

10 GROUPES D'INDICATEURS « REPÈRES »

POUR LE PILOTAGE
DES RESSOURCES HUMAINES

2^E ÉDITION

Éditos

La deuxième édition des « 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines » identifie 38 indicateurs rattachés à 10 groupes de thématiques : les effectifs, l'âge des agents, le temps de travail, les mouvements observés, le budget et la rémunération, la formation, les absences, les conditions de travail, la protection sociale et l'égalité professionnelle.

Chaque collectivité peut utiliser cet outil reprenant les données sociales déclinées selon 16 strates de collectivités ou d'établissements afin de dresser des comparaisons sur des thématiques telles que l'absentéisme, l'égalité femmes-hommes, la part du régime indemnitaire sur les rémunérations...

L'analyse des données sociales constitue un préalable à la définition d'orientations en matière de politique des ressources humaines. C'est à partir de ce diagnostic que pourra être conduite une démarche de prévention des risques, de l'usure professionnelle et que pourront être définies des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Une analyse approfondie des bilans sociaux répond à plusieurs objectifs :

- Mieux interpréter les mouvements au sein de la collectivité afin de définir une politique de recrutement et d'attractivité afin de limiter un turn-over
- Définir un plan de déprécarisation pour les agents à temps non complet notamment
- Comprendre les effets des conditions de travail sur la santé et les parcours des agents en redéfinissant, si nécessaire, les cycles de travail
- Déterminer les besoins en expertise et compétences (taux d'expertise, départs, développement du nombre de jours de formation...)
- Croiser des données en mettant en lien, par exemple, l'indicateur lié à l'absentéisme croisé avec ceux liés aux cadres d'emplois, à l'âge, au statut des agents
- Créer des supports de discussion et de dialogue social qui tiennent compte des conditions de travail dans un contexte de réforme des accords négociés

La définition des indicateurs d'analyse est indispensable car c'est sur la base de ces indicateurs que pourront être mis en œuvre des leviers managériaux, des politiques de prévention, des outils prospectifs...

Nous espérons que cette publication constituera une source d'information pour tous les élus, les agents, les encadrants et responsables de service, les organisations syndicales qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et les chiffres de référence pour leur collectivité ou leur établissement, dans un contexte de dialogue social adapté aux changements et de mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

Michel HIRIART

Président

de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'M' followed by a series of loops and a final flourish.

Issue d'un travail collaboratif entre Centres de Gestion, cette deuxième édition des « 10 groupes d'indicateurs repères » se veut être un outil opérationnel d'aide à la décision dans le pilotage des ressources humaines. Elle s'appuie sur une méthodologie commune, comprenant des définitions et des indicateurs, élaborée par les référents « données sociales » de plusieurs Centres de Gestion.

S'inscrivant dans une approche complémentaire de la synthèse nationale des bilans sociaux produite par nos partenaires institutionnels, cette publication, se basant notamment sur les données collectées au sein de l'application « Données Sociales », propose des outils de mesure permettant à chaque employeur de disposer d'éléments de comparaison pour sa collectivité ou son établissement.

Ainsi, cette étude rassemble 38 indicateurs déclinés pour 16 strates selon le type de collectivités et le nombre d'agents sur emploi permanent. Ces indicateurs, regroupés autour de 10 familles thématiques (Effectifs, Âges, Temps de travail, Mouvements, Budget et Rémunérations, Formations, Absences, Conditions de travail, Protection sociale, Égalité professionnelle), constituent une base de comparaison permettant d'accompagner les employeurs territoriaux en matière de gestion des ressources humaines.

Suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, et dans un contexte de mise en place du Rapport Social Unique, cette étude a également pour ambition de constituer un appui dans la mise en œuvre des lignes directrices de gestion et plus généralement de permettre aux collectivités de s'inscrire pleinement dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences.

Jean-Laurent NGUYEN KHAC

Président

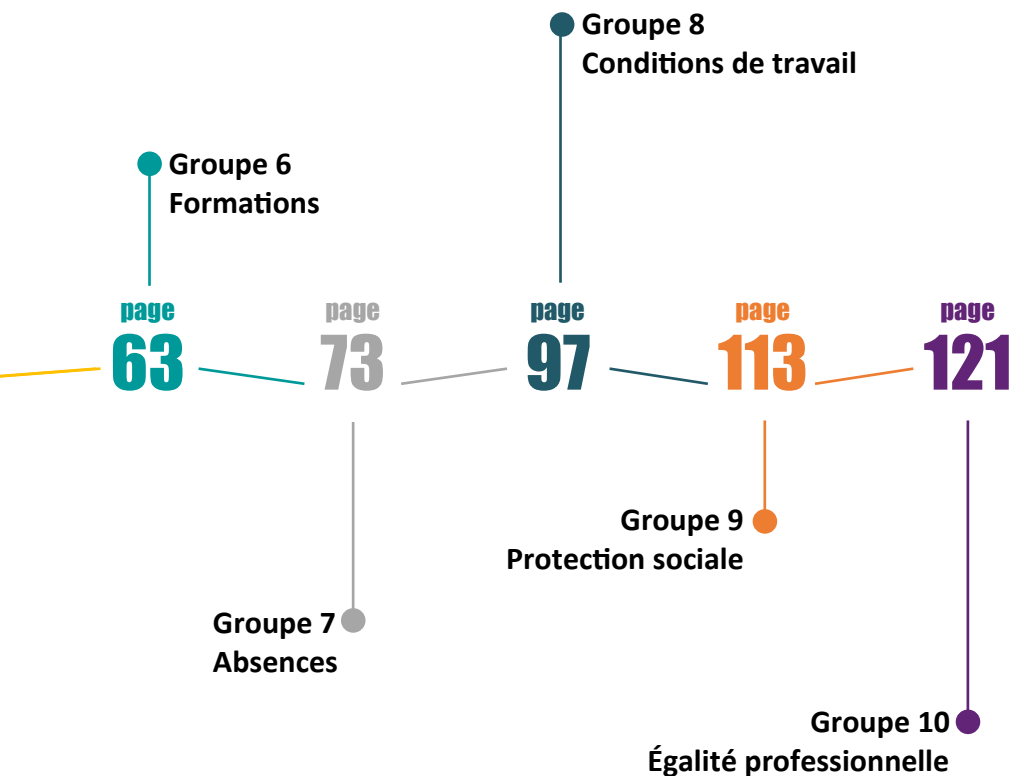
de l'Association Nationale des Directeurs

et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)

A stylized handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping loop on the left and a vertical stroke on the right, with a small dot at the end.

Sommaire

page 11	page 25	page 33	page 43	page 55
Groupe 1 Effectifs	Groupe 2 Âges	Groupe 3 Temps de travail	Groupe 4 Mouvements	Groupe 5 Budget et rémunérations
page 3	page 9			
Éditos	Précisions méthodologiques			



Directeurs de publication :

Michel HIRIART, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)

Jean-Laurent NGUYEN KHAC, Président de l'Association Nationale des Directeurs et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANCDG)

Comité de rédaction :

Cyrielle POULOT (CDG 64) -- Cindy LABORIE (FNCDG) - Erwan MAHEAS (CIG Grande Couronne)

Contact

analyse.prospective@cigversailles.fr

:

PRÉCISIONS MÉTHOLOGIQUES

Issue d'un travail collaboratif entre Centres de Gestion, cette publication répertorie **38 indicateurs « RH »** regroupés autour de **10 groupes thématiques** :

- **Effectifs,**
- **Âges,**
- **Temps de travail,**
- **Mouvements,**
- **Budget et Rémunérations,**
- **Formations,**
- **Absences,**
- **Conditions de travail,**
- **Protection sociale,**
- **Égalité professionnelle.**

Dans le cadre de cette publication, les Centres de Gestion proposent une **méthodologie nationale** comprenant des définitions et des indicateurs communs. Celle-ci s'accompagne d'**outils de mesure et de suivi** permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse pour sa collectivité sur la base des données du Bilan Social 2019 collectées par les Centres de Gestion*. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées.

****Précision :** Au total, les Centres de Gestion ont collecté, via l'application Données sociales, les bilans sociaux 2019 de **49 317** collectivités ou établissements publics représentant **1 552 795 agents**. Dans le cadre de cette étude, seuls les bilans sociaux des collectivités ou établissements publics ayant au moins un agent sur emploi permanent ont été retenus, cela représente **29 252 Bilans sociaux** pour **1 319 581 agents** sur emploi permanent. Cette étude présente les données brutes, non redressées, permettant d'apporter un premier regard sur l'emploi public territorial.*

Les données sont déclinées selon les **16** strates suivantes :

Régions

Métropoles

Départements

**Intercommunalités
de :**

- de 20 agents

20 à 49 agents

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +

- de 20 agents

20 à 49 agents

**Communes
de :**

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +

CCAS

CIAS

Autres établissements publics

**Intercommunalités : Établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre hors métropoles*

***Autres établissements publics : SIVU, SIVOM, Syndicats mixtes, SDIS, Centres de Gestion, Caisses des écoles, Autres établissements, OPHLM, PETR, Autres établissements publics communaux, autres établissements intercommunaux.*

Légende des logos présents dans cette publication :



Indicateurs relatifs au handicap réalisés notamment à partir des données de l'enquête Handitorial.



Indicateurs relatifs aux risques psychosociaux



Indicateurs « GPEEC » réalisés notamment à partir des données de l'enquête GPEEC.

GROUPE 1

EFFECTIFS

➔ Les enjeux de l'évaluation des effectifs

Chaque employeur peut disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Bilan Social. Il est ainsi possible d'établir des **comparaisons objectives** entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

Précisions : Les définitions présentées, ci-dessous, étaient celles en vigueur dans le cadre du Bilan social 2019 correspondant ainsi aux données collectées et présentées dans cette étude. Des évolutions législatives et réglementaires ont modifié la typologie présentée ci-dessous.

LES CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT SONT :

- **Remplaçants** (Article 3-1) : pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels.
- **Affectés sur poste vacant** (Article 3-2) : pour faire face temporairement et pour une durée maximale de deux ans à la vacance d'un emploi n'ayant pu être immédiatement pourvu par un fonctionnaire.
- **Pas de cadre d'emploi existant** (Article 3-3, 1°) : lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois comportant les fonctions correspondantes.
- **Catégorie A selon les fonctions et pour des besoins de service** (Article 3-3, 2°) : lorsque les besoins ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.
- **Secrétaire de mairie, communes de moins de 1000 habitants** (Article 3-3, 3°) : pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.
- **Temps non complet des communes de moins de 1000 habitants** (Article 3-3, 4°) : pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil et si la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

‣ **Communes de moins de 2000 habitants** (Article 3-3, 5°) : pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

‣ **Autres Contractuels :**

- **contractuels handicapés (article 38)** : Bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés.
- **PACTE (article 38 bis)** : Parcours d'accès aux carrières de la Fonction Publique Territoriale, de l'Etat et de l'Hospitalière.
- **emplois de direction (article 47)** : Emplois fonctionnels de direction dans les très grandes collectivités.
- **contractuels antérieurs (article 136)** : Agents non titulaires maintenus en fonction lors de la publication de la loi.
- **autres** : Autres agents non titulaires sur emplois permanents (notamment salariés de droit privé recrutés lors de la reprise d'activités précédemment gérées par une association).

LES CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT SONT :

- **Collaborateurs de cabinet** (article 110 de la loi du 26 janvier 1984),
- **Assistants maternels,**
- **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,
- **Accueillants familiaux** : article 57 de la loi DALO (mars 2007) ; décret d'application n°2010-928 d'août 2010,
- **Agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité** (art 3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)
- **Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé,**
- **Apprentis,**
- **Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois,**
- **Vacataires.**

Indicateur 1

EFFECTIF PHYSIQUE PERMANENT RÉMUNÉRÉ AU 31 DÉCEMBRE

OBJECTIFS :

- › Disposer du nombre d'agents permanents, base de calcul de nombreux indicateurs
- › Caractériser l'effectif permanent
- › Contribuer à l'élaboration d'une typologie des agents de la collectivité

CALCUL :

Nombre d'agents permanents en position d'activité et rémunérés par la collectivité au 31 décembre de l'année

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- › Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- › Par genre
- › Par filière
- › Par catégorie

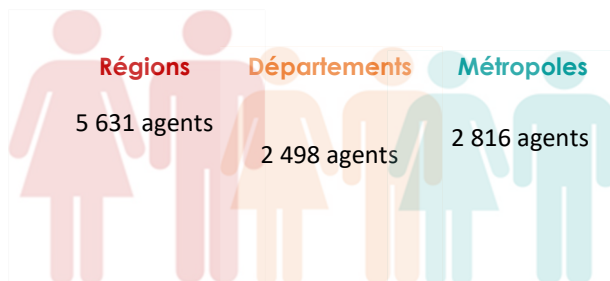
EXEMPLE:

La commune X compte 400 agents permanents rémunérés au 31 décembre de l'année N.

NOMBRE MOYEN D'AGENTS PERMANENTS PAR COLLECTIVITÉS AU 31 DÉCEMBRE 2019

Indicateur 1

“ La moyenne nationale s'établit à 45 agents permanents par collectivité. Les régions emploient en moyenne plus de 5 600 agents. ”



Intercommunalités



Communes



CCAS

32 agents



CIA

79 agents



Autres établissements publics

27 agents



Moyenne Nationale

45 agents



Indicateur 2

EFFECTIF ANNUEL EN ÉQUIVALENT
TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ

OBJECTIFS :

- Calculer les effectifs pondérés par la quotité de travail, base de calcul pour d'autres indicateurs
- Disposer d'une mesure de la capacité de travail réelle d'une collectivité

CALCUL :

Somme du nombre d'heures
rémunérées (*hors heures supplémentaires
et/ ou complémentaires*) sur l'année

1 820*

*1820 heures rémunérées, précisions apportées au sein de la rubrique « Définitions »

DÉFINITIONS :

L'Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent. **La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité toute l'année correspond au nombre total d'heures payées soit 1 820 heures par an.**

Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, absences, etc...) à la différence du calcul des « 1607 heures » qui correspondent uniquement aux heures travaillées.

Le nombre d'heures à prendre en compte est le nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou de travail de l'agent.

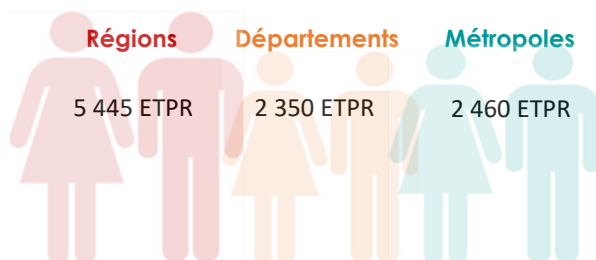
EXEMPLE :

- Un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR.
- Un agent à temps partiel (80 %) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPR.
- Un agent à temps non complet (25 heures par semaine) et ayant été présent 4 mois sur l'année correspond à 0,24 ETPR > calcul : $(25 \text{ heures} / 35 \text{ heures}) * (4 \text{ mois} / 12)$.
- Un agent à temps partiel (80 %) étant repassé à temps plein le 1er juin 2017 correspond à 0,9 ETPR > calcul : $(0,8 * (5 \text{ mois} / 12 \text{ mois})) + (1 * (7 \text{ mois} / 12 \text{ mois}))$.
- Agents de la filière culturelle: un assistant d'enseignement artistique travaillant 20 heures hebdomadaires (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR (décret n° 2012-437 du 29 mars 2012), de même pour un professeur d'enseignement artistique travaillant 16 heures hebdomadaires (décret n°91-857 du 2 septembre 1991).
- Calcul par le nombre d'heures payées (y compris congés, absences, ...) :
 - pour un agent à temps complet, soit 1 820 heures travaillées = 1 ETPR
 - pour un agent à temps non complet, par exemple à 1 204 heures / 1 820 heures = 0,66 ETPR

NOMBRE MOYEN D'AGENTS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ

Indicateur 2

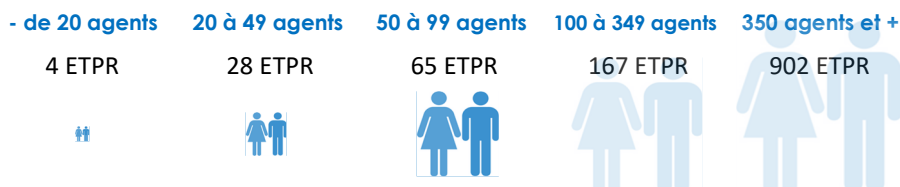
“ En moyenne, le nombre d'ETPR par collectivité s'élève à 42. ”



Intercommunalités



Communes



CCAS

30 ETPR



CIA

64 ETPR



Autres établissements publics

26 ETPR



Moyenne Nationale

42 ETPR



Indicateur 3

PART DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET INTERMÉDIAIRE

OBJECTIFS :

- Repérer la proportion de responsables sur l'ensemble des effectifs
- Alimenter une réflexion sur la répartition de la charge de travail et des responsabilités
- Contribuer à un diagnostic organisationnel

CALCUL :

Nombre d'encadrants
(agents de catégories A et B)*

Effectif sur emploi permanent au 31/12

**Voir la rubrique «Précisions» concernant la méthode de calcul*

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par genre
- Par filière

EXEMPLE :

La commune X compte: 400 agents dont 50 encadrants.

Le taux d'encadrement est de $50/400 * 100 = 12,5\%$.

PRÉCISIONS :

Dans la mesure où il n'est pas possible de déterminer précisément les agents ayant des fonctions d'encadrement avec les données du Bilan Social, il a été décidé de considérer comme encadrants les agents de catégorie A et B où l'encadrement supérieur serait assuré par les agents de catégorie A et l'encadrement intermédiaire par les agents de catégorie B.

Il convient de préciser que tous les agents de catégorie A et de catégorie B n'exercent pas nécessairement des fonctions d'encadrement.

PART DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET INTERMÉDIAIRE (catégorie A et B)

Indicateur 3

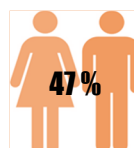
“ A l'échelle nationale, un quart des agents se situe en catégorie A ou B. ”

Part des agents de catégorie A et B

Régions



Départements



Métropoles



Intercommunalités

- de 20 agents



20 à 49 agents



50 à 99 agents



100 à 349 agents



350 agents et +



Communes

- de 20 agents



20 à 49 agents



50 à 99 agents



100 à 349 agents



350 agents et +



CCAS



CIA



Autres établissements publics



Moyenne Nationale



Indicateur 4

LES 3 PRINCIPAUX CADRES D'EMPLOIS

OBJECTIFS :

- Identifier la proportion d'agents issus des principaux cadres d'emplois
- Analyser les spécificités au regard des activités de la collectivité

CALCUL :

$$\frac{\text{Effectif des agents permanents par cadre d'emplois}}{\text{Effectif permanent au 31/12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par genre

EXEMPLE :

La commune X emploie 50 adjoints techniques. Cette commune comptabilise au total 100 agents permanents. $(50/100) \times 100 = 50\%$ d'adjoints techniques.

LES 3 PRINCIPAUX CADRES D'EMPLOIS

Indicateur 4

Régions

1. Adjoints tech. des étab. d'ens.*

2. Adjoints techniques

3. Attachés

Départements

1. Adjoints techniques

2. Adjoints administratifs

3. Adjoints tech. des étab. d'ens.

Métropoles

1. Adjoints techniques

2. Adjoints administratifs

3. Agents de maîtrise

CCAS

1. Agents sociaux

2. Adjoints techniques

3. Auxiliaires de soins

CIAS

1. Agents sociaux

2. Auxiliaires de soins

3. Adjoints techniques

*Adjoints techniques des établissements d'enseignement

Intercommunalités

- de 20 agents

1. Adjoints administratifs

2. Adjoints techniques

3. Attachés

20 à 49 agents

1. Adjoints techniques

2. Adjoints administratifs

3. Adjoints territoriaux d'animation

50 à 99 agents

1. Adjoints techniques

2. Adjoints administratifs

3. Adjoints territoriaux d'animation

100 à 349 agents

1. Adjoints techniques

2. Adjoints administratifs

3. Adjoints territoriaux d'animation

350 agents et +

1. Adjoints techniques

2. Adjoints administratifs

3. Attachés

Communes

- de 20 agents

1. Adjoints techniques

2. Adjoints administratifs

3. Rédacteurs

20 à 49 agents

1. Adjoints techniques

2. Adjoints administratifs

3. Adjoints territoriaux d'animation

50 à 99 agents

1. Adjoints techniques

2. Adjoints administratifs

3. Adjoints territoriaux d'animation

100 à 349 agents

1. Adjoints techniques

2. Adjoints administratifs

3. Adjoints territoriaux d'animation

350 agents et +

1. Adjoints techniques

2. Adjoints administratifs

3. Adjoints territoriaux d'animation



Indicateur 5

PART DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (BOETH)

OBJECTIFS :

- Connaître la part des agents en situation de handicap sur l'ensemble de la collectivité
- Identifier les caractéristiques des agents en situation de handicap

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents

EXEMPLE :

La commune X emploie 5 agents en situation de handicap pour un effectif total rémunéré de 200 agents :

$$(5/200) \times 100 = 2.5\%$$

RAPPEL :

Dans ce mode de calcul, il s'agit bien de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (nombre d'agents en situation de handicap et non pas du taux légal qui reprend la notion de sommes dépensées au titre du handicap). En complément, les données présentées s'appuient sur la définition des agents en situation de handicap détaillée au sein du Bilan social 2019 : « Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'article L5212-13 du code du travail (les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés, etc). S'y ajoutent les agents reclassés et les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité ». Depuis 2017, des évolutions législatives ont modifié la définition des agents en situation de handicap.

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents permanents en situation de handicap au 31/12}}{\text{Effectif permanent au 31 /12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par genre
- Par filière
- Par catégorie

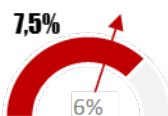


PART DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (BOETH)

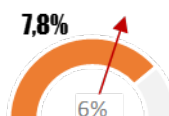
Indicateur 5

“ Nous pouvons observer une corrélation entre la part d'agents BOETH et le nombre d'agents global. En effet, plus la taille de la collectivité est importante, plus la part des agents BOETH est élevée. ”

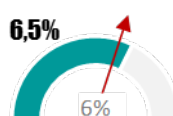
Régions



Départements

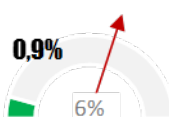


Métropoles

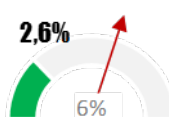


Intercommunalités

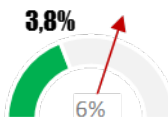
- de 20 agents



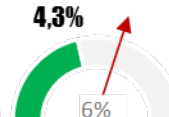
20 à 49 agents



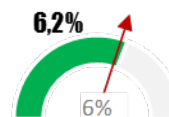
50 à 99 agents



100 à 349 agents

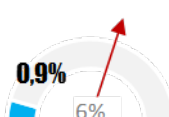


350 agents et +

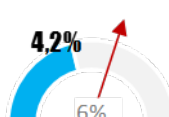


Communes

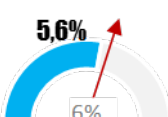
- de 20 agents



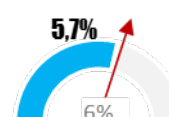
20 à 49 agents



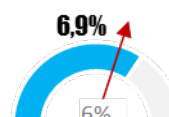
50 à 99 agents



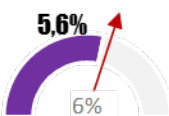
100 à 349 agents



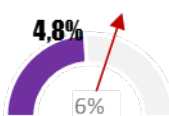
350 agents et +



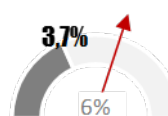
CCAS



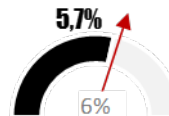
CIA



Autres établissements publics



Moyenne Nationale





GROUPE 2

ÂGES

➡ Les enjeux de l'évaluation de l'âge

Dans un contexte de vieillissement des agents territoriaux, l'analyse des données relatives à l'âge est primordiale. Elle s'inscrit au cœur d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences.

En effet, les indicateurs tels que la moyenne d'âge des agents ou la pyramide des âges constituent des outils opérationnels pour rendre compte de la structuration des ressources de la collectivité.

Ces outils participent notamment à repérer les phénomènes de vieillissement, à anticiper les futurs départs à la retraite et limiter les pertes de compétences.

En matière de prévention, l'analyse de l'âge peut également permettre de prévenir les risques autour de certains métiers et, de manière plus générale, d'alerter sur les problématiques liées à la pénibilité et à l'usure professionnelle.

Pour ces raisons, l'étude de l'âge est l'une des composantes essentielles de l'observation des données sociales dans le pilotage d'une politique R.H.

A l'horizon 2030, le nombre de départs à la retraite augmenterait de 71 % par rapport à 2019 (72 % chez les titulaires, 67 % chez les contractuels).

Mal anticipée, cette augmentation progressive du nombre de départs à la retraite pourrait entraîner des problèmes organisationnels au sein des collectivités.

Source : FNCDG –ANDCDG, Panorama de l'emploi territorial 2021—10ème édition



Indicateur 1

ÂGE MOYEN DES AGENTS PERMANENTS

OBJECTIFS :

- Repérer les phénomènes de vieillissement
- Anticiper les départs à la retraite

CALCUL :

$$\frac{\text{Somme des âges des agents permanents}}{\text{Effectif permanent au 31/12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par genre
- Par cadre d'emplois
- Par métier
- Par catégorie
- Par service

EXEMPLE :

La commune X compte 4 agents sur emploi permanent répartis comme suit :

Agent 1 = 45 ans, Agent 2 = 32 ans, Agent 3 = 22 ans, Agent 4 = 54 ans

L'âge moyen des agents de la commune de X est :

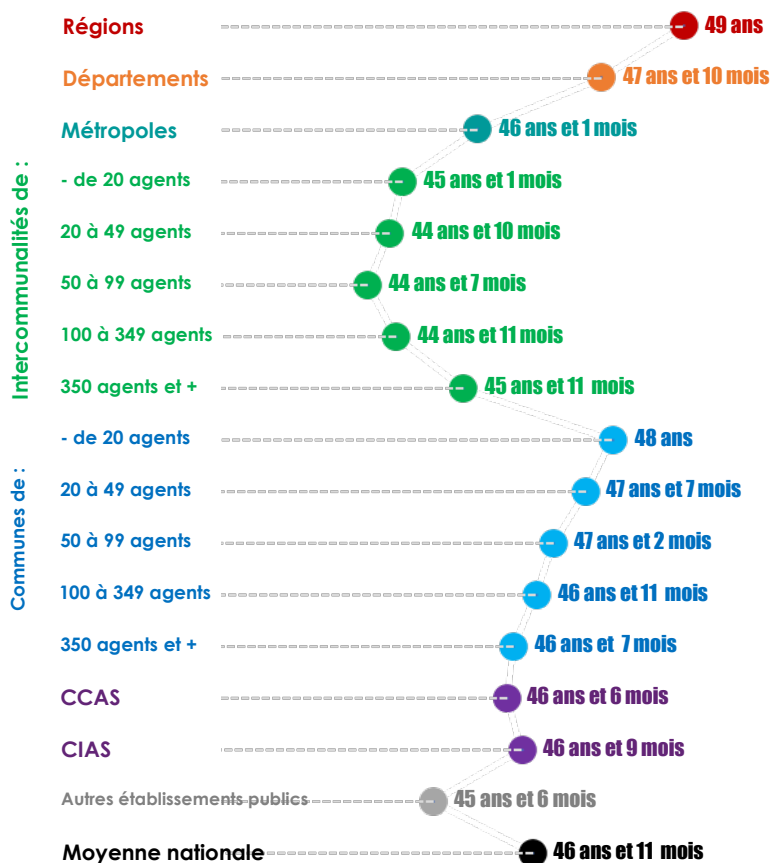
$$(45+32+22+54)/4 = 38,3 \text{ ans}$$

123

ÂGE MOYEN DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 1

“ La moyenne d'âge nationale est de 46 ans et 11 mois. Des disparités sont visibles entre les différents types de collectivités, en particulier entre les communes (où l'âge moyen des agents est plus élevé) et les intercommunalités. ”



Indicateur 2

PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS
PERMANENTS

OBJECTIFS :

- Repérer les phénomènes de vieillissement
- Anticiper les départs à la retraite

CALCUL :

Les effectifs sont calculés en trois strates (- de 30 ans, de 30 à 50 ans, + de 50 ans).

L'utilisateur pourra superposer deux pyramides des âges pour comparer des situations (exemple : superposer la pyramide des âges des agents contractuels sur celles des agents titulaires).

DÉCLINAISONS :

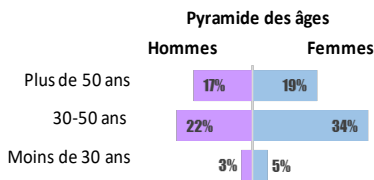
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par genre
- Par service
- Par catégorie
- Par métier

EXEMPLE :

La commune X compte 450 agents sur emploi permanent (150 hommes et 300 femmes) répartis comme suit :

	Effectifs « Hommes »	Effectifs « Femmes »
Moins de 30 ans	28	62
30-50 ans	75	150
Plus de 50 ans	47	88

Astuce : pour que les effectifs « hommes » se placent à gauche de l'axe, saisissez ces effectifs en valeurs négatives.



PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 2

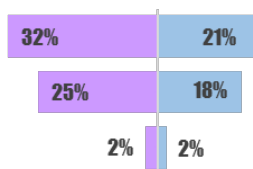
■ Part Femmes

■ Part Hommes

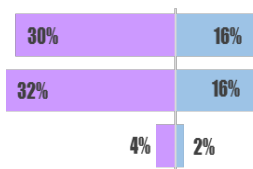
Pyramide des âges des agents permanents

Part en % de la tranche d'âge sur l'ensemble des agents

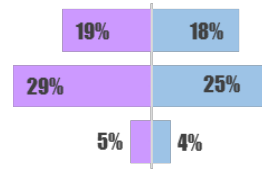
Régions



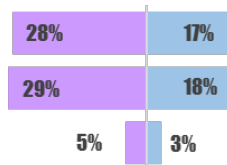
Départements



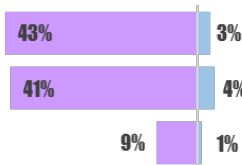
Intercommunalités



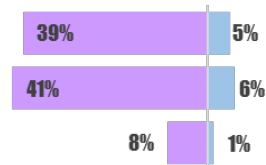
Communes



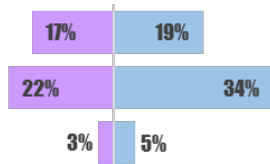
CIAS



CCAS



Autres établissements publics



“ Ces pyramides des âges mettent en évidence le phénomène de vieillissement des agents territoriaux. La part des agents de plus de 50 ans approche 50% pour la plupart des strates. ”





GROUPE 3

TEMPS DE TRAVAIL



Les enjeux de l'évaluation du temps de travail

Le temps de travail des agents publics est devenu, ces dernières années, un objet de débat et de tension.

La notion de temps de travail se définit comme le temps pendant lequel l'agent est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (art. 2, décret n°2000-815). Le cadre réglementaire est très précis : un temps de travail annuel de 1607 heures sur une base de 35 heures par semaine (avec ou sans aménagement d'horaires), temps de repos obligatoire de onze heures, une journée maximale de 10h00, etc.

Au-delà des aspects réglementaires, observer le temps de travail des agents permet de repenser l'organisation d'une collectivité ou d'un service afin de répondre à la nécessité de continuité du service public et des besoins des usagers. L'optimisation du temps de travail peut être également un levier pour maîtriser sa masse salariale. Toutefois, cette étude au sein d'une organisation permet aussi de questionner la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents, source d'attractivité des collectivités.

➡ **Définitions des notions clés :**

Temps partiel :

Modalité d'exercice d'un agent sur un poste ouvert à temps complet, le temps partiel peut être de droit ou sur autorisation. Pour les agents à temps non complet, seul le temps partiel de droit est accessible.

Temps non complet :

Caractéristique d'un emploi dont le temps de travail est inférieur à 35 heures et qui s'exprime en 35ème.

Heures supplémentaires / heures complémentaires :

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur peut demander d'effectuer aux agents à temps non complet en plus de leur temps de travail habituel, jusqu'au seuil du temps complet.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà du temps complet, à la demande du chef de service. Dans le Bilan Social, les heures supplémentaires comptabilisées sont celles réalisées et rémunérées. Il faut donc comptabiliser les IHTS* et non les IFTS**, celles faisant l'objet d'un repos compensateur ne sont pas non plus comptabilisées.

*IHTS : Indemnités horaires pour travaux supplémentaires

**IFTS : Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires

Indicateur 1

PART DES AGENTS À TEMPS NON COMPLET PAR STATUT

OBJECTIFS :

- Évaluer la part des agents à temps non complet par statut
- Connaître les personnels dont le temps de travail peut être complété
- Repérer les situations de précarité

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents à temps non complet par statut}}{\text{Nombre d'agents total par statut}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par métier
- Par âge
- Par service
- Par cadre d'emplois
- Par catégorie
- Par genre (cf. Indicateur 4 Famille Égalité professionnelle page 130)

EXEMPLE :

La commune X a 35 agents fonctionnaires dont 3 exercent leurs missions sur un emploi à temps non complet. La part des agents fonctionnaires à temps non complet est de : $(3/35) \times 100 = 8,6 \%$.

RAPPEL :

Statut : il existe trois statuts d'agents dans les collectivités (fonctionnaires titulaires /stagiaires, contractuels permanents et contractuels non permanents).

PART DES AGENTS À TEMPS NON COMPLET PAR STATUT

Indicateur 1

Précision : les données présentées ci-dessous pour les contractuels ne concernent que les contractuels sur emploi permanent.

“ Dans les communes de moins de 20 agents, **47%** des **fonctionnaires** et **85 %** des **contractuels** sont à temps non complet. ”

■ Fonctionnaires ■ Contractuels

Régions

0% 2%

Départements

1% 6%

Métropoles

1% 5%

Intercommunalités

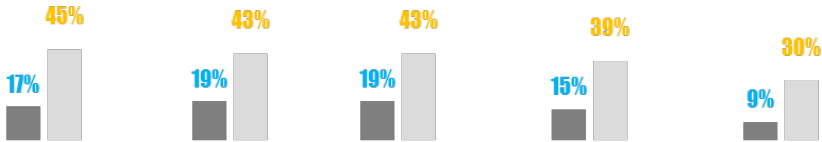
- de 20 agents

20 à 49 agents

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +



Communes

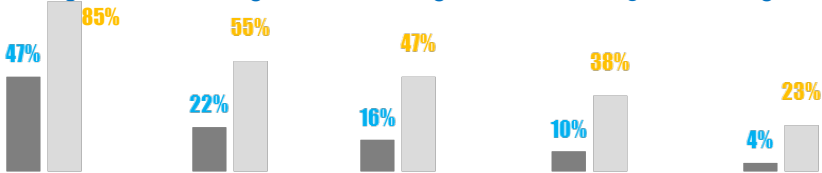
- de 20 agents

20 à 49 agents

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +

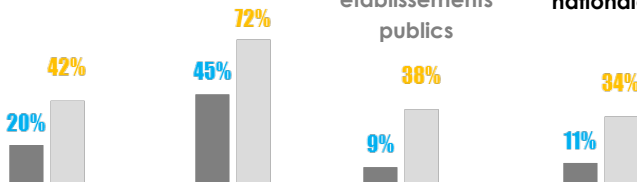


CCAS

CIAS

Autres
établissements
publics

Moyenne
nationale



Indicateur 2

PART DES AGENTS À TEMPS PARTIEL PAR STATUT

OBJECTIFS :

- Évaluer la part des agents à temps partiel par statut
- Connaître les personnels dont le temps de travail peut être complété
- Repérer les situations de précarité

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents à temps partiel par statut}}{\text{Nombre d'agents total par statut}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par métier
- Par service
- Par catégorie
- Par genre (cf. Indicateur 3 Famille Égalité professionnelle page 128)

EXEMPLE :

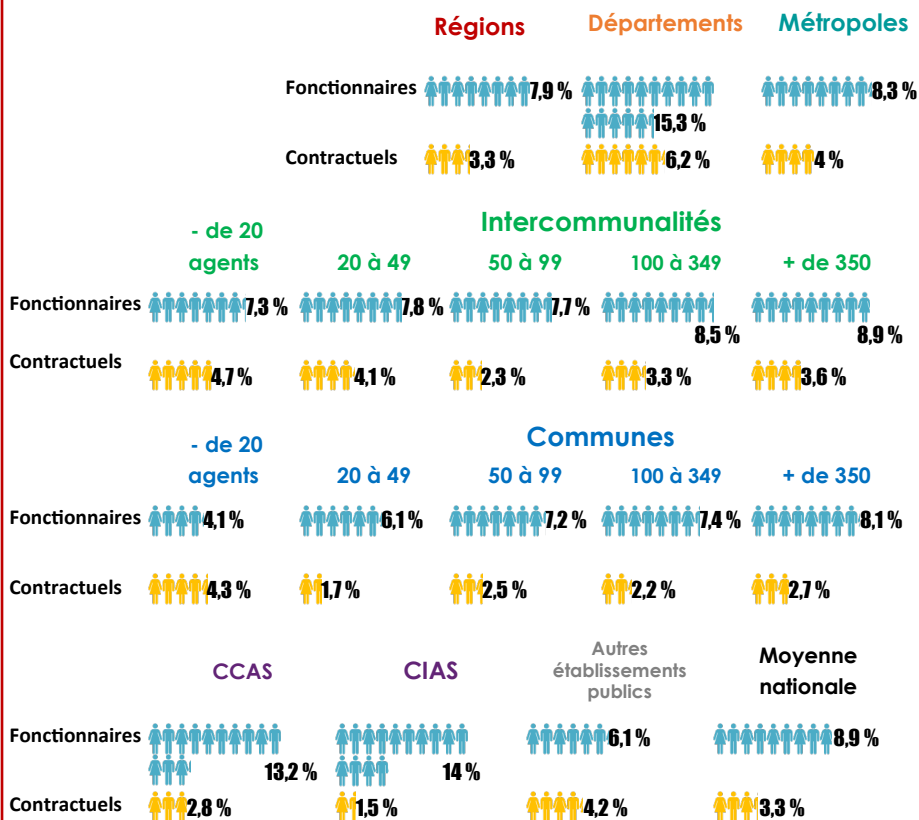
La commune X a 30 agents fonctionnaires dont 5 exercent leurs missions sur un emploi à temps partiel. La part des agents fonctionnaires à temps partiel est de : $(5/30) \times 100 = 16,6 \%$.

PART DES AGENTS À TEMPS PARTIEL PAR STATUT

Indicateur 2

Précision : les données présentées ci-dessous pour les contractuels ne concernent que les contractuels sur emploi permanent.

“ A l'échelle nationale, la part des agents à temps partiel est de près de 9%. De manière générale, la part des agents à temps partiel est plus élevée pour les fonctionnaires que pour les contractuels. ”



Indicateur 3

LES 3 CADRES D'EMPLOIS LES PLUS CONCERNÉS PAR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET/OU COMPLÉMENTAIRES

OBJECTIFS :

- Repérer les cadres d'emplois effectuant le plus d'heures supplémentaires
- Élément de réflexion sur l'organisation du temps de travail dans la collectivité
- Élément de réflexion sur la politique salariale de la collectivité
- Élément de réflexion dans l'organisation des cycles de travail

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'heures supplémentaires (HS) et complémentaires (HC)*}}{\text{pour un cadre d'emplois}} \\ \hline \text{Nombre d'agents dans le cadre d'emplois}$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par métier
- Par genre
- Par service
- Par catégorie

EXEMPLE :

La commune X a 16 agents sur emploi permanent qui ont réalisé 450 HS au total durant l'année N :

- 8 adjoints d'animation ont réalisé 150 HS soit $(150/8) = 18,8$ HS en moyenne par agent pour ce cadre d'emplois.
- 2 ATSEM ont réalisé 70 HS soit $(70/2) = 35$ HS par agent pour ce cadre d'emplois.

LES 3 CADRES D'EMPLOI LES PLUS CONCERNÉS PAR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET/OU HEURES COMPLÉMENTAIRES

Indicateur 3

“ Les principaux cadres d’emplois concernés par les heures supplémentaires ou complémentaires sont majoritairement issus de la filière Technique (Adjoints techniques, Agents de maîtrise). ”

Régions	Départements	Métropoles	CCAS	CIAS
1. Agents de maîtrise 2. Techniciens 3. Adjoints administratifs	1. Agents de maîtrise 2. Techniciens 3. Adjoints techniques	1. Agents de maîtrise 2. Adjoints techniques 3. Techniciens	1. Agents sociaux 2. Infirmiers en soins généraux 3. Adjoints techniques	1. Agents sociaux 2. Adjoints techniques 3. Auxiliaires de soins
Intercommunalités				
- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
1. Agents de maîtrise 2. Rédacteurs 3. Adjoints techniques	1. Educateurs des APS 2. Techniciens 3. Rédacteurs	1. animateurs 2. Agents sociaux 3. Adjoints territoriaux d'animation	1. Agents de police municipale 2. Agents sociaux 3. Adjoints territoriaux d'animation	1. Agents sociaux 2. Adjoints territoriaux d'animation 3. Agents de police
Communes				
- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
1. Rédacteurs 2. ATSEM 3. Agents de maîtrise	1. Agents de police municipale 2. Techniciens 3. Agents sociaux	1. Agents de police municipale 2. Adjoints territoriaux d'animation 3. Agents de maîtrise	1. Agents de police municipale 2. Techniciens 3. Agents de maîtrise	1. Agents de police municipale 2. Adjoints territoriaux du patrimoine 3. Agents de maîtrise



GROUPE 4

MOUVEMENTS

➔ **Les enjeux de l'évaluation des mouvements**

L'évaluation des mouvements des effectifs apparaît cruciale notamment pour disposer d'informations précises sur la conduite des politiques RH et la maîtrise des dépenses (variation des effectifs).

Cette évaluation permet d'anticiper le travail RH ainsi que d'évaluer la qualité de vie au travail en s'appuyant sur les indicateurs de rotation et de variation des effectifs.

De par le phénomène de vieillissement des agents territoriaux, les collectivités territoriales sont également amenées à se saisir de la question des mouvements. Dans ce cadre, l'anticipation des départs en retraite s'inscrit au cœur d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. Cet indicateur permet de mieux identifier les futurs besoins en recrutement et de poser les bases d'une réflexion sur la transmission des savoirs et des compétences.

➔ Définition des notions clés :

Différence entre rotation et variation

Rotation :

Le taux de rotation des effectifs permet d'apprécier le rythme de renouvellement des effectifs. C'est un indicateur de la qualité de vie au travail et d'anticipation RH.

Variation :

La variation des effectifs permet d'identifier l'évolution des effectifs sur une période donnée (Exemple : variation des effectifs entre le 31/12 de l'année N-1 et le 31/12 de l'année N). C'est un indicateur de suivi des objectifs des politiques RH.

Précisions sur les flux d'entrées et de sorties

Flux d'entrées :

Les entrées comprennent notamment le recrutement direct, le recrutement par voie de concours, le recrutement des agents en situation de handicap, l'intégration directe, la mutation, le détachement, la réintégration, le transfert de compétences.

Flux de sorties :

Les sorties comprennent notamment la mise à disposition, le détachement, la décharge totale de service, la mutation, la démission, le départ à la retraite, le licenciement, le décès, la fin de contrat (pour les contractuels).

Indicateur 1

VARIATION DES EFFECTIFS
PERMANENTS

OBJECTIFS :

- Connaître l'évolution des effectifs sur une année
- Comprendre les phénomènes de « turn-over »

CALCUL :

$$\frac{\text{Effectif rémunéré au 31/12/N} - \text{Effectif théorique rémunéré au 31/12/N-1}}{\text{Effectif rémunéré de la collectivité au 31/12/N-1}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par filière
- Par genre
- Par catégorie
- Par service
- Par métier

EXEMPLE :

Au 31/12 de l'année N-1, la commune X rémunérait 120 agents. Au 31/12 de l'année N, elle rémunère 132 agents.

Taux de variation : $((132-120)/120)*100 = 10 \%$.

La commune X a connu une augmentation de 10% de ses effectifs rémunérés permanents.

RAPPEL :

L'effectif théorique rémunéré au 31 décembre N-1 est calculé :

- en ajoutant les départs de l'année N à l'effectif du 31/12 de l'année N,
- en soustrayant les arrivées de l'année N à l'effectif du 31/12 de l'année N.

VARIATION DES EFFECTIFS PERMANENTS

Indicateur 1

“ A l'échelle nationale, les effectifs ont légèrement baissé sur l'année 2019 (0,3%). ”

Régions

↗ + 2,2%

Départements

↘ - 1,6%

Métropoles

↗ + 2,9%

Intercommunalités

- de 20 agents

↘ - 1,2%

20 à 49 agents

↗ + 0,6%

50 à 99 agents

↗ + 1,5%

100 à 349 agents

↗ + 1,2%

350 agents et +

↘ - 0,1%

Communes

- de 20 agents

↘ - 1,1%

20 à 49 agents

↗ + 0,5%

50 à 99 agents

0%

100 à 349 agents

↘ - 0,3%

350 agents et +

↘ - 1,5%

CCAS

↗ + 0,8%

CIAS

↗ + 4,7%

Autres établissements publics

↗ + 0,6%

Moyenne Nationale

↘ - 0,3%



Indicateur 2

PROJECTION DES DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT DANS LES 3 ANS À VENIR

OBJECTIFS

- Repérer les phénomènes de vieillissement
- Disposer d'un indicateur pour aider à anticiper les départs à la retraite, les nécessités de recrutement et de transmission de savoirs
- Tenir une politique prévisionnelle RH

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents permanents ayant atteint l'âge légal de départ en retraite à 3 ans}}{\text{Nombre total d'agents permanents}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par genre
- Par service
- Par filière
- Par métier
- Par cadre d'emplois
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- À d'autres échéances : 5 ans, 10 ans, etc.

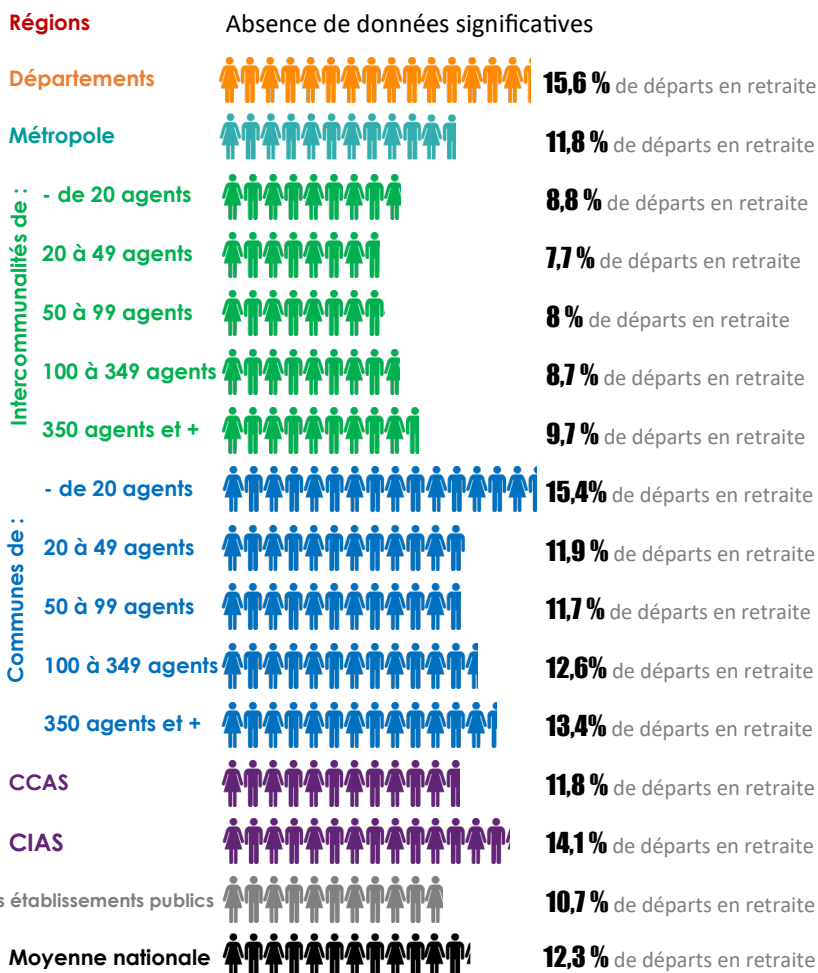
EXEMPLE :

Au 31/12 de l'année N, la commune X emploie un total de 132 agents permanents, 8 agents doivent partir en retraite d'ici 3 ans, 3 d'ici 6 ans.

- Part des départs à la retraite à 3 ans : $8/132 \times 100 = 6 \%$
- Part des départs à la retraite à 6 ans : $11/132 \times 100 = 8,3 \%$

PROJECTION DES DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT DANS LES 3 ANS À VENIR

Indicateur 2





Indicateur 3

TAUX DE ROTATION DES AGENTS PERMANENTS

OBJECTIFS :

- Connaître le taux de rotation
- Connaître l'ampleur des mouvements de personnel dans la collectivité
- Analyser le climat social dans la collectivité en réfléchissant aux motivations de départ

CALCUL :

$$\frac{(\text{Nombre de départs} + \text{nombre d'arrivées}^1)/2}{\text{Effectif physique permanent rémunéré au 31/12/N}} \times 100$$

Effectif physique permanent
rémunéré au 31/12/N

¹départs et arrivées d'agents sur emploi permanent

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par genre
- Par service
- Par cadre d'emplois
- Par métier
- Par catégorie

EXEMPLE :

Au 31/12, la commune X rémunère 46 agents. Au cours de l'année, elle a connu 8 départs et 5 arrivées.

Taux de rotation : $((8+5)/2)/46 \times 100 = 14,1\%$

TAUX DE ROTATION DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 3

“ A l'échelle nationale, le taux de rotation des agents permanents est proche de 10%.”

Régions



Départements



Métropoles



Intercommunalités

- de 20 agents



20 à 49 agents



50 à 99 agents



100 à 349 agents



350 agents et +



Communes

- de 20 agents



20 à 49 agents



50 à 99 agents



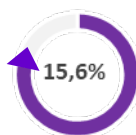
100 à 349 agents



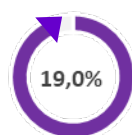
350 agents et +



CCAS



CIA



Autres établissements publics



Moyenne Nationale





Indicateur 4

LES 3 MÉTIERS LES PLUS CONCERNÉS PAR LES DÉPARTS À LA RETRAITE

OBJECTIFS :

- Repérer les phénomènes de vieillissement
- Disposer d'un indicateur pour aider à anticiper les départs à la retraite et les nécessités de recrutement
- Tenir une politique prévisionnelle RH

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents permanents ayant atteint l'âge légal de départ en retraite pour le métier X}}{\text{Nombre total d'agents permanents pour le métier X}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par filière
- Par genre
- Par service
- Par catégorie
- Par métier
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents

EXEMPLE :

Au 31/12 de l'année N, la commune X dispose de 7 agents : 2 adjoints administratifs (1 agent ayant atteint l'âge de départ en retraite), 3 agents techniques polyvalents (dont 2 agents ayant atteint l'âge de départ à la retraite), 1 agent spécialisé des écoles maternelles ayant atteint l'âge de départ en retraite et 1 agent animateur périscolaire.

Les trois métiers les plus concernés par les départs à la retraite sont :

- Agent spécialisé des écoles maternelles : $1/1 \times 100 = 100 \%$
- Agents techniques polyvalents : $2/3 \times 100 = 67 \%$
- Adjoint administratifs : $1/2 \times 100 = 50 \%$

LES 3 MÉTIERS LES PLUS CONCERNÉS PAR LES DÉPARTS À LA RETRAITE*

Indicateur 4

“ Le métier de chargé de propreté des locaux est le plus concerné par les départs en retraite. ”

Communes de - de 20 agents

- Chargé de propreté des locaux **9,8 %**
- Agent de propreté des espaces publics **8,9 %**
- Agent de services polyvalent en milieu rural **6,0 %**

Communes de 50 à 99 agents

- Chargé de propreté des locaux **8,2 %**
- animateur éducatif- accompagnement périscolaire **4,4 %**
- Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers **3,6 %**

CCAS

- Chargé de propreté des locaux **5,4 %**
- Aide-soignant **3,8 %**
- Aide à domicile **3,8 %**

Autres établissements publics

- Chargé de propreté des locaux **8,4 %**
- Agent de restauration **5,8 %**
- Agent de déchèterie **5,5 %**

Communes de 20 à 49 agents

- Chargé de propreté des locaux **8,0 %**
- Agent de services polyvalent en milieu rural **4,9 %**
- Ouvrier de maintenance des bâtiments **3,9 %**

Communes de 100 à 349

- Chargé de propreté des locaux **8,4 %**
- Ouvrier de maintenance des bâtiments **4,3 %**
- animateur éducatif- accompagnement périscolaire **3,9 %**

CIAS

- Aide-soignant ou aide soignante **5,4 %**
- Aide à domicile **4,5 %**
- Chargé de propreté des locaux **3,6 %**

**Données présentées seulement pour les strates dont les 3 métiers les plus concernés par des départs en retraite comprennent plus de 1 000 agents. Estimation basée sur l'âge réel de départ en retraite par métier.*

Source : Enquête Gpeec, 300 781 agents saisis avec le métier.



GROUPE 5

BUDGET ET

RÉMUNÉRATIONS

➔ Les enjeux de l'évaluation du budget et des rémunérations

Le contexte budgétaire restreint des collectivités appelle les services RH à observer le budget alloué aux ressources humaines. Les dépenses de personnel sont généralement le premier poste de dépenses en fonctionnement d'une collectivité. La maîtrise des ressources financières exige une étude précise de chaque dépense afin de trouver de nouvelles marges de manœuvres. Les indicateurs présentés ci-après ne sont que des premiers éclairages sur ce sujet.

L'étude des rémunérations des agents, quant à elle, répond également à un enjeu d'attractivité d'une collectivité. La mise en place d'une politique salariale volontariste permet à la collectivité d'être attractive, tout en maîtrisant ses dépenses.

➔ Définitions des notions clés :

Charges de personnel : ensemble des dépenses qui sont comptabilisées au compte 012 du compte administratif.

La rémunération comprend le traitement indiciaire ainsi que les primes (article 111 et article 88 hors remboursements de frais, NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire), SFT (Supplément Familial de Traitement), IR (Indemnité de Résidence) et les charges sociales afférentes.

Le traitement indiciaire est le traitement de base d'un agent. Il se calcule en fonction du cadre d'emplois, du grade et de l'échelon. Il se calcule de la façon suivante : indice majoré valeur du point.

Le régime indemnitaire correspond à l'ensemble des primes et compléments de rémunération versés à l'agent (RIFSEEP, prime de fin d'année, etc.). Il se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération qui sont le traitement indiciaire, le SFT, l'IR et la NBI. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif.

Indicateur 1

PART DES CHARGES DE PERSONNEL SUR LES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

OBJECTIFS :

- Évaluer le poids des charges de personnel dans le budget de fonctionnement d'une collectivité
- Comparer l'évolution de la part des charges de personnel dans le temps

CALCUL :

$$\frac{\text{Montant total des charges de personnel}^*}{\text{Montant total des dépenses de fonctionnement}} \times 100$$

**compte 012 de la M14*

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement
- Part de la masse salariale dans les charges de personnel

EXEMPLE :

Le budget de la commune X est de 1 500 000 € et ses charges de personnel s'élèvent à 850 000 €. La part des charges de personnel dans le budget de fonctionnement : $(850\,000 / 1\,500\,000) \times 100 = 56,66 \%$.

VIGILANCE :

Pour l'analyse de cet indicateur dans le temps, le périmètre des activités prises en charge par la collectivité devra être précisé : y a-t-il des services transférés à un EPCI, des activités en régie ou la présence d'un centre de santé ? Etc.

PART DES CHARGES DE PERSONNEL SUR LES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Indicateur 1

“ La part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement est, en général, plus élevée pour les communes, CCAS, CIAS que pour les autres établissements. ”

Intercommunalités de :

Métropoles **23 %** des dépenses de fonctionnement

- de 20 agents **12 %** des dépenses de fonctionnement

20 à 49 agents **19 %** des dépenses de fonctionnement

50 à 99 agents **28 %** des dépenses de fonctionnement

100 à 349 agents **25 %** des dépenses de fonctionnement

350 agents et + **28 %** des dépenses de fonctionnement

CCAS **71 %** des dépenses de fonctionnement

CIAS **69 %** des dépenses de fonctionnement

Régions **14 %** des dépenses de fonctionnement

Départements **20 %** des dépenses de fonctionnement

- de 20 agents **38 %** des dépenses de fonctionnement

20 à 49 agents **43 %** des dépenses de fonctionnement

50 à 99 agents **41 %** des dépenses de fonctionnement

100 à 349 agents **54 %** des dépenses de fonctionnement

350 agents et + **56 %** des dépenses de fonctionnement

Autres établissements publics **37 %** des dépenses de fonctionnement

Nationale **36 %** des dépenses de fonctionnement

Communes de :

Indicateur 2

PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE SUR LES RÉMUNÉRATIONS BRUTES

OBJECTIFS :

- Évaluer le poids du régime indemnitaire dans les rémunérations
- Ajuster la politique salariale de la collectivité

CALCUL :

Montant total du régime
indemnitaire des agents
permanents

$$\frac{\text{Montant total des rémunérations annuelles brutes des agents permanents}}{\text{Montant total du régime indemnitaire des agents permanents}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par filière
- Par catégorie
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par métier
- Par service
- Par genre (cf. Indicateur 5 Famille Égalité professionnelle)

EXEMPLE :

Le montant total des rémunérations versé aux agents sur emploi permanent dans l'année N est de 426 000€. Le montant des primes versées est de 62 200 €. La part du régime indemnitaire pour les agents sur emploi permanent est de : $(62\,200 / 426\,000) \times 100 = 14,6\%$.

PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE SUR LES RÉMUNÉRATIONS BRUTES

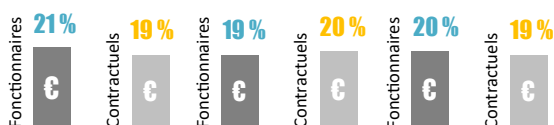
Indicateur 2

“ La part du régime indemnitaire s'élève à 17% pour les fonctionnaires et à 14% pour les contractuels. ”

Régions

Départements

Métropoles



Intercommunalités

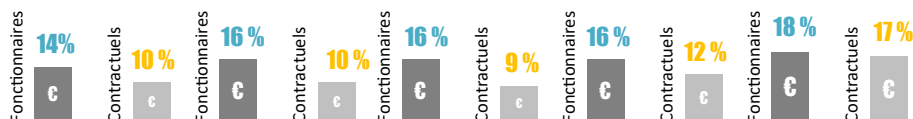
- de 20 agents

20 à 49 agents

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +



Communes

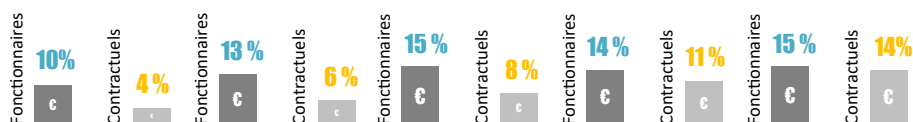
- de 20 agents

20 à 49 agents

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +

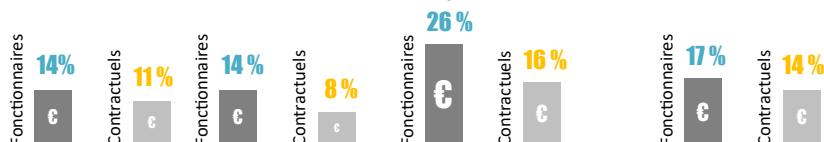


CCAS

CIAS

Autres établissements publics

Moyenne Nationale





GROUPE 6 FORMATIONS

➡ Les enjeux de l'évaluation de la formation

Les collectivités territoriales doivent adapter en permanence leurs services et leurs missions afin de répondre aux besoins croissants et aux exigences de la population en matière de services publics. Les formations constituent donc un levier important en matière de politiques RH pour répondre à des besoins continus de qualification professionnelle des agents territoriaux.

Les formations ont vocation à doter un agent de savoirs et de savoir-faire propres à son métier, à développer certaines aptitudes liées à ses missions, mais également à diversifier ses compétences. Elles permettent également d'accompagner l'agent dans son parcours professionnel et dans sa mobilité. Elles participent à l'évolution de carrière des agents à travers notamment les préparations aux concours et examens professionnels. Plus largement, les formations facilitent la création de réseaux professionnels et l'ouverture sur d'autres environnements professionnels.

Dans un contexte de vieillissement des effectifs territoriaux, de ressources financières restreintes et de besoins accrus de services publics de qualité et de proximité, la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) devient un enjeu majeur pour les collectivités locales. C'est pourquoi, à l'heure du développement des périodes préparatoires au reclassement (PPR), les formations jouent un rôle important dans le cadre des reclassements pour inaptitudes, plus nombreux.

En ce sens, les formations apparaissent comme un investissement humain et financier tant pour la collectivité que pour l'agent.

Ainsi, les indicateurs liés à la formation permettent à une collectivité de mesurer sa politique RH, de contribuer à la réalisation du plan de formation et participent plus largement au dialogue social.



3 groupes d'indicateurs

**LES EFFECTIFS PARTIS
EN FORMATION**

**LES JOURS DE
FORMATION**

**LES MONTANTS LIÉS
À LA FORMATION**

Considérer une journée de formation quel que soit le nombre d'heures réel de la formation, selon les pratiques des collectivités et des organismes de formation (certains comptent 6h, 6h30 ou 7h)*.

Pour les formations dont la durée est comptabilisée en heures, transformer le nombre total d'heures en nombre de journées, en utilisant la norme d'une journée = 7 h, et arrondir si besoin.

Par ailleurs, il existe plusieurs types de formation au sein de la Fonction Publique Territoriale. On peut citer notamment les formations prévues par les statuts particuliers (formation d'intégration et formation de professionnalisation), la formation de perfectionnement, la formation personnelle et les préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

Enfin, on distingue plusieurs types d'organismes de formation : le CNFPT** (distinction établie au sein du Bilan social entre les formations au titre de la cotisation obligatoire et celles au-delà de la cotisation obligatoire), les autres organismes (prestataires extérieurs notamment) et enfin la collectivité qui peut réaliser elle-même des formations pour ses propres agents.

**Source : Direction Générale des Collectivités Locales, Bilan social 2019*

***CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale*

Indicateur 1

TAUX DE DÉPART EN FORMATION DES AGENTS PERMANENTS

OBJECTIFS :

- Déterminer la part des agents permanents ayant accédé à au moins une journée de formation
- Contribuer à l'appréciation de la politique de formation de la collectivité

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents permanents partis au moins une fois en formation dans l'année}}{\text{Effectif permanent au 31/12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par catégorie
- Par genre
- Par filière
- Par service
- Par métier
- Par cadre d'emplois

EXEMPLE :

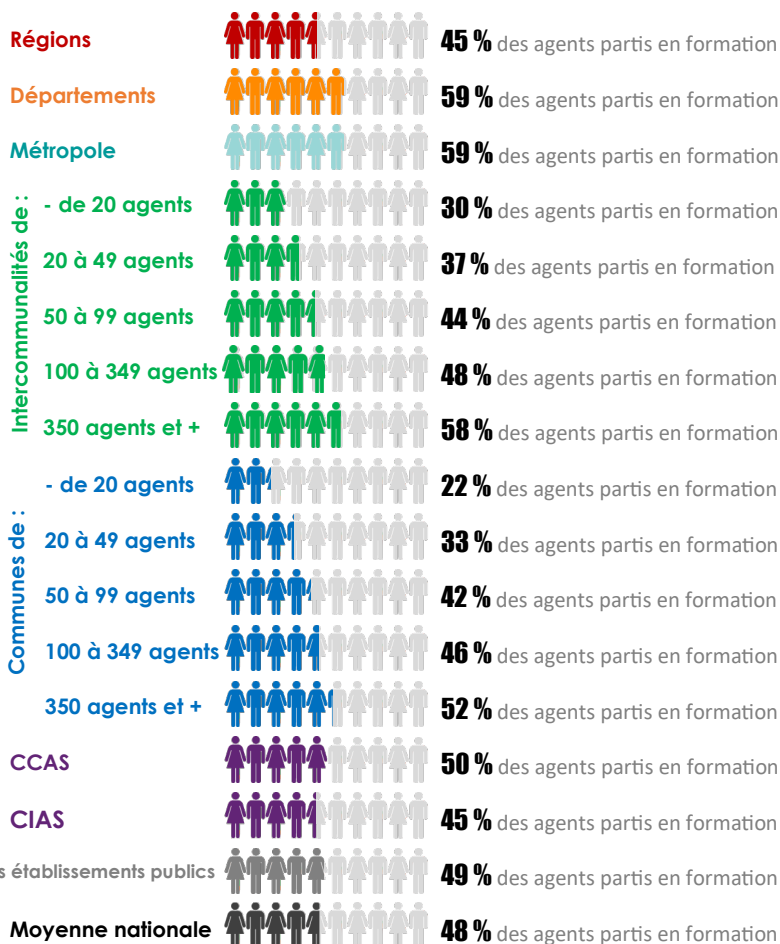
Pour l'année N, la commune X compte 450 agents permanents dont 248 sont partis au moins une fois en formation.

Taux de départ en formation : $(248/450) \times 100 = 55,1 \%$.

TAUX DE DÉPART EN FORMATION DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 1

“ Nous observons une corrélation entre le nombre d'agents présents au sein de la collectivité et la part des agents formés. En effet, plus la taille de la collectivité est importante, plus la part d'agents formés est élevée. ”



Indicateur 2

NOMBRE MOYEN DE
JOURS DE FORMATION
PAR AGENT PERMANENT

OBJECTIFS :

- Contribuer à l'appréciation de la politique de formation de la collectivité
- Déterminer le nombre de jours moyens de formation par agent

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre total de journées de formation des agents permanents}}{\text{Effectif permanent au 31/12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par catégorie
- Par genre
- Par filière
- Par service
- Par métier
- Par cadre d'emplois

EXEMPLE :

Pour l'année N, la commune X compte 450 agents permanents et un total de 2 350 journées de formation soit :

- 40 agents de catégorie A et un total de 260 journées de formation.
- 65 agents de catégorie B et un total de 380 journées de formation.
- 345 agents de catégorie C et un total de 1 710 journées de formation.

Nombre moyen de journées par agent : $(2\,350/450) = 5,2$

- Nombre moyen de journées par agent de catégorie A : $(260/40) = 6,5$.
- Nombre moyen de journées par agent de catégorie B : $(380/65) = 5,8$.
- Nombre moyen de journées par agent de catégorie C : $(1\,710/345) = 4,9$.

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR AGENT PERMANENT

Indicateur 2

“ En moyenne, les agents sur emploi permanent effectuent 2,2 jours de formation. ”

Régions



Départements



Métropoles



jours de formation en moyenne par agent

Intercommunalités

- de 20 agents



20 à 49 agents



50 à 99 agents



100 à 349 agents



350 agents et +



jours de formation en moyenne par agent

Communes

- de 20 agents



20 à 49 agents



50 à 99 agents



100 à 349 agents



350 agents et +



jours de formation en moyenne par agent

CCAS



CIA



Autres établissements publics



Moyenne Nationale



jours de formation en moyenne par agent

jours de formation
en moyenne par agent

Indicateur 3

MONTANT MOYEN CONSACRÉ À LA FORMATION PAR AGENT PERMANENT

OBJECTIFS :

► Contribuer à l'appréciation de la politique de formation de la collectivité

CALCUL :

Montant en euros des
coûts de formation

Nombre d'agents permanents
présents au 31/12

Comprend : CNFPT au titre de la cotisation obligatoire
+ au-delà de la cotisation (formations payantes)
+ autres organismes de formation + frais de déplacement
à la charge de la collectivité

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par catégorie
- Par genre
- Par service
- Par cadre d'emplois
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents

EXEMPLE :

Au cours de l'année N, le montant total des coûts de formation de la commune X s'élève à 39 000 euros. La commune compte 150 agents permanents.

Montant moyen consacré à la formation : $39\,000 / 150 = 260$ euros par agent

MONTANT MOYEN CONSACRÉ À LA FORMATION PAR AGENT PERMANENT

Indicateur 3

“ A l'échelle nationale, le montant moyen consacré à la formation par agent permanent est de 379€.”

Régions

345 euros par agent

Départements

458 euros par agent

Métropoles

437 euros par agent

Intercommunalités

- de 20 agents

350 euros par agent

20 à 49 agents

423 euros par agent

50 à 99 agents

361 euros par agent

100 à 349 agents

379 euros par agent

350 agents et +

418 euros par agent

Communes

- de 20 agents

219 euros par agent

20 à 49 agents

322 euros par agent

50 à 99 agents

348 euros par agent

100 à 349 agents

357 euros par agent

350 agents et +

344 euros par agent

CCAS

314 euros par agent

CIAIS

271 euros par agent

Autres établissements publics

575 euros par agent

Moyenne Nationale

379 euros par agent



GROUPE 7

ABSENCES

➔ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques professionnels et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser aux pratiques de gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Étant donné la part imprévisible des absences, la mise en œuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe face aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier.

Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une **méthodologie nationale** comprenant des **définitions et des indicateurs d'absentéisme communs**. Celle-ci s'accompagne d'un **outil de mesure et de suivi** de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Bilan Social. Il est ainsi possible d'établir des **comparaisons objectives** entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

➔ 3 « groupes d'absence » identifiés

1. Absences compressibles :

*Maladie ordinaire et
accidents du travail*

2. Absences médicales :

Absences compressibles +

*longue maladie, maladie de longue durée,
grave maladie, maladie professionnelle*

3. Absences globales :

Absences médicales +

*maternité, paternité, adoption,
autres raisons**

- **N.B.** Les journées d'absence sont décomptées en **jours calendaires** pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie
- *Les absences pour "autres raisons"* correspondent aux autorisations spéciales d'absence (motif familial, concours...). Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

Indicateur 1

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCES
COMPRESSIBLES* PAR AGENT PERMA-
NENT

OBJECTIFS :

- Disposer d'un indicateur d'exposition au risque « absences »
- Connaître le nombre moyen de jours calendaires d'absences par agent
- Contribuer à l'évaluation du climat social

CALCUL :

**Nombre de jours calendaires
d'absence compressible* pour
l'ensemble des agents permanents**

**Effectif sur emploi permanent
au 31 décembre**

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par catégorie
- Par filière
- Par âge
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par motifs d'absences : absences compressibles*, absences médicales*, absences globales*
- Par genre
- Par service

EXEMPLE :

La commune X compte 500 agents (350 titulaires et 150 contractuels sur emploi permanent), 4 600 jours d'absence pour l'ensemble de ses agents (3 500 pour les titulaires, 1 100 pour les contractuels permanents).

- Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent :
 $4\,600 / 500 = 9,2$ jours.
- Nombre moyen de jours d'absence par agent titulaire :
 $3\,500 / 350 = 10$ jours.
- Nombre moyen de jours d'absence par contractuel permanent :
 $1\,100 / 150 = 7,3$ jours.

* Cf. Définition page 75

123

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCES COMPRESSIBLES* PAR AGENT PERMA- NENT

Indicateur 1

Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail

“ Le nombre moyen de jours d'absence compressible est moins élevé dans les collectivités employant peu d'agent que dans les collectivités de taille plus importante. ”

Régions

Départements

Métropoles


16,7

14,7

18,6

jours d'absences en moyenne par agent

Intercommunalités

- de 20 agents

20 à 49 agents

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +


7,4

10,2

12,1

13,7

15,6

jours d'absences en moyenne par agent

Communes

- de 20 agents

20 à 49 agents

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +


8,4

12,9

14,3

15

18,2

jours d'absences en moyenne par agent

CCAS

CIAS

Autres établissements publics

Moyenne Nationale


19,9

19,7

12,5

15,3

jours d'absences en moyenne par agent

jours d'absences
en moyenne par agent



Indicateur 2

TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL DES AGENTS PERMANENTS

OBJECTIFS :

► Connaître la part du temps de travail affecté par les absences pour raisons médicales

CALCUL :

Nombre de jours calendaires
d'absences pour raisons médicales
(MO, AT, LM, MP)

$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences pour raisons médicales (MO, AT, LM, MP)}}{\text{Effectif permanent au 31/12} \times 365} \times 100$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par service
 - Par cadre d'emplois
 - Par genre
 - Par âge
 - Par statut :
 - Par métier
- fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents

EXEMPLE :

La commune X compte 500 agents et 7 000 jours d'absence pour raisons médicales.

Taux d'absentéisme médical :
 $[7\,000 / (500 \times 365)] \times 100 = 3,84 \%$

NOTE DE LECTURE :

Si le taux d'absentéisme est de 3,84 %, cela signifie que pour 100 agents, près de 4 agents ont été absents toute l'année.

LE CHOIX DE LA RÈGLE DES 365^{ème} :

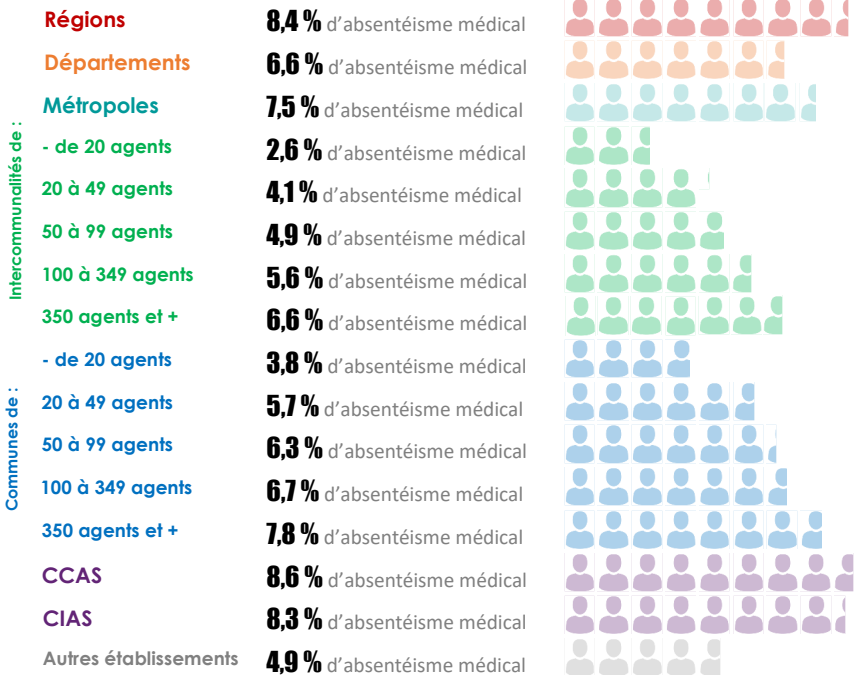
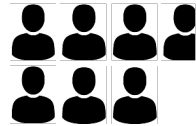
La règle des 365^{ème} retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absences** qui peut tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7^{ème} (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365^{ème} présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complets**, nombreux dans les petites collectivités, contrairement à la règle du 5/7^{ème} qui applique 5 jours de travail sur 7, en ne retenant que les temps complets.

TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 2

Absences médicales : Maladie ordinaire, accidents du travail, longue maladie, maladie professionnelle.

“ Le taux d’absentéisme de l’ensemble des collectivités est de 6,7 %, soit moins de 7 agents permanents absents toute l’année pour 100 agents permanents. ”

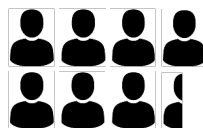


TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL DES FONCTIONNAIRES

Indicateur 2

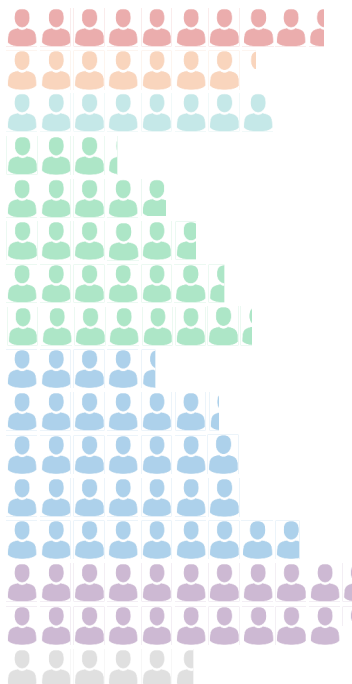
Absences médicales : Maladie ordinaire, accidents du travail, longue maladie, maladie professionnelle.

“ Le taux d’absentéisme de l’ensemble des collectivités est de 7,5 %, soit plus de 7 agents permanents absents toute l’année pour 100 fonctionnaires.



”

Régions	9,4 % d’absentéisme médical
Départements	7,1 % d’absentéisme médical
Métropoles	8 % d’absentéisme médical
Intercommunalités de :	
- de 20 agents	3,2 % d’absentéisme médical
20 à 49 agents	4,9 % d’absentéisme médical
50 à 99 agents	5,8 % d’absentéisme médical
100 à 349 agents	6,5 % d’absentéisme médical
350 agents et +	7,3 % d’absentéisme médical
Communes de :	
- de 20 agents	4,4 % d’absentéisme médical
20 à 49 agents	6,2 % d’absentéisme médical
50 à 99 agents	7 % d’absentéisme médical
100 à 349 agents	7,5 % d’absentéisme médical
350 agents et +	8,8 % d’absentéisme médical
CCAS	10,4 % d’absentéisme médical
CIAS	10,1 % d’absentéisme médical
Autres établissements	5,6 % d’absentéisme médical



TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL DES CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

Indicateur 2

Absences médicales : Maladie ordinaire, accidents du travail, longue maladie, maladie professionnelle.

“ Le taux d’absentéisme de l’ensemble des collectivités est de 2,3 %, soit plus de 2 agents permanents absents toute l’année pour 100 contractuels sur emploi permanent.



”

Intercommunalités de :	Régions	1,7 % d’absentéisme médical	
	Départements	2,2 % d’absentéisme médical	
	Métropoles	2,2 % d’absentéisme médical	
	- de 20 agents	0,5 % d’absentéisme médical	
	20 à 49 agents	1,8 % d’absentéisme médical	
Communes de :	50 à 99 agents	1,8 % d’absentéisme médical	
	100 à 349 agents	2,2 % d’absentéisme médical	
	350 agents et +	2,6 % d’absentéisme médical	
	- de 20 agents	1,2 % d’absentéisme médical	
	20 à 49 agents	1,3 % d’absentéisme médical	
CCAS	50 à 99 agents	1,6 % d’absentéisme médical	
	100 à 349 agents	2 % d’absentéisme médical	
	350 agents et +	3,1 % d’absentéisme médical	
	CIAS	3,1 % d’absentéisme médical	
	Autres établissements	4,3 % d’absentéisme médical	
		1,6 % d’absentéisme médical	



Indicateur 3

TAUX D'EXPOSITION



OBJECTIFS :

► Mesurer la part des agents ayant été au moins absent une fois dans l'année

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année}}{\text{Effectif au 31/12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par filière
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par motif d'absences : maladie ordinaire, accident du travail, longue maladie, maladie professionnelle.
- Par service
- Par métier

EXEMPLE :

La commune X compte 500 agents et 200 agents ont été absents au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire.

Taux d'exposition pour maladie ordinaire : $(200/500) \times 100 = 40 \%$.

NOTE DE LECTURE :

Si le taux d'exposition est de 40 %, cela signifie que 40 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

PRÉCISIONS :

Il convient, dans tous les cas, d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

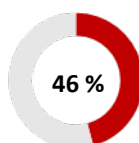
TAUX D'EXPOSITION

Indicateur 3

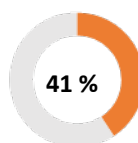
Taux d'exposition à la **maladie ordinaire** des agents permanents

“ 40 agents permanents absents pour maladie ordinaire au moins une fois dans l'année pour 100 agents. ”

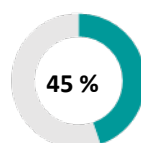
Régions



Départements

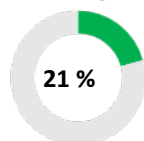


Métropoles

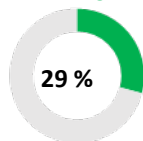


Intercommunalités

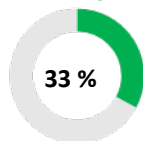
- de 20 agents



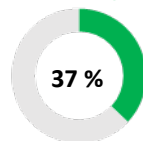
20 à 49 agents



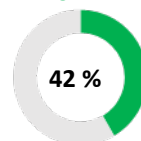
50 à 99 agents



100 à 349 agents

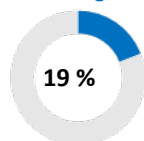


350 agents et +

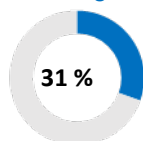


Communes

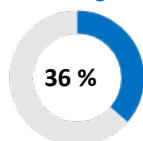
- de 20 agents



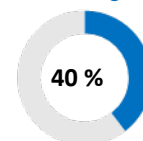
20 à 49 agents



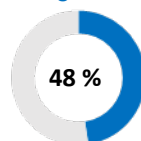
50 à 99 agents



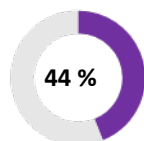
100 à 349 agents



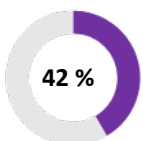
350 agents et +



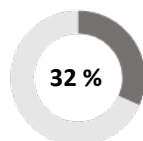
CCAS



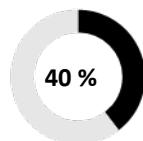
CIA



Autres établissements publics



Moyenne Nationale





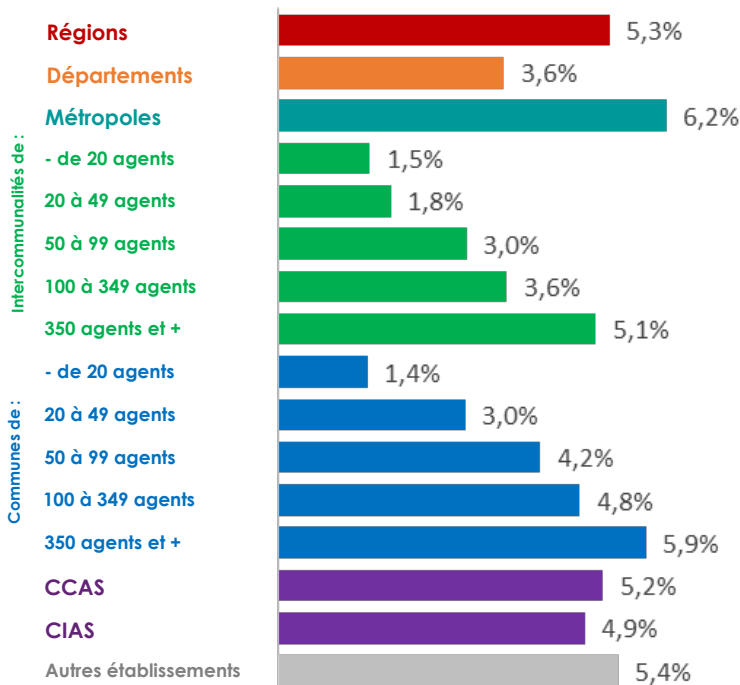
Indicateur 3

TAUX D'EXPOSITION



Taux d'exposition aux accidents de service des agents permanents

“ Le taux d'exposition aux accidents de services de l'ensemble des collectivités est de 4,6 %, soit près de 5 agents permanents sur 100 concernés par un accident de service. ”

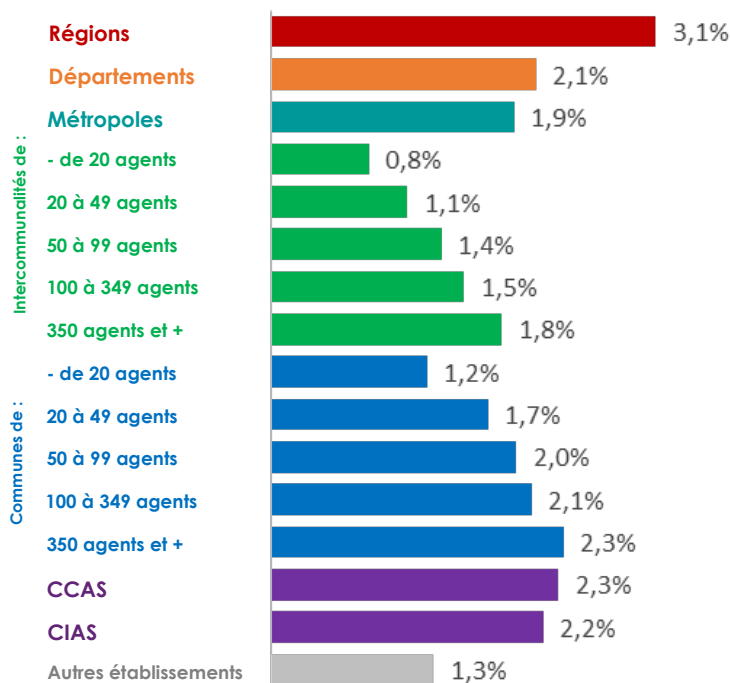


TAUX D'EXPOSITION

Indicateur 3

Taux d'exposition à la **longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie** des agents permanents

“ Le taux d'exposition à la longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie de l'ensemble des collectivités est de 2 %, soit 2 agents permanents sur 100 concernés par une longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie. ”





Indicateur 4

TAUX DE FRÉQUENCE



OBJECTIFS :

▸ Mesurer la fréquence des événements survenus dans l'année pour 100 agents

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Effectif au 31/12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par motif d'absence : maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle
- Par métier
- Par genre
- Par âge
- Par service
- Par cadre d'emplois

EXEMPLE :

La commune X compte 500 agents et 100 arrêts pour maladie ordinaire.
Taux de fréquence pour maladie ordinaire : $(100/500) \times 100 = 20 \%$.

NOTE DE LECTURE :

Si le taux de fréquence est de 20 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31 décembre de l'année N, on dénombre 20 arrêts sur l'année (soit 0,2 arrêt par agent).

PRÉCISION :

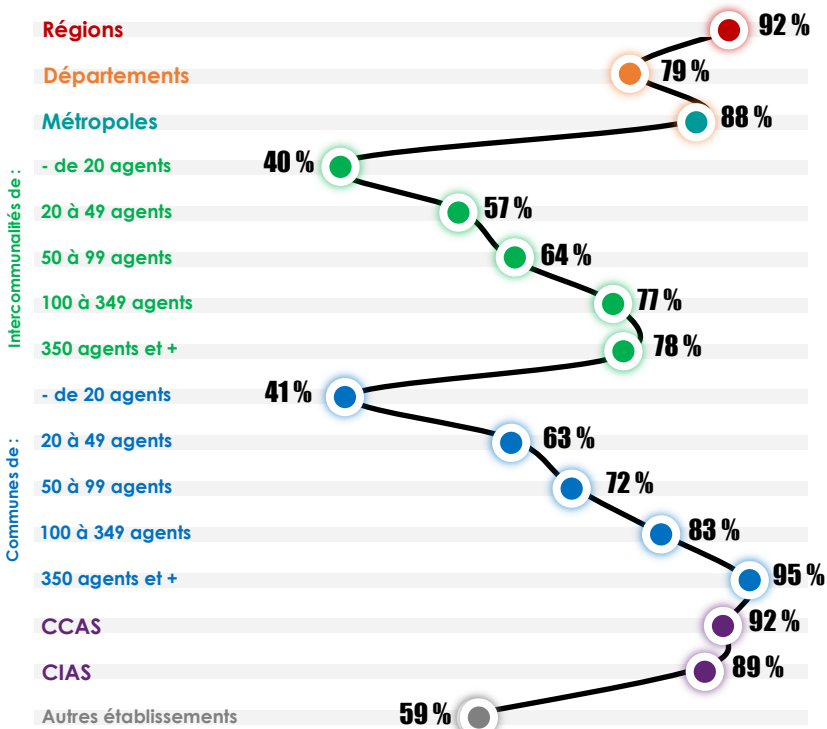
Il convient, dans tous les cas, d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

TAUX DE FRÉQUENCE

Indicateur 4

Taux de fréquence de la **maladie ordinaire** des agents permanents

“ Le taux de fréquence de l'ensemble des collectivités est de 79 %, soit une moyenne de 79 arrêts pour 100 agents présents au 31/12 ”



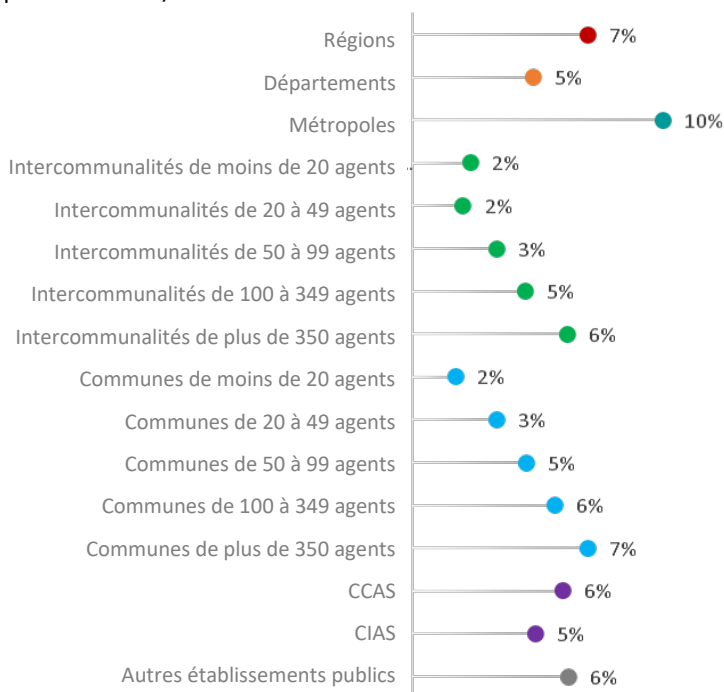


Indicateur 4

TAUX DE FRÉQUENCE

Taux de fréquence des accidents de service pour les agents permanents

“ Le taux de fréquence des accidents de service de l'ensemble des collectivités est de 6 %, soit une moyenne de 6 arrêts pour 100 agents présents au 31/12. ”

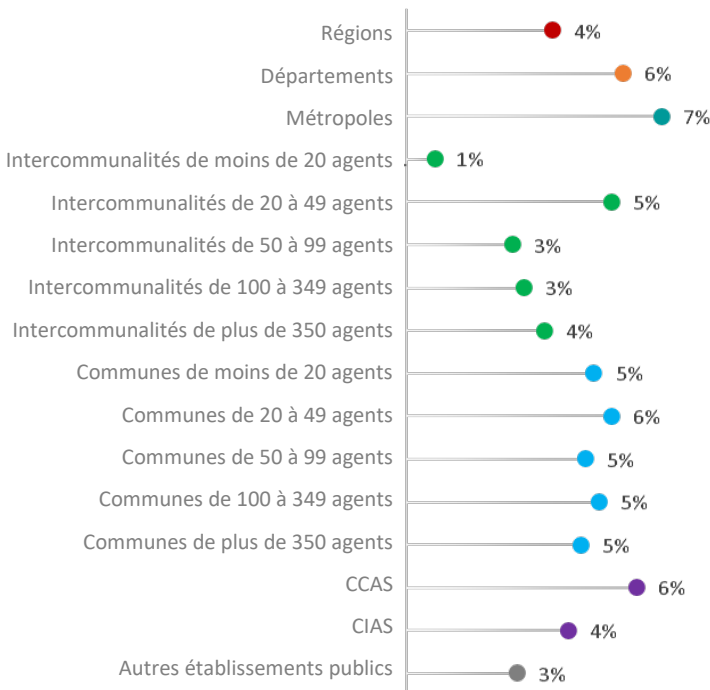


TAUX DE FRÉQUENCE

Indicateur 4

Taux de fréquence de la **longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie** pour les agents permanents

“ Le taux de fréquence de l'ensemble des collectivités est de 5 %, soit une moyenne de 5 arrêts pour 100 agents présents au 31/12. ”





Indicateur 5

INDICE DE GRAVITÉ

CALCUL :

Nombre de jours d'absences

Nombre d'arrêts

OBJECTIFS :

- Évaluer la « gravité » moyenne des arrêts par motif d'absences
- Mesurer la durée moyenne, en nombre de jours, des arrêts de travail

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par motif d'absence : maladie ordinaire, accident du travail, longue maladie, maladie professionnelle,...
- Par filière
- Par cadre d'emplois
- Par genre
- Par service
- Par métier
- Par âge

EXEMPLE :

La commune X dénombre 200 arrêts pour maladie ordinaire pour un total de 1 600 jours calendaires d'arrêt.

Taux de gravité pour maladie ordinaire : $(1\ 600/200) = 8$.

NOTE DE LECTURE :

Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

PRÉCISION :

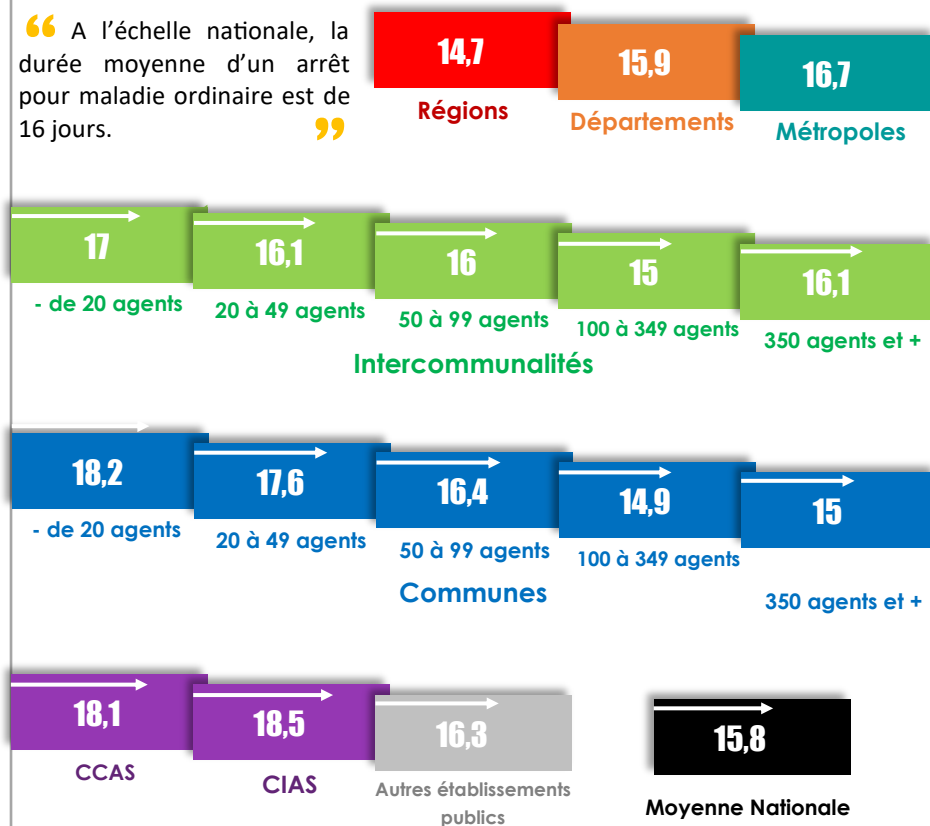
Il convient, dans tous les cas, d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

INDICE DE GRAVITÉ

Indicateur 5

Indice de gravité des arrêts pour **maladie ordinaire** des agents permanents (en nombre de jours)

“ A l'échelle nationale, la durée moyenne d'un arrêt pour maladie ordinaire est de 16 jours. ”



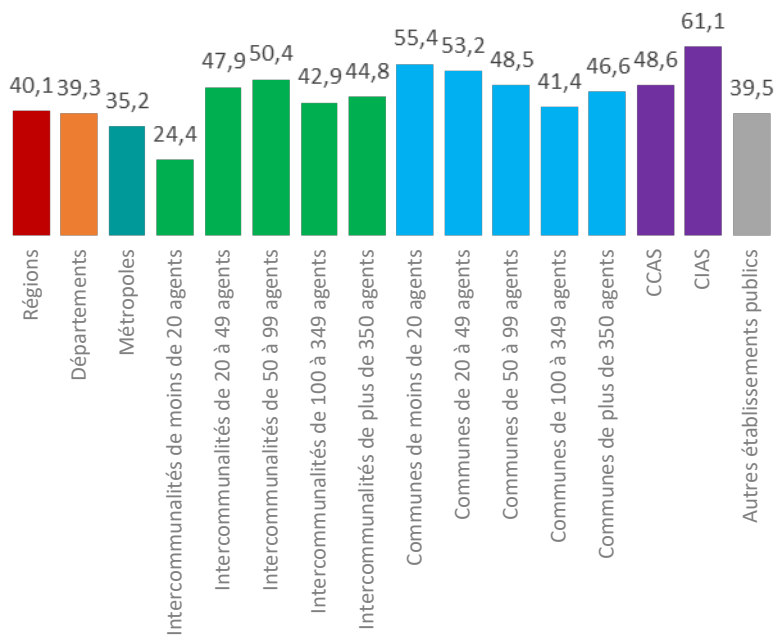


Indicateur 5

INDICE DE GRAVITÉ

Indice de gravité des accidents de service des agents permanents

“ A l'échelle nationale, la durée moyenne d'un arrêt pour accident de service est de 44 jours. ”

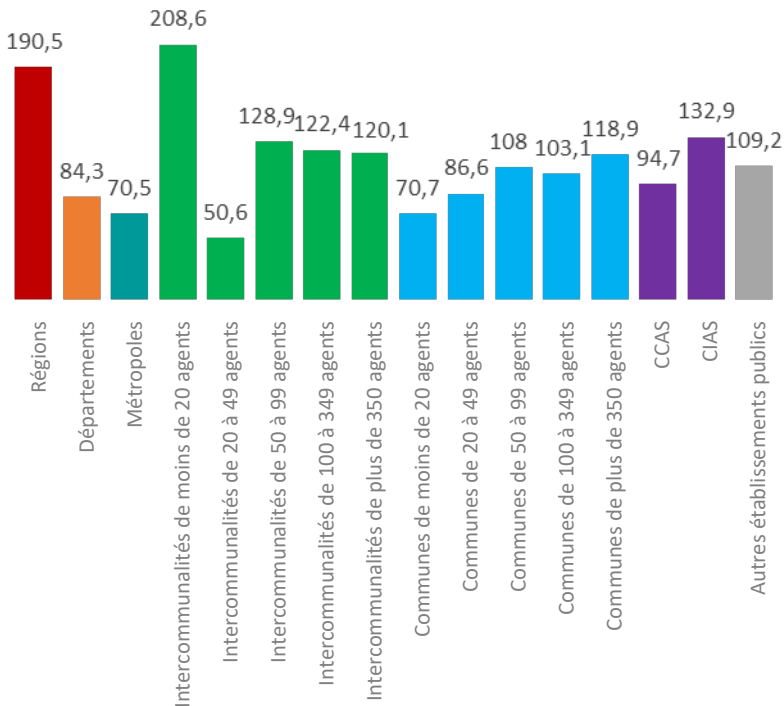


INDICE DE GRAVITÉ

Indicateur 5

Indice de gravité des **longues maladies, disponibilités d'office et graves maladies** des agents permanents

“ A l'échelle nationale, la durée moyenne d'un arrêt pour longue maladie est de 103 jours. ”





Indicateur 6

TRANCHE D'ÂGE AYANT LE PLUS FORT TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL

OBJECTIFS :

- Identifier la tranche d'âge la plus exposée au risque de la maladie
- Mettre en place des actions ciblées de prévention

CALCULS :

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences pour une tranche d'âge}}{(\text{Nombre d'agents au 31/12 de la tranche d'âge} \times 365)} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par âge
- Par filière
- Par genre
- Par métier

EXEMPLE

La commune X dénombre 200 absences pour raisons médicales pour la tranche d'âge de 65 ans et plus pour un total de 50 agents de cette tranche d'âge.

Taux d'absentéisme par tranche d'âge : $(200 / 50) \times 100 = 4\%$.

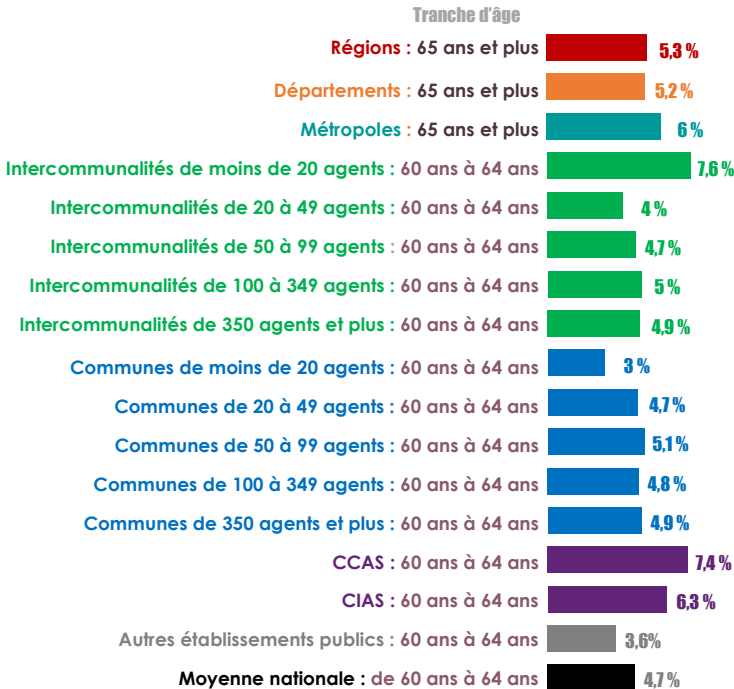
PRÉCISIONS :

Il convient, dans tous les cas, d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

TRANCHE D'ÂGE AYANT LE PLUS FORT TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL

Indicateur 6

“ Le taux d’absentéisme pour maladie ordinaire le plus élevé concerne les tranches d’âge « 60 ans à 64 ans » et « 65 ans et plus ». ”



Précision : les taux calculés ci-dessus s'appuient uniquement sur les données relatives à l'absence pour maladie ordinaire.

GROUPE 8

CONDITIONS DE

TRAVAIL

➔ Les enjeux de l'évaluation des conditions de travail

Depuis quelques années, la Fonction Publique Territoriale connaît une période de transformation, induite par les regroupements des intercommunalités, les créations de communes nouvelles, les transferts de compétences, les mutualisations, les réorganisations des services, l'utilisation de nouvelles techniques... Ces transformations ont des effets directs sur les conditions de travail des agents territoriaux, marquées par un contexte budgétaire restreint et de recherche continue de qualité de services publics.

Le vieillissement des effectifs et le prolongement de la vie professionnelle impactent les questions de conditions de travail, et plus largement soulèvent des problématiques liées à la qualité de vie, au bien-être et à la pénibilité au travail.

Au-delà de l'obligation légale pour les employeurs territoriaux de veiller à la santé physique et mentale de leurs agents, les enjeux reposent sur la préservation du bon état de santé des agents, sur la réduction de la probabilité de survenue d'accidents ou de maladies professionnelles, sur la prévention des risques professionnels, sur le suivi des expositions.

Les conditions de travail mal adaptées ont en effet des conséquences : elles génèrent de l'absentéisme, induisent des coûts financiers directs (augmentation du tarif des cotisations...) et indirects (remplacements d'agents...), des situations de reclassement.

En réponse à ces enjeux divers, la démarche de prévention est complexe car elle met en jeu différents acteurs internes (élus, DRH, assistant de prévention, médecin de prévention, ergonomes, psychologue, managers de proximité, membres du CHSCT*...) et externes (CDG, assureur...). Elle s'inscrit dans la durée et demande un suivi régulier.

C'est pourquoi des indicateurs peuvent être élaborés afin de répondre aux multiples questions liées aux conditions de travail. Ils peuvent aider à comprendre les divers aspects, tels que :

- le climat général (nombre d'actes de violences physiques envers le personnel ou le taux de visites spontanées chez le médecin de prévention),
- l'organisation des services (part des agents en télétravail),
- les facteurs de pénibilité et les risques professionnels (part des agents concernés par le reclassement, durée moyenne sur un poste sensible, âge à risque par métier).

* CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Sur plusieurs exercices, ces indicateurs permettent de repérer des situations préoccupantes et de suivre les effets des actions de prévention. En effet, les indicateurs proposent une photographie des conditions de travail. Ils peuvent faciliter le dialogue entre les divers acteurs et ainsi appuyer le processus d'élaboration de diagnostics et d'actions. Ils permettent de mieux informer les acteurs de la prévention et participent à la sensibilisation auprès des agents.

L'efficacité des indicateurs pour comprendre et agir en matière de conditions de travail nécessite l'accompagnement des différents acteurs. L'employeur territorial, à travers le CHSCT, tient un rôle essentiel dans la mise en œuvre des mesures de prévention et de sécurité. La loi du 6 août 2019 prévoyant la création de comités sociaux territoriaux, en remplacement des comités techniques et des CHSCT, devrait donner un nouvel élan dans la démarche de prévention.

➡ Définitions des notions clés :

Poste « à risque » : poste où l'on observe un risque élevé d'usure professionnelle. Le risque est déterminé à partir d'avis médicaux défavorables (avis d'aménagement de postes, avis de restrictions médicales, avis d'inaptitude).

Avis d'aménagements de postes : mesures mises en place par une collectivité pour maintenir dans l'emploi un agent ne pouvant plus effectuer son activité pleinement ou partiellement dans les conditions habituelles.

Avis de restrictions médicales : l'agent est déclaré apte mais avec des restrictions sur son poste, des aménagements sont nécessaires.

Avis d'inaptitude : incapacité pour un agent d'exercer ses fonctions habituelles.

Reclassement : il s'agit d'un agent devenu inapte physiquement (de façon temporaire ou définitive) à la suite d'un accident ou d'une maladie. Cet agent ne peut donc plus exercer ses fonctions et son poste de travail doit être adapté.

Indicateur 1

PART DES AGENTS CONCERNÉS PAR LE RECLASSEMENT

OBJECTIFS :

- Déterminer la part des agents concernés par le reclassement dans la collectivité
- Anticiper les inaptitudes

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents permanents concernés par un reclassement}}{\text{Effectif global au 31 décembre}} \times 1\,000$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par genre
- Par âge
- Par service
- Par cadre d'emplois
- Par métier
- Par filière
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents

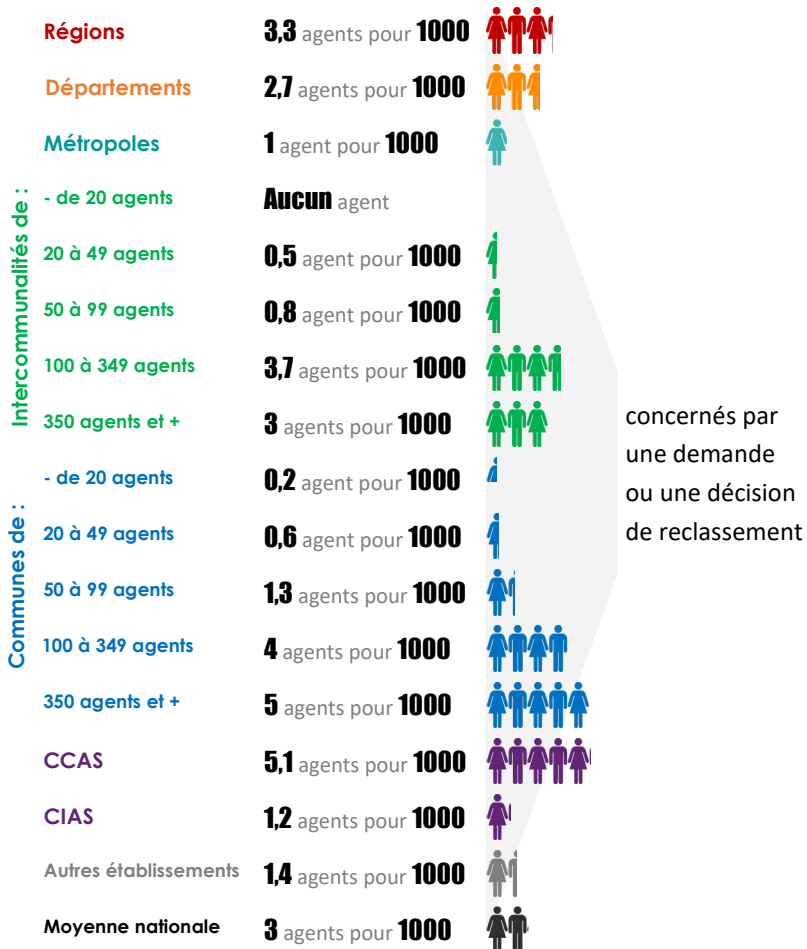
EXEMPLE :

Au cours de l'année, la commune X recense 3 agents concernés par une demande ou une décision de reclassement. La commune emploie 500 agents sur emploi permanent. $(3 / 500) \times 1\,000 = 6\%$.

PART DES AGENTS CONCERNÉS PAR LE RECLASSEMENT

Indicateur 1

“ A l'échelle nationale, la part des agents concernés par le reclassement est de 3 pour 1 000. ”



Indicateur 2

TAUX DE VISITES MÉDICALES SPONTANÉES AUPRÈS DU MÉDECIN DE PRÉVENTION

OBJECTIFS :

- Évaluer les conditions de travail des agents
- Connaître le climat social de la collectivité
- Évaluer la politique de prévention auprès des agents

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre de demandes de visites spontanées auprès du médecin de prévention}}{\text{Effectif global au 31 décembre}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par genre
- Par filière
- Par cadre d'emplois
- Par catégorie
- Par âge
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents

EXEMPLE :

Dans la commune X, 10 demandes de visites spontanées auprès du médecin de prévention ont été faites au cours de l'année. La commune compte 250 agents sur emploi permanent.

Taux de visites spontanées : $(10 / 250) \times 100 = 4\%$.

PRÉCISIONS :

Les demandes de visites spontanées auprès du médecin de prévention ne concernent pas les visites périodiques programmées dans le cadre de la médecine de prévention.

TAUX DE VISITES MÉDICALES SPONTANÉES AUPRÈS DU MÉDECIN DE PRÉVENTION

Indicateur 2

“ A l'échelle nationale, le taux de visites médicales spontanées auprès du médecin de prévention est de près de 4%.”

Régions



1,7%

Départements



5,2%

Métropoles



3,2%

Intercommunalités

- de 20 agents

20 à 49 agents

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +



2,7%



3,4%



1,8%



3,7%



3,2%

Communes

- de 20 agents

20 à 49 agents

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +



4%



3%



3,4%



3,2%



4,4%

CCAS



4,5%

CIA



2,6%

Autres établissements publics



2,9%

Moyenne Nationale



3,8%

Indicateur 3

NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCES PHYSIQUES ENVERS LE PERSONNEL

OBJECTIFS :

- Évaluer les conditions de travail des agents
- Rechercher et traiter les causes des actes de violences physiques
- Identifier les postes « à risque »

Nombre d'actes de
violences physiques envers
le personnel de la collectivité

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par genre
- Émanant du public
- Émanant des agents
- Par secteur d'activité

EXEMPLE :

3 actes de violences physiques envers le personnel ont été enregistrés au cours de l'année dans la commune X.

NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCES PHYSIQUES ENVERS LE PERSONNEL

Indicateur 3

“ Pour la majorité des collectivités, le nombre de violences est inférieur à 1 sauf pour les départements, régions, métropoles, communes de 350 agents et plus et les intercommunalités de 350 agents et plus. ”

En moyenne :

11 actes de violence par
Département

6 actes de violence
par **Métropole**

3 actes de violence
par **Commune de
350 agents et +**

3 actes de violence
par **Région**

2 actes de violence
par **Intercommunalité
de 350 agents et +**

En moyenne, **moins d'1 acte de violence** envers les agents
dans les autres collectivités :

Commune

- de 20 agents
- 20 à 49 agents
- 50 à 99 agents
- 100 à 349 agents

Intercommunalité

- de 20 agents
- 20 à 49 agents
- 50 à 99 agents
- 100 à 349 agents

CCAS

CIAS

**Autres établissements
publics**

Indicateur 4

PART DES AGENTS
EN TÉLÉTRAVAIL

OBJECTIFS :

- Mesurer la part des agents concernés par le télétravail
- Renseigner sur la Qualité de Vie au Travail

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents exerçant leurs missions en télétravail}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12 de l'année N}} \times 1\,000$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par genre
- Par filière
- Par cadre d'emplois
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par catégorie
- Par âge

EXEMPLE :

La commune X compte 250 agents sur emploi permanent. Parmi eux, 5 exercent une partie de leurs activités dans le cadre du télétravail.

Part des agents en télétravail : $(5 / 250) \times 1000 = 20 \%$.

PRÉCISIONS :

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut être considéré comme un levier pour favoriser le bien-être au travail. En 2019, il a été introduit la possibilité de recours ponctuel au télétravail (Loi de transformation de la Fonction Publique), soumis à une délibération.

PART DES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL

Indicateur 4

“ A l'échelle nationale, la part des agents exerçant leurs missions en télétravail est de 15,4 pour 1 000 agents. ”

Régions	47 agents pour 1000
Départements	45 agents pour 1000
Métropoles	34 agents pour 1000
Intercommunalités de :	
- de 20 agents	7 agents pour 1000
20 à 49 agents	8 agents pour 1000
50 à 99 agents	9 agents pour 1000
100 à 349 agents	10 agents pour 1000
350 agents et +	24 agents pour 1000
Communes de :	
- de 20 agents	2 agent pour 1000
20 à 49 agents	3 agent pour 1000
50 à 99 agents	5 agents pour 1000
100 à 349 agents	3 agent pour 1000
350 agents et +	5 agents pour 1000
CCAS	3 agents pour 1000
CIAS	3 agent pour 1000
Autres établissements	22 agents pour 1000
Moyenne nationale	15 agents pour 1000





Indicateur 5

DURÉE MOYENNE SUR UN POSTE "À RISQUE"

OBJECTIFS :

- Évaluer les conditions de travail des agents
- Mettre en place une politique de GPEEC

CALCUL :

Nombre d'années passées dans la
collectivité par les agents occupant
un poste « à risque »

Nombre d'agents sur un poste « à risque »

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par genre
- Par cadre d'emplois
- Par direction
- Par service

EXEMPLE :

La commune X compte 30 agents sur emploi permanent. Parmi eux, 3 occupent un poste sensible.

L'ancienneté de chacun des agents est la suivante

Agent 1: 10 ans d'ancienneté, Agent 2: 15 ans d'ancienneté, Agent 3: 5 ans d'ancienneté

La durée moyenne sur le poste sensible est de : $(10+15+5)/(3) = 6,7$

PRÉCISIONS :

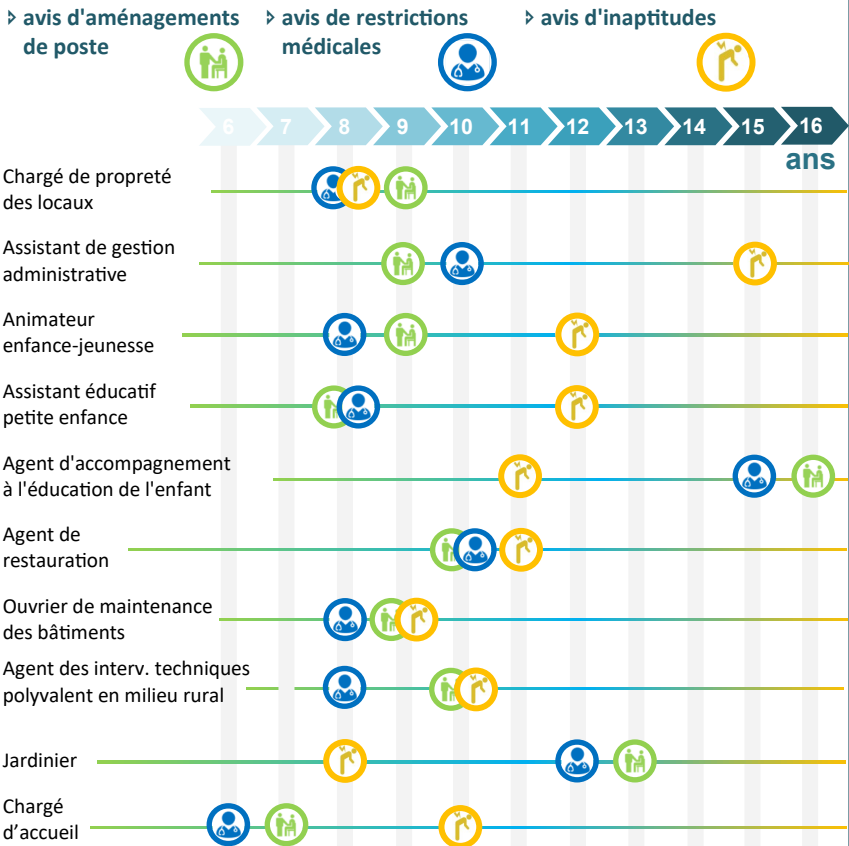
Un poste « à risque » est un poste où l'on observe un risque élevé d'usure professionnelle (avis d'aménagements de postes, avis de restrictions médicales, avis d'inaptitudes).

DURÉE MOYENNE SUR UN POSTE "À RISQUE"

Indicateur 5

Nombre moyen d'années à partir duquel on observe un risque d'avis médical défavorable sur le poste (pour les 10 postes considérés comme les plus « à risque »).

Source : CIG Grande Couronne, CDG 76, Données des visites médicales de 257 551 agents de 2012 à 2020.





Indicateur 6

ÂGE À RISQUE PAR MÉTIER

OBJECTIFS :

- Identifier les âges à risque par métier pour déclencher des actions de prévention
- Mettre en place une politique de GPEEC

CALCUL :

Somme des âges des agents ayant reçu un avis médical défavorable par métier

Nombre d'agents ayant reçu un avis médical défavorable par métier

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par genre
- Par service
- Par direction

EXEMPLE :

La commune X compte 250 agents sur emploi permanent. 3 agents de la commune X, positionnés sur un poste sensible, ont reçu un avis médical défavorable. L'âge de chacun des agents est le suivant:

Agent 1 : 46 ans, Agent 2: 50 ans, Agent 3 : 51 ans

L'âge à risque moyen pour ce métier est de : $(46+50+51)/(3) = 49$ ans.

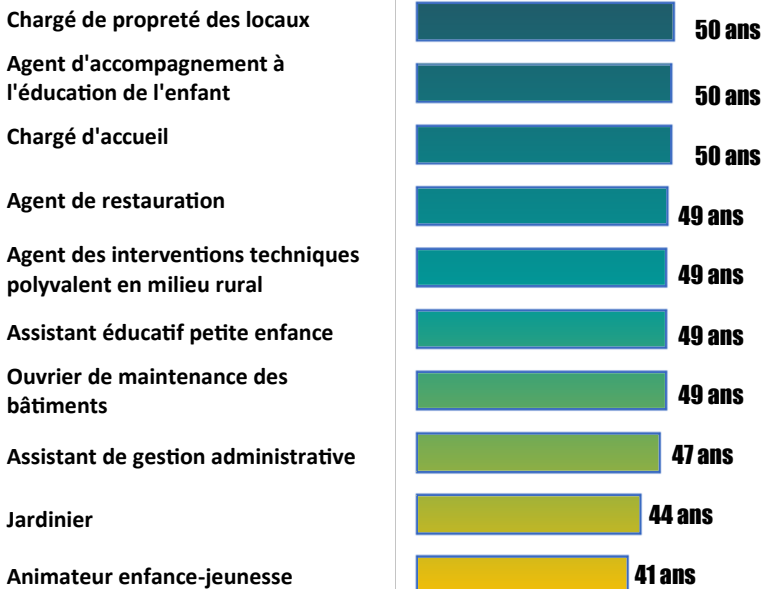
ÂGE À RISQUE PAR MÉTIER

Indicateur 6

“ L'âge moyen à partir duquel il y a un risque d'avis médical défavorable pour le métier de chargé de propreté des locaux est 50 ans. ”

Âge moyen à partir duquel il y a un risque d'avis médical défavorable* par métier :

**Avis d'aménagements de postes, avis de restrictions médicales, avis d'inaptitudes*



Source : CIG Grande Couronne, CDG 76, Données des visites médicales de 257 551 agents entre 2012 et 2020.



GROUPE 9

PROTECTION SOCIALE

➡ **Les enjeux de l'évaluation de la protection sociale complémentaire**

Les récentes évolutions législatives et réglementaires vont permettre de rendre progressivement obligatoire la participation des employeurs publics aux complémentaires santé et prévoyance.

Dans ce contexte, disposer d'indicateurs portant sur la participation de la collectivité à la protection sociale complémentaire a un triple intérêt. Tout d'abord, ils permettent d'évaluer la pertinence de l'offre de la collectivité en matière de participation à la protection sociale complémentaire. Le nombre d'agents bénéficiaires du dispositif est, à ce titre, révélateur. Ensuite, ces indicateurs fournissent des informations utiles quant au public ayant souscrit à l'offre (définition du profil des agents en prenant en compte leur statut, leur catégorie, leur genre, leur filière et leur cadre d'emplois). Enfin, ces données dessinent les contours de la politique de la collectivité en matière de protection sociale complémentaire.

➡ Définition des notions clés

La participation des collectivités à la protection sociale complémentaire peut porter sur les deux risques suivants :

- **le risque "santé"** qui couvre, par le biais de la "complémentaire santé", les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité, en complément des prestations du régime général de la Sécurité Sociale;
- **le risque "prévoyance"** qui couvre par le biais de la garantie maintien de salaire les risques liés à l'incapacité, l'invalidité et le décès.

Indicateur 1

PART DES AGENTS BÉNÉFICIAIRE D'UNE PARTICIPATION « SANTÉ »

OBJECTIFS

- Evaluer la pertinence de l'offre de la collectivité en matière de complémentaire « Santé »
- Recueillir des informations sur les agents bénéficiaires d'une participation « Santé »

CALCUL

$$\frac{\text{Nombre de bénéficiaires d'une participation « Santé »}}{\text{Nombre d'agents sur emploi permanent}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par genre
- Par filière
- Par catégorie
- Par cadre d'emplois
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents

EXEMPLE :

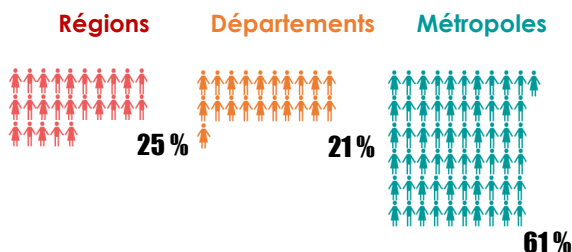
La commune X compte 500 agents. Parmi ces agents, 150 bénéficient d'une participation « Santé ».

Part des agents bénéficiant d'une participation « santé » :
 $(150/500) \times 100 = 30 \%$.

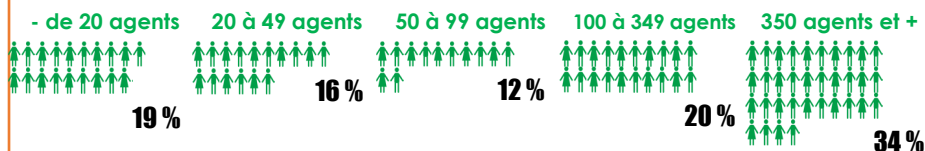
PART DES AGENTS BÉNÉFICIAIRE D'UNE PARTICIPATION « SANTÉ »

Indicateur 1

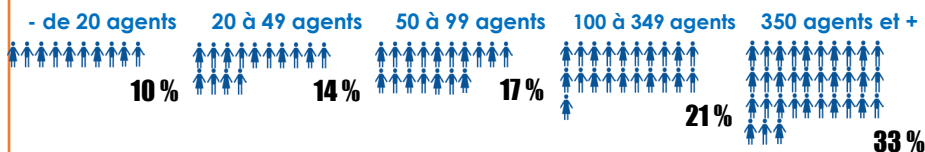
“ Au global, la part des agents bénéficiant d’une participation « Santé » s’élève à 25%.”



Intercommunalités



Communes



CCAS

CIAS

Autres établissements publics

Moyenne Nationale



Indicateur 2

PART DES AGENTS BÉNÉFICIAIRE D'UNE PARTICIPATION « PRÉVOYANCE »

OBJECTIFS :

- Evaluer la pertinence de l'offre de la collectivité en matière de complémentaire « Prévoyance »
- Recueillir des informations sur les agents bénéficiaires d'une participation « Prévoyance »

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre de bénéficiaires d'une participation « Prévoyance »}}{\text{Nombre d'agents sur emploi permanent}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par genre
- Par filière
- Par catégorie
- Par cadre d'emplois

EXEMPLE :

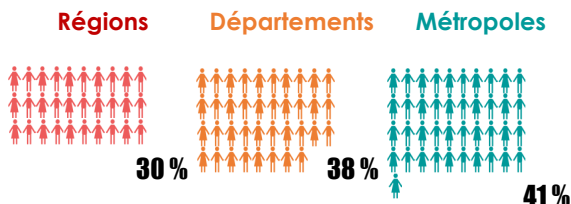
La commune X compte 400 agents. Parmi ces agents, 120 bénéficient d'une participation « Prévoyance ».

Part des agents bénéficiant d'une participation « Prévoyance » :
 $(120/400) \times 100 = 30 \%$.

PART DES AGENTS BÉNÉFICIAIRE D'UNE PARTICIPATION « PRÉVOYANCE »

Indicateur 2

“ Au global, la part des agents bénéficiant d'une participation « Prévoyance » s'élève à 33%.”



Intercommunalités



Communes



CCAS

CIA

Autres établissements publics

Moyenne Nationale





GROUPE 10

ÉGALITÉ

PROFESSIONNELLE

➡ **Les enjeux de l'évaluation de l'égalité professionnelle**

Figurant parmi les six titres de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, l'égalité femmes-hommes est une préoccupation majeure des pouvoirs publics.

Le taux important de féminisation de la Fonction Publique Territoriale ne doit pas masquer les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Au-delà des constats généraux, il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur des données objectives portant sur des domaines RH précis afin d'avoir une vision juste des disparités entre les genres. La mise en place de plans d'actions visant à réduire ces écarts ne peut être fondée que sur la création d'indicateurs fiables.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjointes-es des Centres de Gestion a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions. Ce guide a vocation à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'actions dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

Indicateur 1

TAUX DE FÉMINISATION DES EMPLOIS PERMANENTS

LES OBJECTIFS

➤ Observer la part des femmes au sein de la collectivité (par statut, catégorie, filière, cadre d'emplois)

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre de femmes sur emploi permanent}}{\text{Nombre total d'agents sur emploi permanent}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par catégorie
- Par filière
- Par cadre d'emplois

EXEMPLE :

La commune X compte 250 agents sur emploi permanent. Parmi ces agents, on comptabilise 100 femmes.

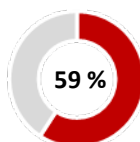
Part de femmes est : $(100/250) \times 100 = 40\%$.

TAUX DE FÉMINISATION DES EMPLOIS PERMANENTS

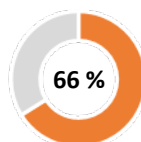
Indicateur 1

“ Le taux de féminisation à l'échelle nationale est de 61%. Ce taux est particulièrement élevé au sein des CCAS (89%) et CIAS (93%). ”

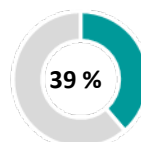
Régions



Départements

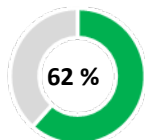


Métropoles

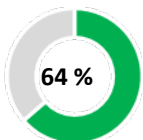


Intercommunalités

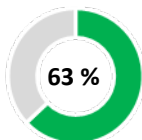
- de 20 agents



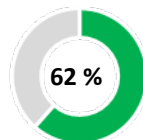
20 à 49 agents



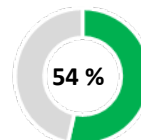
50 à 99 agents



100 à 349 agents

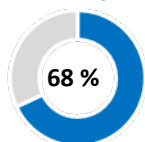


350 agents et +

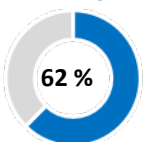


Communes

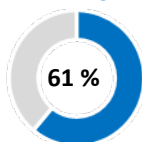
- de 20 agents



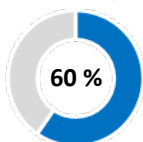
20 à 49 agents



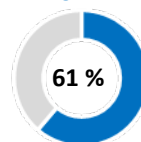
50 à 99 agents



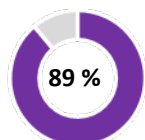
100 à 349 agents



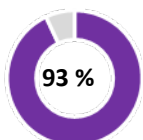
350 agents et +



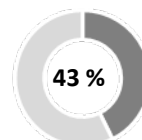
CCAS



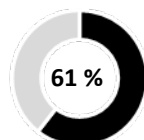
CIAS



Autres établissements publics



Moyenne Nationale



Indicateur 2

PART DES FEMMES PARMI LES AGENTS SUR EMPLOI FONCTIONNEL

LES OBJECTIFS

- Identifier la part des femmes sur les postes à responsabilité
- Évaluer la politique RH de la collectivité pour favoriser l'accès des femmes aux emplois de direction

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre de femmes sur emploi fonctionnel}}{\text{Nombre total d'agents sur emploi fonctionnel}} \times 100$$

EXEMPLE :

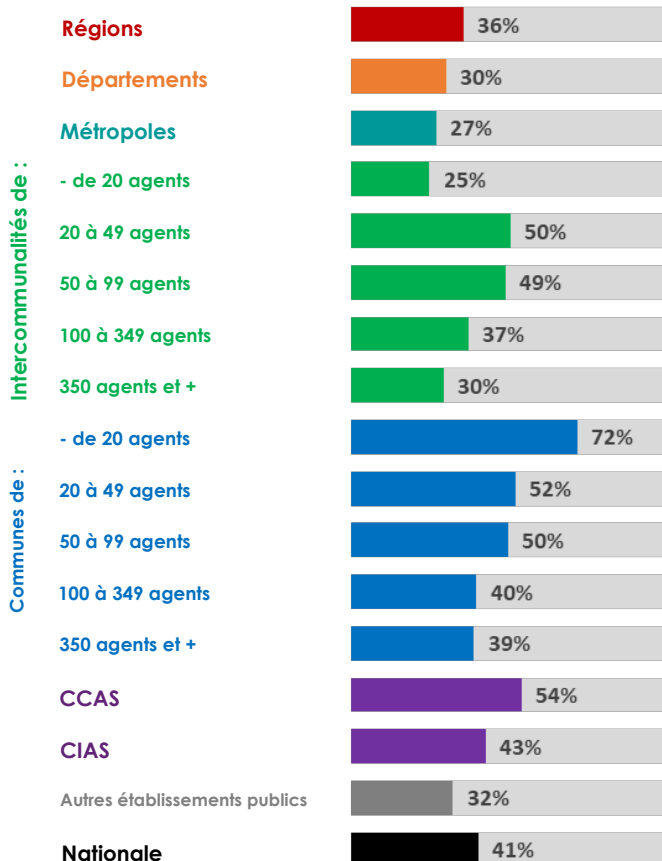
La commune X compte 4 agents sur emploi fonctionnel. Parmi ces agents, 2 sont des femmes.

Part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel : $(2/4) \times 100 = 50\%$.

PART DES FEMMES PARMI LES AGENTS SUR EMPLOI FONCTIONNEL

Indicateur 2

“ La part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel est de 41%. ”



Indicateur 3

PART DES FEMMES À TEMPS PARTIEL

LES OBJECTIFS

► Observer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous le prisme du temps de travail

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre de femmes à temps partiel sur emploi permanent}}{\text{Nombre total de femmes sur emploi permanent}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par catégorie
- Par filière
- Par cadre d'emplois
- Par type de temps partiel (de droit, sur autorisation)
- Par quotité de temps partiel

EXEMPLE :

La commune X compte 250 femmes dans ses effectifs, 50 femmes sont à temps partiel.

Part des femmes à temps partiel: $(50/250) \times 100 = 20\%$.

PRÉCISIONS :

L'indicateur présenté sur cette page correspond à la part des femmes à temps partiel parmi les femmes sur emploi permanent. Il convient de ne pas le confondre avec la part des femmes parmi les agents à temps partiel.

PART DES FEMMES À TEMPS PARTIEL

Indicateur 3

“ La part des femmes à temps partiel est de 11% à l'échelle nationale. ”

Régions



Départements



Métropoles



Intercommunalités

- de 20 agents



20 à 49 agents



50 à 99 agents



100 à 349 agents



350 agents et +



Communes

- de 20 agents



20 à 49 agents



50 à 99 agents



100 à 349 agents



350 agents et +



CCAS



CIA



Autres établissements publics



Moyenne Nationale



Indicateur 4

PART DES FEMMES À TEMPS NON COMPLET

LES OBJECTIFS

► Observer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous le prisme du temps de travail

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre de femmes à temps non complet sur emploi permanent}}{\text{Nombre total de femmes sur emploi permanent}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par catégorie
- Par filière
- Par cadre d'emplois

EXEMPLE :

La commune X compte 100 femmes dans ses effectifs, 10 femmes sont à temps non complet.

Part des femmes à temps non complet: $(10/100) \times 100 = 10\%$.

PART DES FEMMES À TEMPS NON COMPLET

Indicateur 4

“ La part des femmes à temps non complet est particulièrement élevée dans les communes de moins de 20 agents (68%). ”

Régions

Départements

Métropoles

0,2%

1,5%

3,1%

Intercommunalités

- de 20 agents

20 à 49 agents

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +



27%



32%



33%



27%



18%

Communes

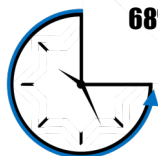
- de 20 agents

20 à 49 agents

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +



68%



37%



28%



19%



11%

CCAS

CIAS

Autres établissements
publics

Moyenne Nationale



27%



56%



27%



20%

Indicateur 5

PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES POUR LES FEMMES

LES OBJECTIFS

- Analyser la politique de rémunération de la collectivité
- Comprendre l'évolution de la masse salariale

CALCUL :

$$\frac{\text{Montant des primes annuelles brutes pour les femmes}}{\text{Montant des rémunérations annuelles brutes pour les femmes}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par catégorie
- Par filière
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents

EXEMPLE :

Le montant total des rémunérations versées aux femmes dans l'année N est de 400 000€. Le montant des primes versées est de 100 000 €.

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes: (100 000 / 400 000)

*100 = 25%.

PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES POUR LES FEMMES

Indicateur 5

“ En moyenne, la part du régime indemnitaire est de 15% pour les femmes. ”

Régions

Départements

Métropoles

21 %



18 %



20 %



Intercommunalités

- de 20 agents

20 à 49 agents

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +

16 %



14 %



13 %



15 %



17 %



Communes

- de 20 agents

20 à 49 agents

50 à 99 agents

100 à 349 agents

350 agents et +

10 %



12 %



13 %



13 %



15 %



CCAS

14 %



CIA

12 %



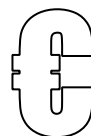
Autres établissements publics

19 %



Moyenne Nationale

15 %



RÉFÉRENTS RÉGIONAUX DES CENTRES DE GESTION

CIG GRANDE COURONNE

Benjamin REYMOND
breymond@cigversailles.fr
01 39 49 70 54

CDG 76

Jean Louis HALLOT
jean-louis.hallot@cdg76.fr
02 35 59 41 67

CDG 22

Camille GUICHON
Christelle ROUXEL
observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr
02 96 58 63 76

CDG 44

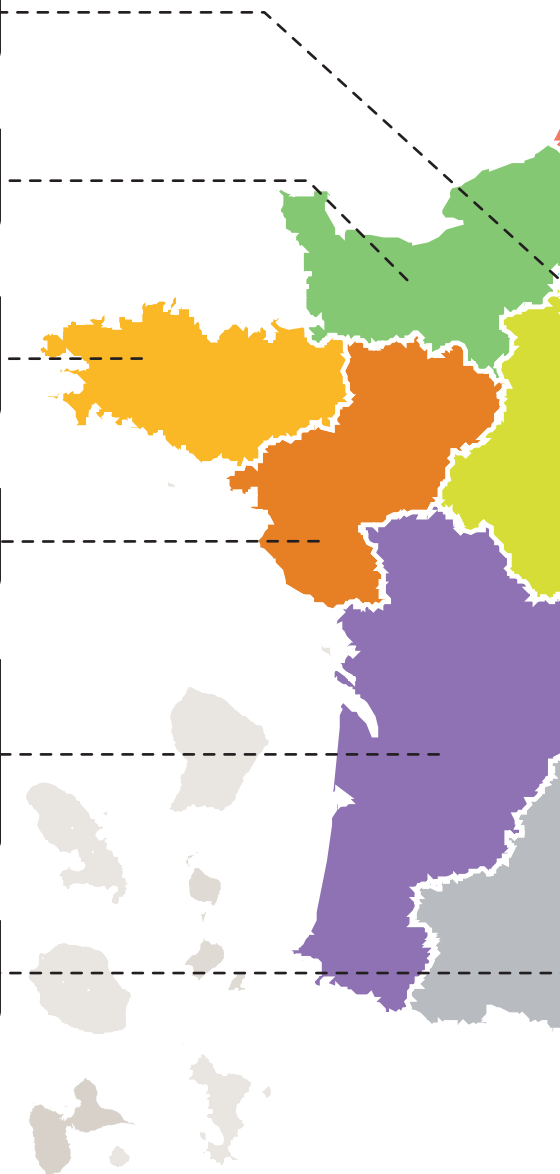
Nathalie ANGOMARD-MORICE
n.angomard@cdg44.fr
02 40 20 63 84

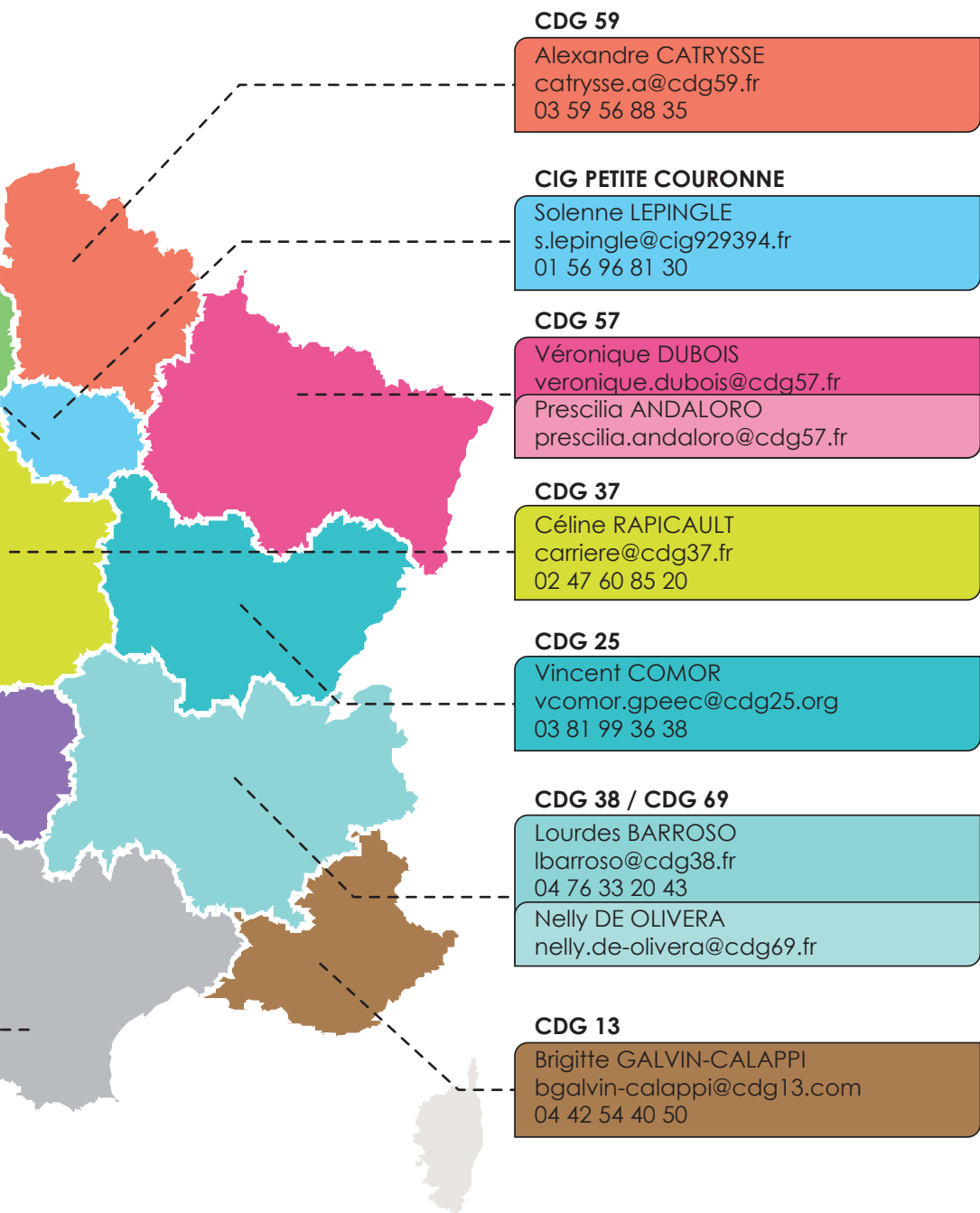
CDG 17 / CDG 64

Aurélien MARTIN
aurelien.martin@cdg17.fr
05 16 19 60 73
Cyrielle POULOT
Cyrielle.Poulot@cdg-64.fr
05 59 90 35 69

CDG 31

Karine DUVAL
duval.k@cdg31.fr
05 81 91 93 69





CDG 59

Alexandre CATRYSSÉ
catrysse.a@cdg59.fr
03 59 56 88 35

CIG PETITE COURONNE

Solenne LEPINGLE
s.lepingle@cig929394.fr
01 56 96 81 30

CDG 57

Véronique DUBOIS
veronique.dubois@cdg57.fr
Prescilia ANDALORO
prescilia.andaloro@cdg57.fr

CDG 37

Céline RAPICAULT
carriere@cdg37.fr
02 47 60 85 20

CDG 25

Vincent COMOR
vcomor.gpeec@cdg25.org
03 81 99 36 38

CDG 38 / CDG 69

Lourdes BARROSO
lbarroso@cdg38.fr
04 76 33 20 43

Nelly DE OLIVERA
nelly.de-olivera@cdg69.fr

CDG 13

Brigitte GALVIN-CALAPPI
bgalvin-calappi@cdg13.com
04 42 54 40 50

