500 de la fonction publique hospitalière et 2 000 sont détachés d'une autre collectivité.

On compte également 4 500 agents fonctionnaires et contractuels mis à disposition dans la collectivité et enfin environ 500 fonctionnaires pris en charge par les centres de gestion et le CNFPT.

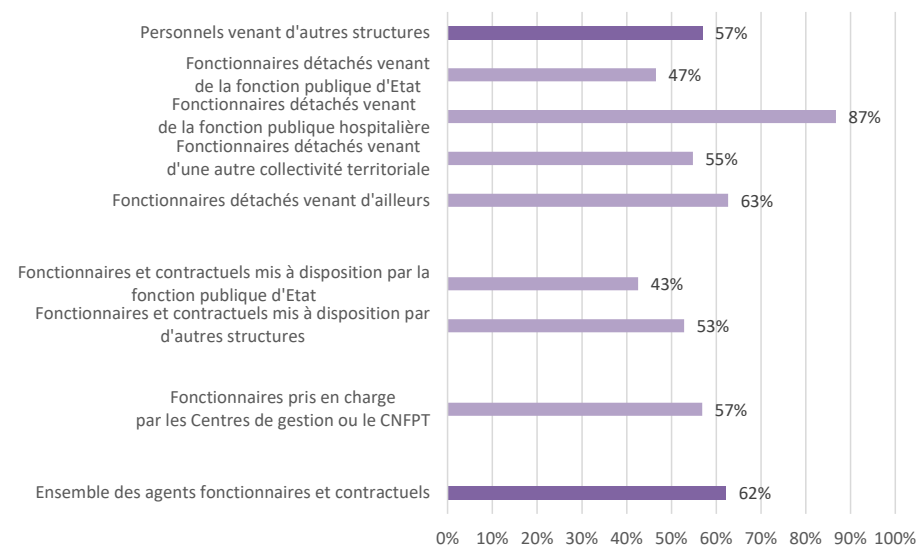
La majorité des personnels venant d'autres structures comptent donc dans les effectifs des agents territoriaux présentés précédemment. Seuls les agents mis à disposition par des structures autres que les collectivités territoriales viennent s'ajouter aux effectifs des fonctionnaires et contractuels territoriaux. On estime qu'ils sont entre 1 000 et 4 000 en 2019.

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

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



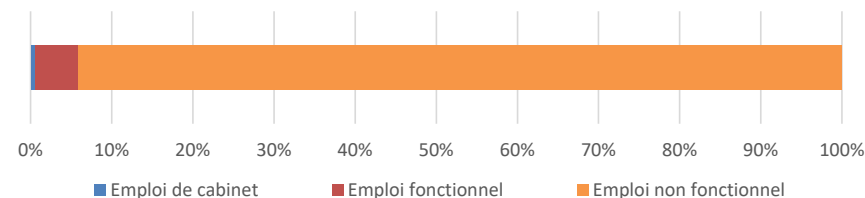
Sources : Bilans Sociaux 2019

Les femmes constituent 57 % des personnels venant d'une autre structure, ce qui est légèrement en deçà de leur part dans les effectifs territoriaux (62 %). Elles sont particulièrement nombreuses parmi le personnel détaché venant de la fonction publique hospitalière (87 % sont des femmes). Elles sont moins nombreuses parmi les fonctionnaires et contractuels venant de la fonction publique d'Etat.

Parmi les 12 000 agents détachés dans la fonction publique territoriale, la grande majorité se trouve sur des emplois classiques, c'est à dire hors emploi de cabinet ou emploi fonctionnel.

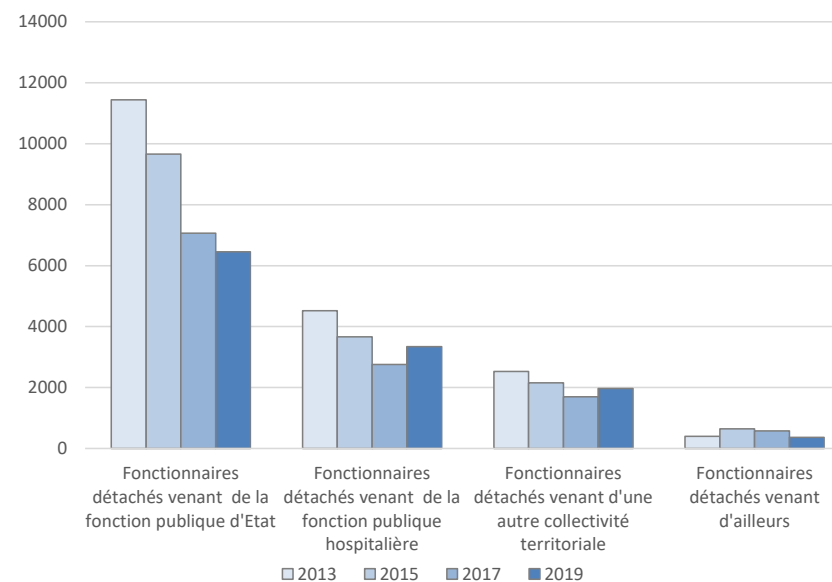
Ces agents détachés sont de moins en moins nombreux ; ils étaient 18 000 en 2013. Le recul est particulièrement visible pour les agents venant de la fonction publique d'état.

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

Figure 5 : Evolution du nombre de fonctionnaires détachés venant d'autres structures entre 2013 et 2019



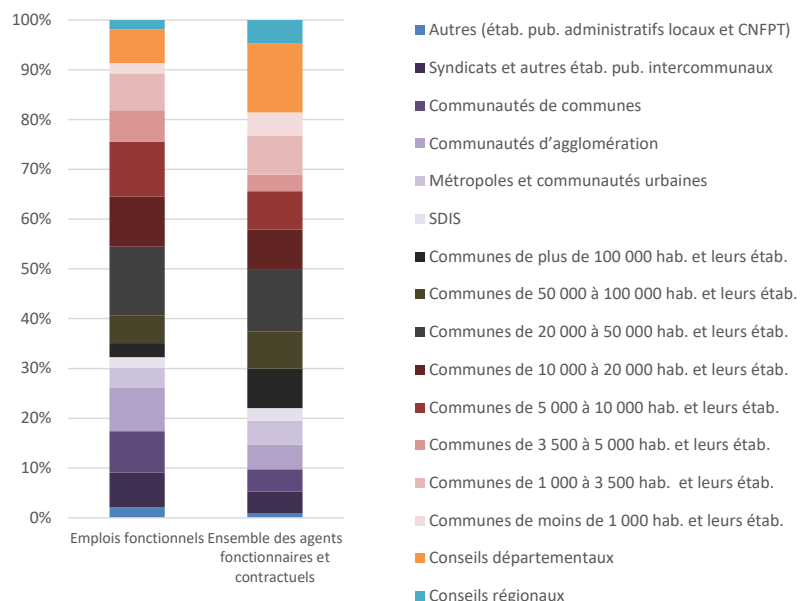
Sources : Bilans Sociaux 2013 à 2019

LES AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL

Au 31 décembre 2019, on dénombre 7 200 agents occupant un emploi fonctionnel (*encadré*) dans la fonction publique territoriale. Ces agents travaillent dans quelques 3 900 structures à des postes de direction. Seules 6 % des collectivités ont donc des emplois fonctionnels.

Parmi ces 7 200 emplois, 6 200 sont occupés par des fonctionnaires territoriaux de la collectivité ou venant d'une autre collectivité. 500 sont occupés par des contractuels recrutés directement pour occuper le poste. Enfin, 500 emplois fonctionnels sont occupés par des fonctionnaires des autres fonctions publiques par voie de détachement¹.

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

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

Encadré : les emplois fonctionnels

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

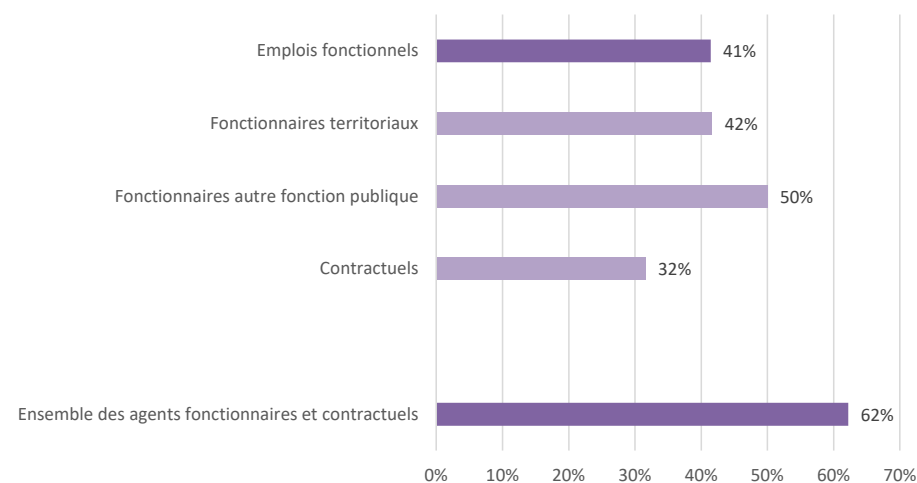
Ils peuvent être occupés par des fonctionnaires par voie de détachement ou par des contractuels en recrutement direct. L'occupation de ces emplois est temporaire.

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

Les emplois fonctionnels sont présents dans tous les types de collectivités. Ils se répartissent globalement comme les autres emplois occupés par les agents fonctionnaires et contractuels. Leur proportion est moins grande dans les plus grandes collectivités (Conseils régionaux, départementaux et communes de plus de 100 000 habitants et établissement) en raison d'un effet d'échelle : plus la collectivité est grande, moins les emplois fonctionnels représentent de personnel parmi la collectivité.

Les agents occupant des emplois fonctionnels sont plus souvent des hommes (41 % de femmes en 2019). Cette situation contraste avec l'ensemble des agents fonctionnaires et contractuels de la fonction publique territoriale qui est majoritairement féminin (62 %). Le personnel le plus féminisé est les fonctionnaires venant des autres fonctions publiques (50 % de femmes), puis les fonctionnaires de la fonction publique territoriale (42 %). Enfin, le personnel contractuel embauché sur des emplois fonctionnels est nettement moins féminisé (32 % de femmes).

Figure 2 : Part de femmes parmi les agents occupant un emploi fonctionnel et parmi l'ensemble des agents



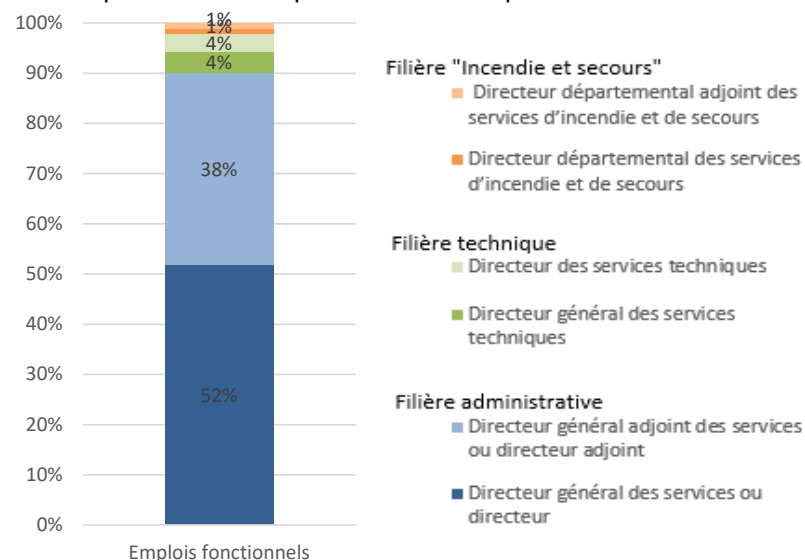
Sources : Bilans Sociaux 2019

Les emplois fonctionnels concernent exclusivement les filières « administrative », « technique » et « Incendie et secours ». En particulier 90 % des emplois se trouvent dans la filière administrative (Directeur général des services, directeur des services et directeurs adjoints), 8 % dans la filière technique (Directeur et directeur général des services techniques) et 2 % dans la filière « Incendie et secours ».

Comme pour l'ensemble des emplois de la fonction publique territoriale, les femmes sont plus présentes sur les emplois fonctionnels de la filière administrative où elles forment 43 % des personnels. Elles forment 22 % des agents occupant les emplois fonctionnels de la filière technique et moins de 1 % des agents occupant les emplois fonctionnels de la filière « Incendie et secours ».

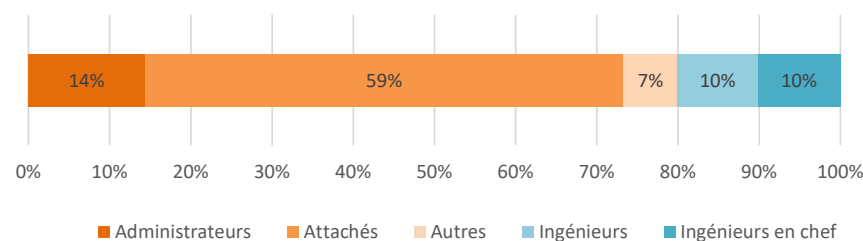
Parmi les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel dans la fonction publique territoriale, plus de la moitié ont un grade d'attaché dans leur administration d'origine.

Figure 3 : Répartition des emplois fonctionnels par fonction



Sources : Bilans Sociaux 2019

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

B – Les mouvements de personnels

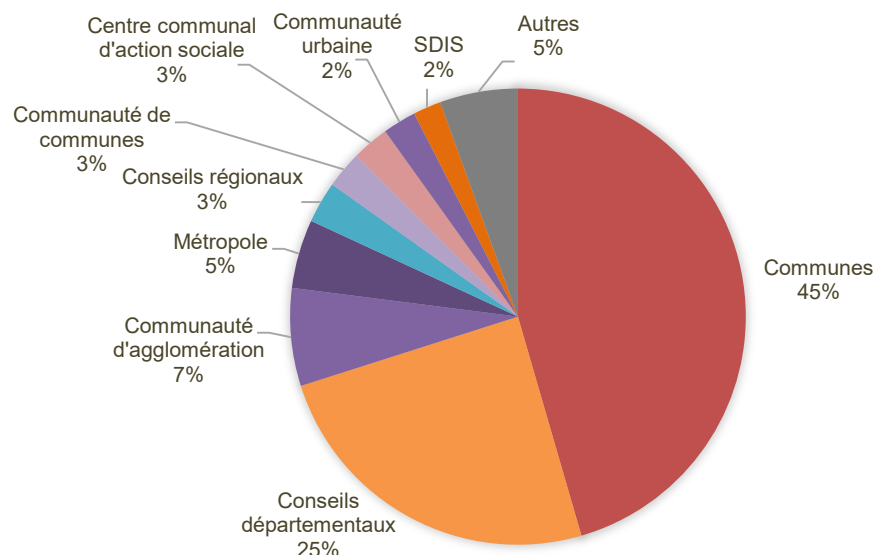
LES AGENTS DETACHES OU MIS A DISPOSITION

Au 31 décembre 2019, 3 900 structures, soit 9 % des collectivités ayant du personnel fonctionnaire ou contractuel occupant un emploi permanent, avaient au moins un agent détaché ou mis à disposition hors de la collectivité parmi leurs agents recrutés sur un emploi permanent.

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

Au total, 33 000 agents sont concernés au 31 décembre 2019, soit un peu moins de 2 % des agents occupant un emploi permanent.

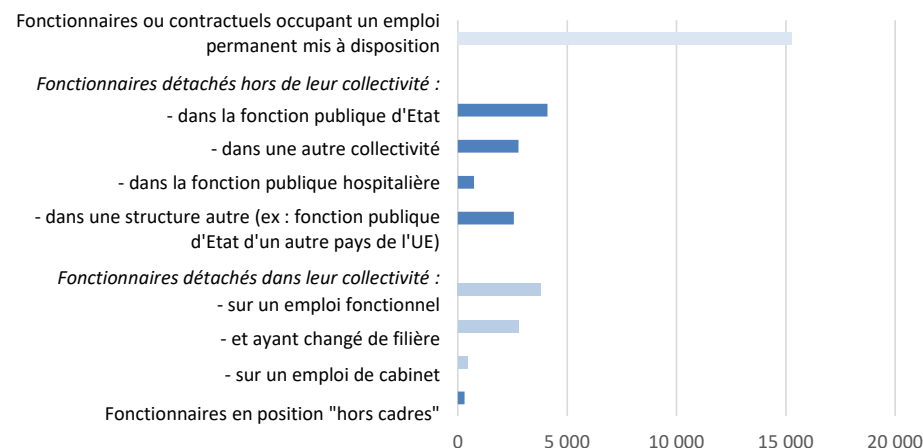
Figure 1 : Répartition des agents détachés ou mis à disposition



Sources : Bilans Sociaux 2019

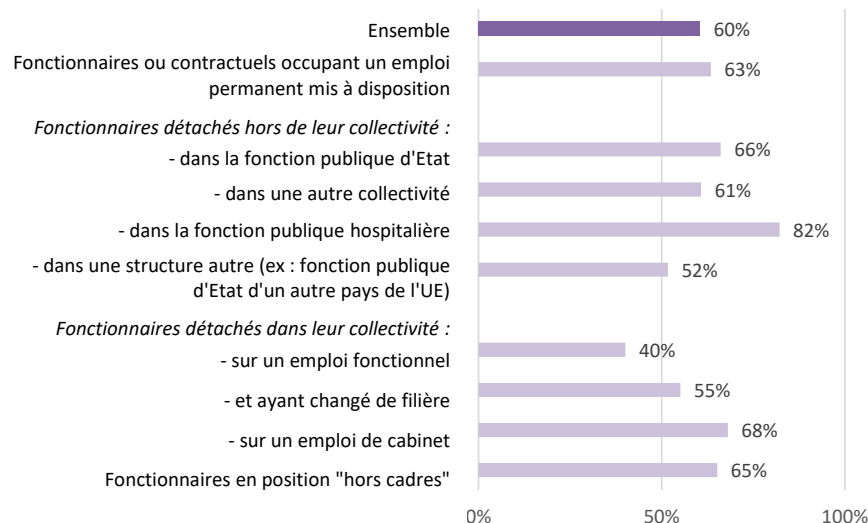
Les Conseils départementaux recourent particulièrement aux détachements et à la mise à disposition de leurs agents : 25 % des agents détachés ou mis à disposition dans la fonction publique territoriale viennent des Conseils départementaux alors que ceux-ci regroupent seulement 14 % de l'ensemble du personnel en emploi permanent des collectivités. Par ailleurs, une grande partie des agents détachés ou mis à disposition viennent des communes (45 %) mais ces dernières sont plutôt moins concernées que la moyenne puisqu'elles regroupent 58 % du personnel en emploi permanent. Enfin si on considère la proportion d'agents en détachement ou mise à disposition parmi le total des agents d'un type de collectivité ou d'établissement, ce sont les communautés urbaines qui en ont la plus forte proportion (5 % des agents).

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

Dans la fonction publique territoriale, les détachements sont un peu plus fréquents que les mises à disposition d'agents. Ces dernières sont au nombre de 15 000. D'autre part, les détachements de fonctionnaires hors des collectivités concernent 10 000 agents tandis que les détachements au sein de la collectivité concernent 7 000 agents. De plus, environ 300 fonctionnaires détachés sont en position « Hors cadres ».

La part de femmes parmi les agents mis à disposition ou en détachement est proche de celle des agents occupant un emploi permanent (60 % contre 61 % de femmes pour ces derniers). Elles sont particulièrement nombreuses parmi les agents détachés dans la fonction publique hospitalière (82 %). Elles forment également 68 % des agents détachés sur un emploi de cabinet. Elles sont moins fréquemment détachées sur des emplois fonctionnels que les hommes.

Entre 2013 et 2019, le nombre total d'agents mis à disposition fluctue autour de 15 000 sans qu'une tendance à la hausse ou à la baisse ne puisse être dégagée. Le nombre d'agents détachés fluctue autour de 17 000 depuis 2015, en baisse par rapport à 2013.

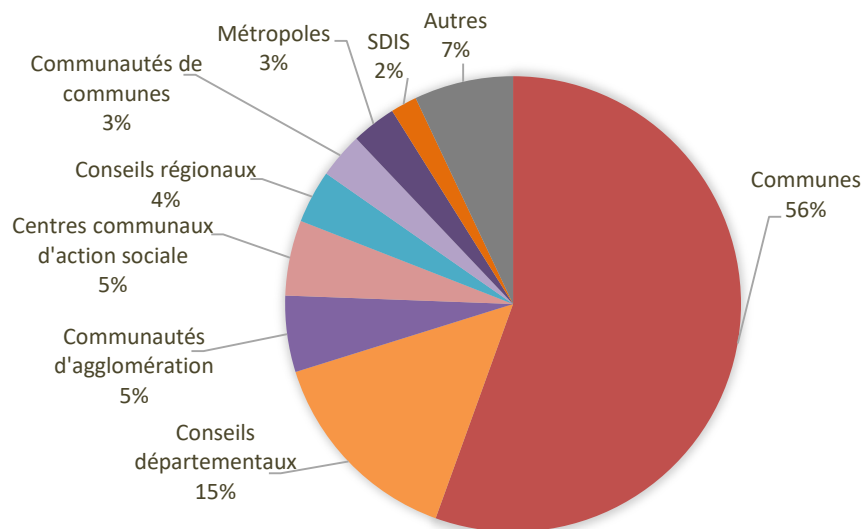
LES AGENTS EN DISPONIBILITE, CONGE PARENTAL OU CONGE SPECIAL

Au 31 décembre 2019, 6 600 structures, soit 15 % des structures ayant du personnel fonctionnaire ou contractuel occupant un emploi permanent, avaient au moins un agent en disponibilité, en congé parental ou encore en congé spécial, parmi leurs agents recrutés sur un emploi permanent.

55 000 agents sont concernés par ces positions particulières au 31 décembre 2019, soit 3 % des agents occupant un emploi permanent.

Ces agents dépendent pour la plupart des communes (56 %) puis des Conseils départementaux (15 %) ce qui est conforme à la répartition de l'ensemble du personnel en emploi permanent parmi les types de collectivités.

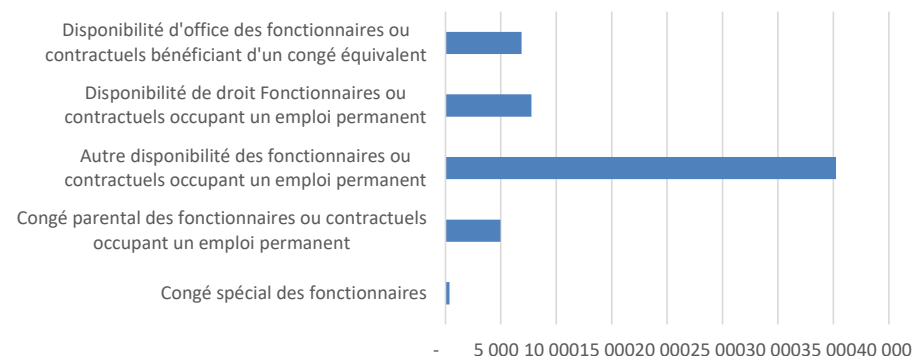
Figure 1 : Répartition des agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial selon leur structure d'appartenance



Sources : Bilans Sociaux 2019

La position la plus fréquente est la disponibilité qui concerne près de 50 000 agents, regroupant les disponibilités d'office pour raisons de santé, les disponibilités de droit (adoption, élever un enfant...) et les autres disponibilités (convenance personnelle, création d'entreprise...). Ensuite, le congé parental concerne un peu moins de 5 000 agents permanents et les agents en congés spécial sont près de 400 au 31 décembre 2019.

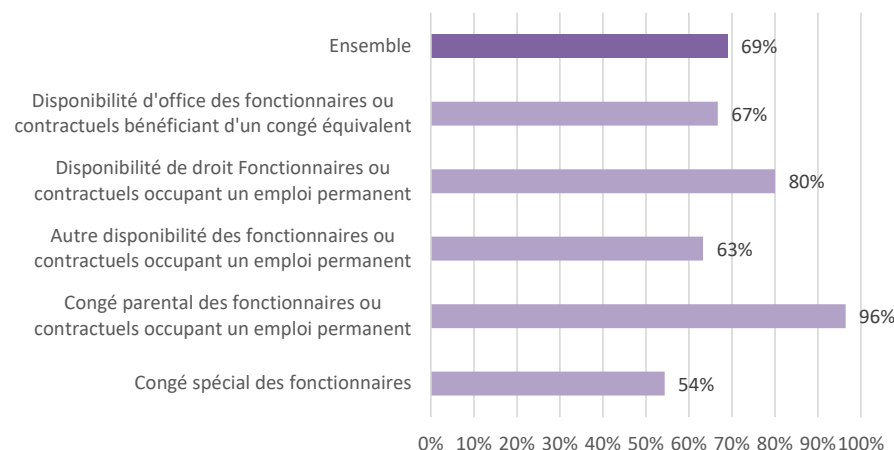
Figure 2 : Nombre d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial



Sources : Bilans Sociaux 2019

La part de femmes parmi les agents en disponibilité, en congé parental ou en congé spécial s'élève à 69 % alors qu'elles représentent 61 % des agents occupant un emploi permanent. 96 % des agents en congé parental sont des femmes. Elles sont aussi très majoritaires parmi les agents en disponibilité de droit (80 %).

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

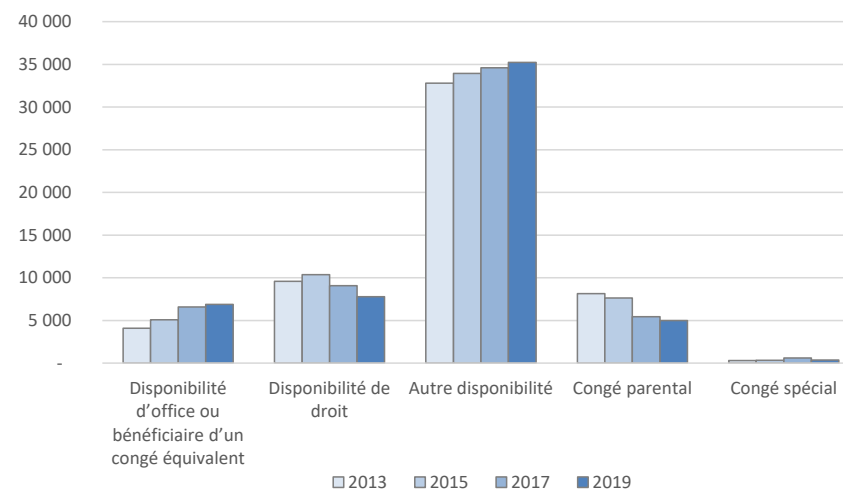


Sources : Bilans Sociaux 2019

Entre 2013 et 2019, le nombre total d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial fluctue autour de 55 000 agents.

Les disponibilités d'office concernent de plus en plus d'agents (de 4 000 en 2013 à 6 900 en 2019). En revanche les disponibilités de droit se raréfient depuis 2015 (10 500 à 7 700 en 2019).

Figure 4 : Nombre d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial par motif entre 2013 et 2019



Sources : Bilans Sociaux 2013 à 2019

Les autres types de disponibilité (convenance personnelle, recherches d'intérêt général, création/reprises d'entreprises) progressent en passant de moins de 33 000 agents en 2013 à plus de 35 000 en 2019.

Les congés parentaux ont nettement diminué, passant de plus de 8 000 agents concernés en 2013 à moins de 5 000 en 2019.

LES MOTIFS D'ARRIVEE

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

En 2019, moins de 50 % des arrivées d'agents sur emploi permanent correspond à une arrivée de contractuel¹ (47,8 %). Cette proportion est en hausse par rapport à 2017 (44,7 %). Les ratios de contractuels engagés sont inférieurs à 10 % dans les filières incendie et secours (6,4 %) et police municipale (1,9 %) et supérieurs aux deux tiers pour les filières animations (67,2 %) et sportives (71,7 %) ; les autres filières sont entre 42 % et 57 %.

Figure 1 : Part des différentes modalités d'arrivée, par catégorie hiérarchique et filière d'emplois

en (%)	Fonctionnaire									Part des contractuels sur le recrutement des emplois permanents
	Recrutement direct	Concours	Article 38	Intégration directe	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Retour d'agents en positions particulières	
Catégorie										
Catégorie A	6,3	17,8	0,5	3,1	45,3	14,0	8,0	4,4	0,7	53,5
Catégorie B	9,9	14,1	0,8	5,3	48,2	8,4	5,5	7,4	0,4	55,0
Catégorie C	49,9	5,1	0,4	9,6	19,4	3,3	5,7	5,9	0,6	45,3
Filière d'emploi										
Administrative	30,2	4,9	0,5	8,2	39,6	5,6	5,9	4,2	0,8	42,7
Technique	53,7	2,2	0,4	9,2	18,9	3,0	5,3	6,8	0,5	46,1
Culturelle	26,7	22,0	0,4	7,1	27,1	3,0	7,0	6,2	0,6	57,2
Sportive	15,6	10,6	0,2	6,7	39,5	3,9	10,0	13,1	0,4	71,7
Médico-sociale et technique	9,3	19,8	0,3	5,3	20,8	25,4	10,5	8,1	0,5	52,8
Sociale	26,0	17,0	0,4	8,6	21,9	6,5	9,7	8,9	1,0	52,4
Police municipale	13,0	9,0	0,3	4,2	56,3	14,9	1,5	0,7	0,1	1,9
Incendie et secours	6,3	64,6	1,9	2,0	15,5	6,2	2,3	-	1,1	6,4
Animation	60,9	2,3	0,4	10,3	12,8	0,8	6,8	5,1	0,6	67,2
Ensemble	39,5	7,8	0,5	8,3	26,0	5,5	6,0	5,8	0,6	47,8

Sources : Bilans Sociaux 2019

Note de lecture : parmi les arrivées d'agents sur emploi permanent de catégorie hiérarchique A en 2019, 53,5 % sont des contractuels.

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

Les recrutements directs de fonctionnaires représentent 20,6 % des arrivées d'agents permanents en 2019, contre 18,7 % en 2017. Ils représentent 39,5 % des recrutements de fonctionnaires, mais ne sont la principale source de leur recrutement que dans les filières sociales, techniques et

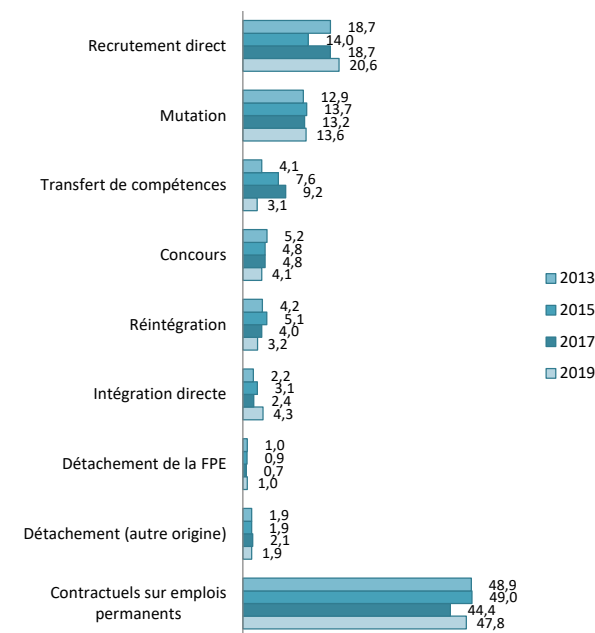
¹ Ne sont pas comptabilisés les recrutements des contractuels remplaçants, ni les réintégrations (contractuels non rémunérés pendant la période) et ni les retours (contractuels rémunérés pendant la période).

animations ; ce type de recrutement est d'ailleurs majoritaire dans les deux dernières citées.

La seconde source de recrutement de fonctionnaires est les mutations (26,0 %), qui est la première source de recrutement des autres filières à l'exception des filières médico-techniques et sociale dont c'est le détachement ; ainsi que de la filière incendie et secours dont c'est les concours.

La part de contractuels recrutés est majoritaire dans les catégories A (53,5 %) et B (55,0 %) et minoritaires dans les catégories C (45,3 %). Pour les fonctionnaires, la mutation est la principale source de recrutement des catégories A (45,3 %) et B (48,2 %), dont les filières les plus représentées sont police municipale (56,3 %), administrative (39,6 %) et sportives (39,5 %). Près d'un fonctionnaire sur deux de catégorie C est engagé via le recrutement direct, ce qui est aussi le cas dans les filières animations (60,9 %) et surtout techniques (53,7 %). En effet la filière technique comprend 48 % de tous les fonctionnaires et est constitué à 85 % d'agents de catégorie C.

Figure 2 : Répartition des principaux modes d'arrivées entre 2013 et 2019 (en %)



Sources : Bilans Sociaux 2013, 2015, 2017 et 2019

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

	Fonctionnaire												Part des contractuels sur le recrutement des emplois permanents
	Recrutement direct	...dont agents déjà présents comme contractuel sur emploi permanent	...dont agents déjà présents comme contractuel sur emploi non permanent	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	
Régions	57,6	34,5	14,7	5,1	2,8	0,2	1,3	16,3	8,0	10,0	0,8	0,8	43,1
Départements	38,4	17,2	7,6	12,5	9,1	0,7	2,1	24,3	11,7	9,5	0,2	0,6	36,9
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	38,0	9,4	7,1	2,1	1,2	1,6	31,6	21,2	2,3	1,6	0,8	0,8	61,9
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	37,1	13,3	9,9	2,4	1,8	0,9	23,4	28,0	4,2	1,7	1,5	0,8	56,4
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	34,2	12,1	11,1	2,8	1,4	0,3	20,7	29,5	4,4	3,1	4,4	0,5	49,3
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	41,1	19,5	12,1	3,3	2,1	0,4	15,3	30,0	4,2	3,2	2,0	0,4	45,5
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	42,9	19,6	9,7	4,6	2,8	0,3	11,7	25,2	4,0	3,9	6,8	0,6	48,6
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	46,9	31,0	7,3	6,3	4,7	0,4	3,4	26,4	5,7	8,2	2,0	0,7	53,6
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	48,6	30,0	8,8	6,8	4,9	0,1	1,8	25,8	4,9	10,4	0,2	1,4	47,7
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	47,8	20,8	13,4	9,6	6,1	0,4	1,3	21,5	5,8	12,3	0,8	0,6	45,9
Ensemble des communes et établissements communaux	43,3	21,6	9,8	5,1	3,5	0,5	11,1	26,1	4,7	6,1	2,4	0,7	51,2
SDIS	14,9	3,5	2,3	52,7	2,7	1,6	2,6	18,3	6,5	2,5	-	1,0	9,9
Métropoles et communautés urbaine	29,6	8,2	9,1	5,9	3,8	0,3	0,8	23,7	3,9	5,4	30,0	0,3	35,0
Communautés d'agglomération	32,2	14,9	9,6	8,0	6,2	0,3	4,8	33,8	2,8	5,4	12,4	0,3	41,8
Communautés de communes	32,1	13,5	10,2	3,1	2,4	0,1	11,7	28,9	3,6	1,9	18,1	0,5	54,9
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	36,7	11,6	7,4	5,0	3,8	0,4	13,2	28,7	3,7	1,6	10,2	0,4	60,5
Autres	15,1	4,2	3,1	8,4	6,4	0,8	5,1	51,4	11,3	7,3	0,4	0,2	42,9
Ensemble	39,5	18,6	9,3	7,8	4,3	0,5	8,3	26,0	5,5	6,0	5,8	0,6	47,8

Sources : Bilans Sociaux 2019

Note de lecture : dans les conseils régionaux, 58 % des fonctionnaires arrivés en 2019 l'ont été par des recrutements directs.

LES MOTIFS DE DÉPART

Les départs de fonctionnaires

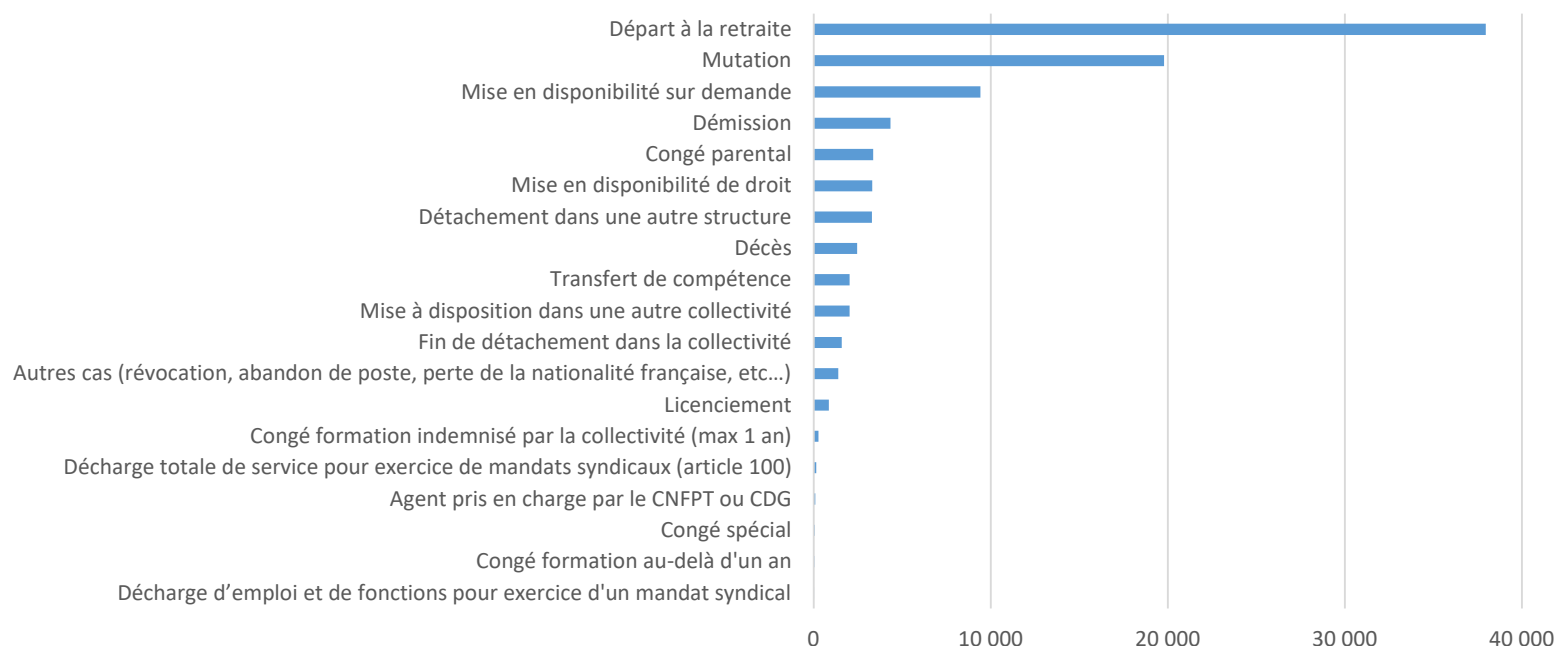
Au cours de l'année 2019, on estime que 93 000 fonctionnaires ont quitté la collectivité territoriale dans laquelle ils travaillaient. Les départs des collectivités sont majoritairement des départs à la retraite (41 %). Viennent ensuite les mutations (21 %), les disponibilités sur demande (10 %). Les démissions représentent environ 5 % des départs.

Parmi les fonctionnaires ayant quitté leur collectivité en 2019, les femmes sont légèrement surreprésentées (elles représentent 60,5 % des départs pour 59 % des agents).

De plus, les motifs de départs diffèrent légèrement entre les hommes et les femmes. Ces dernières quittent plus souvent les collectivités pour une disponibilité de droit ou sur demande (15 % des départs contre 12 % pour les hommes) ou pour un congé parental (6% des départs de femmes contre 0,5 % pour les hommes). En revanche, 43 % des départs des hommes sont liés à la retraite contre 39% des départs des femmes.

Les agents de catégorie A et B sont surreprésentés parmi ceux ayant quitté les collectivités ; ils forment 31 % des départs contre 24 % des agents. A l'inverse, les agents de catégorie C quittent moins souvent leur collectivité en raison d'une mutation (17 % contre 30,5 % pour les catégories A et B).

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2019 selon les motifs de départ



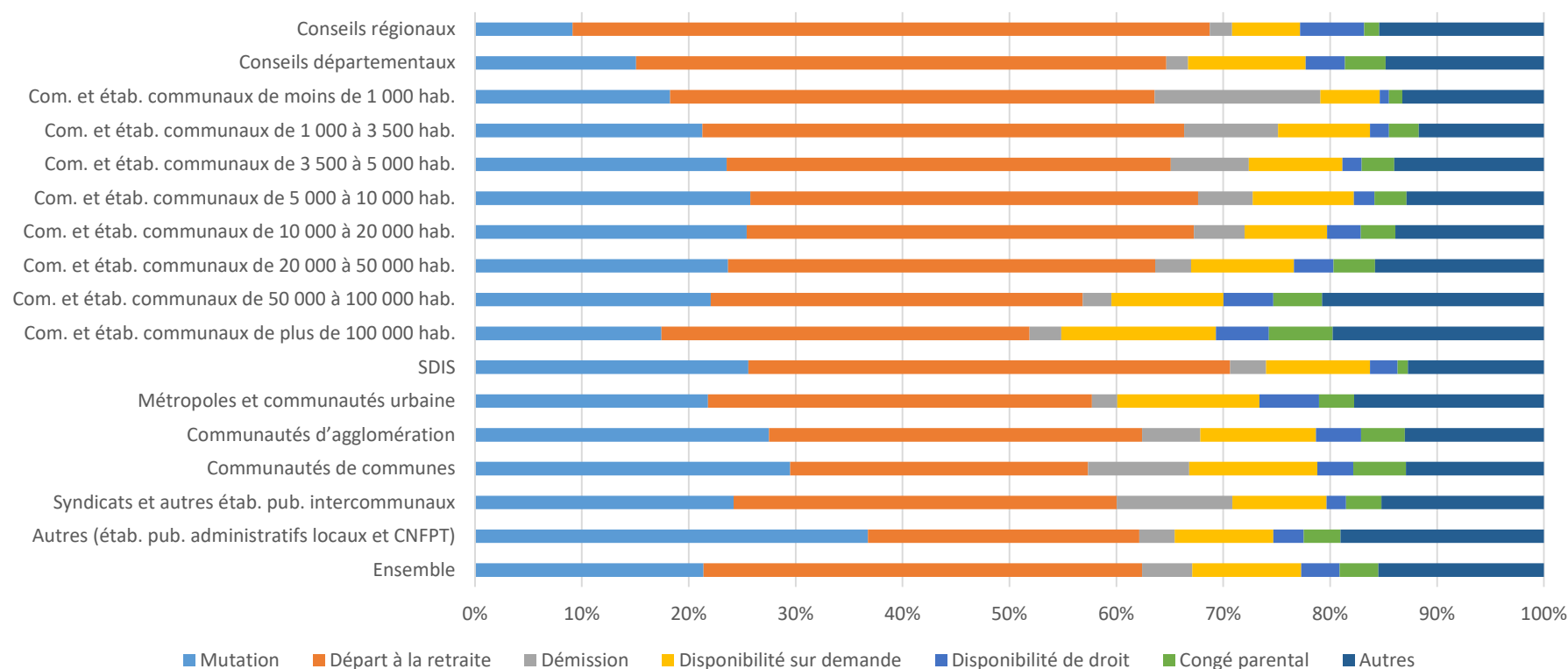
Sources : Bilans Sociaux 2019

En revanche, 44 % d'entre eux quittent leur collectivité pour un départ à la retraite (contre 35 % des catégories A et B) et 6 % dans le cadre d'une démission (contre 3% dans les autres catégories).

Les motifs de départ diffèrent également selon le type de collectivité. Les départs pour mutation sont les plus fréquents dans les communautés de communes et les autres établissements. Il s'agit des départs pour la retraite

pour les autres types de collectivités, qui est majoritaire dans les Conseils régionaux (60 % des départs) et dans les Conseils départementaux (50 % des départs). La part des départs pour démissions dépassent les 10 % uniquement dans les petites communes et établissements communaux de moins de 1 000 agents et dans les syndicats et autres établissements publics interdépartementaux.

Figure 2 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2019 selon les motifs de départ et le type de collectivité



Sources : Bilans Sociaux 2019

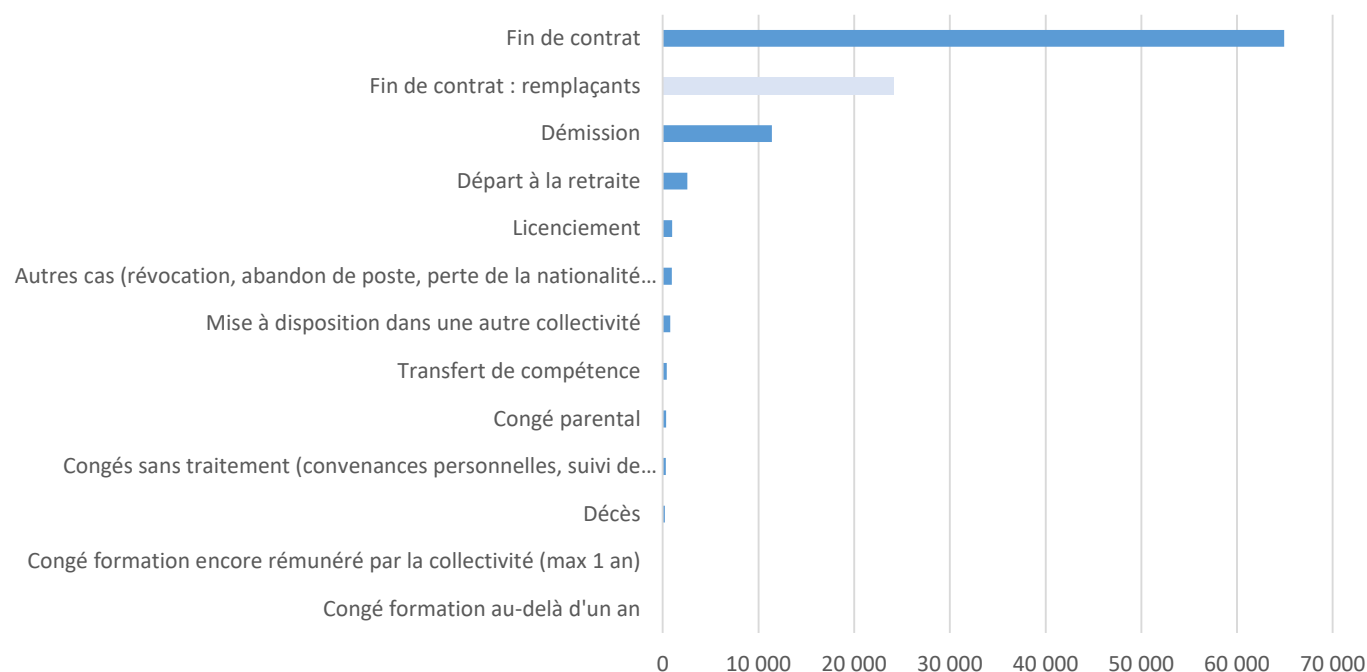
Les départs de contractuels occupant un emploi permanent

On compte environ 83 000 départs de contractuels occupant un emploi permanent en 2019. Ce nombre est relativement stable entre 2017 et 2019. La fin de contrat est le principal motif de départ des contractuels occupant un emploi permanent et concerne 65 000 agents (dont 25 000 remplaçants). Le motif suivant est la démission (11 500 agents). Les motifs de départs diffèrent peu selon le sexe de l'agent, sauf pour les fins de contrats en tant que remplaçants qui concernent 31 % des départs des femmes contre 25 %

des hommes. Contrairement à ce qui est observé pour les agents fonctionnaires, les agents de catégorie C sont surreprésentés parmi les départs (79 % des départs contre 72 % des agents). 84 % d'entre eux quittent la collectivité en raison d'une fin de contrat contre respectivement 72 % des catégories B et 52 % des catégories A qui quittent leur collectivité.

Contrairement à ce qui est observé pour les fonctionnaires, les démissions sont plus fréquentes parmi les catégories A (36 % des départs) et B (21 % des départs) que pour les catégories C (10 % des départs).

Figure 3 : Répartition des contractuels ayant quitté une collectivité en 2019 selon les motifs de départ

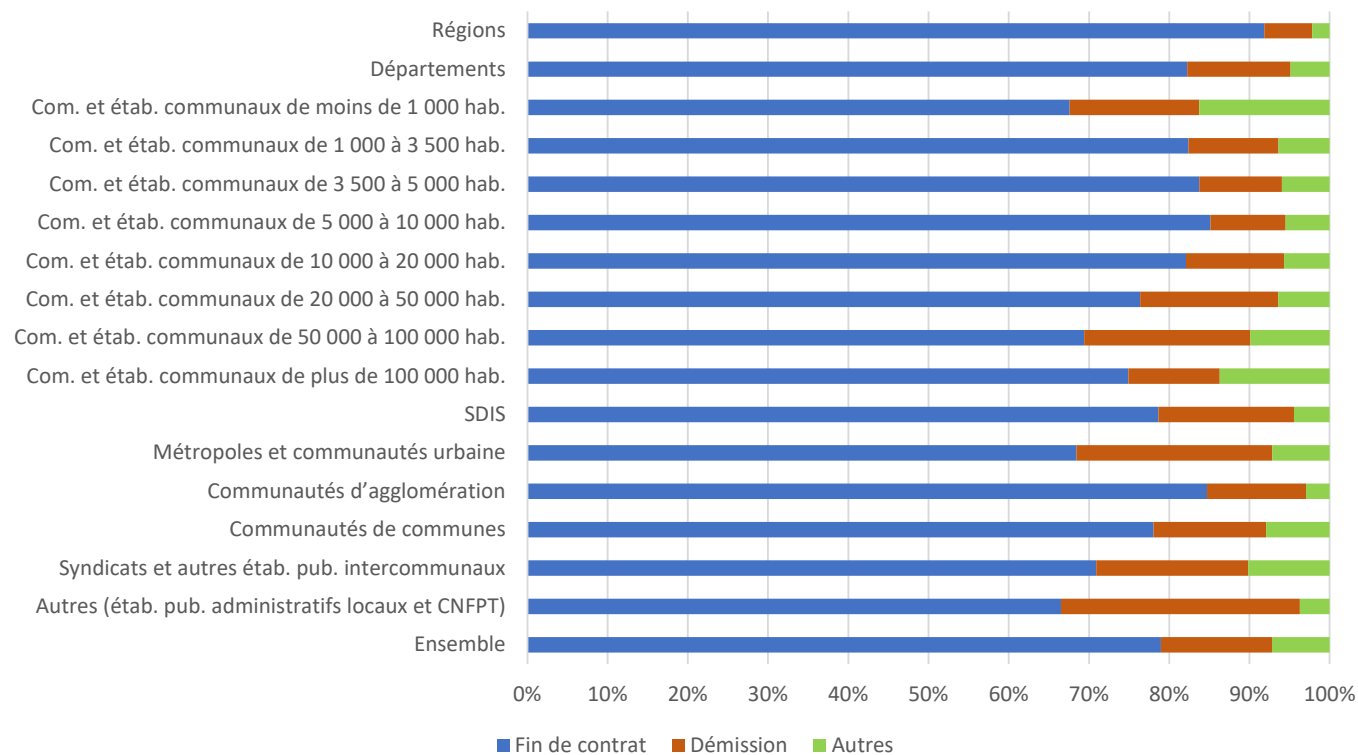


Sources : Bilans Sociaux 2019

Dans les Conseils régionaux, les départs de contractuels sont plus de neuf fois sur dix des fins de contrats. Dans les communautés d'agglomération les fins de contrats représentent 85 % des départs de contractuels occupant un emploi permanent. Comme pour les fonctionnaires, les démissions sont les

plus nombreuses dans les syndicats et autres établissements intercommunaux (30 % des départs de contractuels). Elles sont également fréquentes dans les SDIS (24 % des départs).

Figure 4 : Répartition des contractuels ayant quitté une collectivité en 2019 selon les motifs de départ et le type de collectivité



Sources : Bilans Sociaux 2019

TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

Avancements et promotions des fonctionnaires

Sur 100 fonctionnaires présents au 31 décembre 2019, plus de la moitié des agents ont bénéficié d'une évolution ou d'une promotion au cours de l'année 2019. Dans le détail, cela prend principalement la forme d'un avancement d'échelon (34,3 % des fonctionnaires), qui n'est plus un avancement en soi puisque depuis le plan PPCR les accélérations d'échelon ont été supprimées. Puis vient ensuite l'avancement de grade (8,6 %), dont la plus grande partie concerne la promotion au choix (7,4 %).

Figure 1 : Part au 31 décembre 2019 des fonctionnaires ayant bénéficié d'avancements, promotions ou concours au cours de l'année (en %)

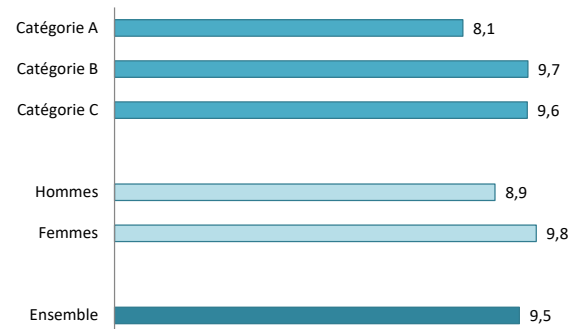
	Proportion au sein des fonctionnaires	Part des femmes au sein des bénéficiaires
Avancement d'échelon	34,3	59,4
Avancement de grade	8,6	60,4
Promotion interne au sein de la collectivité (choix)	7,4	61,7
Réussite à un concours ayant entraîné "une nomination stagiaire"	0,5	57,7
Réussite à un concours n'ayant pas entraîné "une nomination stagiaire"	0,1	53,0
Réussite à un examen professionnel de promotion interne	0,6	49,1
Total	51,5	59,8

Sources : Bilans Sociaux 2019

Les femmes (9,8 %) sont plus représentées que les hommes (8,9 %) dans tous les types d'avancements de grade.

Les agents de la catégorie B et C ont quasiment le même niveau d'avancement de grade pour 100 agents : respectivement 9,7 % et 9,8 %. Le niveau est moindre pour la catégorie A (8,1 %).

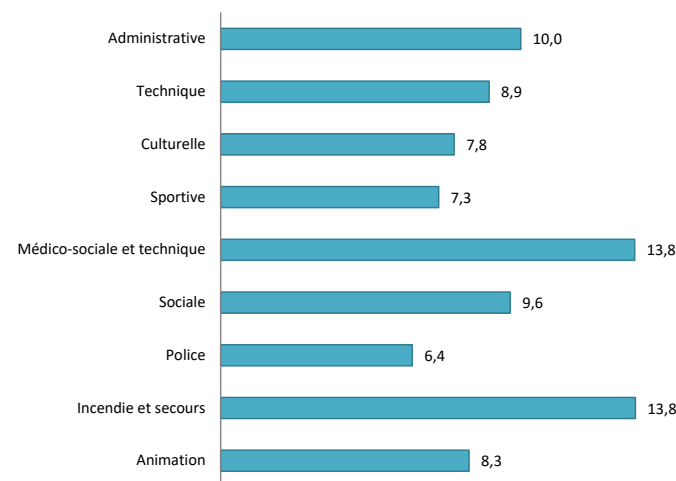
Figure 2 : Avancements de grade des fonctionnaires par catégorie hiérarchique et sexe, en 2019 (en %)



Sources : Bilans Sociaux 2019

Du point de vue des filières, les avancements de grade ont été les plus fréquents dans les filières médico-techniques et sociales (13,8 %) et incendie et secours (13,8 %). Cela concerne essentiellement les femmes de catégorie C (67,6 %) pour la filière médico-sociale, et les hommes de catégorie C pour la filière incendie et secours (79,2 %).

Figure 3 : Avancements de grade par filière, en 2019 (en %)



Sources : Bilans Sociaux 2019

Titularisations et contractuels nommé stagiaires

Parmi les fonctionnaires au 31 décembre 2019, 3,3 % ont été titularisés au cours de l'année à l'issue de leur stage, et 2,5 % ont été nommés stagiaires après avoir été contractuels.

Figure 4 : Part au 31 décembre 2019 des fonctionnaires 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	3,3	58,1
Titularisations de travailleurs en situation de handicap (article 38)	0,0	51,3
Agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année	2,5	62,4
Agents nommés stagiaires nouvellement arrivés à la FPT au cours de l'année	0,6	45,2
Total	6,6	58,5

Sources : Bilans Sociaux 2019

Figure 5 : Avancements, promotions, titularisations et stages au cours de l'année 2019 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	Titularisation de travailleurs en situation de handicap (article 38)	Agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année
	... de grade	... d'échelon	... au choix	... suite à un examen prof. (nom. stagiaire)		... à un concours	... à un examen prof.			
Régions	7,7	41,5	6,8	0,1	0,3	0,0	0,4	3,2	0,0	2,8
Départements	6,8	34,7	5,4	0,4	0,5	0,1	0,4	2,8	0,1	1,8
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	5,6	22,0	4,9	0,2	0,2	0,1	0,2	3,1	0,1	1,7
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	7,2	27,8	6,5	0,2	0,2	0,1	0,2	2,8	0,0	2,4
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	8,5	30,9	7,8	0,2	0,3	0,1	0,2	2,7	0,0	2,5
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	9,5	33,9	8,7	0,2	0,3	0,1	0,2	3,2	0,0	3,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	9,6	35,7	8,7	0,2	0,3	0,1	0,3	3,2	0,0	2,9
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	10,2	36,7	9,1	0,3	0,4	0,1	0,3	3,4	0,0	3,2
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	9,6	36,5	8,4	0,2	0,3	0,1	0,6	3,3	0,0	2,8
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	9,6	37,2	8,0	0,3	0,7	0,5	0,2	3,8	0,1	2,6
Ens. des com. et étab. communaux	9,0	33,5	8,0	0,2	0,4	0,1	0,3	3,2	0,0	2,8
SDIS	12,1	34,9	9,1	0,9	1,6	0,1	0,4	3,7	0,0	0,6
Métropoles et communautés urbaine	7,7	35,3	5,8	0,4	0,6	0,3	0,6	3,8	0,1	1,7
Communautés d'agglomération	9,3	36,6	7,7	0,3	0,8	0,1	0,4	4,4	0,0	2,9
Communautés de communes	9,1	34,6	8,0	0,2	0,6	0,1	0,2	3,9	0,0	3,8
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	7,4	30,3	6,1	0,2	0,6	0,2	0,3	3,5	0,0	2,6
Autres	9,4	27,9	7,0	0,5	1,6	0,2	0,2	3,2	0,1	1,7
Ensemble	8,6	34,3	7,4	0,3	0,5	0,1	0,3	3,3	0,0	2,5

Sources : Bilans Sociaux 2019

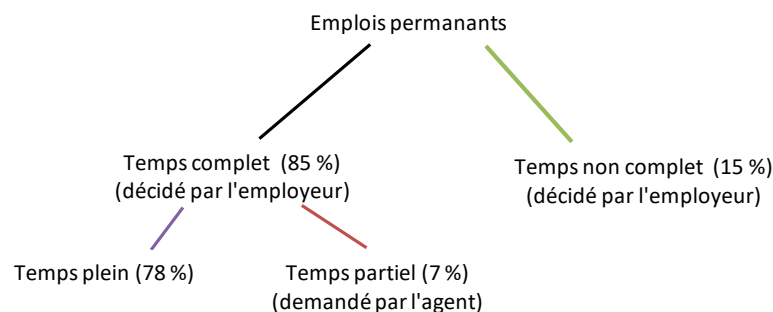
Note de lecture : dans les Conseils régionaux, sur 100 fonctionnaires présents en fin d'année 2019, 7,7 ont eu un avancement de grade.

C – Le temps de travail

TYPES D'EMPLOIS ET TEMPS DE TRAVAIL

Parmi les 1,720 million d'agents fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent de la fonction publique territoriale, 85 % occupent des emplois à temps complet, c'est-à-dire un emploi dont la durée de travail correspond à la durée légale du travail (35 heures par semaine soit 1607 heures annuelles).

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

Les agents qui occupent un poste à temps complet peuvent faire le choix de travailler moins qu'un temps complet : ils sont alors à temps-partiel. C'est le cas de 7 % des agents occupant un emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

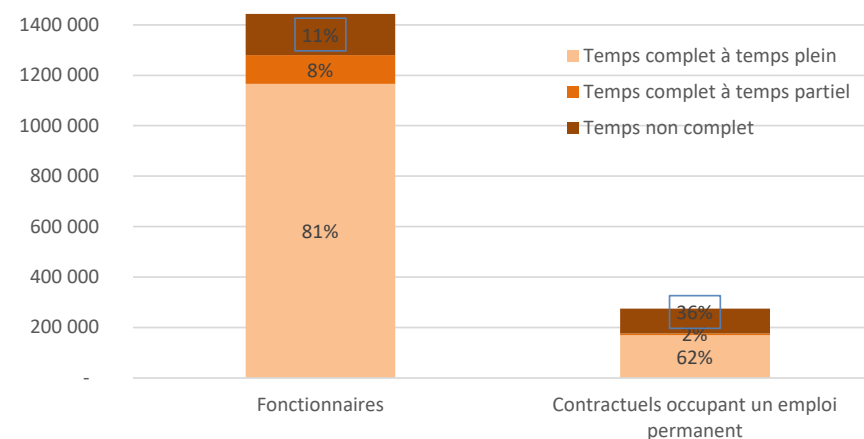
Les agents occupant un poste à temps complet restés à temps plein constituent 78 % des agents occupant un emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

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

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

Les postes à temps non complet représentent seulement 11 % des postes de fonctionnaires alors qu'ils forment 36 % des postes permanents de contractuels.

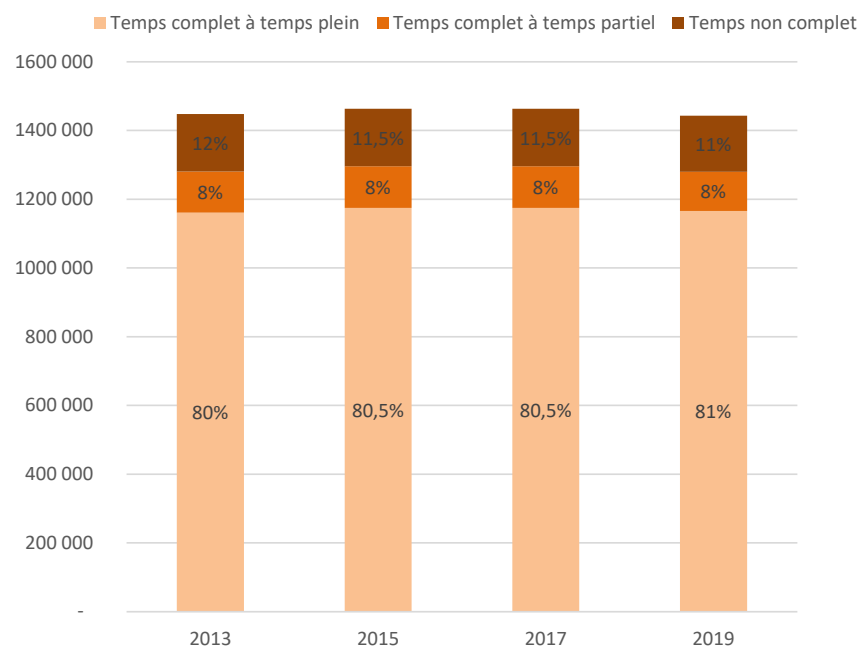
Figure 2 : Types d'emplois et temps de travail selon le statut



Sources : Bilans Sociaux 2019

En revanche, les agents à temps partiel sur des postes à temps complet représentent 8 % des fonctionnaires alors qu'ils ne représentent 2 % des contractuels.

Figure 3 : Types d'emplois et temps de travail des fonctionnaires entre 2013 et 2019



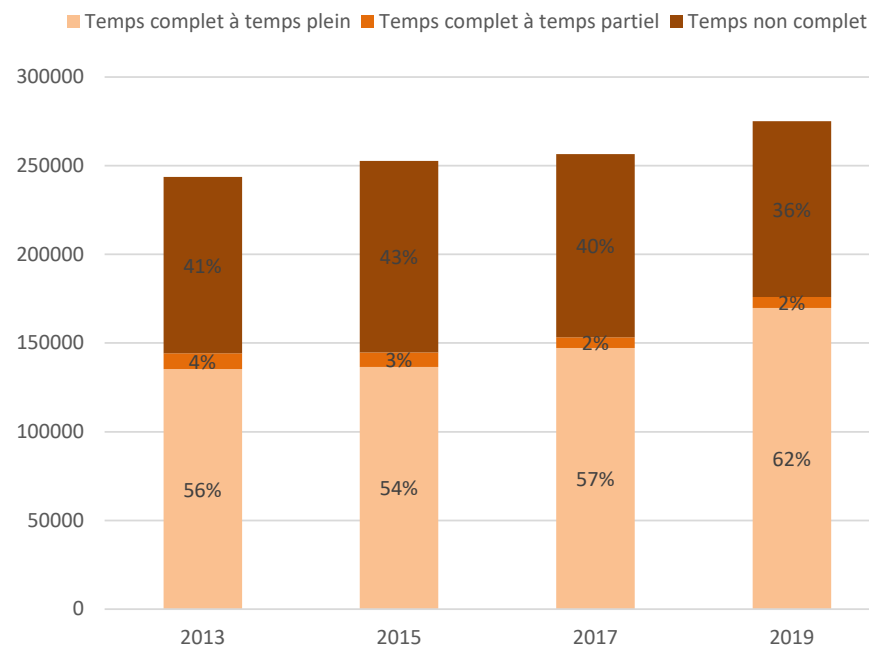
Sources : Bilans Sociaux 2013, 2015, 2017 et 2019

Cette répartition des agents selon le type de poste a peu évolué depuis 2013 pour les agents fonctionnaires. On observe une hausse très progressive des emplois à temps complets travaillés à plein temps au détriment des postes à temps non complet.

Pour les contractuels, les changements sont plus nets, les postes à temps complets pour lesquels les agents travaillent à temps plein progressent nettement depuis 2015 au détriment des postes à temps non complets qui sont passés de 43 % en 2015 à 36 % en 2019.

Les postes à temps non complet sont davantage créés par les petites collectivités. Les communes de moins de 3 500 habitants et leurs établissements regroupent 43 % des emplois à temps non complets de fonctionnaires alors qu'elles regroupent seulement 9 % des emplois de fonctionnaires à temps complet.

Figure 4 : Types d'emplois et temps de travail des contractuels occupant en emploi permanent entre 2013 et 2019

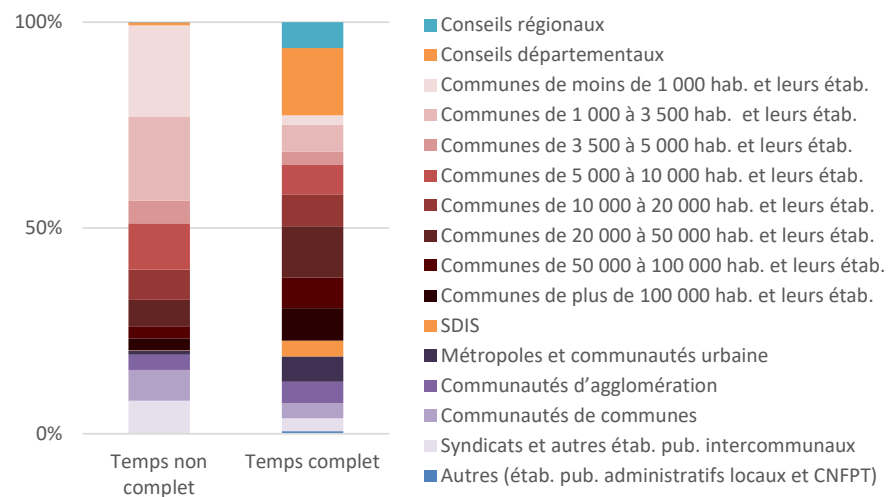


Sources : Bilans Sociaux 2013, 2015, 2017 et 2019

Pour les contractuels, ces communes regroupent 30 % des emplois permanents à temps non-complet alors qu'elles regroupent seulement 6 % des postes permanents de contractuels à temps complet. Les contractuels à temps non-complet sont également nombreux dans les syndicats intercommunaux. Ceux-ci regroupent 11% d'entre eux contre 8% des contractuels sur emploi permanent à temps complet. Les communautés de communes sont également pourvoyeuses de postes à temps non-complet. Elles regroupent 9 % des postes permanents de contractuels à temps non complet contre 5 % des postes permanents de contractuels à temps complet.

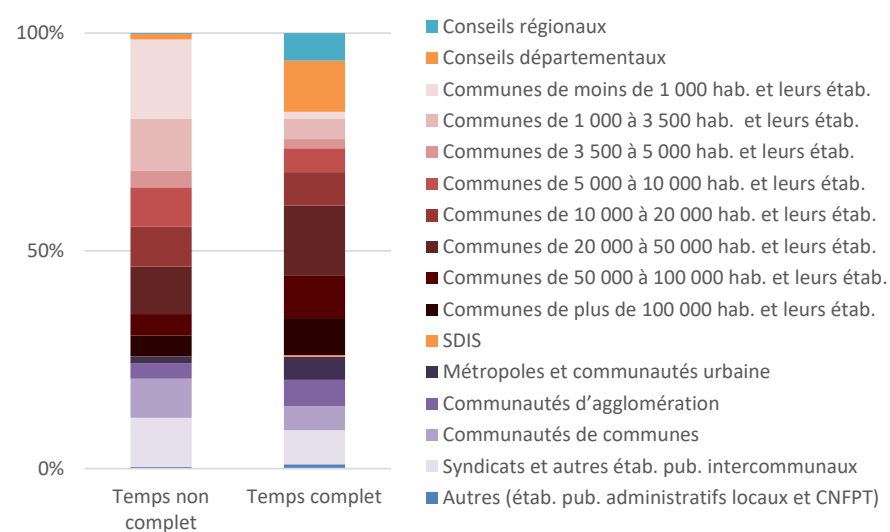
Qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des contractuels, on trouve très peu de postes à temps non complet dans les Conseils régionaux, les Conseils départementaux ou les SDIS.

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

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



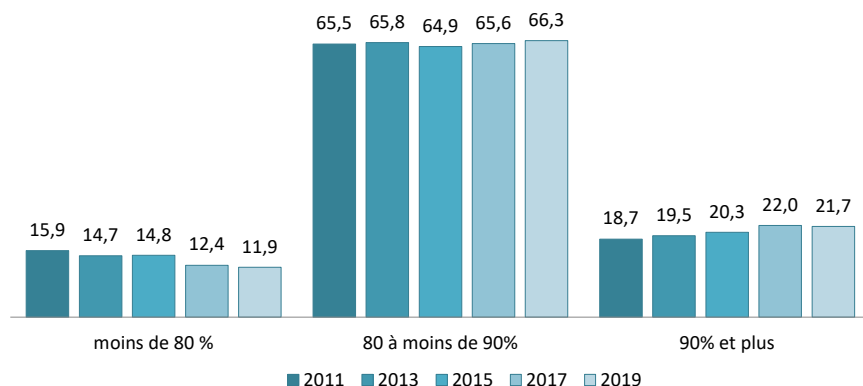
Sources : Bilans Sociaux 2019

TEMPS PARTIEL

Les quotités de temps partiel travaillant augmentent

En 2019, parmi les agents à temps complet¹, 8,2 % sont à temps partiel. Cette proportion est en baisse depuis 2015 (8,9 % en 2015 puis 8,6 % en 2017). Les agents dont la quotité de temps de travail est comprise entre 80 % et moins de 90 % sont les plus nombreux : ils représentent 66,3 % des agents à temps partiel (soit 0,7 point de plus qu'en 2017). Les agents à temps partiel travaillant à 90 % ou plus représentent quant à eux 21,7 % des agents à temps partiel, soit une légère baisse de 0,3 point par rapport à 2017. Enfin, 11,9 % des agents à temps partiel ont une quotité de travail inférieure à 80 %, en baisse constante depuis 2015 (-2,9 points). Cette évolution peut paraître logique, puisque seuls les temps partiels à 80 % et à 90 % s'accompagnent d'une sur-rémunération du temps partiel.

Figure 1 : Répartition des emplois permanents à temps partiel selon la quotité de temps de travail (en %)



Sources : Bilans Sociaux 2011, 2013, 2015, 2017 et 2019

Notes de lecture : en 2019, 11,9 % des agents à temps partiel travaillent moins de 80 %.

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

Le niveau de temps partiel des femmes (13,2 %) est bien plus élevé que celui des hommes (1,8 %). Le ratio d'agents à temps partiel est donc corrélé à la part des femmes dans ces filières. Les femmes représentent plus de 90 % des agents des filières sociale, médico-technique et sociale ; plus de 80 % dans la filière administrative et plus de 60 % dans les filières animation

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

et culturelle. Les hommes sont majoritaires dans les autres filières. Parmi les agents à temps partiel, les hommes sont surreprésentés dans les quotités inférieures à 80 % et les femmes dans celles de 90 % ou plus, même en restreignant aux agents entre 80 % et moins de 100 %. Ces différences sexuées dans le choix de quotité de travail se retrouvent dans les filières en lien avec leurs répartitions femmes-hommes, avec des particularités propres à certaines filières. Notamment les filières sportive, police municipale et incendie-secours qui sont majoritairement masculines mais qui ont les proportions d'agents avec la quotité de 80 % à moins de 90 % les plus importantes.

Figure 2 : Répartition des emplois permanents à temps partiel selon la catégorie hiérarchique, le sexe et la filière (en %)

	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Effectifs répartis selon la quotité de temps de travail (en %)		
		Moins de 80 %	de 80 % à moins de 90 %	de 90 % à moins de 100 %
Catégorie hiérarchique				
A	13,0	8,2	65,7	26,1
B	10,1	8,7	65,3	26,0
C	6,9	14,1	66,9	19,0
Sexe				
Femmes	13,2	11,0	66,7	22,3
Hommes	1,8	20,6	62,9	16,5
Filière				
Administrative	12,2	8,9	66,6	24,5
Technique	3,9	16,0	65,6	18,4
Culturelle	9,8	15,8	64,0	20,3
Sportive	4,8	16,6	72,4	11,0
Médico-technique et sociale	20,3	12,9	67,6	19,4
Sociale	17,8	10,4	64,6	24,9
Police municipale	1,3	13,7	76,9	9,3
Incendie-secours	1,4	12,1	82,1	5,9
Animation	8,4	15,8	69,8	14,4
Ensemble	8,2	11,9	66,3	21,7

Sources : Bilans Sociaux 2019

La part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet par catégorie hiérarchique est liée à la part des femmes à temps complet dans ces catégories ; elle est de 53 % en C, 56 % en B et 68 % en A. Au sujet du type de quotité pour les agents à temps partiel, les répartitions sont très proches entre les catégories A et B. La différence pour les catégories C est liée au recours plus prononcé du temps partiel inférieur à 80 % au détriment du 90 % et plus

Les agents contractuels ont une quotité inférieure à celle des fonctionnaires

Parmi les fonctionnaires travaillant à temps complet, 8,9 % sont à temps partiel, contre 3,5 % parmi les contractuels à temps complet. D'autre part, les contractuels à temps partiel ont des quotités plus réduites : 25,8 % ont un temps de travail inférieur à 80 % d'un temps plein, contre seulement

11,2 % des fonctionnaires. Ce qui n'est pas lié à une différence sexuée puisque la part des femmes des agents à temps complet y est plus importante (60 %) que pour les fonctionnaires (56 %).

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

	Fonctionnaires				Contractuels			
	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Moins de 80 %	de 80 à moins de 90 %	de 90 à moins de 100 %	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Moins de 80 %	de 80 à moins de 90 %	de 90 à moins de 100 %
Régions	7,6	7,3	77,2	15,5	3,5	30,7	54,6	14,6
Départements	15,0	7,5	66,7	25,9	6,1	23,0	61,7	15,3
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	4,0	30,3	54,8	14,9	4,7	70,2	28,4	1,4
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	5,7	19,6	61,4	19,0	2,2	45,6	44,9	9,5
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	6,9	17,6	63,3	19,1	2,9	41,0	35,7	23,2
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	7,9	15,8	63,7	20,5	1,9	33,3	52,3	14,5
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	7,9	14,3	64,5	21,2	2,3	26,3	60,3	13,4
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	7,6	12,0	65,8	22,2	2,7	25,5	59,1	15,5
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	6,9	13,1	64,7	22,2	2,7	19,0	70,1	10,9
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	11,5	8,8	67,9	23,4	2,5	16,6	59,1	24,3
Ensemble des communes et établissements communaux	7,7	13,6	64,9	21,5	2,6	28,1	57,2	14,8
SDIS	3,2	8,0	75,3	16,7	2,5	56,0	44,0	0,0
Métropoles et communautés urbaines	8,3	7,8	69,1	23,1	3,7	25,8	54,6	19,6
Communautés d'agglomération / SAN	8,5	10,1	69,8	20,1	4,6	31,1	54,9	13,9
Communautés de communes	8,4	16,0	67,2	16,8	3,2	18,8	73,8	7,5
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	7,7	19,2	62,4	18,4	4,8	18,2	70,9	10,9
Autres	13,9	7,8	64,8	27,4	8,2	26,2	56,9	16,9
Ensemble	8,9	11,2	66,7	22,1	3,5	25,8	59,9	14,3

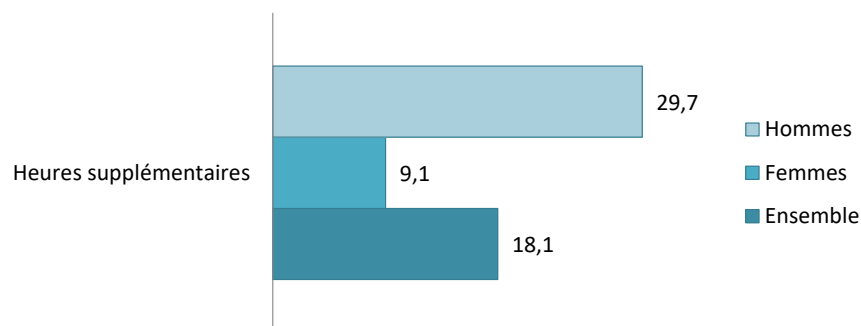
Sources : Bilans Sociaux 2019

HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

En 2019, les agents occupant un emploi permanent ont effectué, en moyenne, 23 heures et 20 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 30 heures contre un peu plus de 19 heures pour les femmes.

L'écart d'un peu plus de dix heures entre les femmes et les hommes se retrouve également sur le champ des agents à temps complet (29 h 44 min pour les hommes contre 9 h 06 min pour les femmes), en lien avec la part importante des agents à temps complet (85 %), et la répartition femme-homme qui n'est pas trop éloignée du total (61 % au total contre 56 % pour les agents à temps complet).

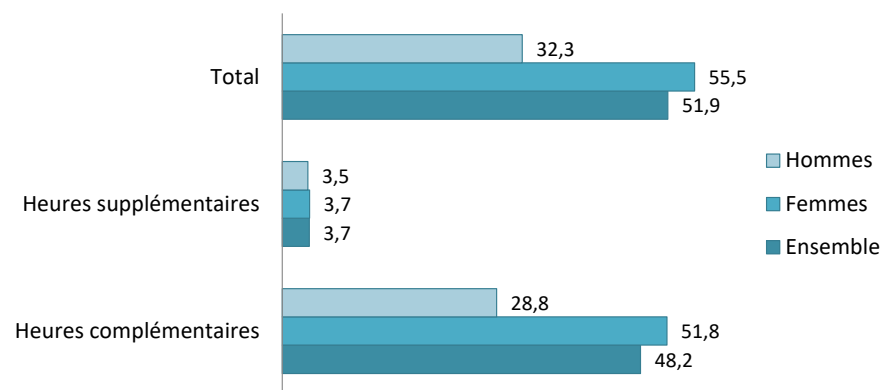
Figure 1 : Nombre moyen d'heures supplémentaires/complémentaires rémunérées par agent à temps complet en 2019



Sources : Bilans Sociaux 2019

Le reste des agents sont ceux qui sont à temps non complet, ce qui explique pourquoi ce sont les seuls à avoir des heures complémentaires et pourquoi ils ont peu d'heures supplémentaires. Les hommes y sont très minoritaires (15 %) et font beaucoup moins d'heures complémentaires (28h50 min contre 51h 46 min).

Figure 2 : Nombre moyen d'heures supplémentaires/complémentaires rémunérées par agent à temps non complet en 2019



Sources : Bilans Sociaux 2019

Encadré : 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 ?

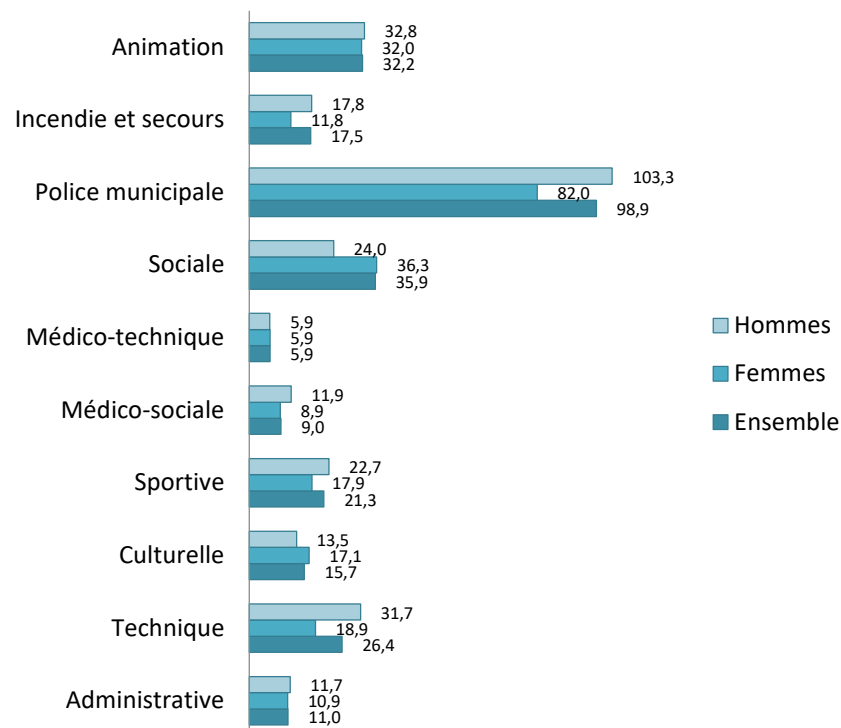
Un agent sur un emploi à temps complet travaillant à temps plein ou à temps partiel pourra être amené à réaliser des heures supplémentaires.

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.

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

Figure 3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées par agent selon la filière et le sexe en 2019



Sources : Bilans Sociaux 2019

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 près de 99 heures effectuées en moyenne par les agents au-delà de leur durée de temps de travail annuel en 2019.

C'est également la filière où il y a le plus d'écart sexué sur les heures supplémentaires et complémentaires. Les cinq filières où il y a le plus d'écarts sur le nombre d'heures sont les quatre filières où les hommes sont majoritaires (police municipale, incendie et secours, sportive et technique) et la filière sociale qui est la seule filière où l'écart est conséquent en faveur des femmes.

Ce nombre d'heures varie également en fonction du type de collectivités. Ainsi, les agents travaillant dans les communes ont réalisé en moyenne plus de 27 heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées en 2019, contre moins de 4 heures pour les agents travaillant dans les régions et plus de 11 heures dans les départements. Les départements et les métropoles présentent les plus grands écarts sexués de ce point de vue.

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

	Heures supplémentaires			Heures complémentaires			Total		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Régions	1,7	5,9	3,4	0,0	0,0	0,0	1,7	5,9	3,4
Départements	2,2	27,7	11,1	0,3	0,1	0,2	2,5	27,8	11,3
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	7,4	17,6	10,5	17,8	4,6	13,7	25,2	22,3	24,3
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	9,8	22,2	13,7	22,4	2,6	16,2	32,3	24,8	29,9
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	9,7	23,0	14,5	18,5	2,1	12,5	28,1	25,1	27,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	9,0	23,3	14,1	17,5	2,5	12,1	26,5	25,8	26,2
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	10,0	33,0	18,5	16,1	2,5	11,1	26,1	35,5	29,5
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	11,1	41,0	22,2	8,2	1,8	5,8	19,3	42,7	28,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	10,3	49,8	25,7	6,0	1,1	4,1	16,4	50,9	29,9
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	11,1	31,9	18,7	5,7	1,9	4,4	16,8	33,8	23,1
Ens. des com. et étab. communaux	10,0	32,6	18,1	13,4	2,2	9,4	23,5	34,8	27,5
SDIS	5,9	18,1	16,1	0,1	0,0	0,0	6,0	18,1	16,2
Métropoles et communautés urbaine	7,8	34,9	24,0	1,6	0,5	1,0	9,5	35,4	25,0
Communautés d'agglomération	6,9	23,8	14,7	7,3	1,8	4,8	14,2	25,6	19,5
Communautés de communes	8,6	18,1	11,9	24,8	5,5	18,1	33,4	23,6	30,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	6,8	23,9	14,2	29,3	3,7	18,3	36,2	27,7	32,5
Autres	3,2	5,8	3,9	1,9	0,9	1,6	5,1	6,7	5,5
Ensemble des collectivités	7,9	28,1	15,9	11,2	1,8	7,5	19,1	29,9	23,3

Sources : Bilans Sociaux 2019

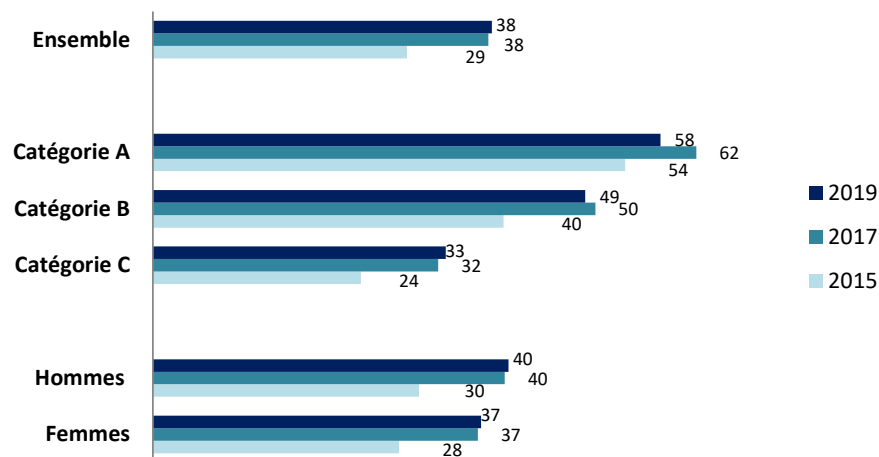
Note de lecture : dans les conseils départementaux, les hommes occupant un emploi permanent ont réalisé en moyenne 27,7 heures supplémentaires rémunérées en 2019.

COMPTE EPARGNE-TEMPS

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

Fin 2019, 660 500 agents de la fonction publique territoriale détiennent un compte épargne temps (CET), soit une hausse de près de 45 000 agents par rapport à 2017. Parmi eux, 80 900 ont ouvert un CET au cours de l'année 2019, contre 87 600 en 2017.

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



Sources : Bilans Sociaux 2015, 2017 et 2019

En 2019, la part d'agents de la FPT détenant un CET est stable à 38 %, comme en 2017. Les agents de catégorie A sont les plus concernés : 58 % d'entre eux détiennent un CET en 2019, contre 49 % des agents de catégorie B et 33 % des agents de catégorie C. Les ratios sont en recul de 4 points dans la catégorie A et de 1 point dans la catégorie B, celui de la catégorie C augmente lui de 1 point.

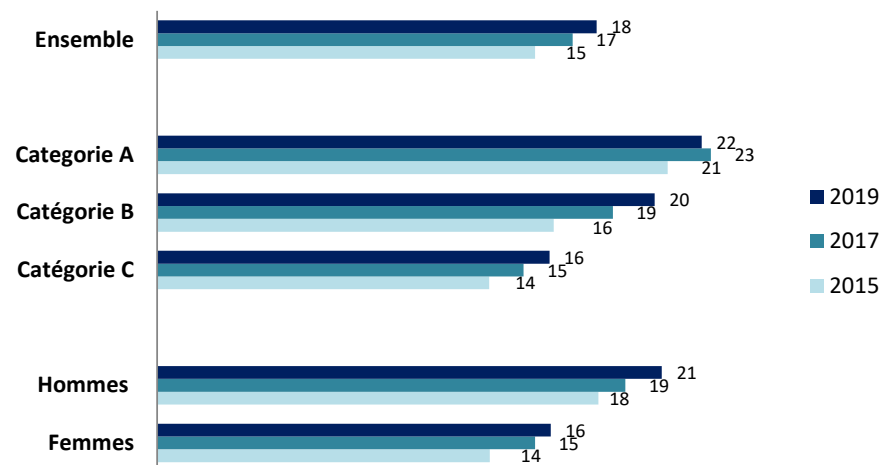
En 2019, les hommes possèdent plus souvent un CET que les femmes (respectivement 40 % et 37 %), ratios stables par rapport à 2017. Ce constat n'est pas valable pour toutes les catégories hiérarchiques. Les femmes de catégories A (56 %) et C (31 %) ont effectivement moins souvent un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement

61 % et 36 %). Au contraire, chez les agents de catégorie B, 50 % des femmes ont un CET contre 47 % pour les hommes.

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

Fin 2019, le cumul total moyen de jours déposés sur un CET atteint 18 jours par agent dans la FPT. Il est en hausse de 1 jour par rapport à 2017. Ce sont les agents de la catégorie A qui cumulent le plus de jours sur leur CET, malgré une baisse de 1 jour entre 2017 et 2019 (22 jours en 2019, après 23 en 2017). Elle augmente de 1 jour pour les catégories B et C. Toutes catégories confondues, les hommes ont posé plus de jours que les femmes et l'augmentation est plus élevée pour les hommes entre 2017 et 2019 (de 19 à 21 jours) que pour les femmes (de 15 à 16 jours).

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



Sources : Bilans Sociaux 2015, 2017 et 2019

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

Comme en 2017, les jours de CET consommés en 2019 le sont majoritairement sous forme de congés (69 % après 71 % en 2017). 29 % ont été indemnisés, puis marginalement 2 % ont été versés au RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique ; respectivement 27 % et 2 % en 2017).

Figure 3 : Synthèse sur les agents occupant un emploi permanent ayant un CET au 31 décembre 2019

	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2019	Part des agents l'ayant ouvert en 2019	Part des agents ayant un CET au 31/12/2019 (en %)			Nombre moyen de jours cumulés par agent		
		en %	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Régions	24 137	11	26	28	25	25	22	29
Départements	109 189	8	47	48	45	19	18	21
Communes et étab.communaux de moins de 1 000 hab	3 093	22	4	3	4	16	14	19
Communes et étab.communaux de 1 000 à 3 500 hab	20 317	19	15	14	17	15	14	17
Communes et étab.communaux de 3 500 à 5 000 hab	15 721	14	28	25	31	17	16	19
Communes et étab.communaux de 5 000 à 10 000 hab	46 266	13	36	34	38	17	15	21
Communes et étab.communaux de 10 000 à 20 000 hab	55 460	12	41	40	44	17	15	19
Communes et étab.communaux de 20 000 à 50 000 hab	90 150	11	43	43	44	17	15	19
Communes et étab.communaux de 50 000 à 100 000 hab	53 722	15	44	44	45	19	15	26
Communes et étab.communaux de 100 000 hab et plus	66 522	15	52	51	54	17	15	20
Ensemble communes et établissements communaux	351 250	14	35	34	38	17	15	21
SDIS	17 404	9	34	55	30	21	20	22
Métropoles et communautés urbaines	56 638	11	63	64	62	20	19	21
Communautés agglomération	47 854	11	55	56	54	17	15	19
Communautés de communes	27 167	17	35	33	38	14	13	16
Syndicats et autres étab.pub.intercommunaux	21 042	15	27	21	35	17	15	18
Autres	5 808	11	57	58	55	15	14	17
Ensemble des collectivités	660 488	12	38	37	40	18	16	21

Sources : Bilans Sociaux 2019

Lecture : dans les conseils régionaux, 24 137 agents sur emplois permanents ont un CET au 31 décembre 2019. Parmi eux, 11 % l'ont ouvert en 2019.

D – La formation

I. QUI SONT LES BENEFICIAIRES DE LA FORMATION ?

C'est dans un contexte de hausse des effectifs des agents permanents de 4% entre 2017 et 2019 qui concerne plus particulièrement la composante contractuelle, que sont comptés et qualifiés ici les agents en formation en 2019 sur la base des informations renseignées dans les bilans sociaux.

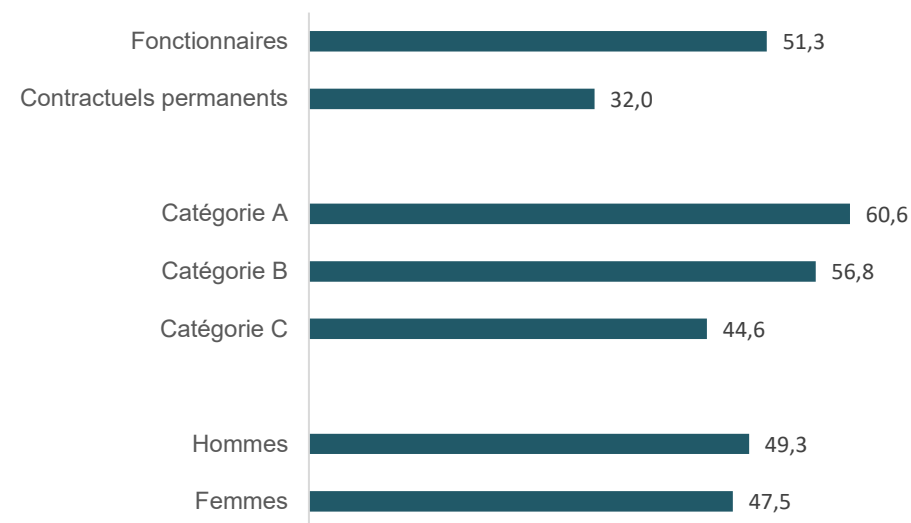
I.1 VOLUME ET PROFIL DES AGENTS EN FORMATION

Ici, sont dénombrés et caractérisés les agents (titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi permanent) ayant participé à au moins une formation selon leur statut, leur catégorie hiérarchique et leur genre.

Près d'un agent permanent sur deux a suivi au moins une formation en 2019

En 2019, près de 829 000 agents (titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi permanent) ont participé à au moins une formation, soit 48 % des agents sur emploi permanent, soit une légère baisse par rapport à 2017. Il existe des variations de la proportion d'agents en formation notamment en fonction du statut et de la catégorie. Ainsi, les principaux bénéficiaires des formations sont, par statut, les fonctionnaires qui sont 51% à avoir participé à au moins une formation contre 32 % de contractuels, et par catégorie, les agents de catégorie A avec 61% d'agents en formation. Le genre a ici une incidence minime sur la propension à suivre une formation avec 49% d'hommes suivant une formation contre 48% de femmes.

Figure 1 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par statut, catégorie et genre en 2019 (en %)



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

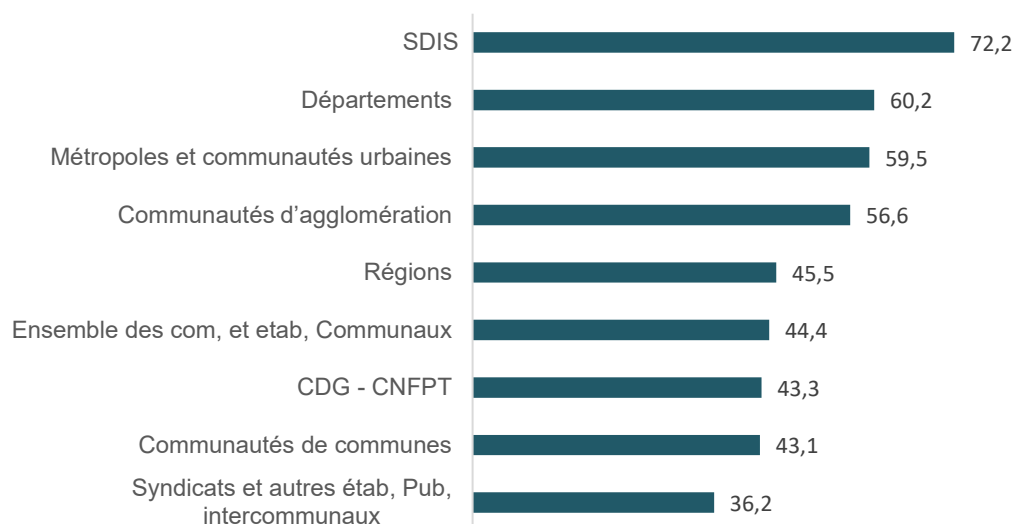
Lecture : En 2019, 51,3% des fonctionnaires ont suivi au moins une fois une formation.

Six agents permanents sur dix ont suivi une formation dans les départements, métropoles et communautés urbaines

Si des différences marquées existent sur la propension à suivre une formation selon le statut et la catégorie, celle-ci connaît également de fortes variations selon la nature de l'employeur. Par exemple, les SDIS sont les établissements où la part d'agents en formation est la plus élevée en 2019 avec 72%. Suivent les départements et les métropoles et communautés urbaines avec 60% d'agents en formation.

A l'opposé, les syndicats et autres établissements publics intercommunaux et les communautés de communes ont des taux de formation moins élevés (36 et 43%).

Figure 2 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par type de collectivité en 2019 (%)



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : En 2019, 72,2% des agents des SDIS ont suivi au moins une fois une formation. Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

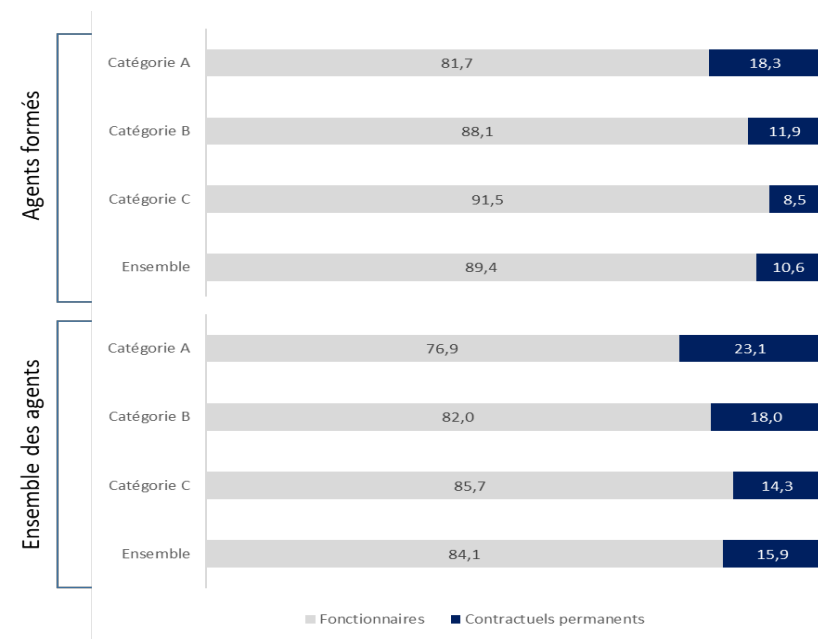
Les contractuels toutes catégories confondues sont moins nombreux à se former

Parmi l'ensemble des agents sur emploi permanent ayant suivi une formation en 2019, 89 % sont des fonctionnaires et 11 % sont des contractuels sur un emploi permanent alors qu'ils représentent respectivement 84 % et 16 % des agents occupant un emploi permanent.

La répartition des agents ayant participé à au moins une formation varie selon la catégorie hiérarchique. Ainsi, parmi les agents en formation en 2019, 82 % des agents de catégorie A sont des fonctionnaires tandis que 18 % ont un statut de contractuel. Dans la catégorie C, la part des agents contractuels est très inférieure (8,5 %) à celle des fonctionnaires (92 %). La catégorie B se place dans une situation intermédiaire, quoique plus proche de la catégorie C avec 88 % d'agents fonctionnaires et 12 % d'agents contractuels.

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

Figure 3 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le statut en 2019 (en %)



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : En 2019, 81,7% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont fonctionnaires

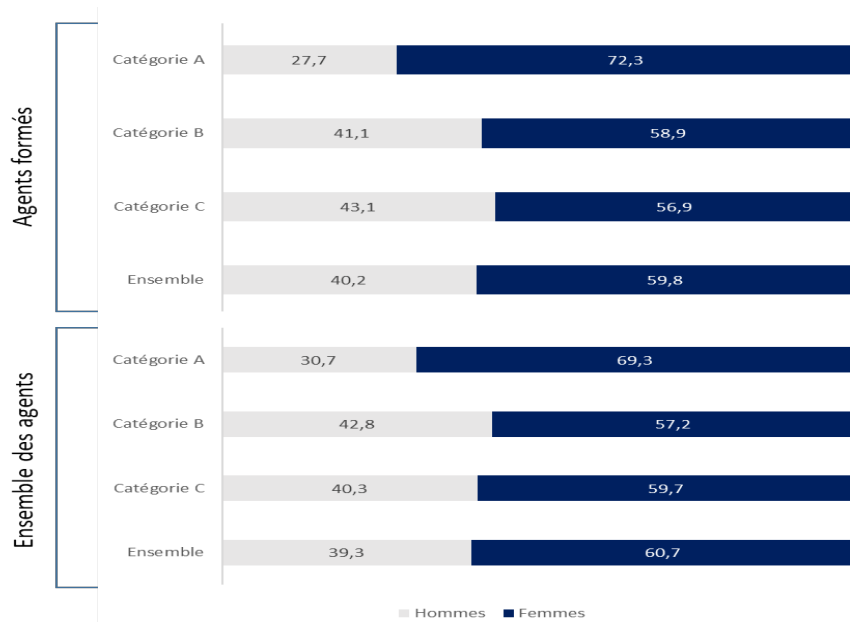
Lecture : En 2019, 76,9% des agents de catégorie A sur emploi permanent sont fonctionnaires.

La part des femmes en formation est légèrement supérieure à leur part dans les effectifs, hormis dans la catégorie C

Les femmes représentent 60 % des agents ayant suivi au moins une formation en 2019 soit une proportion comparable à leur part dans l'ensemble des agents sur emploi permanent (61 %). La part de femmes ayant un emploi permanent qui ont suivi au moins une formation est de 72 % dans la catégorie A tandis qu'elle s'élève respectivement à 57% et 59% chez les agents de catégorie B et C.

Pour les catégories A et B la proportion de femmes en formation est supérieure à la proportion de femmes sur l'ensemble des agents. Cependant dans la catégorie C la proportion de femmes dans l'ensemble (60%) est plus grande que la proportion de femmes en formation. (57%)

Figure 4 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le genre en 2019 (en %)



Source : Bilans sociaux 2019, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : En 2019, 72,3% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont des femmes.

Lecture : En 2019, 69,3% des agents de catégorie A sur emploi permanent sont des femmes.

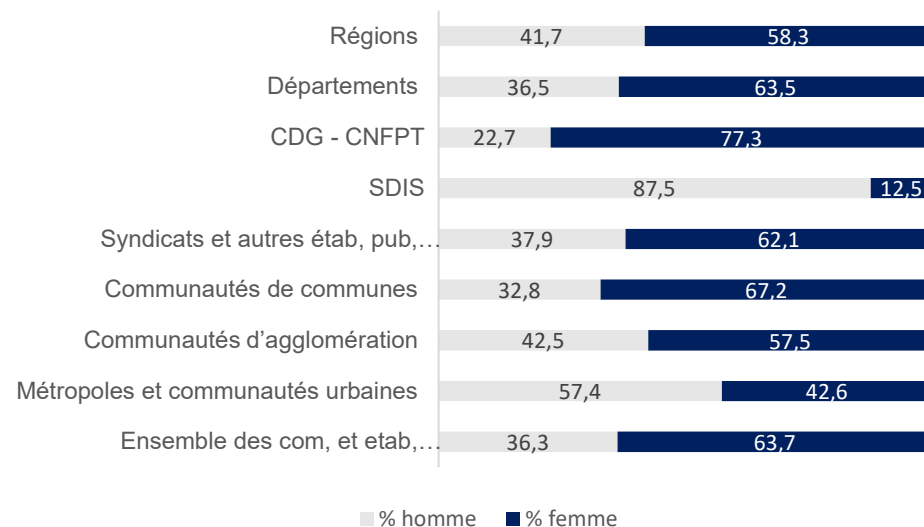
Les femmes dans les communautés d'agglomération, les métropoles et les communautés urbaines sont surreprésentées parmi les agents en formation

En 2019, 58% des agents ayant suivi au moins une formation dans les communautés d'agglomération sont des femmes alors qu'elles représentent 54% des agents employés dans ce type de collectivités. Il en est de même pour les femmes employées par les métropoles et communautés urbaines qui représentent 43% des agents en formation et 39% des effectifs totaux de ces collectivités.

A l'inverse, il existe une sous-représentation des femmes parmi les agents en formation dans les SDIS. En effet, alors qu'elles représentent 16% des effectifs de ces établissements, elles ne sont que 12% parmi les agents en formation.

Cela peut s'expliquer notamment par le fait qu'elles sont en proportion plus nombreuses à occuper des postes administratifs soumis à moins de journées de formation obligatoire que les postes d'action sécurité secours particulièrement réglementés.

Figure 5 : Répartition des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation selon le genre par type de collectivité en 2019 (en %)



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Lecture : En 2019 dans les régions, 41,7% des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont des hommes.

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

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

Les formations de perfectionnement se maintiennent pour la catégorie C mais sont en recul chez les agents des catégories A et B

32% des agents de catégorie C ont suivi au moins une formation de perfectionnement au cours de l'année 2019. C'est le type de formation le plus courant pour les agents de cette catégorie. Cette proportion est stable depuis 2013. A l'inverse, la part d'agents de catégorie B ayant suivi une formation de perfectionnement est en baisse de 8 points en 2019. Alors qu'une majorité de ces agents avaient suivi une telle formation en 2017, ils ne sont plus que 42% à avoir y pris part au moins une fois à une formation au cours de l'année 2019.

Le recul des formations de perfectionnement est encore plus marqué chez les agents de catégorie A, alors que ces formations ont concerné 62% des agents permanents en 2017, elles n'ont été suivies que par 52% des agents en 2019 soit une baisse de 9 points.

Il existe une disparité d'accès à ces formations selon le genre : en effet si au sein de la catégorie A, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à en bénéficier, c'est l'inverse pour la catégorie B et surtout pour la catégorie C où 40% des hommes ont suivi une formation de ce type au cours de l'année 2019 contre seulement 27% des femmes, soit un écart de 13 points.

Les formations prévues par les statuts particuliers sont stables chez les agents de catégorie B et en légère hausse chez les agents de catégorie C, mais reculent chez les agents de catégorie A

Les agents de catégorie C sur emploi permanent sont 31% en 2019 à avoir suivi au moins une formation prévue par les statuts particuliers soit 1,1 point de plus qu'en 2017. Pour la catégorie B le chiffre reste stable à 40%.

Chez les agents de catégorie A en revanche est constaté un recul de ce type de formation. En effet si elles ont concerné 45% des agents en 2017, en 2019 ceux-ci ne sont plus que 41%, soit un recul de 4 points.

Si les femmes des catégories A et B accèdent plus à ces formations que leurs homologues masculins avec des écarts entre les genres de 3 à 5 points, les femmes de catégorie C quant à elles sont 29% à avoir suivi une formation prévue par les statuts particuliers en 2019 contre 34% des hommes.

La part des agents en formation de préparation aux concours et examens d'accès à la FPT diminue, en particulier dans les catégories A

Les formations promotionnelles sont le type de formation le moins courant, les agents qui en suivent le plus sont ceux issus de la catégorie B qui sont 7% en 2019 à avoir suivi au moins une formation de ce type, un chiffre en léger recul par rapport à 2017 (moins 0,3 points)

Le recours à ces formations connaît une baisse plus importante chez les agents de catégorie A. En effet s'ils étaient 5,2% à y avoir participé en 2017, ils ne sont plus que 3,7% en 2019, une proportion similaire à celle observée chez ceux de catégories C qui restent les agents qui suivent le moins ce type de formation.

Sur le plan de la parité, le taux d'accès aux formations promotionnelles ne semble que très peu impacté par le genre des agents avec des écarts d'accès entre les femmes et les hommes au plus de 0,2 point.

Définitions

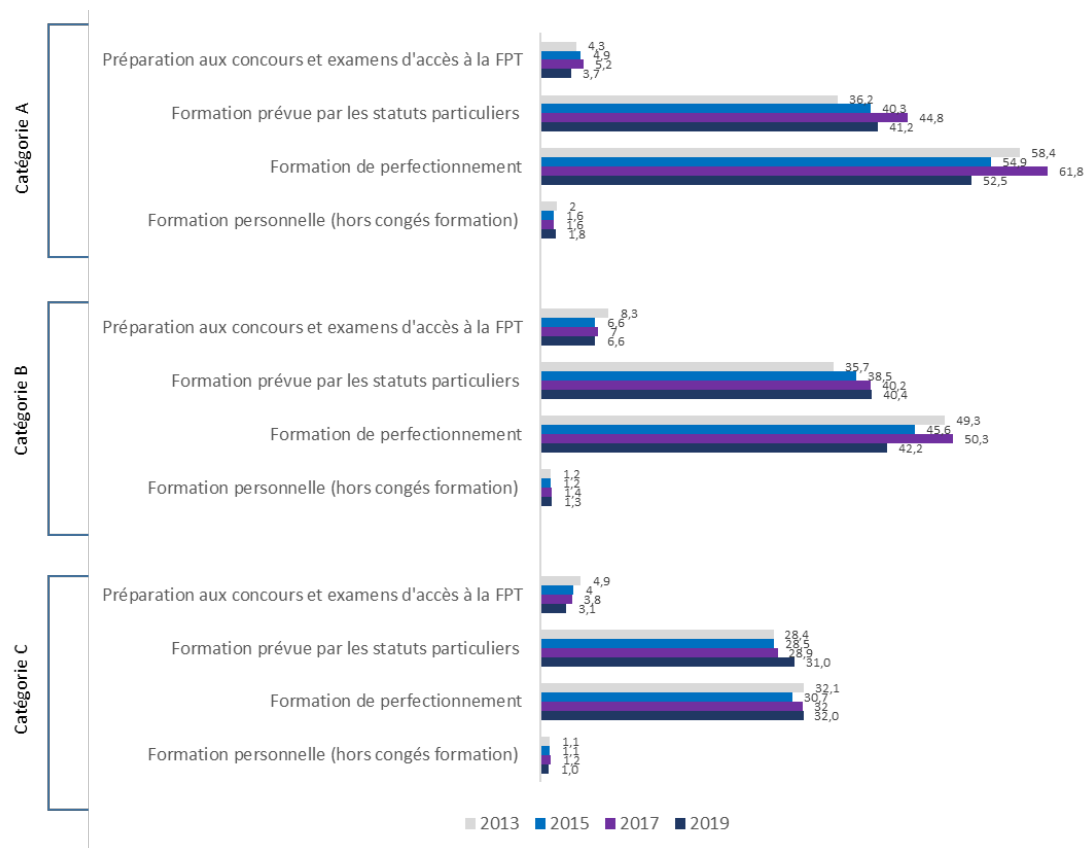
Préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : Journées correspondant à des actions de formation ayant pour but de permettre aux fonctionnaires de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois. Pour les contractuels,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

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

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

Figure 1 : Taux d'accès à la formation par catégorie et type de formation entre 2013 et 2019 (en %)*

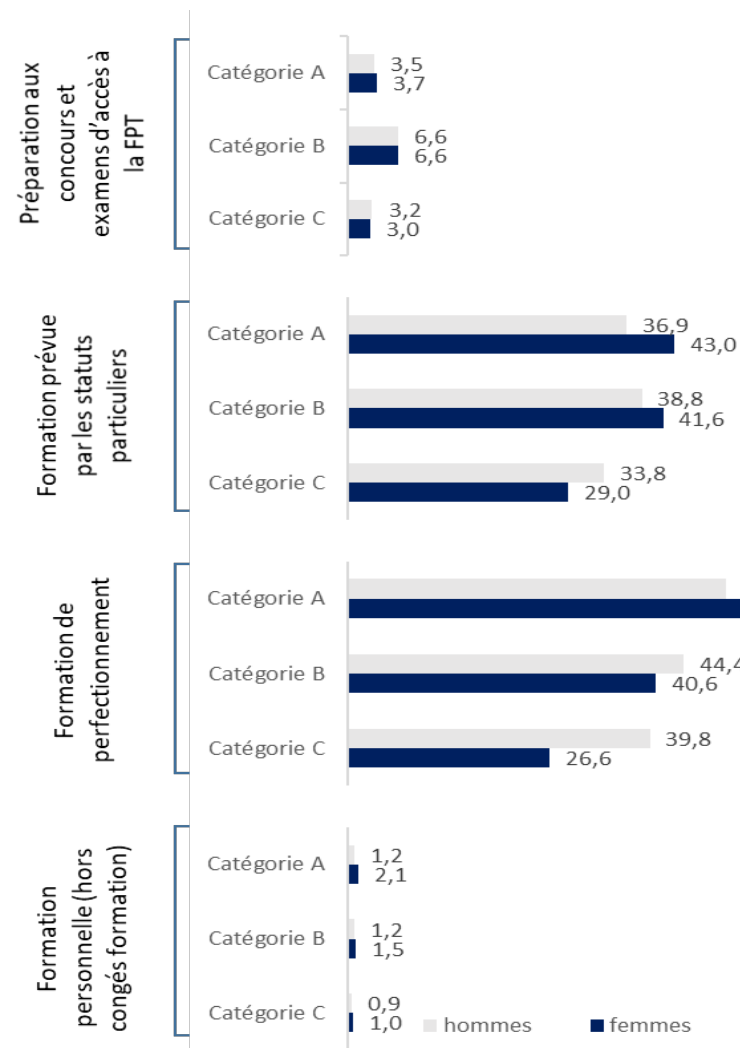


Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : 3,7 % des agents sur emploi permanent de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2019, 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.

Figure 2 : Taux d'accès à la formation selon le sexe, la catégorie et le type de formation en 2019 (en %)



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : 3,5 % des agents sur emploi permanent hommes de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2019, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, contre 3,7 % 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.

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

II.1 ORDRES DE GRANDEUR

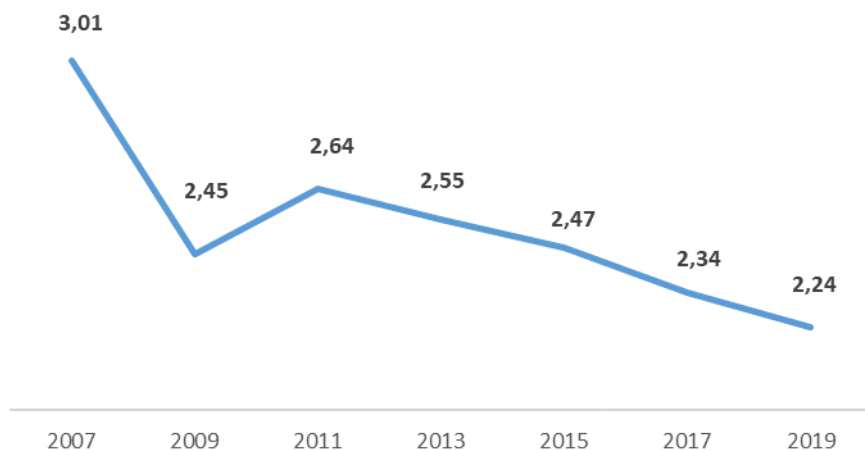
En 2019, selon les informations renseignées dans les bilans sociaux, les agents de la fonction publique territoriale fonctionnaires ou contractuels ont suivi un peu plus de 4,1 millions de journées de formation, dont 3,8 millions pour les agents permanents. Pour ces derniers, ce sont 66 000 journées de moins qu'en 2017.

II.1.1 Les agents sur emploi permanent

Un recul du nombre moyen de journées de formation par agent

Le nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent est de 2,2 jours en 2019. Il diminue de façon régulière depuis 2011. Le nombre moyen de journées de formation en 2019 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 peut s'expliquer par la stabilisation des dépenses globales de formation concomitamment à l'évolution récente à la hausse des effectifs.

Figure 1 : Nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent de 2007 à 2019



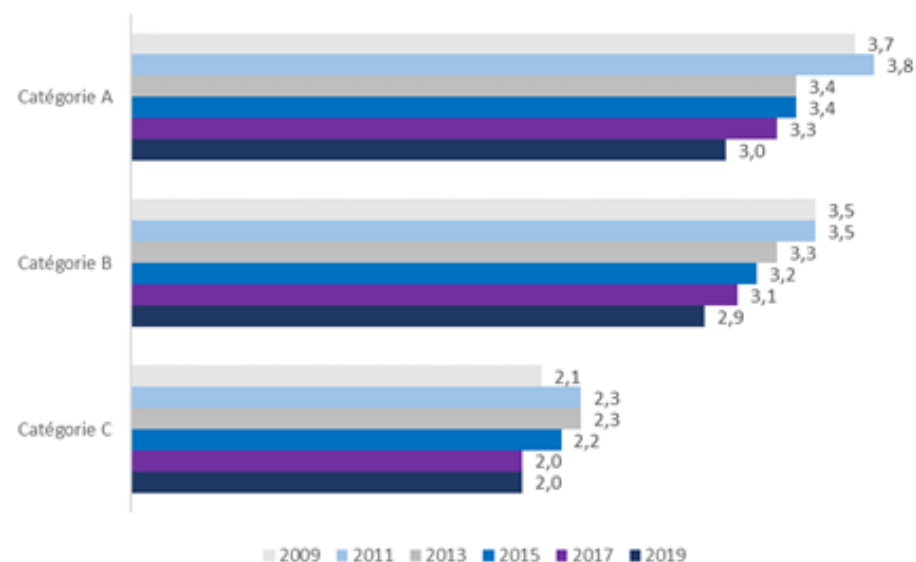
Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Le nombre moyen de jours de formation se stabilise à hauteur de deux journées par année pour les agents de catégorie C

Le nombre moyen de jours de formation recule ou se stabilise pour toutes les catégories entre 2017 et 2019.

Après avoir connu en 2017 son niveau le plus bas depuis 2009, le nombre moyen de jours de formation des agents de catégorie A diminue encore en 2019 (3,0 jours en 2019 contre 3,3 jours en 2017). La catégorie B affiche également un recul (2,9 jours en 2019 contre 3,1 jours en 2017). Les agents de catégorie C enregistrent quant à eux une stabilisation du nombre moyen de jours de formation (2 jours en 2019 et en 2017).

Figure 2 : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par catégorie de 2009 à 2019



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2019, le nombre moyen de jours de formation est de 3,0 jours pour les agents sur emploi permanent de catégorie A

Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2019 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.

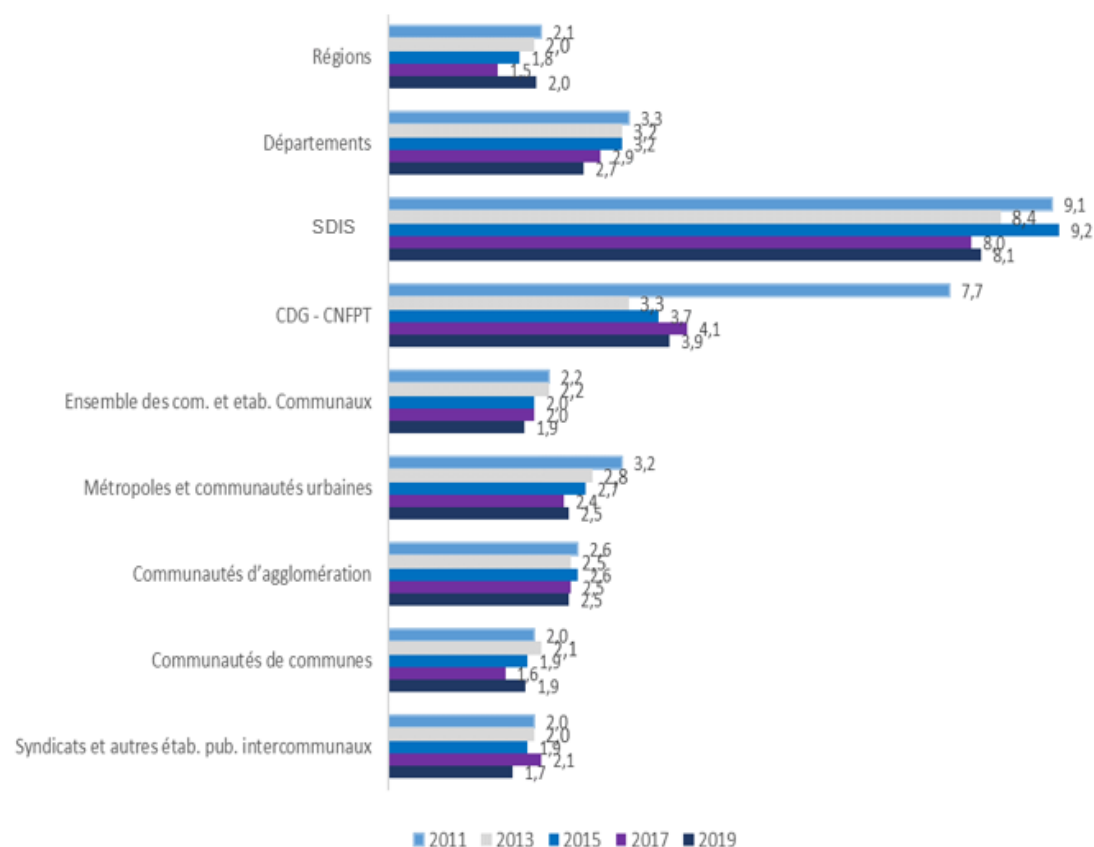
Un nombre de journées de formation en hausse dans les régions et les communautés de communes, stable ou en léger recul chez les autres employeurs territoriaux

En moyenne en 2019 les agents sur emploi permanent ont suivi 2,2 journées de formation. Ce chiffre est en baisse pour presque tous les types d'employeurs territoriaux et elle est limitée à des baisses de l'ordre de 0,1 à 0,3 journée.

Il existe cependant une hausse du nombre de journées de formation délivrées dans les régions qui reviennent à une moyenne proche de celle observée en 2013 avec 2 jours en moyenne par an et par agent permanent.

Le type d'employeur territorial dont les agents assistent au plus grand nombre de journées de formation reste de loin les SDIS avec en moyenne 8,1 jours par an et par agent. Cette grande disparité par rapport aux autres employeurs s'explique notamment par le grand nombre de formations obligatoires dans le secteur de la prévention incendie et secours.

Figure 3 : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2011 à 2019



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : En 2019, en moyenne les agents permanent employés par les régions ont suivi 2 journées de formation.

II.1.2 Les agents sur emploi non permanent

En 2019, le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi non permanent est de 1,2 jour, soit un léger recul par rapport à 2017 (-1,4 jour). Le nombre moyen de journées de formation revient à un niveau proche de celui constaté en 2015 (1,3 jours)

La baisse du nombre de journées de formation est particulièrement importante pour les apprentis (moins 2,1 journées) et les assistants familiaux (moins 2,2 journées), bien qu'une journée de formation délivrée sur cinq leur soit consacrée. Pour les assistants familiaux cette évolution est à mettre en regard avec le fait que le nombre de journées avait presque doublé en 2017 par rapport à 2015.

Les apprentis sont les agents qui suivent le plus de journées de formation avec en moyenne 2,7 journées par année (hors formation initiale et continue). Ce type d'emploi est surreprésenté en termes de journées de formation.

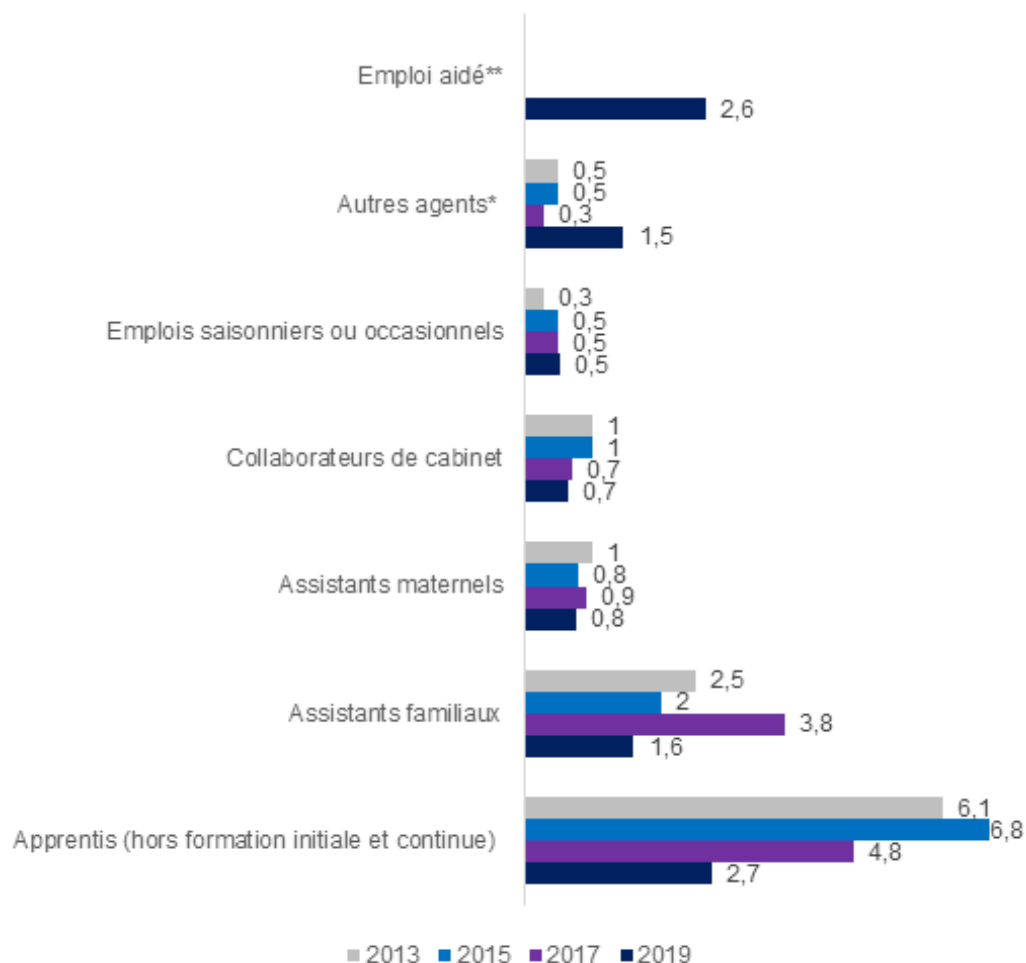
En effet, alors qu'ils représentent environ 4% des effectifs des agents sur emploi non permanents ils représentent 11% des journées de formations dispensées. A l'inverse les agents sur emploi saisonnier ou occasionnel qui représentent près de 50% des effectifs non permanents ne se voient consacrer que 22% des journées de formations dispensées en 2019 pour les agents non permanents.

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

En effet pour identifier les agents non permanents, sont utilisées deux mesures différentes : l'effectif en stock (rémunéré au 31 décembre 2019) et sur la période (ayant été rémunéré au moins une fois dans l'année).

Les chiffres présentés ci-dessous sont calculés à partir des effectifs des agents non permanents rémunérés au 31 décembre 2019.

Figure 4 : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par type d'emploi de 2013 à 2019



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2019, le nombre moyen de jours de formation est de 2,7 jours pour les apprentis

*Agents non classables dans les catégories précédentes.

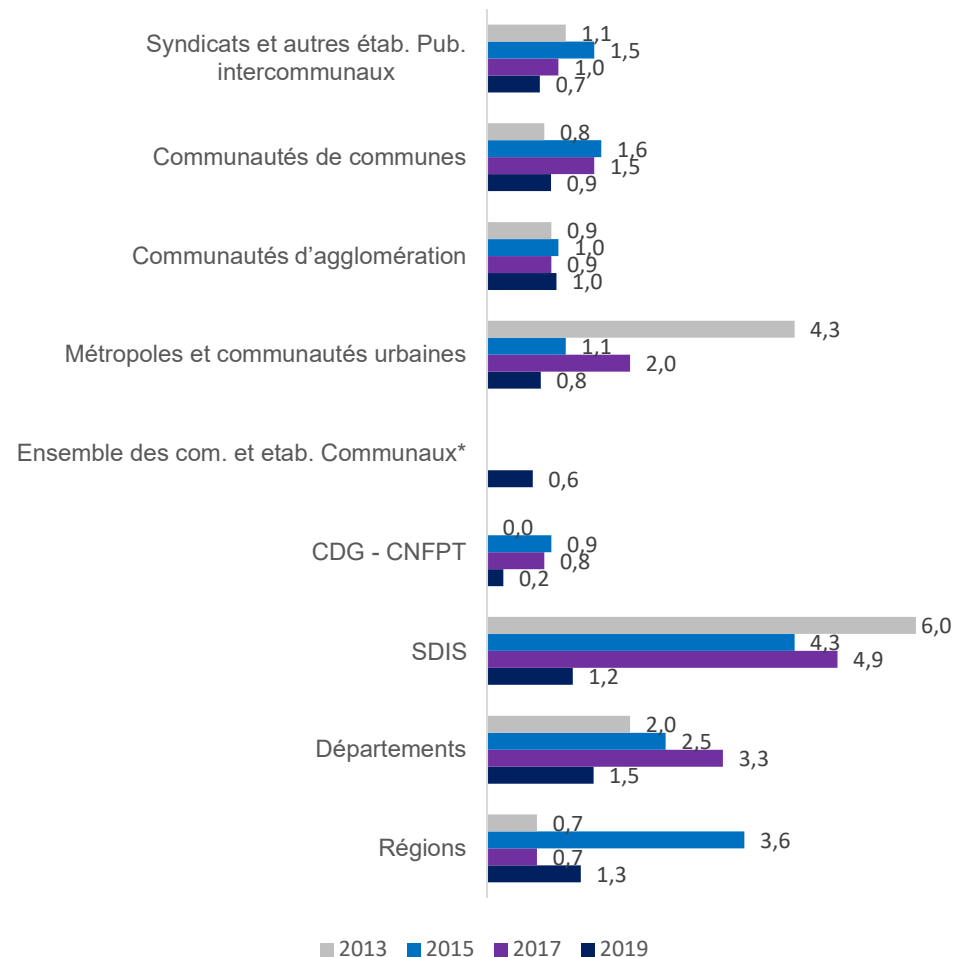
**Dans les BS antérieurs à 2019 les « emplois d'avenir » et « CUI » étaient distingués dans les bilans sociaux, ces dispositifs ayant été supprimés tous ces agents sont désormais regroupés dans la catégorie des emplois aidés non permanents de fait il n'est pas possible de fournir un historique pour cette catégorie. Les accueillants familiaux ne sont pas représentés car trop peu de données ont pu être collectées à leur sujet.

Une baisse du nombre de jours de formation délivrés aux agents sur emploi non permanent surtout dans les SDIS, les départements, les métropoles et communautés urbaines

La répartition de ces journées de formation connaît des changements importants sur cette période. Avec de fortes baisses du nombre de journées dans certains types de collectivités, notamment dans de grandes collectivités tels que les communautés urbaines et métropoles et les départements.

Globalement il existe d'importantes variations entre 2017 et 2019 concernant le nombre de jours de formation délivré selon le type de collectivités. Pour une partie, ces variations sont le reflet d'une structure de la population des agents sur emploi non permanent, moins figée que celle des agents sur emploi permanent.

Figure 5 : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par type de collectivité de 2013 à 2019



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

*Dans les éditions précédentes de ce rapport une distinction était apportée entre les communes selon leur strate de population, en 2019 elles sont toutes regroupées ce qui ne permet pas de fournir des données historiques.

* Agent des collectivités "Autre" non représentés

II.2 TYPES DE FORMATION

Les objectifs de la formation des agents territoriaux sont variés. Les formations prévues par les statuts particuliers et les formations de perfectionnement représentent à elles seules 91% des formations suivies par les agents en 2019.

Une journée de formation sur deux est consacrée aux formations prévues par les statuts particuliers ; la part de ces formations augmente depuis 2013 et particulièrement en 2019.

Les formations prévues par les statuts particuliers sont composées des formations d'intégration et des formations de professionnalisation. Elles sont obligatoires suite à la suite de 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 plus grande part des journées de formation des agents sur emploi permanent en 2019 (51%). Ce type de formation est en développement constant depuis 2013.

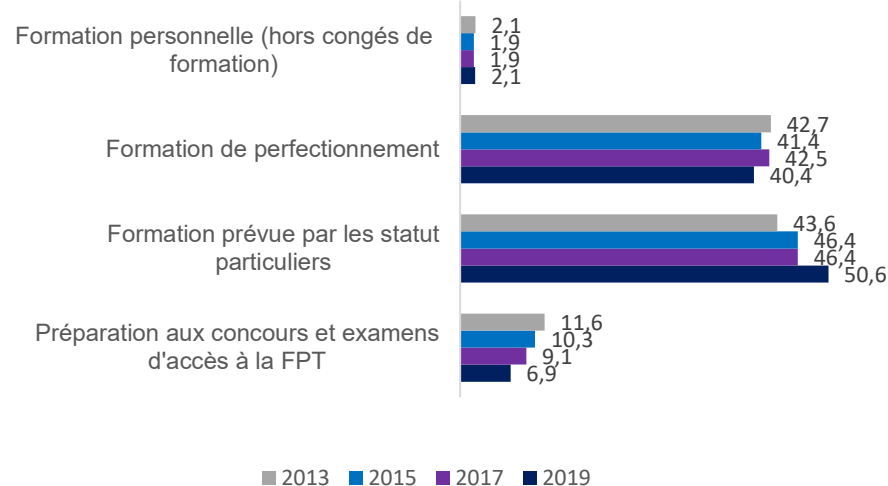
Les formations de perfectionnement ont pour objectif de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Elles représentent en 2019, 40% des journées de formations dispensées. Ce type de formation est davantage suivi par les agents de catégorie A (26 %) tandis que les agents de catégorie B et C suivent principalement les formations prévues par les statuts particuliers (34%). Cela s'explique notamment par un recours plus élevé aux formations d'intégration qui représentent 10 % des journées de formation pour la catégorie B et 8 % pour la catégorie C contre seulement 4 % pour les agents de catégorie A.

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 7% des journées de formation. Ce motif de formation représente de moins en moins de journées de formation avec une baisse de 5 points depuis 2013. Les agents sur emploi permanent de catégorie A participent relativement moins souvent à ce type de formation que les autres catégories (7%).

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. Seuls 2,1 % des agents sur emploi permanent ont participé à ce type de formation en 2019. Cette proportion varie peu selon la catégorie hiérarchique.

Figure 1 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2013 et 2019 (en %)*



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

Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 2 : Répartition des journées de formation par type de formation et catégorie hiérarchique en 2019 (en %)

	Cat A	Cat B	Cat C	Ensemble
Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT	2,9	5,7	4,8	4,6
Formation prévue par les statuts particuliers	31,6	34,4	33,7	33,5
<i>dont formation d'intégration</i>	4,0	9,8	8,4	7,8
<i>dont formation de professionnalisation</i>	27,6	24,6	25,3	25,6
Formation de perfectionnement	32,4	24,2	26,4	27,1
Formation personnelle (hors congés formation)	1,5	1,3	1,3	1,4
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 communautés d'agglomération et de communes

Les communautés d'agglomération et de communes sont les collectivités où la part de formations prévues par les statuts particuliers est l'une des plus élevée (entre 60 % et 63 %). Ces formations sont également fréquentes dans les CDG et le CNFPT et représentent 63,1% des journées de formation en raison d'une part élevée de formations de professionnalisation (56,1 %).

La proportion des formations de perfectionnement est importante dans les départements (59 %) et les syndicats et autres établissements publics intercommunaux (45,6%).

Par type de collectivité, les préparations aux concours occupent une place plus importante pour les CDG-CNFPT et les métropoles et communautés urbaines, avec respectivement 11,4 % et 11,2 %.

Les formations personnelles sont assez peu fréquentes mais leur part est plus élevée dans les communautés de communes et dans les syndicats et autres établissements publics intercommunaux (respectivement 3,5 % et 2,9 %).

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation et type de collectivité en 2019 (en %)

	Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT	Formation prévue par les statuts particuliers	<i>Dont formation d'intégration</i>	<i>Dont formation de professionnalisation</i>	Formation de perfectionnement	Formation personnelle (hors congés formation)	Total
Régions	7,0	52,1	11,2	40,9	39,2	1,7	100,0
Départements	6,8	32,3	6,2	26,1	59,0	1,9	100,0
SDIS	3,1	54,0	25,9	28,1	41,5	1,4	100,0
CDG-CNFPT	11,4	63,1	7,0	56,1	23,1	2,5	100,0
Ensemble des com. et etab. Communaux	7,2	54,0	11,4	42,6	36,6	2,2	100,0
Métropoles et communautés urbaines	11,2	47,0	9,5	37,6	40,6	1,1	100,0
Communautés d'agglomération	9,0	60,3	9,2	51,1	29,2	1,6	100,0
Communautés de communes	6,1	62,4	11,7	50,7	28,0	3,5	100,0
Syndicats et autres etab. Pub. intercommunaux	6,0	45,5	10,4	35,0	45,6	2,9	100,0
Ensemble	6,9	50,3	11,8	38,5	40,8	2,1	100,0

Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : 7,0 % des journées de formation sur emploi permanent réalisées par les agents travaillant au sein des régions l'ont été au titre de la préparation aux concours d'examens d'accès à la FPT
Les "autres" types de collectivités n'ont pas été intégrées au tableau et les données présentées ne prennent pas en compte les agents à la catégorie inclassable.

II.3 ORGANISMES DE FORMATION

Les journées de formation des agents territoriaux différenciées selon l'organisme réalisant la formation sont présentées, en distinguant les agents sur emploi permanent et les agents sur emploi non permanent.

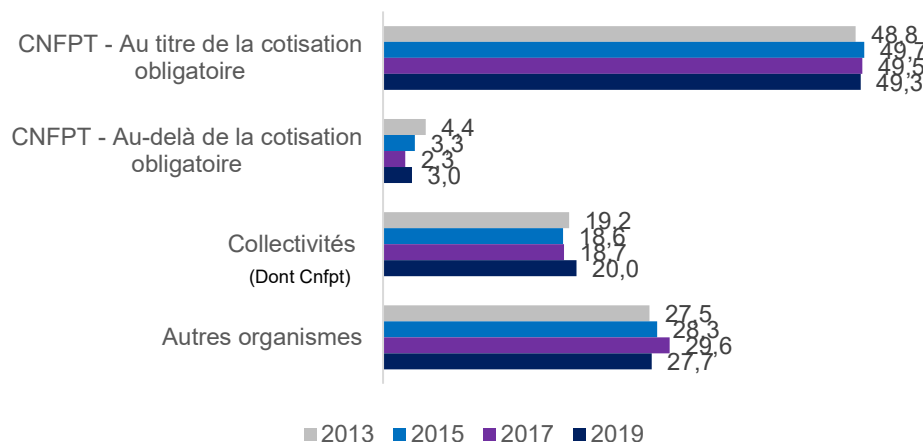
Les agents sur emploi permanent

La part des formations assurées par d'autres organismes que le CNFPT, perd pour la première fois 2 points

En 2019, 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 3 % au-delà de la cotisation obligatoire, soit 53 % du nombre total de journées de formation. En complément, 20 % des journées de formation sont organisées en interne par les collectivités dont les formations réalisées par le CNFPT et 28 % sont dispensées par d'autres organismes.

Entre 2017 et 2019, 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 baisser de deux points.

Figure 1 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent selon l'organisme de formation entre 2013 et 2019 (%)



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités développent les formations en interne y compris via des intra réalisées par le CNFPT, notamment pour les agents de catégorie C, pour qui ces formations représentent 22% des journées contre 15% pour ceux de catégorie B.

Le recours à un autre organisme est cependant en baisse, il représentait 30% des formations en 2017 contre 28% en 2019. La prise en charge de l'action de formation par des organismes extérieurs se fait surtout pour les agents de catégorie A pour qui elle représente 36% des journées.

A l'inverse, plus de formations sont dispensées par les collectivités (+1,3 journée) et par le CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (+0,7 journée).

Figure 2 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et catégorie hiérarchique en 2019 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Catégorie A	46,6	1,2	16,3	35,9	100,0
Catégorie B	53,3	2,6	14,7	29,5	100,0
Catégorie C	49,0	3,6	22,3	25,1	100,0
Ensemble	49,3	3,0	20,0	27,7	100,0

Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : durant l'année 2019, 46,6 % 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, 71,0% des journées de formation sont assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire. Ce chiffre est de 58,5 % dans les communes et établissements communaux.

Bien que la part de journées de formation assurées par les collectivités soit restée relativement stable entre 2017 et 2019 (19,9 % en 2019 contre 18,7 % en 2017), celle-ci masque d'importantes différences selon le type de collectivités.

Ainsi, en raison de leur activité spécifique, les SDIS assurent 70 % de leurs journées de formation eux-mêmes

Les syndicats et les métropoles et communautés urbaines sont les établissements qui ont le plus recours aux autres organismes respectivement 36,3 % et 38,8 %

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2019 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Régions	52,1	0,2	22,2	25,5	100,0
Départements	38,9	0,4	27,4	33,3	100,0
SDIS	11,7	0,8	69,9	17,6	100,0
CDG - CNFPT	72,2	0,5	3,4	23,8	100,0
Ensemble des com. et etab. Communaux	58,5	5,1	10,0	26,4	100,0
Métropoles et communautés urbaines	45,1	1,5	14,6	38,8	100,0
Communautés d'agglomération	56,4	1,6	10,4	31,6	100,0
Communautés de communes	71,0	2,8	2,2	24,0	100,0
Syndicats et autres etab. Pub. intercommunaux	56,6	2,1	5,0	36,3	100,0
Ensemble	49,4	3,0	19,9	27,7	100,0

Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : durant l'année 2019, 52,1 % des journées de formation inter des agents sur emploi permanent des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire. Les "autres" types de collectivités n'ont pas été intégrées au tableau

II.3.1 Les agents sur emploi non permanent

Les formations dispensées par le CNFPT sont en légère hausse par rapport à 2017

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 ou en interne. Ils sont ainsi 45,4 % à se former dans un autre organisme en 2019.

Si le CNFPT forme près de 38 % des assistants maternels qui suivent une formation, ce n'est le cas que de 3 % des apprentis et 16 % des assistants familiaux.

A noter que les formations dispensées par le CNFPT sont en hausse en 2019 par rapport à 2017. Ainsi, il délivre désormais 25 % des formations, dont 24% au titre de la cotisation obligatoire contre respectivement 22 % en 2017.

Figure 4 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent selon l'organisme de formation en 2019

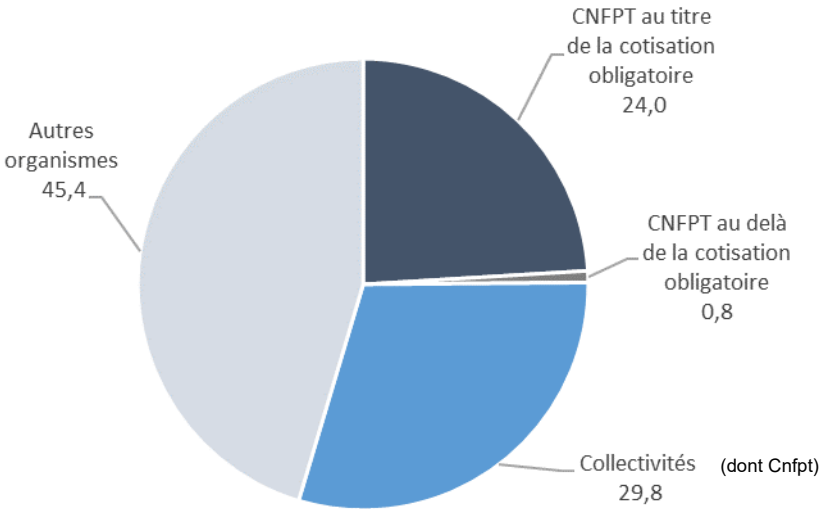


Figure 5 : Répartition du nombre de journées de formation par catégories d'agents sur emploi non permanent et par organisme de formation en 2019 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Collaborateurs de cabinet	35,7	1,3	9,2	53,8	100,0
Assistants maternels	36,5	1,7	26,7	35,1	100,0
Assistants familiaux	15,4	0,3	25,7	58,6	100,0
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	35,4	1,2	15,6	47,8	100,0
Emploi aidé	41,6	1,7	15,0	41,7	100,0
Apprentis	2,8	0,4	3,4	93,3	100,0
Autres (agents non classables)	8,9	0,2	77,7	13,2	100,0
Ensemble	24,0	0,8	29,8	45,4	100,0

Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : durant l'année 2019, 35,7 % des journées de formation des collaborateurs de cabinet ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire. Les accueillants familiaux n'ont pas été inclus dans le tableau en raison de trop faibles effectifs.

Le CNFPT, au titre de la cotisation obligatoire, forme 40,5 % des agents sur emploi non permanent des conseils régionaux. Il ne forme que 0,2 % des agents au-delà de la cotisation obligatoire confirmant ainsi la tendance observée entre 2013 et 2017 où cette part était passée de 24 % à 0,5 %.

Les SDIS organisent en interne la formation de la quasi-totalité de leurs agents sur emploi non permanent. Les journées de formations sur emploi non permanent des structures intercommunales sont majoritairement assurées par d'autres organismes.

Figure 6 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2019 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Régions	40,5	0,2	16,4	42,8	100,0
Départements	16,4	0,3	27,9	55,4	100,0
SDIS	0,1	0,0	98,6	1,3	100,0
CDG - CNFPT	47,6	1,4	16,5	34,5	100,0
Ensemble des com, et etab, Communaux	34,0	1,5	11,9	52,6	100,0
Métropoles et communautés urbaines	18,1	0,0	12,2	69,7	100,0
Communautés d'agglomération	29,6	0,5	19,2	50,8	100,0
Communautés de communes	35,9	1,0	2,6	60,6	100,0
Syndicats et autres etab, pub, intercommunaux	31,9	0,7	5,9	61,4	100,0
Ensemble	24,1	0,8	29,7	45,4	100,0

Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les autres cas ne sont pas intégrés dans le tableau ci-dessus

Lecture : durant l'année 2019, 40,5 % des journées de formation des agents sur emploi non permanent des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

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

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

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

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

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

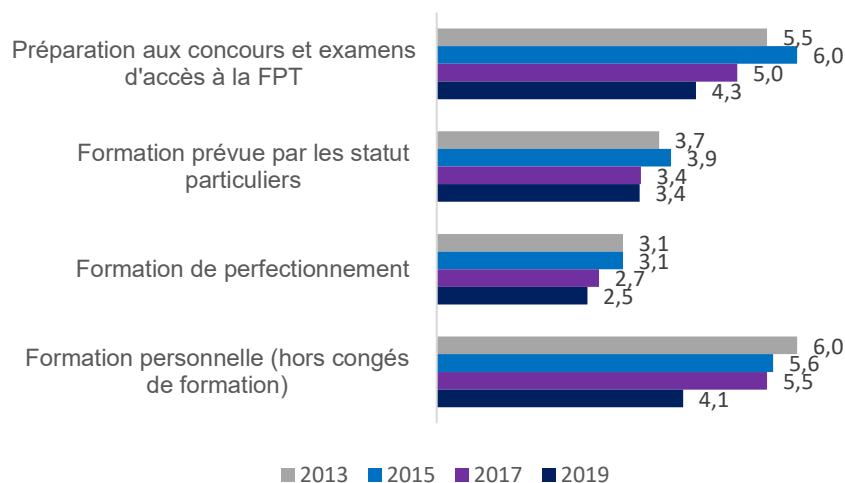
II.4 DURÉE CONSACRÉE À LA FORMATION

Ce chapitre met en évidence un recul assez général des durées moyennes consacrées aux formations promotionnelles et celles concernant les agents de catégorie C.

Poursuite du recul de la durée moyenne des formations, en particulier pour la préparation aux concours et examens

Les formations prévues par les statuts particuliers et de perfectionnement qui représentent 91 % des journées de formation restent stables. Tandis que la moyenne de journées de formation de type personnel baisse de près d'1,5 jour (bien que ce type de formation ne représente que 2% du volume de formation totale des agents permanents). La durée moyenne de formation pour la préparation à des concours continue le recul amorcé en 2017 avec une baisse moyenne de 0,7 journée. Ce type de formation se classe tout de même en première position quant à la durée de formation avec 4,3 jours en moyenne (contre 6 en 2015).

Figure 1 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2013 et 2019 (en jours)

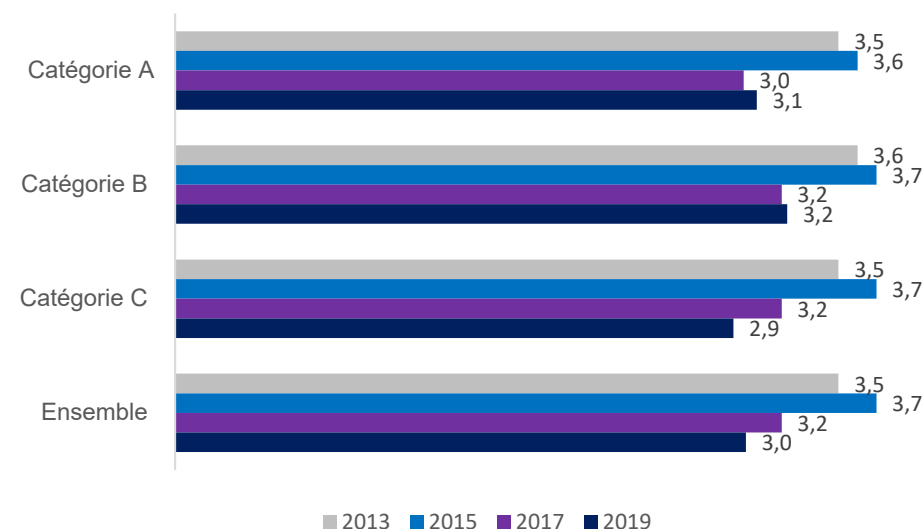


Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Recul de la durée de formation pour les agents de catégorie C

Après une baisse marquée du nombre de journées de formation pour toutes les catégories entre 2015 et 2017 les chiffres se stabilisent en 2019 pour les agents de catégorie A et B. Mais le recul de 0,3 journée au sein de la catégorie C (représentant 67% des effectifs) impacte à lui seul le nombre moyen de journées de formation.

Figure 2 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par catégorie entre 2013 et 2019 (en jours)



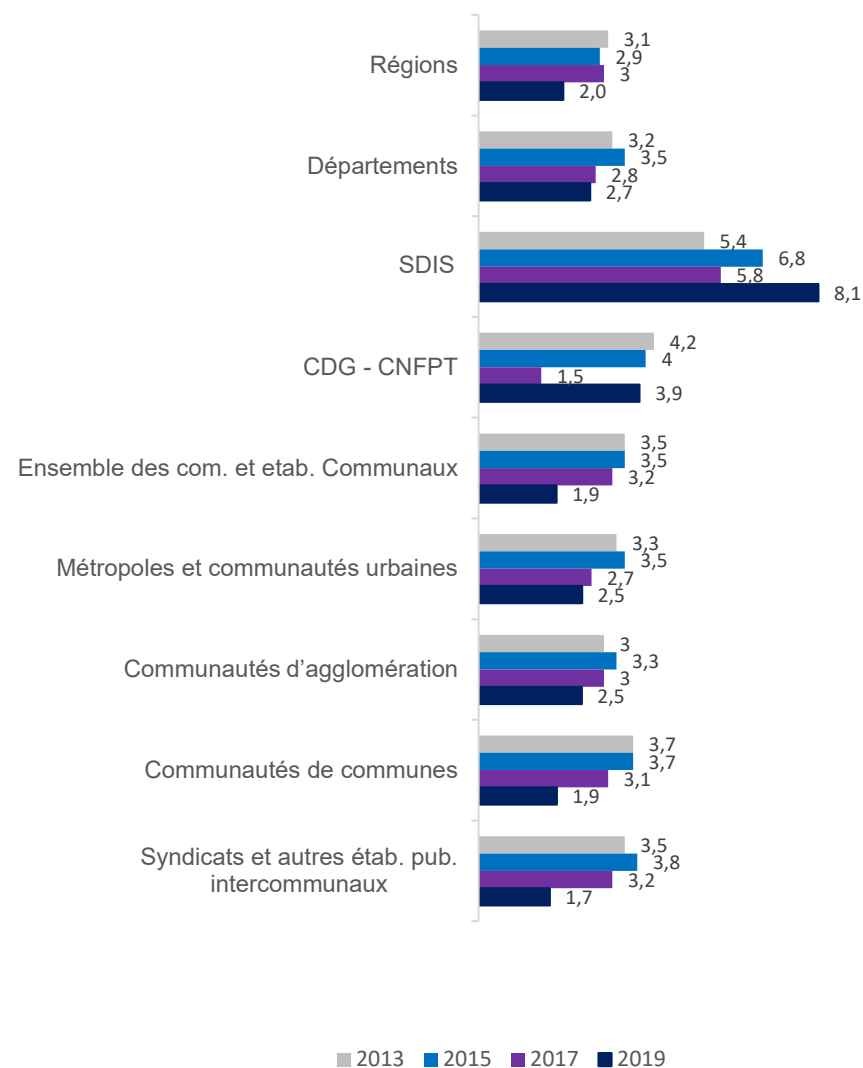
Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

La durée moyenne de formation correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2019 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 2019.

La durée moyenne de formation diffère selon les collectivités

La durée moyenne de formation est en baisse dans presque tous les types de collectivités à l'exception notable des SDIS pour qui celle-ci augmente de 2,3 journées et des CDG et CNFPT pour laquelle elle revient à un niveau équivalent à celui observé en 2015. La baisse de la durée de formation est plus importante dans les régions (- 1 jour) et dans les communes et établissements communaux (-1,3 jour) ainsi que dans les communautés de commune (-1,2 jour).

Figure 3 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2013 à 2019



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

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

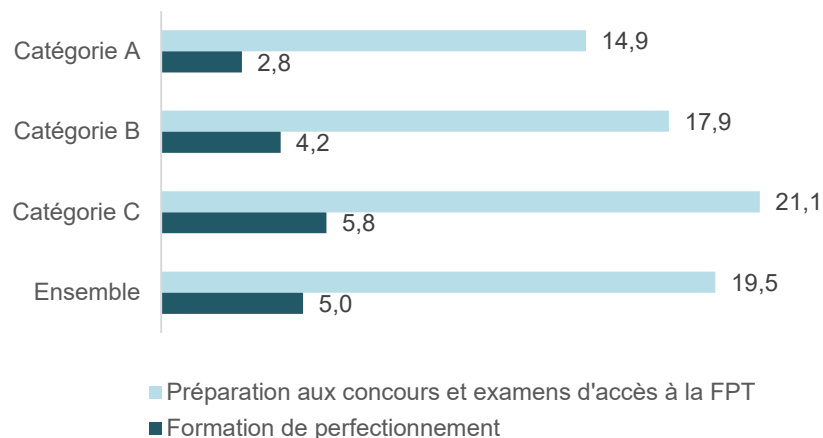
Les outils de la formation qui relèvent d'une démarche personnelle restent encore très peu mobilisés dans la fonction publique territoriale. La tendance générale en 2019 est marquée par un recul important alors que des progrès ont été observés notamment entre 2015 et 2017 au moment du passage au dispositif de CPF qui s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF). Les autres outils tel que les validations des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétence (BC) connaissent la même tendance à la baisse.

III.1 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Plus de 43 000 agents permanents partis en formation dans le cadre du CPF

Sur l'ensemble des agents sur emploi permanent ayant suivi une formation, 7% ont eu recours au CPF, contre 9% en 2017. Comme en 2017, la part des agents bénéficiant du CPF lors de leur préparation au concours est plus importante que pour les agents suivant une formation de perfectionnement et s'élève à 19,5 % contre 5 % (18,0 % contre 8,0 % pour l'année 2017).

Figure 1 : Part des agents utilisant le CPF selon la catégorie et le type de formation en 2019 (en %)



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

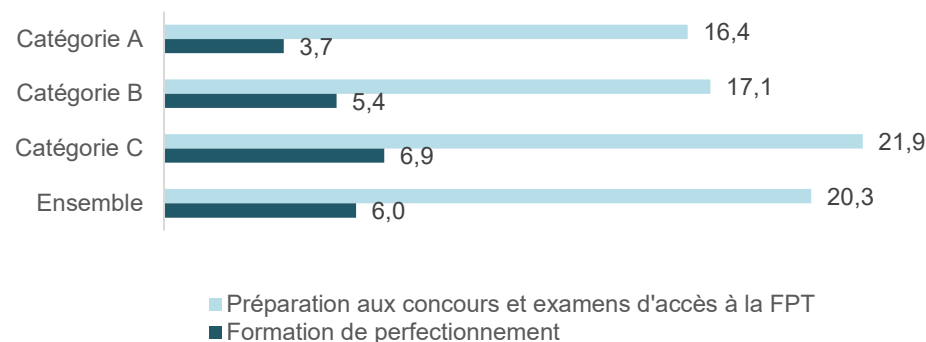
Lecture : durant l'année 2019, 14,9 % des agents de catégorie A ayant suivi une formation de préparation aux concours l'ont suivi dans le cadre du CPF.

Environ 150 000 journées de formation suivies par les agents sur emploi permanent dans le cadre du CPF contre 230 000 en 2017

Dans la fonction publique territoriale, seules les formations de perfectionnement et celles de préparation aux concours sont accessibles par le CPF. La part des journées prises dans le cadre du CPF est plus importante pour les actions de préparation aux concours puisqu'elles représentent 20,3 % de ces actions alors qu'elle recouvre 6,0 % des journées des actions de perfectionnement.

Comme en 2017, la proportion des journées de formation prises dans le cadre du CPF est plus importante pour la catégorie C. Les agents de cette catégorie prennent 21,9 % de leurs journées de formation de préparation aux concours via le CPF contre 23,9 % en 2017. L'évolution suit la même tendance pour les catégories A et B mais à des degrés différents, respectivement - 3 points et - 2 points. Les formations de perfectionnement prises dans le cadre du CPF enregistrent également une baisse pour toutes les catégories par rapport à 2017.

Figure 2 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF selon la catégorie et le type de formation en 2019 (en %)



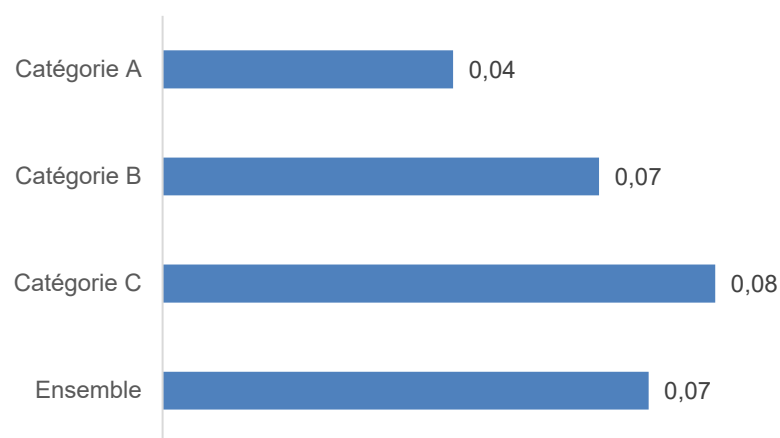
Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : durant l'année 2019, 16,4 % des journées de préparation aux concours ont été prises dans le cadre du CPF chez les agents de catégorie A.

Chez les agents permanents, le recours au CPF reste rare et davantage utilisé par les agents de catégorie C

Le nombre de journées moyennes utilisées par agent permanent, très bas dans le cadre du CPF, peut s'expliquer pour toutes les catégories par le fait que les agents ont tendance à économiser leur CPF pendant plusieurs années pour acquérir un solde d'heures suffisant pour suivre la formation de leur choix. De fait, une part très minime des agents effectue des formations CPF chaque année. S'ajoute à ce constat une possible méconnaissance du dispositif.

Figure 3 : Nombre moyen de journées utilisées par agent permanent dans le cadre du CPF selon la catégorie en 2019



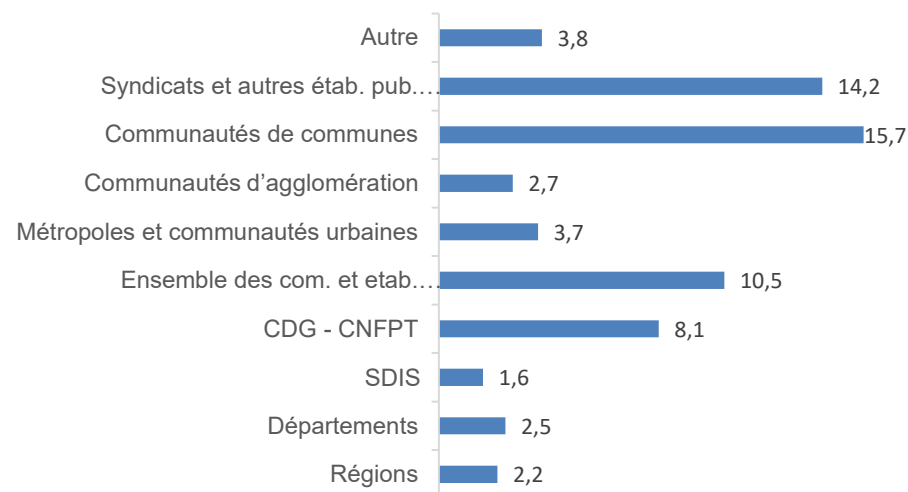
Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : En 2019, en moyenne 0,04 journées de formation effectuées par agent permanent de catégorie A dans le cadre du Compte personnel de formation.

Le CPF est principalement utilisé par les agents communaux

Les agents permanents des communautés de communes sont ceux qui ont le plus recours au CPF. En 2019, 16% des journées de formation dans les communautés de commune 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 régions et départements prennent 2 % de leurs journées de formation en utilisant le CPF.

Figure 4 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents permanents par type de collectivité en 2019(en %)



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : Dans les régions 2,2 % des journées de formation effectuées par les agents permanents le sont dans le cadre du CPF.

Le CPF dans la fonction publique territoriale

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

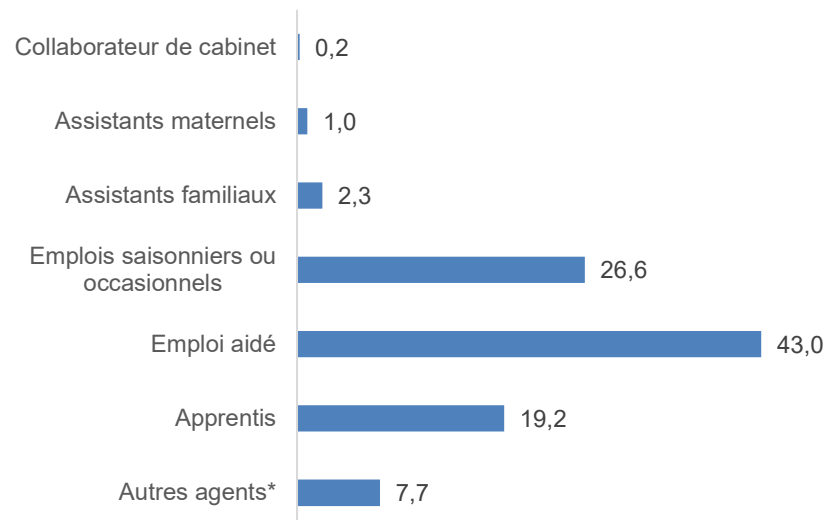
Plus de 5 000 agents non permanents ont eu recours au CPF en 2019

Le recours des agents non permanents au CPF en 2019 est en recul, mais le dispositif reste bien plus utilisé que l'ancien dispositif DIF supprimé en 2015.

En 2019, 8% des journées de formation des agents sur emploi non permanent ont été prises dans le cadre du CPF. C'est 4 points de moins qu'en 2017 où elles représentaient 12% des journées de formation.

Les agents en emploi aidés représentent 43% du nombre total de journées CPF prises par les agents non permanents, suivis par les agents en emplois saisonniers et occasionnels (27% des journées) et des apprentis (19% des journées).

Figure 5 : Répartition des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents non permanents selon le type d'emploi en 2019 (en %)



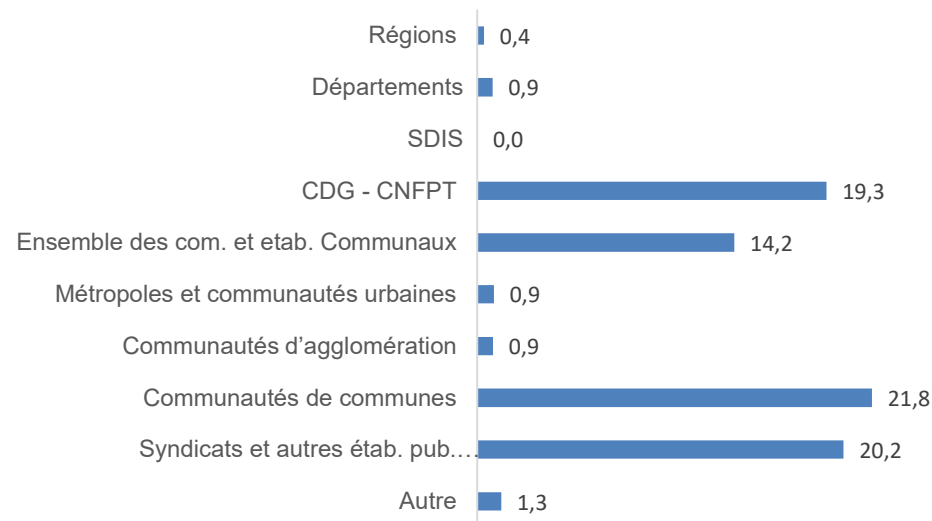
Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

*Agents non classables dans les catégories précédentes.
Les effectifs des accueillants familiaux étant trop faibles ils ne sont pas représentés.

Le CPF est essentiellement utilisé par les agents non permanents 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 2019, 21,8% des journées de formation dans les communautés de communes ont été prises dans le cadre du CPF. Cette part décroît à mesure que la taille de la collectivité augmente. Ainsi, les agents des régions et départements prennent moins de 1% de leurs journées de formation par le biais du CPF.

Figure 6 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents non permanents par type de collectivité en 2019 (en %)



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

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

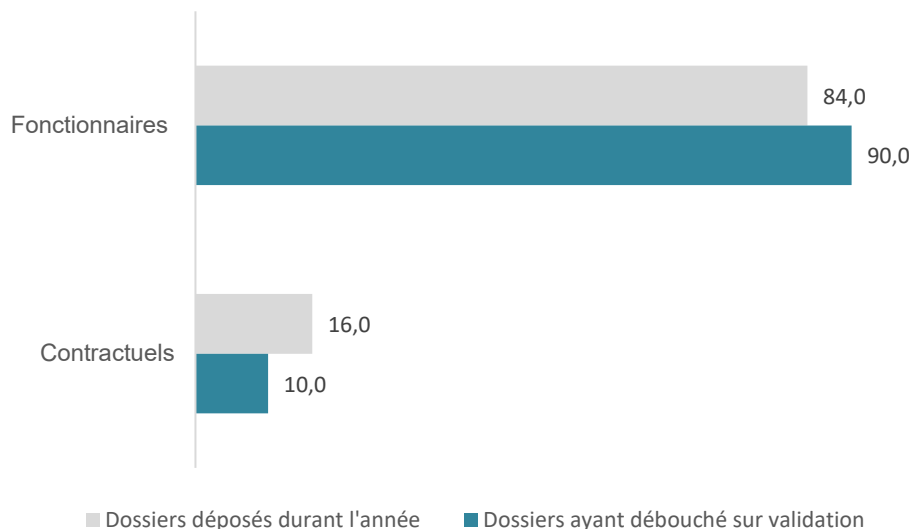
La VAE reste encore peu développée dans la fonction publique territoriale.

Moins de dossiers soumis avec 2 840 dossiers en 2019 contre 4 900 en 2017

En 2019, 84 % des dossiers de VAE déposés concernent des fonctionnaires. Les contractuels (emplois permanents et non permanents) représentent quant à eux 16 % des dossiers déposés.

Les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les dossiers ayant débouché sur une validation puisque 90 % des dossiers avec validation les concernent, les 10 % restants correspondant aux contractuels.

Figure 1 : Répartition des dossiers de VAE selon le statut en 2019 (en %)



Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : Durant l'année 2019, 84,0% des dossiers de VAE ont été déposés par des fonctionnaires. Ces derniers représentent 90% des dossiers ayant débouché sur une validation.

Plus de 2 070 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 notamment dans les communes et établissements communaux (51% des financements).

D'après les derniers chiffres datant de 2019 et mis à disposition par la DARES dans le cadre du Jaune Budgétaire 2022 (« formation professionnelle »), 55 450 dossiers de candidature relatifs à la VAE dans les différents ministères certificateurs ont été jugés recevables. Parmi eux, 36 100 candidats se sont présentés devant un jury en vue de l'obtention de tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme et 21 890 d'entre eux ont obtenu une validation totale.

Ces trois chiffres indiquent une baisse par rapport à ceux de 2017 (60 000 candidatures, 41 400 candidats présents et 24 600 validations complètes).

La VAE est un dispositif permettant aux agents pouvant justifier d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en un diplôme.

Elle s'applique à l'ensemble des diplômes et des titres à finalité professionnelle proposés par les différents ministères certificateurs, ainsi qu'aux certificats de qualification professionnelle (CQP) des branches professionnelles, dès lors que ces certifications sont inscrites au répertoire national de certification professionnelle (RNCP).

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

Dans la fonction publique territoriale, la loi du 19 février 2007 relative à la formation professionnelle des agents territoriaux, a introduit le droit au congé de VAE pour les fonctionnaires, aujourd'hui codifié à l'article L422-1 du Code général de la fonction publique.

PRÉALABLES MÉTHODOLOGIQUES SUR L'EXPLOITATION DE LA PARTIE FORMATION

Cette synthèse s'appuie sur l'exploitation de plus de 15 100 bilans de collectivités et établissements territoriaux qui ont renseigné la thématique « Formation » (nombre d'agents et nombre de journées) parmi les 29 500 ayant transmis leurs bilans sociaux en 2019, soit un taux de réponse de 51 % contre 66% en 2017 (voir tableau ci-après). Néanmoins, les non-réponses ont fait l'objet d'un redressement. L'exploitation des données relatives à la thématique "formation" des bilans sociaux s'articule autour des éléments suivants :

- Les agents ayant participé à au moins une formation en 2019 selon le statut, le sexe et la catégorie hiérarchique ;
- Le nombre de journées de formation dispensées au cours de l'année ;
- Le nombre d'agents ayant participé à un ou plusieurs types de formation par organisme de formation, catégorie hiérarchique et type de formation suivi. (Pour les agents non permanents, la distinction ne se fait non pas sur la catégorie et le type de formation mais sur le type d'emploi) ;
- Le nombre de dossiers de validation de l'expérience et de bilans de compétences.

Les données permettent de calculer les indicateurs suivants :

Taux d'accès à la formation

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

Nombre moyen de journées de formation

Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2019 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, en incluant les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Durée moyenne de formation

Contrairement à l'indicateur précédent, la durée moyenne de formation se limite uniquement aux agents ayant suivi une formation. Ainsi, cet indicateur correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2019 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) rapporté au nombre total d'agents permanents ayant suivi une formation au cours de l'année 2019.

Figure 1 : Nombre de collectivités ayant répondu à la partie formation et taux de réponse par indicateur (2019)

	Nombre de Bilans sociaux	Nombre de collectivités ayant répondu à l'indicateur ...			
		Nombre d'agents formés	% de réponse formation	Nombre de journées de formation	% de réponse journées de formation
Régions	14	14	100%	14	100%
Départements	90	85	94%	85	94%
SDIS	80	75	94%	75	94%
CDG - CNFPT	91	84	92%	84	92%
Ensemble des com. et etab. Communaux	24032	12194	51%	12035	50%
Métropoles et communautés urbaines	31	31	100%	31	100%
Communautés d'agglomération	191	187	98%	186	97%
Communautés de communes	798	703	88%	702	88%
Syndicats et autres etab. pub. intercommunaux	3995	1630	41%	1603	40%
Autre	173	111	64%	110	64%
Ensemble	29495	15114	51%	14925	51%

Source : Bilans sociaux 2019, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

E – Action et protection sociale

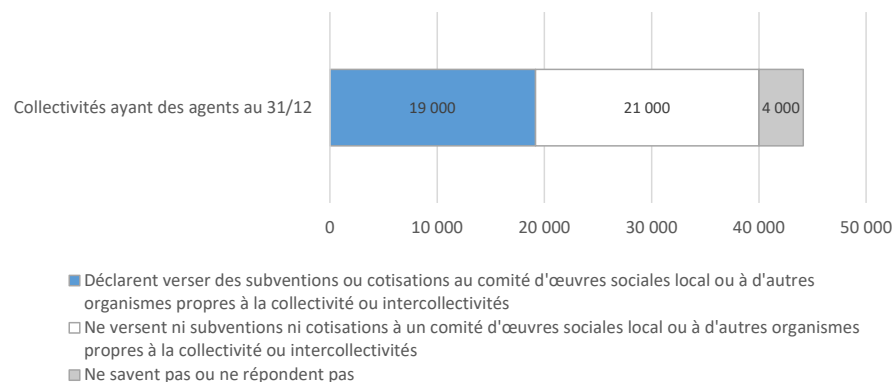
L'ACTION SOCIALE A DESTINATION DES AGENTS TERRITORIAUX

Les bilans sociaux mesurent la mise en œuvre d'une action sociale (*encadré*) auprès des agents territoriaux grâce à trois indicateurs : le versement de subventions ou cotisations pour la mise en œuvre de l'action sociale, les prestations directement servies et les aides à la garde d'enfants¹.

Les subventions et cotisations versées pour l'action sociale

Parmi les 44 000 collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2019, 19 000 versent des subventions ou cotisations pour la mise en œuvre d'une politique d'action sociale à destination du personnel et de leur famille.

Figure 1 : Collectivités versant des subventions ou cotisations à un comité d'œuvre social local, un comité intercollectivités ou à un autre organisme



Sources : Bilans Sociaux 2019

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.

Parmi elles, 6 000 collectivités ont versé des subventions au comité d'œuvres sociales local ou à d'autres organismes propres à la collectivité, 11 000 ont versé des subventions ou cotisations à un comité ou un organisme intercollectivités et 2 000 ont utilisé les deux types de canaux.

4 000 collectivités ne donnent pas de réponse à ces questions. On estime qu'au plus 600 d'entre-elles versent des subventions ou cotisations pour la mise en œuvre de l'action sociale.

Encadré : l'action sociale dans la FPT

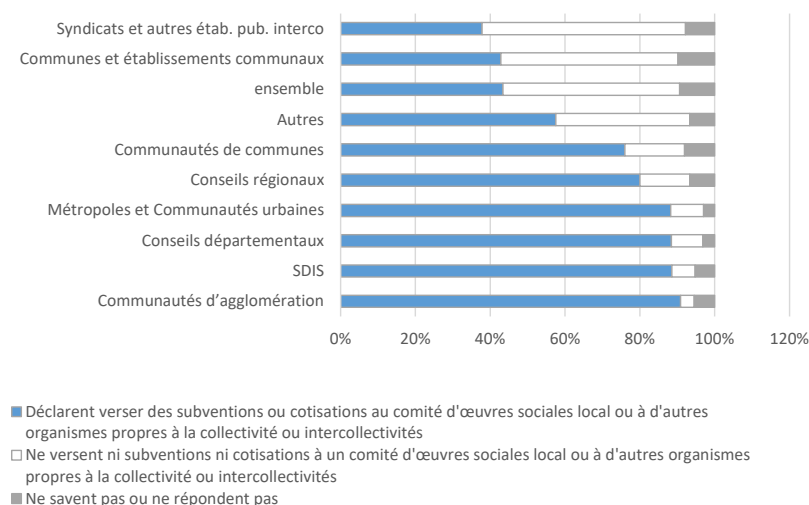
L'article 88-1 de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents. Dans le respect du principe de libre administration, la loi confie à l'assemblée délibérante au sein de 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).

La part des collectivités ayant versé des cotisations ou des subventions au sein de leur propre collectivité et/ou à un organisme extérieur varie en fonction de leur type. Cette part est la plus élevée dans les communautés d'agglomération où plus de 90 % des collectivités ayant au moins un agent ont versé des subventions ou cotisations alors que dans les syndicats et autres établissements publics communaux, elle est inférieure à 50 %.

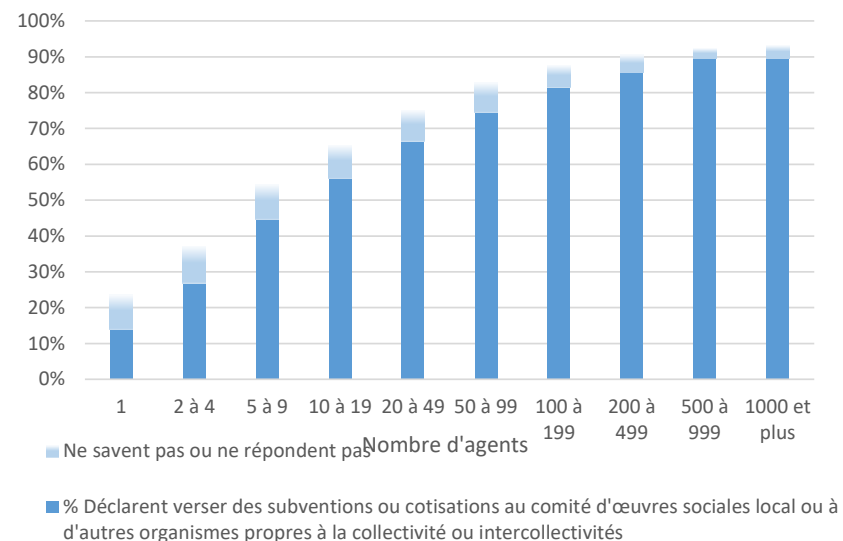
Figure 2 : Part des collectivités versant des subventions ou cotisations à un comité d'œuvre social local, un autre comité ou organisme selon leur type



Sources : Bilans Sociaux 2019

Plus les collectivités comptent d'agents, plus elles déclarent verser des subventions ou cotisations pour la mise en œuvre d'une politique d'action sociale à destination du personnel et de leur famille. Les différences entre les types de collectivités s'expliquent essentiellement par leurs différences de taille. A taille égale, les communautés d'agglomération sont autant à verser des aides que les SDIS ou les communautés de communes. Les Conseils régionaux et départementaux sont moins nombreux à verser des aides à taille égale. Les Métropoles et communautés urbaines ont une situation intermédiaire à ces deux groupes de collectivités.

Figure 3 : Part des collectivités versant des subventions ou cotisations à un comité d'œuvre social local, un autre comité ou organisme selon leur taille



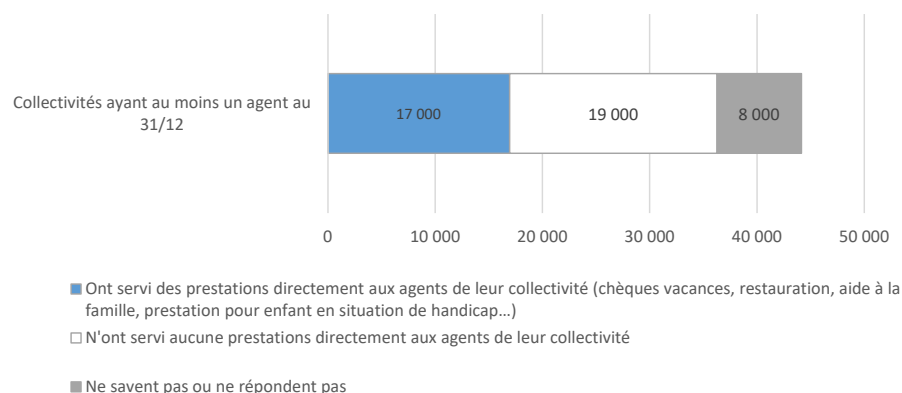
Sources : Bilans Sociaux 2019

Les collectivités n'ayant pas d'agent au 31 décembre 2019 ont très rarement versé des subventions ou cotisations pour l'action sociale sur l'année. Sur les 26 700 collectivités sans agent en fin d'année, seules quelques dizaines en ont versé.

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

Parmi les 44 000 collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2019, 17 000 offrent des prestations à leurs agents de manière directe (par exemple : chèques vacances, restauration, aide à la famille, etc.). Parmi elles, 2 000 collectivités ont versé ces prestations sans passer par leur comité d'œuvre social, 12 500 les ont versées en passant uniquement par leur comité d'œuvre social et 2 500 les ont versées via les types de canaux. 8 000 collectivités ne donnent pas de réponse à ces questions. On estime qu'au plus 800 d'entre-elles ont également offert des prestations directement à leurs agents.

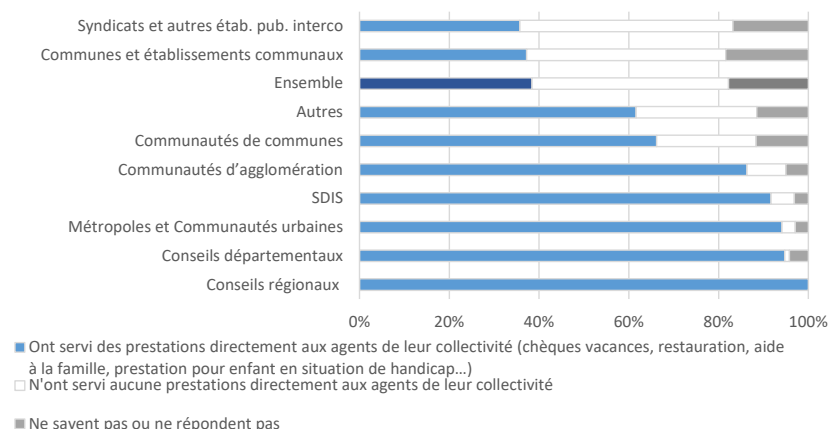
Figure 4 : Collectivités ayant servi des prestations directement aux agents de leur collectivité



Sources : Bilans Sociaux 2019

Comme pour les subventions et cotisations versées, le type de collectivité influe sur le fait d'offrir ou non des prestations directes. Ainsi, les régions, les départements, les métropoles et communautés urbaines sont plus de 90 % à en servir, alors que moins de la moitié des communes ou syndicats ayant des agents en servent.

Figure 5 : Part des collectivités ayant servi des prestations directement aux agents de leur collectivité selon leur type

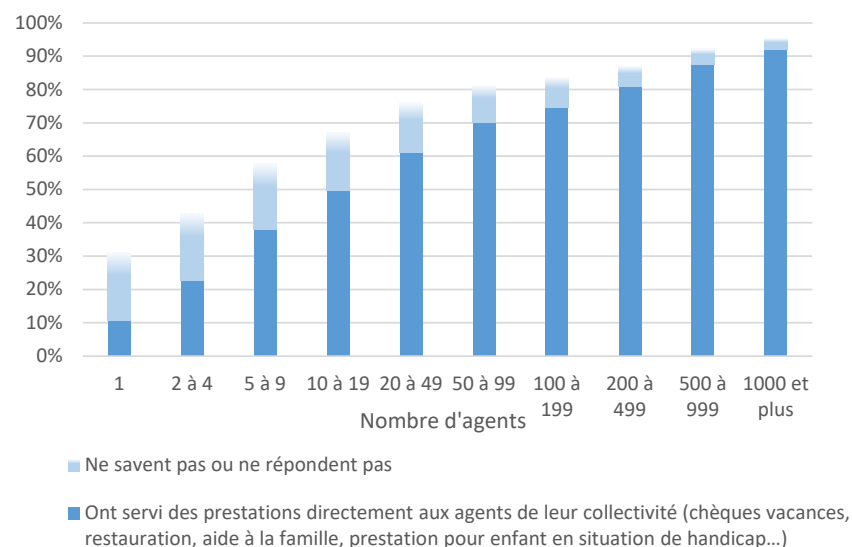


Sources : Bilans Sociaux 2019

Comme ce qui est observé sur les versements de subventions et de cotisations, plus les collectivités comptent d'agents, plus elles ont de chance de verser des prestations directes aux agents.

Là encore, une fois la taille des collectivités prise en compte, les différences entre types de collectivités sont plus minces. Les communautés d'agglomération ont autant de chances de verser des prestations directes aux agents que les communes et établissements communaux ou que les syndicats et autres établissements publics intercommunaux. A taille égale, les communautés de communes sont deux à trois fois plus concernées que ces derniers.

Figure 6 : Part des collectivités ayant servi des prestations directement aux agents de leur collectivité selon leur taille



Sources : Bilans Sociaux 2019

Enfin, les collectivités qui versent des prestations directes sont aussi celles qui versent des cotisations et subventions pour l'action sociale. Les deux formes d'aides se complètent dans les collectivités plus qu'elles ne se substituent.

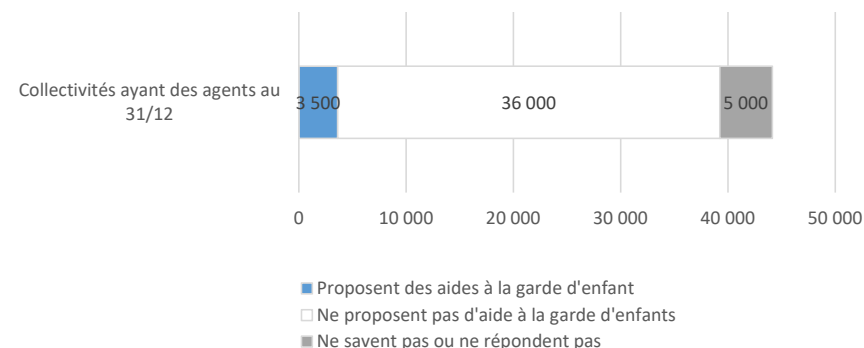
Aides à la garde d'enfant

Parmi les 44 000 collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2019, 3 500 proposent des aides pour la garde d'enfant versées directement ou via un comité d'œuvres sociales.

Parmi elles, près de 3 000 collectivités proposent des aides financières pour la garde d'enfants ou les activités périscolaires, 500 disposent de places réservées en crèche et 1 000 collectivités citent d'autres dispositifs comme les aides extrascolaires (centre aéré, séjours éducatifs, classes de découverte, colonies de vacances...), les aides pour la prise en charge des enfants le midi (cantine), les aménagements du temps de travail pour les parents (rentrée scolaire, télétravail, autorisations d'absences exceptionnelles,...).

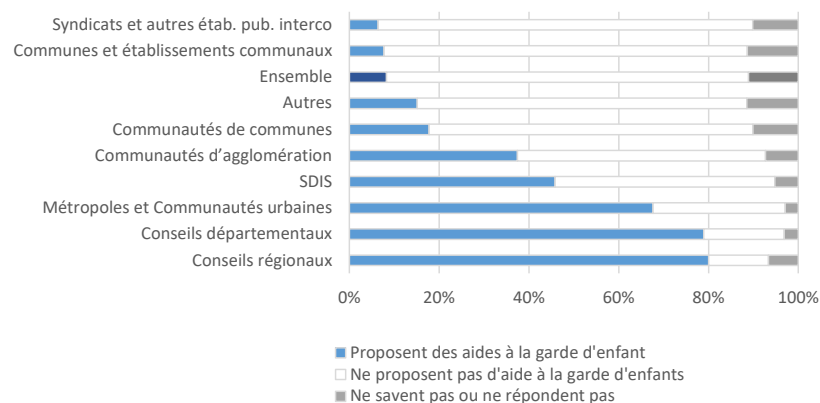
5 000 collectivités ayant des agents ne précisent pas si elles proposent des aides pour la garde d'enfant. On estime cependant que moins de 100 collectivités parmi elles en proposent.

Figure 7 : Collectivités proposant des aides pour la garde d'enfant



Sources : Bilans Sociaux 2019

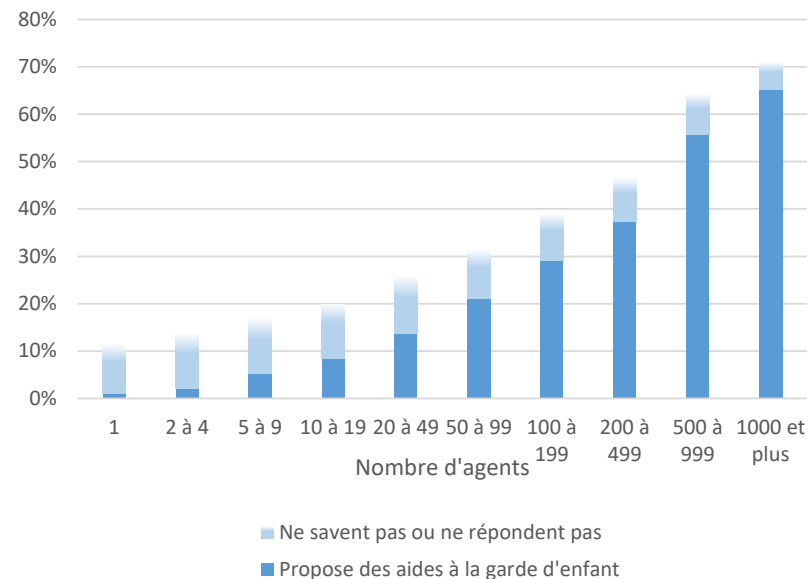
Figure 8 : Part des collectivités proposant des aides pour la garde d'enfant selon leur type



Sources : Bilans Sociaux 2019

Les collectivités qui proposent des aides pour la garde d'enfant sont également les plus grandes. Près de 70 % des collectivités de 1 000 agents et plus en proposent. A taille égale, les communautés de communes et communautés d'agglomérations ont plus de chances de proposer des aides à la garde d'enfants que les communes, établissements communaux et syndicats. En revanche, les Conseils départementaux et les métropoles et communautés urbaines proposent nettement moins souvent une aide pour la garde d'enfants que les communautés de communes et d'agglomération de même taille.

Figure 9 : Part des collectivités proposant des aides pour la garde d'enfant selon leur taille



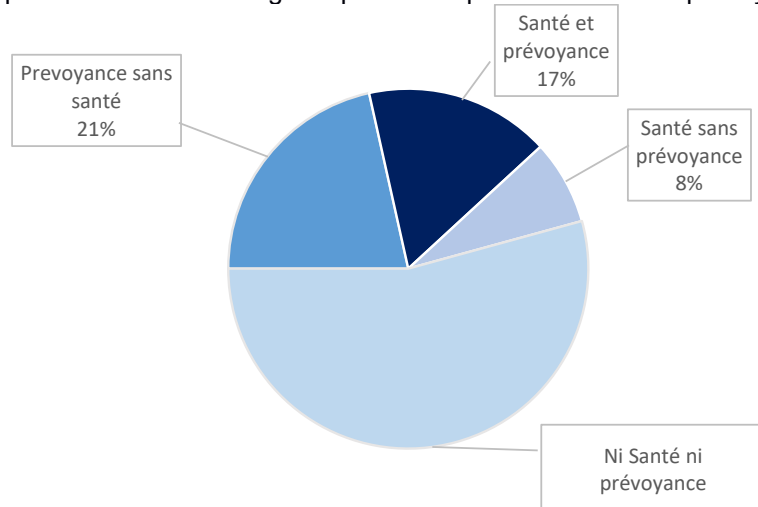
Sources : Bilans Sociaux 2019

LA PARTICIPATION A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS

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

Au 31 décembre 2019, parmi les 44 100 structures ayant au moins un agent 46 % participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la santé et/ou de la prévoyance. La participation aux frais de prévoyance est la plus courante (38 % des collectivités). La participation aux frais de santé concerne près de 25 % des collectivités ayant des agents. 17 % des collectivités participent à la fois aux frais de protection sociale complémentaire « prévoyance » et « santé ».

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

Encadré : La protection sociale complémentaire dans la FPT

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

Il existe deux procédures distinctes de participation : le conventionnement ou la labellisation.

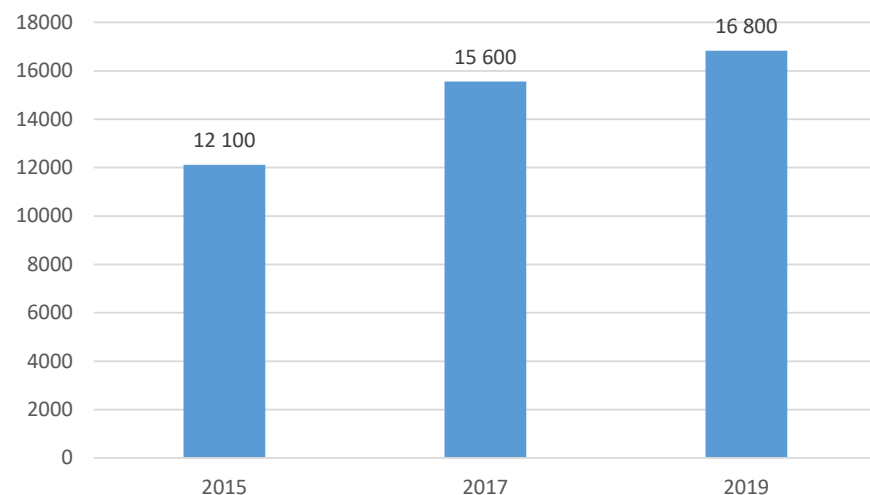
L'obligation de participation financière en santé s'imposera aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2026. L'obligation de participation financière en prévoyance s'imposera aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2025.

La participation à la protection sociale complémentaire prévoyance des agents

Au 31 décembre 2019, 16 800 collectivités, soit 38 % des collectivités ayant au moins un agent participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la prévoyance. Fin 2017, on estime qu'elles étaient 15 600 et 12 100 fin 2015.

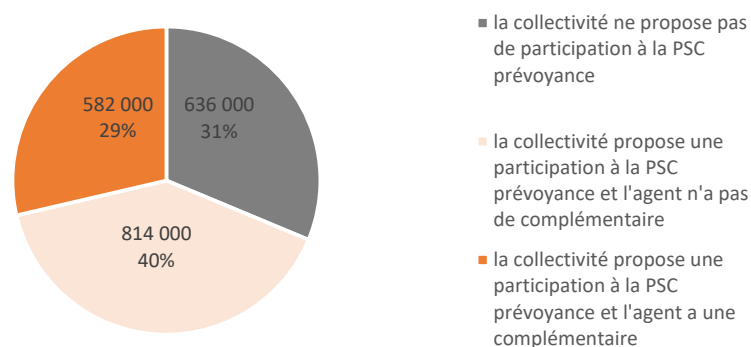
Ces 16 800 collectivités financent la protection sociale complémentaire prévoyance de 582 000 agents permanents ou non permanents sur les 1 396 000 agents qu'elles emploient. 29 % des agents de la fonction publique territoriale bénéficient donc d'une participation de leur employeur pour la prévoyance, 40 % pourraient en bénéficier en en faisant la demande et 31 % n'y ont pas accès.

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



Sources : Bilans Sociaux 2015, 2017 et 2019

Figure 3 : Nombre d'agents qui bénéficient ou peuvent bénéficier du financement de leur protection sociale complémentaire pour la prévoyance



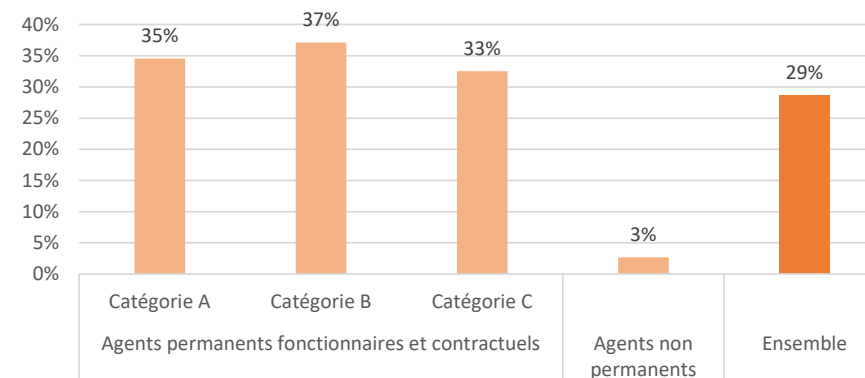
Sources : Bilans Sociaux 2019

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

Concernant la prévoyance, on constate que les agents non permanents sont très peu nombreux à en bénéficier. Seuls 3 % d'entre eux en bénéficient (contre 29 % en moyenne). Parmi les agents permanents, ceux de catégorie C bénéficient un peu moins du financement de leur protection sociale complémentaire prévoyance que les agents de catégorie A et B (respectivement 33 % contre 35 % et 37 %).

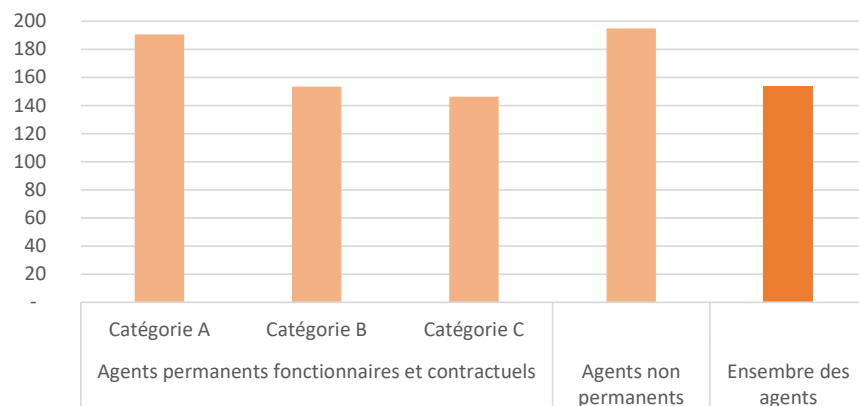
Les collectivités versent en moyenne 154 euros par agent qui bénéficie du financement de sa protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance en 2019. Les agents de catégorie A perçoivent davantage en moyenne que les agents de catégorie B et C. Cela peut s'expliquer par le fait que les garanties de prévoyance couvrent des risques dont le montant est indexé sur le salaire (accident du travail...).

Figure 4 : Part des agents bénéficiant du financement de leur protection sociale complémentaire pour la prévoyance selon leur statut et catégorie hiérarchique



Sources : Bilans Sociaux 2019

Figure 5 : Montant moyen du financement de la protection sociale complémentaire pour la prévoyance selon le statut et la catégorie de l'agent



Sources : Bilans Sociaux 2019

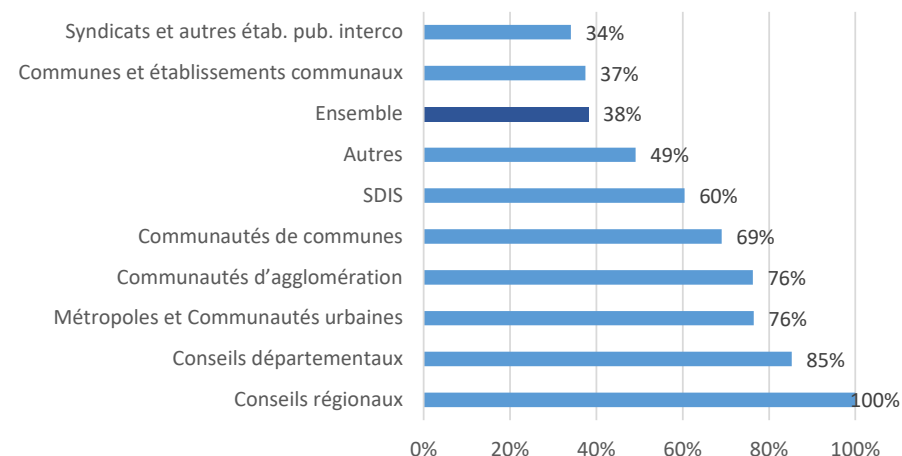
La participation des collectivités à la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la prévoyance dépend du type et de la taille de la collectivité.

La quasi-totalité des Conseils départementaux et régionaux qui sont les plus grands établissements participent au financement de la protection sociale complémentaire prévoyance de leurs agents alors que 34 % des syndicats et autres établissements publics intercommunaux sont dans ce cas.

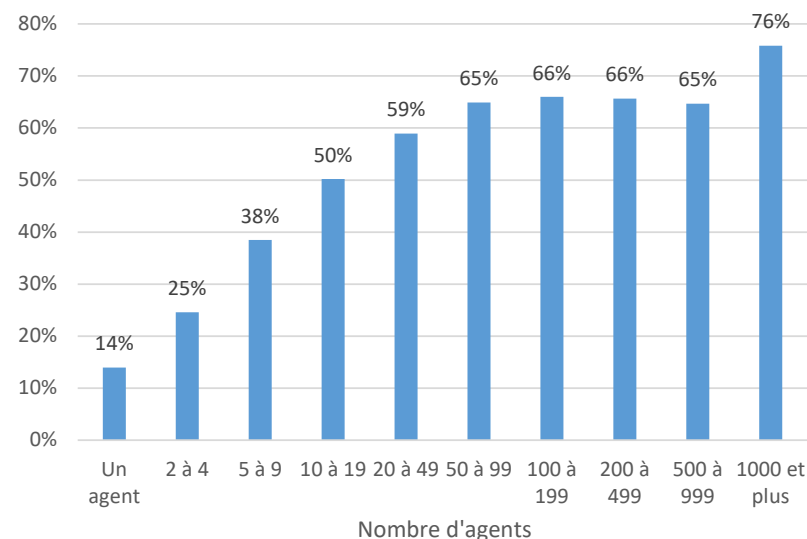
La proportion de collectivités qui financent la protection sociale complémentaire prévoyance de leurs agents augmente très rapidement avec la taille de la collectivité : seules 14 % des collectivités d'un agent proposent un financement, puis 25 % des collectivités de 2 à 4 agents et 50 % des collectivités de 10 à 19 agents. A partir de 50 agents, les deux tiers des collectivités proposent un financement.

A taille égale, les communautés de communes et communautés d'agglomérations proposent plus souvent une participation à la protection sociale complémentaire prévoyance que les autres types de collectivités.

Figure 6 et 7 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la prévoyance
Selon leur type



Selon leur taille



Sources : Bilans Sociaux 2019

La participation à la protection sociale complémentaire santé des agents

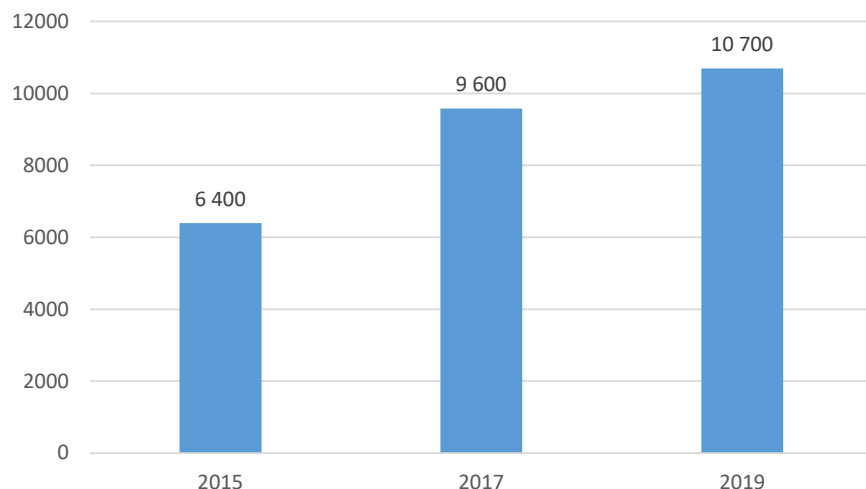
Au 31 décembre 2019, 10 700 collectivités ayant au moins un agent participant au financement de la protection sociale complémentaire de leur personnel au titre de la santé soit 24 % d'entre elles.

Le nombre de collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire santé de leurs agents a nettement progressé en 4 ans. En 2015, il était estimé à 6 400 collectivités et à 9 600 en 2017.

Dans ces 10 700 collectivités, fin 2019, 462 000 agents permanents ou non permanents bénéficient du financement de la protection sociale complémentaire pour le risque « santé » sur les 1 264 000 agents présents au 31 décembre 2019.

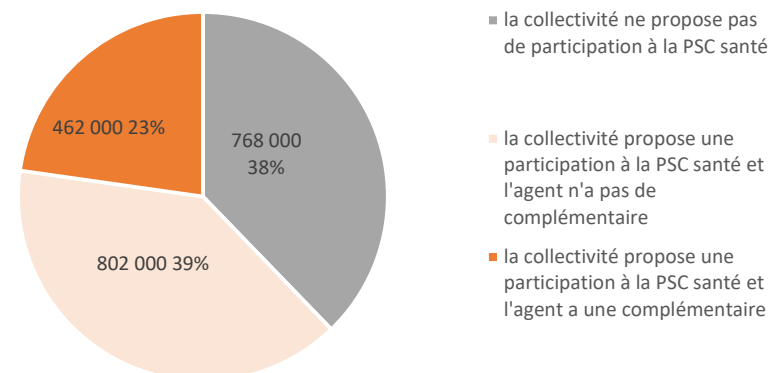
23 % des agents de la fonction publique territoriale bénéficient donc d'une participation de leur employeur pour la protection sociale complémentaire santé, 38 % travaillent dans des collectivités qui la propose et pourraient en bénéficier et 39 % n'y ont pas accès.

Figure 8 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la santé



Sources : Bilans Sociaux 2015, 2017 et 2019

Figure 9 : Nombre d'agents qui bénéficient ou peuvent bénéficier du financement de leur protection sociale complémentaire pour la santé

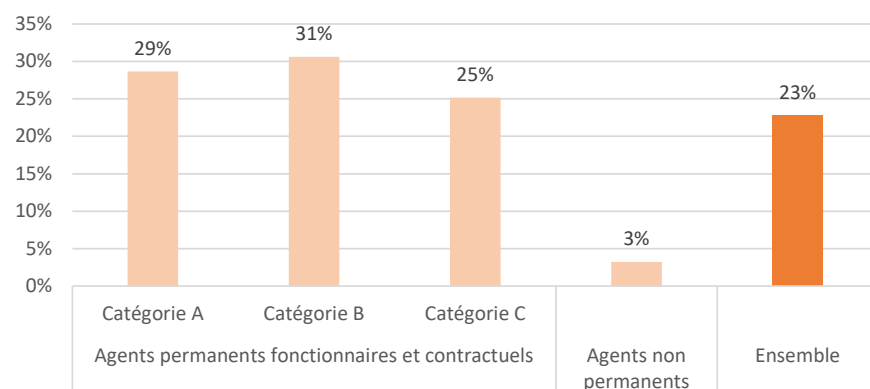


Sources : Bilans Sociaux 2019

Comme pour la prévoyance, on constate que les agents non permanents sont très peu nombreux à en bénéficier. Seuls 3 % d'entre eux en bénéficient (contre 23 % en moyenne). Parmi les agents permanents, ceux de catégorie C bénéficient moins du financement de leur protection sociale complémentaire santé que les agents de catégorie A et B (respectivement 25 % contre 29 % et 31 %).

Les collectivités versent en moyenne 278 euros par agent qui bénéficie du financement de sa protection sociale santé en 2019. Contrairement à la protection sociale complémentaire prévoyance, les montants versés ne diffèrent pas selon la catégorie hiérarchique des bénéficiaires. Les montants versés sont cependant plus dispersés variant selon d'autres caractéristiques des agents (âge, état de santé, etc.).

Figure 10 : Part des agents bénéficiant du financement de leur protection sociale complémentaire pour la santé selon leur statut et catégorie hiérarchique



Sources : Bilans Sociaux 2019

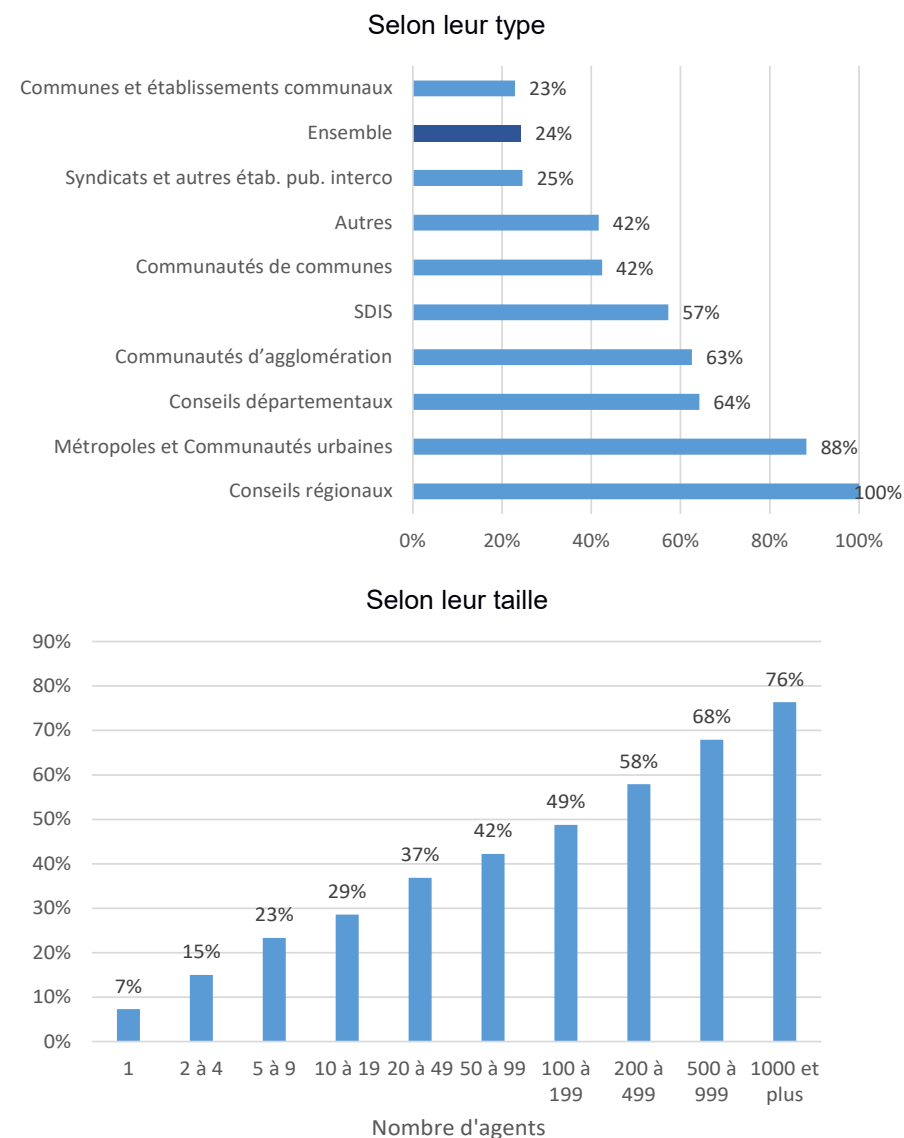
Comme pour la prévoyance, la participation des collectivités à la protection sociale complémentaire santé de leurs agents au titre de la santé dépend du type de collectivité et de la taille de celle-ci.

La quasi-totalité des métropoles, communautés urbaines et Conseils régionaux participent au financement de la protection sociale complémentaire santé de leurs agents alors que moins d'un quart des syndicats, communes et établissements communaux ayant des agents sont dans ce cas.

Les collectivités ont une probabilité d'autant plus grande de participer aux frais de protection santé de leurs agents qu'elles sont de grande taille. 7 % des collectivités ayant un agent au 31 décembre 2019 participent à la protection sociale complémentaire « santé » de leur agent, alors que c'est le cas de 76 % des collectivités ayant 1 000 agents ou plus fin 2019.

Comme pour la prévoyance, à taille égale, ce sont les communautés de communes et les communautés d'agglomération qui participent le plus souvent à la protection sociale complémentaires santé de leurs agents.

Figure 11 et 12 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la santé



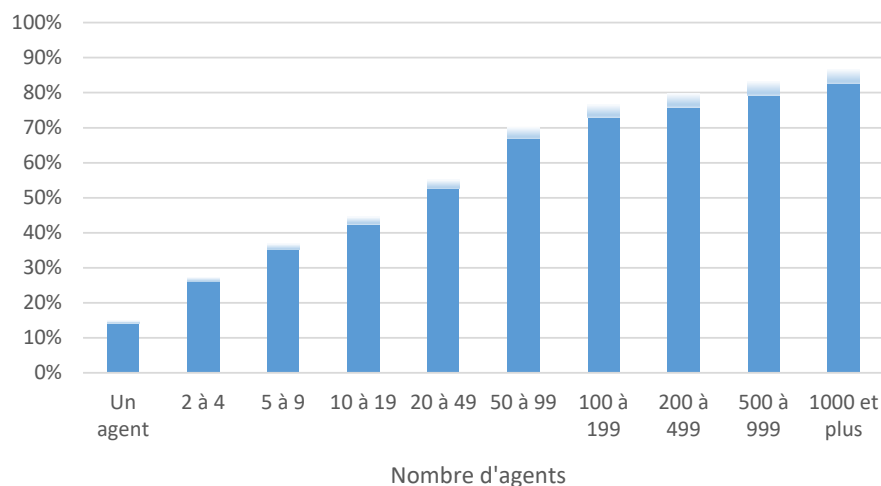
Sources : Bilans Sociaux 2019

LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

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

Au 31 décembre 2019, parmi les 44 100 collectivités ayant au moins un agent, on estime qu'entre 16 500 et 17 000 ont mis en place un DUERP. Plus les collectivités sont grandes, plus elles disposent du document unique.

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

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

L'évaluation des risques professionnels est une obligation de l'employeur prévue par la loi du 31 décembre 1995. Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 porte création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail.

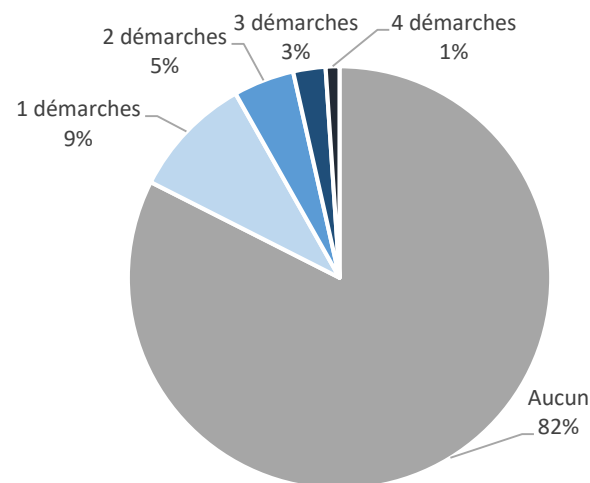
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), réalisé et mis à jour annuellement par l'autorité territoriale, répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention.

- Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Une circulaire du 25 juillet 2014 fixe les modalités d'application de cet accord-cadre dans la fonction publique territoriale."

- L'accord sur la santé et la sécurité au travail (SST) dans la Fonction publique signé le 20 novembre 2009 a instauré un droit à un suivi médical post-professionnel des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et a également prévu des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)."

Parmi les 44 100 structures ayant au moins un agent au 31 décembre 2019, 18 % ont mis en place au moins une démarche de prévention des risques ou un plan de prévention des risques psycho-sociaux dans leur collectivité. Il peut s'agir d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), d'une démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) ou d'une autre démarche de prévention. 1 % des collectivités ont mis en place l'ensemble de ces dispositifs. 82 % n'ont mis en place aucun dispositif.

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

La démarche de prévention la plus fréquemment mise en place par les collectivités est la prévention des troubles musculo-squelettiques. Au 31 décembre 2019, 11 % des collectivités avaient une démarche de prévention des TMS. De plus, 6 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours.

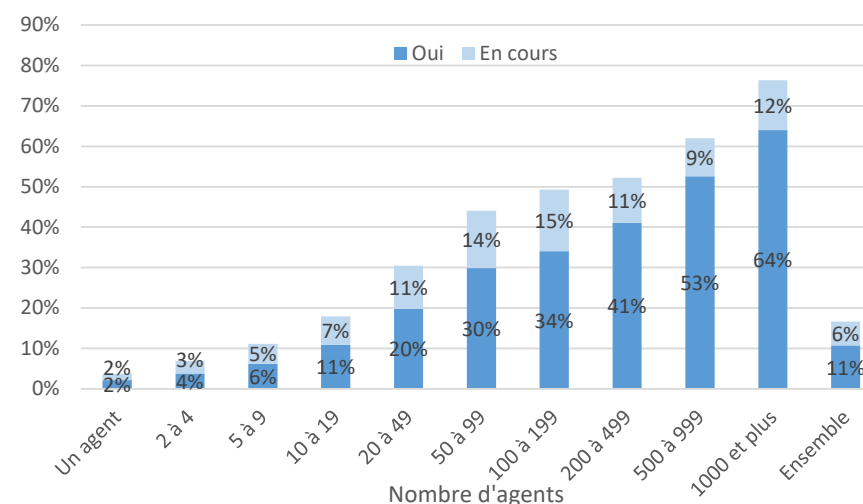
Les collectivités les plus grandes mettent davantage en place ce type de prévention : 64 % des collectivités de 1 000 agents et plus en ont une.

Au total, 957 000 agents permanents et non permanents soit 47 % des agents travaillent dans une collectivité qui a mis en place cette démarche de prévention.

La part de collectivités ayant mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques a progressé depuis 2015 où elle était de 7 %.

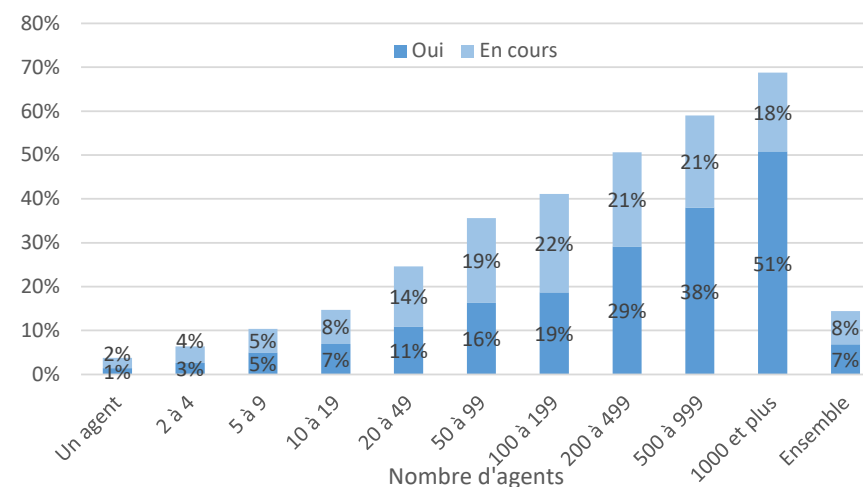
7 % des collectivités ont mis en place un plan de prévention des risques psycho-sociaux dans leur collectivité. Elles embauchent 738 000 agents permanents et non permanent soit 36 % des agents de la fonction publique territoriale. De plus, 8 % des collectivités indiquent que la mise en place de cette démarche est en cours.

Figure 3 : Collectivités ayant mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques selon leur taille



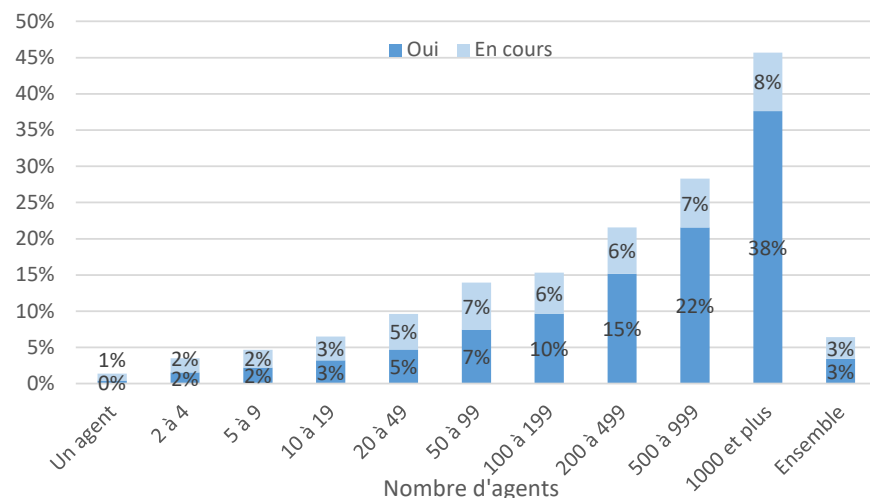
Sources : Bilans Sociaux 2019

Figure 4 : Collectivités ayant mis en place un plan de prévention des risques psycho-sociaux selon leur taille



Sources : Bilans Sociaux 2019

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

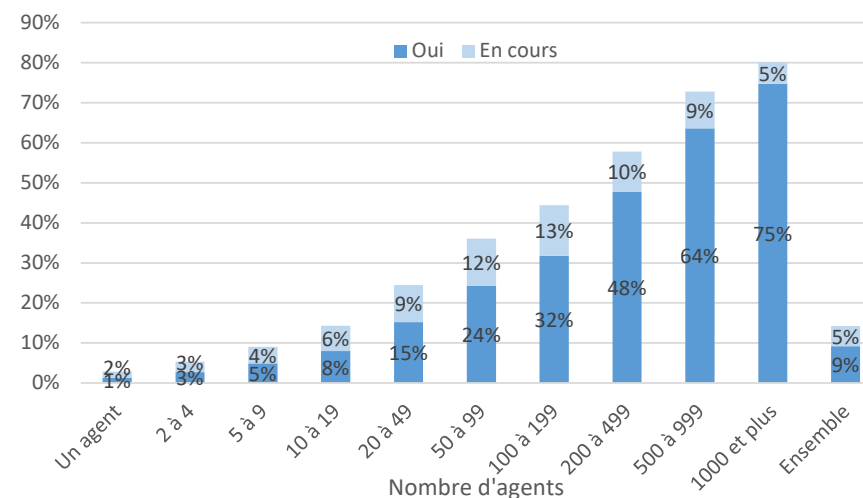


Sources : Bilans Sociaux 2019

3 % des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction dans leur collectivité. Cette démarche concerne moins de 5 % des collectivités de moins de 50 agents, 22 % des collectivités de 500 à 1000 agents et 38 % des collectivités de 1000 agents ou plus. Au total, 482 000 agents permanents et non permanents travaillent dans une collectivité ayant mis en place une démarche de prévention de ces risques soit 24 % des agents de la fonction publique territoriale.

Enfin, 9 % des collectivités ont mis en place une autre démarche de prévention. Ce sont aussi plus souvent de grandes collectivités et 1 084 000 agents permanents et non permanents sont concernés.

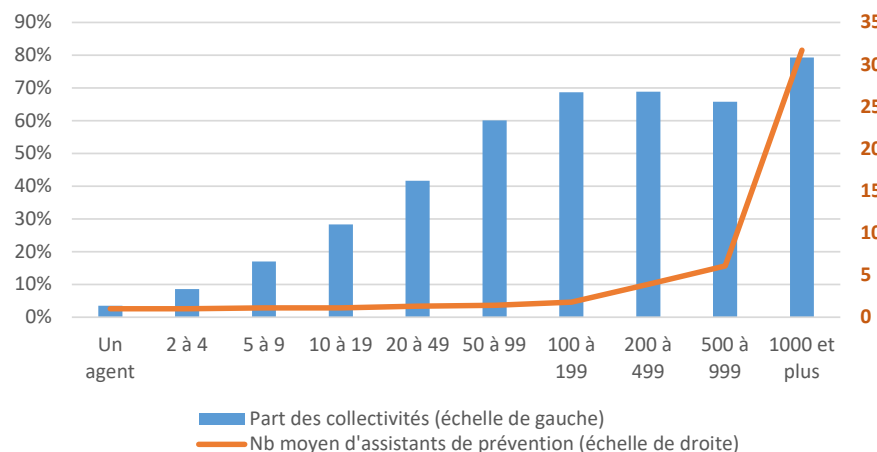
Figure 6 : Collectivités ayant mis en place une autre démarche de prévention selon leur taille



Sources : Bilans Sociaux 2019

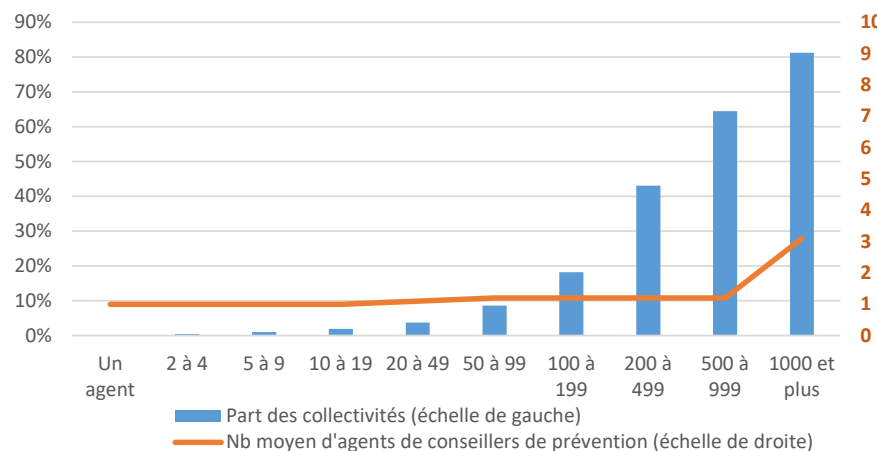
Au 31 décembre 2019, 10 000 collectivités disposaient d'un assistant de prévention parmi leur personnel, soit 23 % des collectivités ayant au moins un agent. Au total, on compte 23 000 assistants de prévention dans la fonction publique territoriale qui constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Les assistants de prévention sont d'autant plus présents que la collectivité est de grande taille (3 % des collectivités d'un agent ont un assistant de prévention contre 60 % des collectivités de 50 à 100 agents et 79 % des collectivités de plus de 1 000 agents). Le nombre moyen d'assistants de prévention augmente selon la taille de la collectivité : on compte en moyenne un assistant dans les collectivités de moins de 100 agents, deux dans celles de 100 à 200 agents et jusqu'à 32 assistants dans les collectivités de plus de 1 000 agents.

Figure 7 : Nombre moyen d'assistants de prévention et nombre de collectivités concernées selon leur taille



Sources : Bilans Sociaux 2019

Figure 8 : Nombre moyen de conseillers de prévention et nombre de collectivités concernées selon leur taille



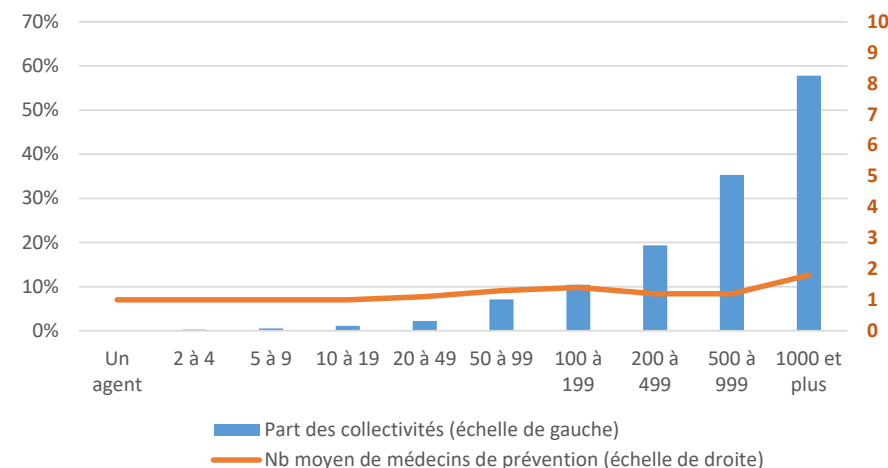
Sources : Bilans Sociaux 2019

Parmi les personnels de prévention, la fonction publique territoriale compte également 2 600 conseillers de prévention présents dans 1 800 collectivités pour assurer une mission de coordination lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie. Seules 4 % des collectivités sont concernées mais elles regroupent plus de la moitié des agents de la FPT. 81 % des collectivités de plus de 1 000 agents ont un conseiller de prévention.

De plus, 1 400 médecins de préventions sont présents dans plus de 1 000 collectivités. Ces collectivités sont également de grande taille et emploient 36 % du personnel de la fonction publique territoriale. Un tiers des collectivités de 500 à 1 000 agents ont un médecin de prévention, et c'est le cas de 58 % des collectivités de plus de 1 000 agents.

Parmi les personnels de prévention, la fonction publique territoriale compte également 900 agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) présents dans 850 collectivités.

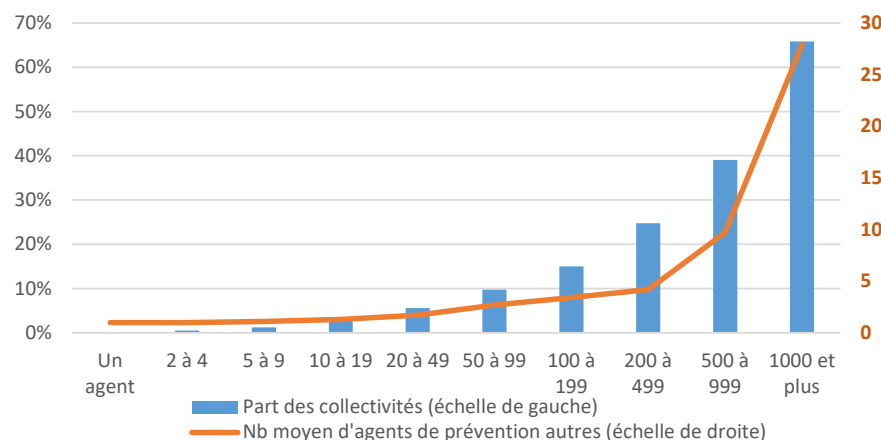
Figure 9 : Nombre moyen de médecins de prévention et nombre de collectivités concernées selon leur taille



Sources : Bilans Sociaux 2019

Les autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...) sont au nombre de 11 000 dans la fonction publique territoriale au sein de 1 600 collectivités. Ils sont très peu nombreux dans les collectivités de moins de 50 agents (moins de 5 % des collectivités) mais sont présent dans les deux tiers des collectivités de 1 000 agents ou plus.

Figure 10 : Nombre moyen d'autres agents de prévention et nombre de collectivités concernées selon leur taille



Sources : Bilans Sociaux 2019

Formation dans le cadre des habilitations



Formation des membres du CHSCT



Formation des assistants et conseillers de prévention



F – La santé au travail

RISQUES PROFESSIONNELS

En 2019, le nombre d'accidents de service est en moyenne de 6,3 accidents de service, de 0,9 accident de trajet et de 1,1 maladie professionnelle pour 100 agents en emploi permanent. Ces chiffres sont plutôt stables par rapport à 2017, année qui affichait 6,4 accidents de service, 0,9 accident de trajet et 0,5 maladie professionnelle pour 100 agents en emploi permanent.

Les accidents de service 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 15,9 accidents pour 100 agents. Ensuite viennent les filières police municipale (11,9 accidents de service pour 100 agents) et technique (8,4). A l'inverse, les accidents de service sont peu fréquents dans les filières culturelles (1,6) et administratives (1,9). Il y a peu de variation par filière pour les accidents de trajet. Les ratios pour les maladies professionnelles sont presque nuls, à l'exception des filières techniques (1,8), médico-techniques et sociales (1,7) ainsi que sociales (1,5).

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

	Nombre pour 100 agents		
	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladies professionnelles
Administrative	1,9	1,0	0,2
Technique	8,4	0,8	1,8
Culturelle	1,6	0,7	0,2
Sportive	7,2	1,0	0,1
Médico-technique et sociale	6,3	1,1	1,7
Sociale	5,9	1,0	1,5
Police	11,9	1,0	0,0
Incendie et secours	15,9	0,5	0,0
Animation	6,8	1,2	0,1
Ensemble	6,3	0,9	1,1

Sources : Bilans Sociaux 2019

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

Les taux d'accidents et de maladies professionnelles varient selon le type de collectivités. Les SDIS se caractérisent par un nombre élevé d'accidents de service (13,4 %), en hausse (12,4 % en 2017). 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 1,8 accident de service pour 100 agents dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs établissements, contre 8,5 dans les communes de plus de 100 000 habitants et leurs établissements.

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

Figure 2 : Répartition du nombre d'accidents et de maladies professionnelles pour 100 agents en emplois permanents selon le type de collectivités.

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

Sources : Bilans Sociaux 2019

INAPTITUDE, RECLASSEMENT ET INVALIDITE

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 de cette catégorie se caractérisent par des formes de « pénibilité ».

En 2019, il y a eu 4 487 décisions d'inaptitude définitive concernant des fonctionnaires, soit 8 % de moins qu'en 2017. La filière technique représente à elle seule 62 % de ces décisions.

Baisse du nombre de demandes de reclassement

Il y a eu en 2019 3 964 demandes de reclassement suite à une reconnaissance d'inaptitude, soit une baisse de 21 % par rapport à 2017.

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

En complément, 21 266 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique et 16 007 décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou de poste de travail ont été prises. Il y a également eu 4 131 mises en disponibilité d'office en 2019.

Des allocations temporaires d'invalidité liées aux accidents du travail

Enfin, en 2019, 11 400 agents de la FPT ont reçu une allocation temporaire d'invalidité (ATI), soit 0,7 % des agents sur emploi permanent. En 2017, ces chiffres étaient respectivement de 6 120 et 0,4 %. La forte augmentation du nombre d'agents concernés provient des ATI qui ne sont octroyées ni pour un accident du travail ni pour une maladie professionnelle. Ils représentent 44 % des cas, alors qu'ils étaient de l'ordre de 10 % en 2017. La plupart des agents qui ont bénéficiés d'une ATI pour aucune des deux raisons citées sont des femmes fonctionnaires (85,1 %).

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

	2013	2 015	2 017	2 019
Demande de reclassement au cours de l'année suite à une inaptitude	5 194	5 801	4 991	3 964
Reclassement effectif au cours de l'année suite à une inaptitude	2 934	3 452	3 083	2 473
Retraite pour invalidité	3 272	3 510	3 852	4 449
Licenciement pour inaptitude physique	559	774	645	739
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi au cours de l'année	4 216	4 943	4 851	4 487
<i>dont filière technique</i>	2 678	3 093	3 022	2 768
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	23 302	24 426	21 509	21 266
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	14 728	15 215	18 366	16 007
Mises en disponibilité d'office	4 154	5 104	4 697	4 131

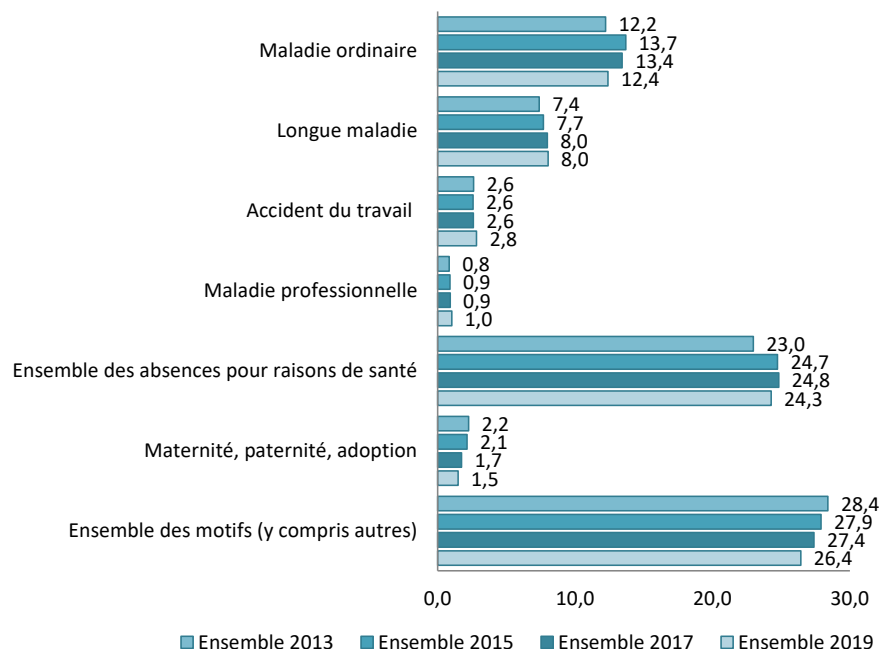
Sources : Bilans Sociaux 2013, 2015, 2017 et 2019

LES ABSENCES AU TRAVAIL

En 2019, on dénombre en moyenne 26,4 journées d'absence par agent occupant un emploi permanent. Ce nombre est en baisse d'un jour par rapport à 2017 où il était de 27,4 journées.

La baisse est moindre pour les absences pour « raisons de santé » (24,8 jours en 2019 contre 24,3 jours en 2017). La légère hausse des accidents du travail (2,8 jours en 2019 contre 2,6 jours en 2017) et des maladies professionnelles (0,9 jours en 2019 contre 0,8 jours en 2017) ne compense pas la baisse des maladies ordinaires (12,4 jours en 2019 contre 13,4 jours en 2017). Parmi les autres raisons d'absence, les absences pour maternité, paternité ou adoption sont en baisse (1,5 jour en 2019 contre 1,7 jour en 2017).

Figure 1 : Nombre moyen de journées d'absence par agent en emploi permanent selon le motif en 2013, 2015, 2017 et 2019



Sources : Bilans Sociaux 2013, 2015, 2017 et 2019

Les absences pour raisons de santé croissent avec l'âge

Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé croît avec l'âge. Ainsi, les agents sur un emploi permanent qui ont moins de 25 ans sont en moyenne absents 6,0 jours par an pour ce motif contre 40,6 jours pour ceux qui ont entre 60 et 64 ans.

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

Cette relation croissante entre le nombre de jours d'absences pour raison de santé et l'âge est particulièrement portée par les fonctionnaires. La hausse du nombre de jours d'absence entre les moins de 25 ans et les 60 à 64 ans est continue pour les fonctionnaires comme pour les contractuels, mais la hausse du nombre de jours entre ces deux tranches d'âge est bien plus élevée pour les fonctionnaires (+40,8 jours) que les contractuels (+12,5 jours).

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

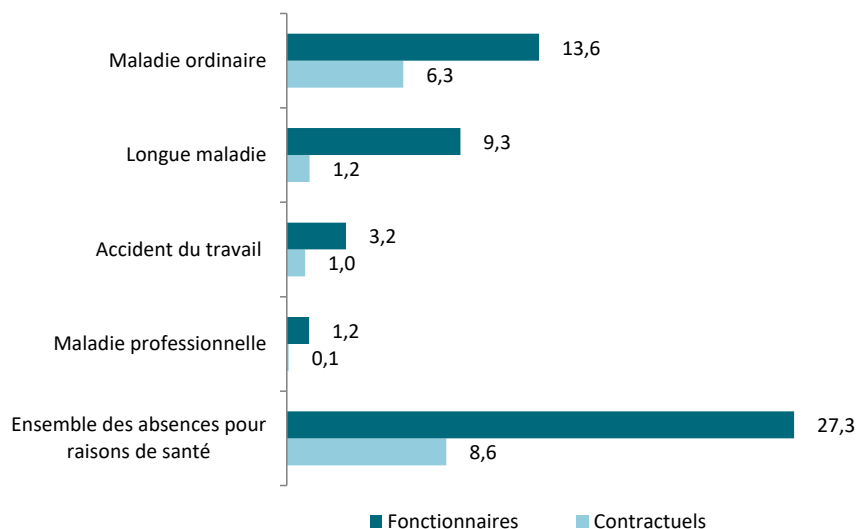
	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble
moins de 25 ans	8,9	4,8	6,0
de 25 à 29 ans	14,3	6,3	11,0
de 30 à 34 ans	17,4	6,9	14,7
de 35 à 39 ans	18,6	7,0	16,5
de 40 à 44 ans	20,9	7,4	18,9
de 45 à 49 ans	23,6	8,6	21,9
de 50 à 54 ans	28,5	10,0	26,6
de 55 à 59 ans	34,7	13,1	32,7
de 60 à 64 ans	49,7	17,3	46,0
65 ans et plus	53,7	10,2	40,6
Total	27,3	8,6	24,3

Sources : Bilans Sociaux 2019

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

L'écart entre fonctionnaires et contractuels est lié au fait que les contractuels sont peu concernés par les arrêts pour longue maladie (1,2 jour, contre 9,3 jours chez les fonctionnaires). Cela s'explique notamment par le fait que seulement 21 % des contractuels en emploi permanent sont en CDI (20 % pour les femmes et 23 % pour les hommes). La deuxième source d'écart correspond aux absences pour maladie ordinaire (7,3 jours). Les différences sont bien moindres pour les accidents du travail (2,2 jours) et les maladies professionnelles (1,1 jours). Le nombre de jours d'absence pour maternité, paternité ou adoption, est en revanche légèrement supérieur chez les contractuels (1,6 jour pour les contractuels contre 1,5 jour pour les titulaires), possiblement en raison de leur moyenne d'âge plus faible.

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



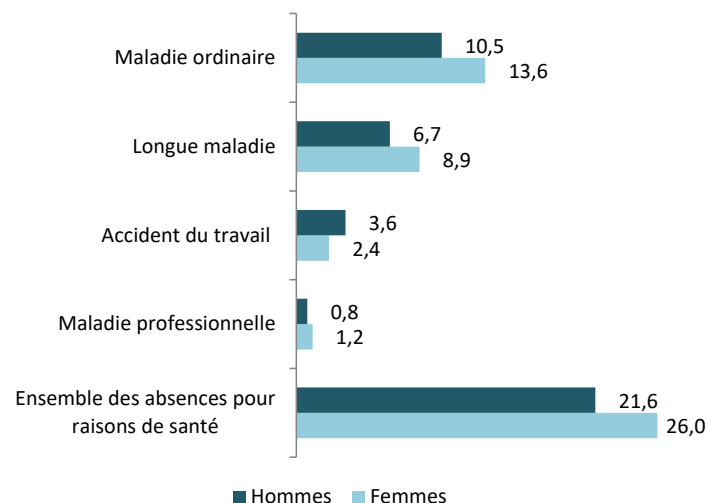
Sources : Bilans Sociaux 2019

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 (26,0 jours en moyenne par an chez les femmes contre 21,6 jours chez les hommes). Les plus longues absences des femmes pour maladie ordinaire

(écart de 3,1 jours) et pour longue maladie (écart de 2,2 jours) ne sont pas compensées par les absences plus élevées des hommes pour un accident du travail (écart de 1,2 jour).

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



Sources : Bilans Sociaux 2019

Le type d'employeur a aussi une influence

De façon générale, la durée moyenne des absences est corrélée avec la taille de la collectivité. Pour les agents en emploi permanent, le nombre de jours d'absence pour raisons de santé est plus élevé dans les communes de plus grande taille avec plus de 30 jours pour les communes de plus de 20 000 habitants : 31,4 de 20 000 à 50 000 habitants, 32,4 de 50 000 à 100 000 habitants et 34,6 pour celles 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 14,9 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.

Figure 5 : Nombre moyen de journées d'absence des fonctionnaires par type d'absence et par collectivité

	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	15,2	8,3	4,9	3,7	0,4	2,6	35,1	1,0	0,1	0,5	36,7
Départements	13,2	5,7	4,1	2,1	0,3	1,1	26,5	1,8	0,1	0,8	29,1
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	7,7	3,9	1,6	1,1	0,1	0,6	14,9	0,6	0,0	0,0	15,5
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	11,4	5,3	2,3	1,8	0,1	1,2	22,1	0,9	0,0	0,1	23,2
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	16,1	5,7	3,1	2,2	0,2	1,4	28,7	1,1	0,0	0,2	30,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	13,6	6,1	3,3	2,7	0,3	1,1	27,0	1,2	0,1	0,4	28,7
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	14,0	6,4	4,0	2,8	0,4	1,1	28,8	1,2	0,1	0,9	31,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	14,6	7,0	4,4	3,4	0,5	1,3	31,0	1,5	0,1	1,3	33,9
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	15,4	6,5	4,5	3,9	0,7	1,5	32,4	1,7	0,1	1,1	35,4
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	17,4	5,7	5,2	4,0	0,8	1,5	34,6	1,8	0,1	1,0	37,5
Ensemble des communes et établissement communaux	13,9	6,0	3,7	2,9	0,4	1,2	28,2	1,3	0,1	0,7	30,3
SDIS	9,2	2,1	1,1	3,8	0,2	0,2	16,6	0,4	0,4	0,4	17,9
Métropoles et communautés urbaines	14,7	5,0	3,1	3,8	0,5	1,0	28,2	1,3	0,2	1,2	30,9
Communautés d'agglomération	13,3	4,9	3,6	2,9	0,3	1,0	26,0	1,7	0,1	0,8	28,6
Communautés de communes	12,8	4,7	2,3	2,1	0,1	0,8	22,8	1,8	0,1	0,3	25,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	10,7	4,3	2,2	2,0	0,3	0,9	20,3	1,1	0,1	0,2	21,7
Autres	9,7	7,8	3,6	0,3	0,2	0,3	22,0	1,9	0,1	0,9	25,0
Ensemble des collectivités	13,6	5,7	3,6	2,8	0,4	1,2	27,3	1,4	0,1	0,7	29,4

Sources : Bilans Sociaux 2019

Figure 6 : Nombre moyen de journées d'absence des contractuels sur emploi permanent par type d'absence et par collectivité

	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	5,0	0,9	-	0,6	0,1	0,0	6,5	1,0	0,1	0,4	7,9
Départements	6,4	0,9	0,0	0,6	0,1	0,1	8,1	2,5	0,1	0,6	11,3
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	4,1	0,6	0,0	0,3	0,0	0,2	5,2	0,5	0,0	0,1	5,7
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	5,5	0,6	0,1	0,6	0,1	0,1	7,0	0,8	0,0	0,0	7,8
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	5,4	0,4	-	0,6	0,2	0,0	6,7	1,1	0,0	0,1	7,9
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	5,3	0,5	0,0	0,7	0,1	0,0	6,7	0,9	0,0	0,2	7,9
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	6,6	1,0	0,0	1,1	0,2	0,1	9,0	1,4	0,0	0,5	10,9
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	7,8	1,6	0,0	1,3	0,3	0,1	11,2	2,0	0,1	0,9	14,2
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	8,6	2,5	0,0	1,3	0,2	0,1	12,8	2,2	0,1	0,7	15,8
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	7,6	2,1	0,0	1,1	0,2	0,1	11,2	2,4	0,1	0,8	14,5
Ensemble des communes et établissement communaux	6,6	1,3	0,0	0,9	0,2	0,1	9,2	1,5	0,1	0,5	11,3
SDIS	2,8	0,5	-	0,6	0,2	-	4,0	0,4	0,1	0,3	4,9
Métropoles et communautés urbaines	5,3	0,8	-	0,7	0,3	0,0	7,1	1,8	0,2	0,7	9,7
Communautés d'agglomération	6,3	1,0	-	0,9	0,2	0,1	8,4	2,0	0,1	0,5	11,0
Communautés de communes	6,5	0,9	0,0	0,7	0,1	0,1	8,4	1,5	0,0	0,2	10,1
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	4,9	1,1	0,5	0,4	0,1	0,1	7,1	1,0	0,0	0,1	8,4
Autres	3,1	0,4	-	0,1	0,0	-	3,6	1,7	0,0	0,4	5,6
Ensemble des collectivités	6,3	1,2	0,1	0,8	0,2	0,1	8,6	1,6	0,1	0,5	10,7

Sources : Bilans Sociaux 2019

G – Discipline

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Près de 7 500 sanctions disciplinaires en 2019

En 2019, 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 6 400 sanctions disciplinaires prononcées à l'égard des fonctionnaires titulaires, 87 % sont des sanctions du 1^{er} groupe, en majorité des avertissements. En outre, 4 % sont des sanctions du 2^{ème} groupe, plus précisément des exclusions temporaires de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours, et 6 % sont des sanctions du 3^{ème} groupe, avec principalement des exclusions de 16 jours à deux ans. Enfin, 4 % des sanctions sont du 4^{ème} groupe, avec une grande majorité des révocations.

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

	Répartition des sanctions (en %)
Sanction du 1er groupe	87
Avertissement	35
Blâme	22
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	30
Sanction du 2ème groupe	4
Abaissement d'échelon	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	4
radiation tablo avancmt	0
Sanction du 3ème groupe	6
Retrogradation	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	5
Sanction du 4ème groupe	4
Mise à la retraite d'office	1
Révocation	3
Nombre de sanctions	6 390

Sources : Bilans Sociaux 2019

En outre, environ 200 sanctions disciplinaires à l'égard des fonctionnaires stagiaires (majoritairement des avertissements) et 900 sanctions concernant les contractuels (principalement des licenciements) ont été prononcées en 2019.

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. - 57 %). Dans 16 % des cas, ce sont les incorrections, les violences, les insultes et le harcèlement moral qui sont évoqués. Et dans 9 % des cas, c'est un problème de probité ou d'intégrité qui a motivé la sanction disciplinaire.

Figure 2 : Répartition des sanctions disciplinaires selon le motif principal

Motifs des sanctions	en %
Probité, intégrité	9
Qualité de service	57
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	2
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	16
Ivresse	4
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	2
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	3
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

Sources : Bilans Sociaux 2019

VIOLENCE ET HARCELEMENT AU TRAVAIL

Les agissements sexistes et harcèlements sont majoritairement commis par des agents, dont la plupart des victimes sont des femmes travaillant dans la même collectivité. Ce sont les usagers qui commettent l'essentiel des violences physiques où les victimes sont des hommes de la FPT.

Les agissements sexistes et les harcèlements sexuels sont majoritairement commis par des agents de la FPT et les victimes sont presque exclusivement des femmes y travaillant (>90 %). Les harcèlements moraux sont également principalement subis par les femmes commis par des collègues, mais la proportion de femmes touchées est moindre (68 %).

Figure 1 : Nombre d'actes subis par sexe

	Nombre d'actes subis par les femmes	Nombre d'actes subis par les hommes	Part de femmes
Agissements sexistes	281	21	93%
Harcèlement moral	1157	539	68%
Harcèlement sexuel	273	17	94%
Nombre d'actes de violence physique	2342	3046	43%

Sources : Bilans Sociaux 2019

De leur côté, les actes de violence physique sont essentiellement commis par des usagers, dont plus de la moitié des victimes sont des hommes (57 %).

Figure 2 : Nombre d'actes subis par des agents ou usagers

	Nombre d'actes subis commis par des agents	Nombre d'actes subis commis par des usagers	Part des actes commis par les agents
Agissements sexistes	178	124	59%
Harcèlement moral	946	750	56%
Harcèlement sexuel	198	92	68%
Nombre d'actes de violence physique	723	4665	13%

Sources : Bilans Sociaux 2019

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

Les trois types de collectivités et d'établissements les plus touchés par les agissements sexistes et les harcèlements (62 % du total de ces actes) sont les SDIS (24,2 %), les départements (19,5 %) et les communes de plus de 100 000 habitants (17,8 %). Ce sont également les trois seuls qui sont surreprésentés, comparativement à la part des emplois permanents par collectivité. Pour les départements et les communes de plus de 100 000 habitants qui ont une part des femmes au-dessus de la moyenne totale, la surreprésentation est respectivement de l'ordre de 1,4 et 2,4. Le SDIS est le seul type d'établissement où les femmes sont minoritaires (16,3 %) et leur surreprésentation est plus de 8 fois plus élevée que leur part d'agents. La part des violences est plus proche des ratios d'agents par collectivité.

Figure 3 : Part des harcèlements et des agissements sexistes ainsi que les violences physiques selon le type de collectivités.

	Part des emplois permanents par collectivité locale	Part des femmes dans l'effectif	Part des harcèlements moraux, des agissements et harcèlements sexuels par collectivité locale	Part des violences par collectivité locale
Régions	5,3%	58,7%	0,9%	0,8%
Départements	13,5%	65,2%	19,5%	10,2%
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	5,0%	69,1%	1,4%	8,4%
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	7,9%	68,4%	2,9%	12,0%
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	3,3%	63,6%	1,8%	11,3%
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	7,5%	64,3%	2,6%	5,8%
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	7,8%	63,2%	3,5%	6,0%
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	12,1%	62,8%	8,4%	11,5%
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	7,1%	60,9%	6,9%	5,2%
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	7,4%	63,4%	17,8%	9,9%
Ensemble des communes et établissements communaux	58,2%	64,2%	45,2%	69,9%
SDIS	3,0%	16,3%	24,2%	4,8%
Métropoles et communautés urbaines	5,3%	40,2%	4,3%	2,2%
Communautés d'agglomération / SAN	5,1%	53,9%	3,4%	3,6%
Communautés de communes	4,5%	65,7%	1,2%	4,0%
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	4,5%	56,8%	1,1%	3,9%
Autres	0,6%	72,6%	0,0%	0,6%
Ensemble	100,0%	60,7%	100,0%	100,0%

Sources : Bilans Sociaux 2019

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

Structure par grade des effectifs fonctionnaires

	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 2019	Siasp 2019	Siasp 2019	Bilans sociaux 2019
FILIERE ADMINISTRATIVE	357 386		84,6	7,9
Directeur général des services ou directeur	2 805	54,2	40,0	
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	2 366	45,8	47,3	
EMPLOIS FONCTIONNELS ADMINISTRATIFS	5 171	100,0	43,3	
Administrateur général	47	4,6	27,7	9,3
Administrateur hors classe	340	33,5	44,7	0,6
Administrateur	595	58,6	49,6	0,4
Administrateur stagiaire	33	3,3	54,5	0,0
ADMINISTRATEURS	1 015	100,0	47,1	2,8
Attaché hors classe	1 624	2,8	61,3	0,6
Directeur territorial	3 384	5,8	61,7	0,4
Attaché principal	19 229	33,1	68,3	0,5
Attaché	32 268	55,6	73,7	2,5
Attaché stagiaire	1 583	2,7	74,4	1,5
ATTACHES	58 088	100,0	70,9	1,6
Secrétaire de mairie	1 208	100,0	90,7	74,8
SECRETAIRES DE MAIRIE	1 208	100,0	90,7	74,8
Rédacteur principal 1ère classe	28 634	39,7	86,5	4,3
Rédacteur principal 2ème classe	17 202	23,8	86,3	3,9
Rédacteur principal 2ème classe stagiaire	349	0,5	84,5	2,4
Rédacteur	24 790	34,4	87,6	5,3
Rédacteur stagiaire	1 153	1,6	88,0	2,0
REDACTEURS	72 128	100,0	86,9	4,5
Adjoint administratif principal de 1ère classe	62 913	30,0	91,4	9,1
Adjoint administratif principal de 2ème classe	81 051	38,6	89,2	9,2
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	483	0,2	87,0	10,3
Adjoint administratif	58 290	27,8	87,7	13,9
Adjoint administratif stagiaire	7 273	3,5	87,4	12,2
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	210 010	100,0	89,4	10,5
Autres emplois administratifs	9 766		71,3	

Source : Insee, SIASP 2019. Calcul DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

	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 2019	Siasp 2019	Siasp 2019	Bilans sociaux 2019
FILIERE TECHNIQUE	701 233		38,6	10,8
Directeur général des services techniques	185	45,9	11,9	
Directeur des services techniques	218	54,1	16,5	
EMPLOIS FONCTIONNELS TECHNIQUES	403	100,0	14,4	
Ingénieur général	46	1,5	21,7	2,0
Ingénieur en chef hors classe	923	29,3	25,0	0,6
Ingénieur en chef	2 162	68,7	31,5	0,2
Ingénieur en chef stagiaire	16	0,5	43,8	0,0
INGENIEURS EN CHEF	3 147	100,0	29,5	0,4
Ingénieur hors classe	278	1,2	24,8	0,6
Ingénieur principal	13 409	58,3	38,8	0,4
Ingénieur	8 940	38,9	38,1	0,6
Ingénieur stagiaire	379	1,6	34,8	0,2
INGENIEURS	23 006	100,0	38,3	0,5
Technicien principal de 1ère classe	19 164	43,5	20,7	0,2
Technicien principal de 2ème classe	11 886	27,0	23,6	0,5
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	509	1,2	32,4	1,5
Technicien	11 332	25,8	15,5	0,5
Technicien stagiaire	1 116	2,5	21,9	0,7
TECHNICIENS	44 007	100,0	20,3	0,4
Agent de maîtrise principal	41 865	50,4	9,7	0,9
Agent de maîtrise	40 356	48,6	19,8	2,4
Agent de maîtrise stagiaire	788	0,9	19,9	2,5
AGENTS DE MAITRISE	83 009	100,0	14,7	1,6
Adjoint technique principal de 1ère classe	85 810	19,1	23,6	4,1
Adjoint technique principal de 2ème classe	152 648	34,0	43,8	12,6
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	623	0,1	27,1	11,2
Adjoint technique	188 567	42,0	49,3	23,3
Adjoint technique stagiaire	21 201	4,7	38,9	19,3
ADJOINTS TECHNIQUES	448 849	100,0	42,0	15,7

Source : Insee, SIASP 2019. Calcul DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

	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 2019	Siasp 2019	Siasp 2019	Bilans sociaux 2019
Adjoint technique principal de 1ère classe	20 505	26,4	44,5	0,4
Adjoint technique principal de 2ème classe	34 660	44,6	65,3	0,7
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	191	0,2	56,5	0,3
Adjoint technique	18 576	23,9	59,5	2,7
Adjoint technique stagiaire	3 782	4,9	58,2	1,8
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	77 714	100,0	58,1	1,0
Autres emplois techniques	21 098		28,9	
FILIERE CULTURELLE	55 274		66,7	20,4
Conservateur du patrimoine en chef	370	60,6	63,0	0,0
Conservateur du patrimoine	230	37,6	68,7	0,0
Conservateur du patrimoine stagiaire	11	1,8	81,8	0,0
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	611	100,0	65,5	0,0
Conservateur des bibliothèques en chef	219	44,0	74,4	0,0
Conservateur des bibliothèques	269	54,0	72,1	0,0
Conservateur des bibliothèques stagiaire	10	2,0	60,0	0,0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	498	100,0	72,9	0,0
Attaché principal de conservation du patrimoine	381	18,6	71,7	0,6
Attaché de conservation du patrimoine	1 609	78,5	72,7	1,5
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire	60	2,9	78,3	0,0
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	2 050	100,0	72,7	1,3
Bibliothécaire principal	520	25,0	85,4	0,5
Bibliothécaire	1 501	72,0	81,1	1,3
Bibliothécaire stagiaire	63	3,0	87,3	1,8
BIBLIOTHECAIRES	2 084	100,0	82,4	1,1
Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1ère catégorie	62	47,7	22,6	2,3
Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1ère catégorie stagiaire	2	1,5	0,0	0,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique 2ème catégorie	59	45,4	28,8	2,7
Directeur d'établissement d'enseignement artistique stagiaire	7	5,4	28,6	0,0
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	130	100,0	25,4	2,3

Source : Insee, SIASP 2019. Calcul DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

	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 2019	Siasp 2019	Siasp 2019	Bilans sociaux 2019
Professeur d'enseignement artistique hors classe	2 940	51,3	42,8	10,8
Professeur d'enseignement artistique classe normale	2 565	44,7	48,7	23,7
Professeur d'enseignement artistique stagiaire	231	4,0	52,8	26,7
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	5 736	100,0	45,8	17,3
Assistant de conservation principal 1ère classe	4 431	47,8	82,2	2,2
Assistant de conservation principal 2ème classe	2 684	29,0	80,4	3,3
Assistant de conservation principal 2ème classe stagiaire	48	0,5	87,5	4,7
Assistant de conservation	2 011	21,7	77,8	3,1
Assistant de conservation stagiaire	93	1,0	88,2	0,0
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	9 267	100,0	80,8	2,7
Assistant d'enseignement artistique principal 1ère classe	7 667	64,2	55,7	45,1
Assistant d'enseignement artistique principal 2ème classe	2 970	24,9	53,0	58,6
Assistant d'enseignement artistique principal 2ème classe stagiaire	624	5,2	54,5	62,1
Assistant d'enseignement artistique	627	5,2	50,7	57,6
Assistant d'enseignement artistique stagiaire	57	0,5	38,6	51,0
ASSISTANTS ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	11 945	100,0	54,6	50,0
Adjoint territoriaux du patrimoine principal 1ère classe	4 770	25,1	74,0	6,2
Adjoint territoriaux du patrimoine principal 2ème classe	7 544	39,7	75,0	10,0
Adjoint territoriaux du patrimoine principal 2ème classe stagiaire	46	0,2	67,4	16,3
Adjoint territoriaux du patrimoine	5 939	31,3	75,3	18,6
Adjoint territoriaux du patrimoine stagiaire	688	3,6	73,8	18,4
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	18 987	100,0	74,8	12,0
Autres emplois culturels	3 966		51,3	
FILIERE SPORTIVE	13 209		28,5	2,4
Conseiller principal	212	33,1	15,6	0,0
Conseiller	389	60,8	20,8	0,0
Conseiller stagiaire	39	6,1	17,9	0,0
CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	640	100,0	18,9	0,0

Source : Insee, SIASP 2019. Calcul DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

	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 2019	Siasp 2019	Siasp 2019	Bilans sociaux 2019
Educateurs principal 1ère classe	5 388	47,7	26,2	1,4
Educateurs principal 2ème classe	2 452	21,7	31,4	2,2
Educateurs principal 2ème classe stagiaire	20	0,2	15,0	4,9
Educateurs	3 264	28,9	34,1	4,2
Educateurs stagiaire	162	1,4	40,1	6,9
EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	11 286	100,0	29,8	2,5
Opérateur principal des APS	525	57,8	18,9	2,9
Opérateur qualifié des APS	264	29,1	22,0	2,8
Opérateur qualifié des APS stagiaire	10	1,1	20,0	0,0
Opérateur des APS	109	12,0	27,5	6,9
OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	908	100,0	20,8	3,4
Autres emplois sportifs	375		25,3	
FILIERE SOCIALE	129 418		96,1	21,6
Conseiller hors classe socio-éducatif	49	2,4	85,7	2,1
Conseiller supérieur socio-éducatif	796	38,4	86,9	0,6
Conseiller socio-éducatif	1 190	57,5	80,8	0,8
Conseiller socio-éducatif stagiaire	36	1,7	91,7	0,0
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	2 071	100,0	83,5	0,7
Assistants socio-éducatif de classe exceptionnelle	2 806	8,7	92,6	0,4
Assistants socio-éducatif principal	20 753	64,0	92,3	0,5
Assistant socio-éducatif	8 020	24,7	90,6	1,1
Assistant socio-éducatif stagiaire	829	2,6	93,4	0,4
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	32 408	100,0	92,0	0,6
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	782	6,8	98,1	2,8
Educateur principal de jeunes enfants	6 567	57,2	97,5	5,8
Educateur de jeunes enfants	3 930	34,2	98,1	9,6
Educateur de jeunes enfants stagiaire	197	1,7	99,0	8,0
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	11 476	100,0	97,7	6,7
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal	177	16,8	74,0	2,8
Moniteur-éducateur et intervenant familial	856	81,4	71,4	1,6
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire	19	1,8	89,5	0,0
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	1 052	100,0	72,1	1,9

Source : Insee, SIASP 2019. Calcul DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

	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 2019	Siasp 2019	Siasp 2019	Bilans sociaux 2019
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	22 479	48,0	99,7	20,8
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	23 559	50,3	99,2	26,5
Agent spécialisé de 2ème classe des écoles maternelles stagiaire	797	1,7	99,0	24,1
AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	46 835	100,0	99,4	23,5
Agent social principal de 1ère classe	3 472	10,0	96,7	30,2
Agent social principal de 2ème classe	11 235	32,3	96,6	37,1
Agent social principal de 2ème classe stagiaire	37	0,1	97,3	70,4
Agent social	18 241	52,4	96,5	49,7
Agent social stagiaire	1 820	5,2	94,5	48,9
AGENTS SOCIAUX	34 805	100,0	96,5	43,7
Autres emplois sociaux	771		91,3	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	68 059		96,9	7,7
Médecin hors classe	1 166	58,6	90,9	4,7
Médecin de 1ère classe	496	24,9	96,4	7,4
Médecin de 2ème classe	272	13,7	93,0	12,6
Médecin de 2ème classe stagiaire	56	2,8	96,4	7,6
MEDECINS	1 990	100,0	92,7	6,5
Psychologue hors classe	1 182	52,7	91,8	5,2
Psychologue de classe normale	890	39,7	93,4	20,1
Psychologue de classe normale stagiaire	169	7,5	95,9	26,7
PSYCHOLOGUES	2 241	100,0	92,7	12,8
Sage-femme de classe hors classe	739	70,1	99,6	1,1
Sage-femme de classe normale	296	28,1	98,3	2,1
Sage-femme de classe normale stagiaire	19	1,8	100,0	0,0
SAGES-FEMMES	1 054	100,0	99,2	1,4
Cadre supérieur de santé	320	18,1	98,1	0,0
Cadre de santé de 1ère classe	919	52,0	94,6	1,1
Cadre de santé de 2ème classe	509	28,8	94,3	0,6
Cadre de santé de 2ème classe stagiaire	21	1,2	100,0	0,0
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	1 769	100,0	95,2	0,7

Source : Insee, SIASP 2019. Calcul DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

	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 2019	Siasp 2019	Siasp 2019	Bilans sociaux 2019
Puéricultrice-cadre supérieur de santé	48	42,9	100,0	0,0
Puéricultrice-cadre de santé	64	57,1	95,3	0,0
Puéricultrice-cadre de santé stagiaire	0	0,0		
PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE	112	100,0	97,3	0,0
Puéricultrice (1992) classe supérieure	260	56,3	98,8	0,9
Puéricultrice (1992) classe normale	202	43,7	100,0	6,5
PUERICULTRICES (1992)	462	100,0	99,4	2,9
Puéricultrice territoriale hors classe	3 011	48,8	99,3	0,9
Puéricultrice territoriale classe supérieure	1 317	21,3	99,6	1,3
Puéricultrice territoriale classe normale	1 722	27,9	99,2	1,5
Puéricultrice territoriale classe normale stagiaire	125	2,0	100,0	0,9
PUERICULTRICES (2014)	6 175	100,0	99,4	1,1
Cadre de santé	324	100,0	95,4	4,0
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	324	100,0	95,4	4,0
Infirmier en soins généraux hors classe	2 429	36,1	95,6	4,6
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	1 135	16,9	96,4	6,4
Infirmier en soins généraux de classe normale	2 922	43,4	95,3	9,4
Infirmier en soins généraux de classe normale stagiaire	243	3,6	95,1	12,1
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	6 729	100,0	95,6	7,2
Infirmier de classe supérieur	710	68,3	96,5	10,6
Infirmier de classe normale	329	31,7	95,7	12,1
INFIRMIERS	1 039	100,0	96,2	11,1
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe	13 800	46,1	99,7	3,5
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe	15 194	50,7	99,3	5,3
Auxiliaire de puériculture de 2ème classe stagiaire	958	3,2	98,9	7,0
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	29 952	100,0	99,5	4,4

Source : Insee, SIASP 2019. Calcul DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

	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 2019	Siasp 2019	Siasp 2019	Bilans sociaux 2019
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	6 251	40,6	94,6	15,9
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	8 733	56,7	92,0	20,8
Auxiliaire de soins de 2ème classe stagiaire	428	2,8	92,8	21,5
AUXILIAIRES DE SOINS	15 412	100,0	93,1	18,7
Autres emplois médico-sociaux	800		92,1	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1 629		80,8	7,2
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe exceptionnelle	64	50,4	48,4	3,6
Biologiste, vétérinaire, pharmacien hors classe	36	28,3	58,3	9,1
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale	24	18,9	54,2	4,8
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale stagiaire	3	2,4	66,7	0,0
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	127	100,0	52,8	5,3
Technicien paramédical de classe supérieure	933	63,6	82,2	2,9
Technicien paramédical de classe normale	512	34,9	85,5	15,5
Technicien paramédical de classe normale stagiaire	23	1,6	91,3	38,6
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	1 468	100,0	83,5	7,4
Autres emplois médico-techniques	34		67,6	
FILIERE POLICE MUNICIPALE	23 536		20,8	0,6
Directeur principal de police municipale	20	12,6	5,0	0,0
Directeur de police municipale	133	83,6	12,0	0,0
Directeur de police municipale stagiaire	6	3,8	16,7	0,0
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE	159	100,0	11,3	0,0
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	863	39,9	6,5	0,1
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	398	18,4	9,8	0,0
Chef de service de police municipale	835	38,6	16,0	0,2
Chef de service de police municipale stagiaire	66	3,1	10,6	0,0
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	2 162	100,0	10,9	0,1
Chef de police municipale	531	2,6	12,2	0,3
Brigadier-chef principal	11 632	57,1	20,4	0,2
Gardien-brigadier	7 584	37,2	26,0	0,3
Gardien-brigadier stagiaire	613	3,0	21,7	0,5
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	20 360	100,0	22,3	0,3

Source : Insee, SIASP 2019. Calcul DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

	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 2019	Siasp 2019	Siasp 2019	Bilans sociaux 2019
Garde-champêtre chef principal	394	59,8	8,1	10,3
Garde-champêtre chef	248	37,6	14,5	18,4
Garde-champêtre chef stagiaire	17	2,6	17,6	0,0
GARDES-CHAMPETRES	659	100,0	10,8	13,7
Autres emplois police municipale	196		16,8	
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	40 876		5,2	0,1
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	82	53,2	0,0	
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours	72	46,8	2,8	
EMPLOIS FONCTIONNELS INCENDIE ET SECOURS	154	100,0	1,3	
Contrôleur général	27	29,0	18,5	0,0
Colonel hors classe	44	47,3	0,0	0,0
Colonel	10	10,8	20,0	0,0
Colonel stagiaire	12	12,9	0,0	0,0
CONTRÔLEURS, COLONELS	93	100,0	7,5	0,0
Lieutenant-colonel	579	18,7	2,4	0,0
Commandant	1 035	33,3	5,1	0,0
Capitaine	1 377	44,4	8,4	0,0
Capitaine stagiaire	113	3,6	12,4	0,0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS	3 104	100,0	6,3	0,0
Médecin, pharmacien de classe exceptionnelle	91	34,3	30,8	3,9
Médecin, pharmacien hors classe	92	34,7	48,9	4,0
Médecin, pharmacien de classe normale	64	24,2	62,5	7,8
Médecin, pharmacien de classe normale stagiaire	18	6,8	38,9	25,2
MEDECINS, PHARMACIENS	265	100,0	45,3	6,1
Lieutenant hors classe	448	11,3	1,8	0,0
Lieutenant 1ère classe	2 277	57,6	2,9	0,0
Lieutenant 1ère classe stagiaire	132	3,3	11,4	0,0
Lieutenant 2ème classe	716	18,1	1,3	0,0
Lieutenant 2ème classe stagiaire	379	9,6	2,6	0,0
LIEUTENANTS	3 952	100,0	2,7	0,0

Source : Insee, SIASP 2019. Calcul DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

	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 2019	Siasp 2019	Siasp 2019	Bilans sociaux 2019
Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels	5	5,9	0,0	0,0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 1ère classe	55	64,7	20,0	0,0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 2ème classe	19	22,4	36,8	0,0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 2ème classe stagiaire	6	7,1	66,7	0,0
INFIRMIERS D'ENCADREMENT DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	85	100,0	25,9	0,0
Infirmier hors classe	125	64,1	36,8	0,0
Infirmier de classe supérieure	23	11,8	47,8	0,0
Infirmier de classe normale	42	21,5	52,4	0,0
Infirmier de classe normale stagiaire	5	2,6	60,0	51,1
INFIRMIERS DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	195	100,0	42,1	0,7
Adjudant	14 243	57,8	2,5	0,0
Sergent	9 086	36,9	5,3	0,0
Sergent stagiaire	1 320	5,4	6,7	0,0
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	24 649	100,0	3,8	0,0
Caporal-chef	1 434	17,2	6,5	0,0
Caporal	5 118	61,2	6,9	0,0
Caporal stagiaire	1 511	18,1	11,4	0,0
Sapeur	188	2,2	9,6	0,0
Sapeur stagiaire	109	1,3	16,5	0,0
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	8 360	100,0	7,8	0,0
Autres emplois incendie et secours	19		10,5	
FILIERE ANIMATION	73 620		71,6	23,0
Animateur principal de 1ère classe	3 308	28,0	55,1	1,1
Animateur principal de 2ème classe	2 566	21,7	58,9	2,2
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	49	0,4	67,3	2,2
Animateur	5 602	47,5	61,0	2,8
Animateur stagiaire	280	2,4	64,3	4,3
ANIMATEURS	11 805	100,0	59,0	2,2

Source : Insee, SIASP 2019. Calcul DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

	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 2019	Siasp 2019	Siasp 2019	Bilans sociaux 2019
Adjoint d'animation principal de 1ère classe	5 804	9,4	71,1	9,8
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	18 622	30,2	72,4	17,3
Adjoint d'animation principal de 2ème classe stagiaire	223	0,4	58,7	19,0
Adjoint d'animation	32 841	53,3	75,3	32,5
Adjoint d'animation stagiaire	4 138	6,7	75,3	40,8
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	61 628	100,0	74,0	26,8
Autres emplois d'animation	187		73,8	
Autres	4 744		36,2	
ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES	1 468 984		59,0	11,3

Source : Insee, SIASP 2019. Calcul DGCL.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre 2019. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

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

Répartition des contractuels occupant un emploi permanent par cadre d'emplois

	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	1 080	5	1	4	27	1	1	17	44	100	42
Attaché	22 450	18	3	3	44	0	0	2	29	100	61
Secrétaire de mairie	200	6	11	1	1	5	0	35	41	100	86
Rédacteur	9 350	56	13	5	1	1	0	5	18	100	78
Adjoint administratif	23 440	29	32	3	1	3	1	9	23	100	87
Filière administrative	56 520	28	17	3	18	1	1	6	25	100	75
Ingénieur en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieur	8 470	14	2	3	51	1	0	2	27	100	37
Technicien	8 400	63	5	9	2	0	0	3	17	100	27
Agent de maîtrise	2 400	32	10	4	0	4	0	25	24	100	30
Adjoint technique	83 360	32	34	2	0	5	2	4	21	100	57
Adjoint technique des établissements d'enseignement	10 460	39	41	4	2	2	1	5	7	100	62
Filière technique	113 100	33	29	3	4	4	1	5	20	100	53
Conservateur du patrimoine	90	7	1	1	27	0	0	3	60	100	50
Conservateur des bibliothèques	130	0	1	54	5	0	0	0	41	100	49
Attaché de conservation du patrimoine	700	14	5	4	40	0	0	2	35	100	65
Bibliothécaire	110	19	10	1	31	1	0	5	33	100	80
Directeur d'établissement d'enseignement	70	9	0	17	18	2	0	5	48	100	27
Professeur d'enseignement artistique	3 710	16	4	13	10	0	0	5	52	100	45
Assistant de conservation du patrimoine et	1 740	61	15	5	1	0	0	2	15	100	73
Assistant d'enseignement artistique	12 200	56	10	4	1	2	0	4	24	100	47
Adjoint territorial du patrimoine	2 460	32	41	2	1	2	0	7	14	100	73
Filière culturelle	21 210	44	13	6	4	1	0	4	27	100	52

(*) : Effectifs arrondis à la dizaine

Source : bilans sociaux 2019

	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	90	12	8	0	30	0	0	2	49	100	22
Éducateur des activités physiques et sportives	3 380	63	17	2	1	0	0	4	12	100	32
Opérateur des activités physiques et sportives	490	40	20	4	0	1	0	4	31	100	25
Filière sportive	3 960	59	17	2	2	1	0	4	15	100	31
Conseiller socio-éducatif	260	28	1	6	33	1	1	2	27	100	76
Assistant socio-éducatif	5 080	43	29	1	19	0	0	1	6	100	92
Éducateur de jeunes enfants	2 260	48	23	2	9	0	1	2	15	100	97
Moniteur-éducateur et intervenant familial	200	40	8	9	0	0	3	5	34	100	82
Agent spécialisé des écoles maternelles	7 190	38	24	2	0	1	5	6	24	100	99
Agent social	15 860	19	44	1	0	5	1	3	26	100	96
Filière sociale	30 860	30	35	1	4	3	2	3	21	100	96
Médecin territorial	2 730	18	3	11	34	0	0	2	33	100	68
Psychologue	1 360	38	10	2	24	1	0	2	23	100	92
Sage-femme	100	17	37	3	33	1	0	4	5	100	95
Cadre de santé paramédical	110	31	6	7	28	0	0	0	27	100	98
Puéricultrice cadre de santé	20	26	16	0	24	0	0	6	29	100	93
Puéricultrice	560	31	40	1	19	3	0	0	5	100	97
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	60	29	11	11	24	2	0	8	16	100	84
Infirmier en soins généraux	2 040	40	33	2	16	0	0	2	6	100	93
Infirmier	240	33	27	1	12	3	0	3	19	100	88
Auxiliaire de puériculture	5 790	52	35	1	0	0	0	2	9	100	99
Auxiliaire de soins	4 690	45	45	1	1	1	0	1	6	100	92
Filière médico-sociale	17 700	41	30	3	10	1	0	2	13	100	91

(*) : Effectifs arrondis à la dizaine

Source : bilans sociaux 2019

	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	60	19	7	2	33	2	0	9	28	100	68
Techniciens paramédicaux	480	63	12	2	2	1	0	2	17	100	85
Filière médico-technique	540	59	12	2	6	2	0	3	18	100	83
Directeur de police municipale	<5	0	0	0	65	0	0	0	35	100	53
Chef de service de police municipale	<5	100	0	0	0	0	0	0	0	100	0
Agent de police municipale	60	16	4	57	0	5	0	7	10	100	24
Garde-champêtre	10	19	17	0	0	0	0	20	44	100	0
Filière police municipale	70	17	5	47	3	4	0	8	15	100	23
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel	50	0	0	46	0	0	0	0	54	100	57
Médecin, pharmacien	60	31	2	4	56	0	0	4	2	100	33
Lieutenant	<5	0	0	0	0	0	0	0	100	100	0
Cadre de santé	0										
Infirmier	<5	50	50	0	0	0	0	0	0	100	0
Sous-officier	10	0	24	0	0	0	0	0	76	100	0
Sapeur et caporal	200	6	45	2	7	0	0	4	36	100	19
Filière incendie et secours	320	10	30	9	15	0	0	3	34	100	28
Animateur	2 810	49	10	7	1	1	1	3	29	100	62
Adjoint d'animation	26 500	49	21	4	0	4	3	5	13	100	78
Filière animation	29 310	49	20	4	0	3	3	5	15	100	76
Ensemble	273 590	35	25	3	7	3	1	5	21	100	67

(*) : Effectifs arrondis à la dizaine

Source : bilans sociaux 2019

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.

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

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 12 août 2019 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.

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 2019, qui doit être présenté au comité technique (CT) au plus tard le 30 juin 2020. 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 direction générale des collectivités locales (DGCL).

Elle précise également le rôle des préfectures qui sont chargées :
- d'informer les collectivités concernées et le centre de gestion de leur département de la mise à disposition d'une plateforme web des centres de gestion dédiée à la collecte des données et de la mise à disposition sur le site Internet de la DGCL du rapport à renseigner (sous la forme d'un classeur Excel) ;
- de veiller au retour des informations.

Les bilans sociaux de toutes les collectivités doivent être adressés à la DGCL, avant le 30 septembre 2020. 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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dans sa version antérieure à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, 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 2019 doivent être présentés au comité technique au plus tard le 30 juin 2020.

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.

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 2019

Pour cette nouvelle campagne, la liste des informations devant figurer dans le rapport est annexée à l'arrêté du 12 août 2019, paru au Journal officiel du 14 septembre 2019 ainsi qu'à la présente note.

Par rapport à la précédente édition, certains indicateurs ont été renforcés (comptabilisation par filière des personnes employées comme personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion, comptabilisation des heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées pour les agents sur emploi permanent à temps non complet, recensement du nombre de jours d'activité

des représentants en CHSCT et du secrétaire du CHSCT, enrichissement de l'indicateur relatif aux violences physiques visant à recenser le nombre de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et sexuel conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, évaluation de la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement...).

Des indicateurs relatifs à la mise en œuvre de la journée de carence, à l'accompagnement des agents par un conseiller en évolution professionnelle et aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont été créés.

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 EPCI fusionné au 1^{er} janvier 2020 de moins de 50 agents fournira au centre de gestion des informations distinctes pour chacun des anciens EPCI dont est issu l'EPCI fusionné.
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 EPCI fusionnés au 1^{er} janvier 2020 employant entre 50 et 350 agents, ce rapport contiendra des informations distinctes pour chacun des anciens EPCI dont est issu l'EPCI fusionné.

Dans ces deux cas, les centres départementaux de gestion 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) transmettront à la DGCL leur rapport soumis pour avis à leur CT soit par le biais de la plateforme web dédiée, soit directement par courriel. Les EPCI fusionnés au 1^{er} janvier 2020 enverront un rapport distinct pour chacun des anciens EPCI dont est issu l'EPCI fusionné.

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 d'une plateforme web dédiée à la collecte des données et 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 2019 :

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

III - 2- La réalisation des rapports par le biais du questionnaire Excel

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.

III - 3- La réalisation des rapports par saisie sur une plateforme web dédiée

Afin de faciliter la collecte des données contenues dans les rapports sur l'état des collectivités en intégrant notamment des contrôles de cohérence en cours de saisie, les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont conçu une plateforme sécurisée de collecte des données des collectivités affiliées.

Cette plateforme web est accessible par le lien suivant :

<https://www.donnees-sociales.fr/>

Issue d'une collaboration entre la DGCL et les centres de gestion de la fonction publique territoriale, elle fait l'objet d'une actualisation lors de chaque campagne de recueil des données et est également mise à disposition gracieusement auprès des collectivités non affiliées à un centre de gestion.

III - 4- L'envoi des rapports à la DGCL pour l'exploitation des données au niveau national

Les rapports saisis sur la plateforme web dédiée font l'objet d'une transmission à la DGCL par les centres de gestion.

Les rapports saisis par le biais du questionnaire Excel seront adressés, au format txt¹, à la DGCL par messagerie à l'adresse électronique : dgcl-bilans-sociaux-2019@dgcl.gouv.fr.

Quel que soit le mode de transmission utilisé, il n'est pas nécessaire de doubler cet envoi dématérialisé par un envoi postal.

Vous voudrez bien assurer la diffusion de la présente note d'information en rappelant aux collectivités concernées les échéances précitées et leur caractère obligatoire.

¹ Le questionnaire informatisé permet d'exporter les informations du rapport au format txt.

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 2019 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 :

dgcl-bilans-sociaux-2019@dgcl.gouv.fr.

Enfin, j'appelle votre attention sur les évolutions opérées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. En effet, à compter du 1^{er} janvier 2021, les collectivités territoriales élaboreront chaque année un rapport social unique présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.

Les conditions d'élaboration de ce rapport social unique vous seront précisées dans les prochains mois par instruction.

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

Les taux de réponse à l'enquête

Au cours de la collecte 2020, sur les 70 810 collectivités du champ de l'enquête (cf. supra), 47 621 collectivités ont transmis leur bilan social à la DGCL, directement ou par l'intermédiaire des centres de gestion de la fonction publique territoriale. Cela représente donc 67 % des collectivités du champ.

Les contrôles de qualité

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

Les identifiants SIREN et catégories juridiques des collectivités répondantes sont confrontés avec ceux du répertoire SIRENE. Les collectivités non retrouvées dans SIRENE sont écartées (ex : en 2019, 135 OPHLM ont répondu alors qu'ils ne faisaient plus partie du champ). Au contraire les collectivités répondantes et non retrouvées dans SIRENE sont examinées (changement de numéro SIREN, création non répertoriée...).

À l'issue des contrôles, les 47 621 questionnaires correspondent tous à des collectivités du champ de l'enquête. Il est alors possible de déterminer une pondération pour ces collectivités.

La pondération des collectivités

La pondération vise à reconstruire, à partir des réponses fournies par les seuls répondants, l'image de l'ensemble des collectivités du champ. Ici, environ 23 000 collectivités n'ont pas répondu à l'enquête. Parce que ces collectivités ont des caractéristiques particulières, il n'est pas possible de ne pas en tenir compte pour l'exploitation des résultats.

Le poids de chaque structure est déterminé par une correction de la non-réponse. Les principaux facteurs déterminant la non-réponse sont les catégories juridiques et les régions. Les poids des collectivités non-répondantes sont réaffectés sur les collectivités répondantes à partir de ces facteurs.

Lors de l'exploitation de l'enquête, il faut donc appliquer ce poids pour l'ensemble des questions relatives aux collectivités.

Les traitements sur les effectifs

Outre le fait que l'enquête doit être représentative des collectivités se trouvant sur le territoire, elle doit également donner des résultats précis quant au nombre d'agents de ces collectivités.

Pour assurer cette précision, les données des bilans sociaux sont confrontées à celles de SIASP produites par l'INSEE (Système d'information sur les agents des services publics).

On contrôle dans un premier temps les anomalies concernant la présence ou non d'agents dans SIASP (en 2019, 400 collectivités ayant des agents au 31/12 selon les bilans sociaux n'ont pas été trouvées dans SIASP).

On contrôle ensuite les principaux indicateurs portant sur les effectifs des agents fonctionnaires et contractuels déclarés dans les différents tableaux des bilans sociaux puis on les met en cohérence avec ceux de la base SIASP. On pointe 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 (645 collectivités sont concernées en 2019).

La pondération des effectifs

À partir des effectifs vérifiés à l'étape précédente, il est possible de calculer un poids pour chaque collectivité ayant des agents qui permettra à l'enquête d'être représentative de l'ensemble des agents des collectivités.

Ce poids est calculé grâce à la méthode du calage sur marge et permet in fine aux résultats de l'enquête d'être cohérents avec ceux de SIASP, par catégorie juridique et type d'agents (fonctionnaires/contractuels). Les collectivités ayant présenté des incohérences pour les effectifs ont un poids nul. Celles n'ayant pas d'agent n'ont pas de « poids effectif ».

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 chargé des 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