

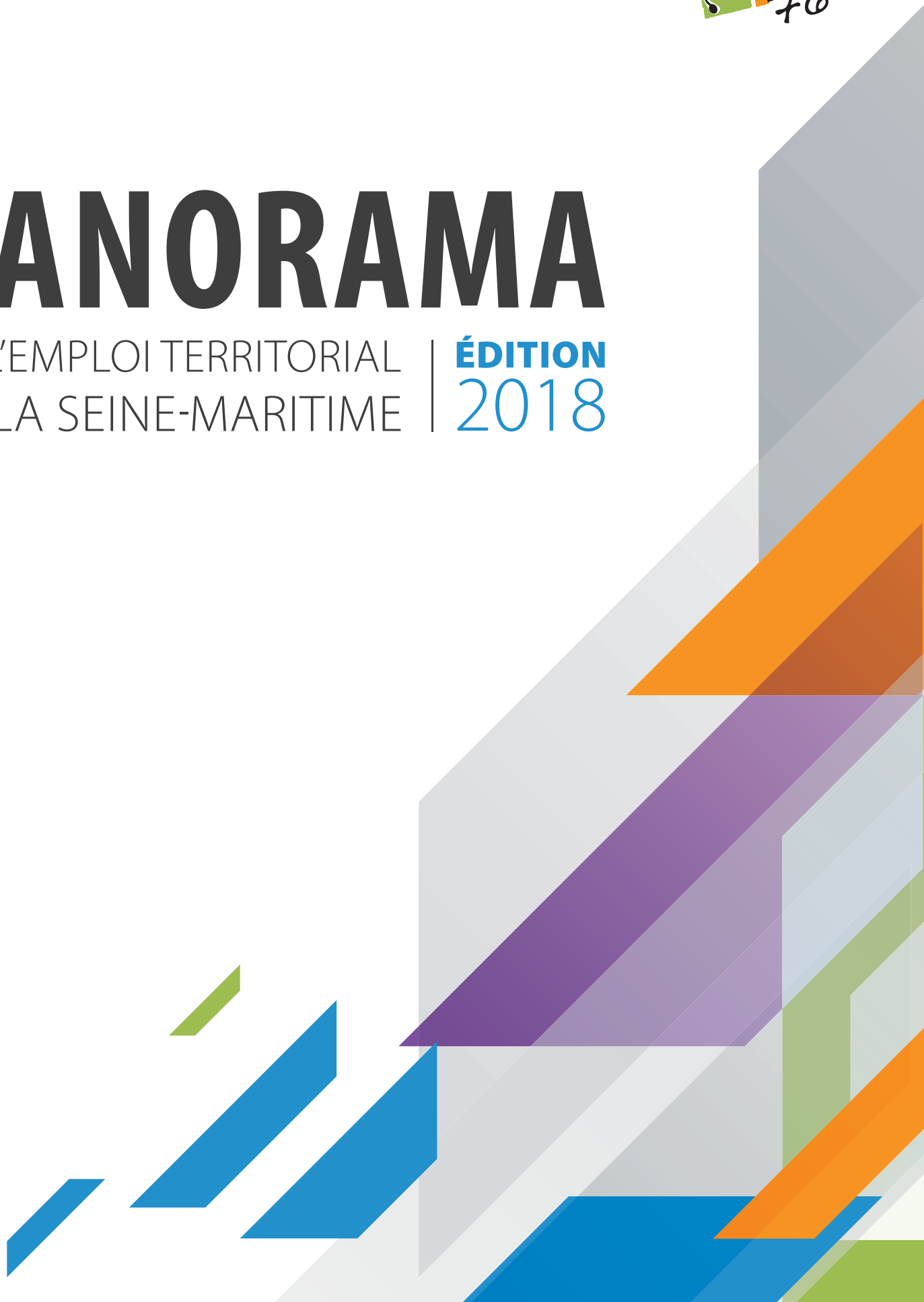
OBSERVATOIRE
DE L'EMPLOI TERRITORIAL



PANORAMA

DE L'EMPLOI TERRITORIAL
DE LA SEINE-MARITIME

ÉDITION
2018



sommaire

LE MOT DU PRÉSIDENT

.....04

02

DÉMOGRAPHIE ET PARITÉ

Pyramide des âges.....15
Parité femmes/hommes17

01

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Introduction07
La Seine-Maritime en chiffres10
A retenir13

03

STATUT ET TEMPS DE TRAVAIL

Éléments statutaires.....21
Catégories et filières.....23
Temps de travail.....27

04

SANTÉ / PRÉVENTION

Absentéisme	33
Accidents de travail	36
Inaptitudes et handicap.....	38

06

DIALOGUE SOCIAL ET RÉMUNÉRATION

Dialogue social et action sociale	53
Comptes épargne temps.....	55
Éléments budgétaires et rémunération	56

05

EMPLOI / FORMATION

Flux de personnel.....	41
Départs à la retraite	43
Les employeurs territoriaux.....	45
Les besoins en recrutement	47
Formation.....	50

07

INFORMATIONS

Outils et publications de l'observatoire .	59
--	----

“

le
mot du
président

”

*Jean-Claude
WEISS*

Président du CDG76



Les collectivités et établissements territoriaux doivent faire face à des contraintes plus nombreuses chaque année. La baisse continue des dotations de l'État, la réforme territoriale, la nouvelle carte des intercommunalités, la réforme des rythmes scolaires, l'accroissement des normes, la maîtrise de la masse salariale, impactent les collectivités ainsi que leurs agents.

Satisfaire efficacement les attentes des citoyens et des usagers des services publics, reste un objectif prédominant et devient plus que jamais d'actualité dans un contexte de vieillissement général de la population et de difficultés sociales. Afin de répondre à ces besoins, les services publics évoluent : mutualisation, dématérialisation, rationalisation, recherche d'une certaine efficience. Ces approches entraînent des transformations significatives dans les organisations des collectivités et dans la gestion des ressources humaines.

Afin d'accompagner ces évolutions, une connaissance approfondie des employeurs territoriaux et de leurs effectifs constitue une véritable nécessité. C'est pourquoi, dans le prolongement des enquêtes nationales (Bilan social, Rassct...), le Centre de Gestion de la Seine-Maritime met à disposition des outils (fiches de synthèse...) et réalise des publications, dont le panorama de l'emploi territorial est un exemple complet. Cette 3e édition dresse en effet le portrait, en 2015, des agents territoriaux et de leurs employeurs en Seine-Maritime à travers plusieurs thématiques, dégage des évolutions et mesure les besoins en recrutement.

J'espère que cette nouvelle édition du panorama de l'emploi territorial vous apportera des éclairages, tant quantitatifs que qualitatifs en matière de ressources humaines et de conditions d'emploi des agents territoriaux. Je remercie encore les collectivités pour leur contribution, à travers leurs réponses aux nombreuses sollicitations d'enquêtes ■

Bien cordialement,

Jean-Claude WEISS,
Président du Centre de Gestion 76

01

NOTE **MÉTHODOLOGIQUE**

LE PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL EN SEINE-MARITIME

Le Panorama de l'emploi territorial vise à dresser le portrait de l'emploi territorial en Seine-Maritime, en termes d'effectifs, de besoins en recrutement et de conditions d'emploi. Pour ce faire, il synthétise les données des différentes enquêtes réalisées et s'appuie notamment sur **les bilans sociaux** et sur les données relatives à la Bourse de l'emploi, mais également sur d'autres enquêtes ou sources de données, telles que les bilans de l'emploi.

LE PANORAMA SE DÉCOMPOSE EN 5 PARTIES

démographie
/
parité

La partie « démographie/parité » s'attache à mesurer le vieillissement des agents territoriaux, à travers la pyramide des âges et à comparer la situation respective des femmes et des hommes.

statut et
temps de
travail

La partie « statut et temps de travail » aborde les aspects statutaires concernant les effectifs, ainsi que les temps de travail.

santé/
prévention

Dans la partie « santé/prévention », le handicap et les inaptitudes, l'absentéisme, les accidents de travail et les maladies professionnelles sont mesurés d'après un certain nombre d'indicateurs.

emploi /
formation

La partie « emploi/formation » précise les mouvements de personnel avec les arrivées et départs, notamment les départs à la retraite, dresse le portrait des employeurs territoriaux et précise leurs besoins en recrutement, à travers l'exploitation des offres d'emploi diffusées.

dialogue social
et rémunération

La partie « dialogue social et rémunération » évoque les conditions d'emploi des agents territoriaux, notamment à travers le dialogue social, les actions sociales et les aspects liés à la rémunération.

SOURCES

Bilan social 2015 - Bilan de l'emploi 2015 - Bourse de l'emploi - SIASP 2015

LE BILAN SOCIAL

Le rapport sur l'état des collectivités, communément appelé « bilan social », porte notamment sur les effectifs, l'absentéisme et la formation au 31 décembre de l'année de l'enquête (année impaire). Afin de dégager des tendances pertinentes, les bilans sociaux 2007, 2009, 2011, 2013 et 2015 ont été pris en compte pour ce panorama.

L'analyse de la Bourse de l'emploi permet d'identifier les besoins en recrutement des collectivités, tant en volume qu'en profils.

CADRE LÉGISLATIF DU BILAN SOCIAL

- L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, prévoit que les autorités territoriales doivent présenter au moins tous les deux ans au Comité technique (CT), un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service (REC), communément appelé « bilan social », auprès duquel il a été créé.
- L'arrêté publié au Journal officiel du 8 octobre 2015 fixe les indicateurs contenus dans le REC.
- Pour le Bilan social 2015, l'instruction de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) du 28 décembre 2015 précise les modalités de la campagne de collecte des bilans sociaux et le rôle des Centres de Gestion.

LES RÉSULTATS DE LA CAMPAGNE DU BILAN SOCIAL 2015

Le volume des effectifs pris en compte reste important et la fiabilité des données recueillies dans les bilans sociaux réalisés par les nombreuses collectivités de Seine-Maritime, n'a cessé d'augmenter au fur et à mesure des campagnes. La campagne du bilan social 2015 affiche un taux de retours de 66 %, soit une diminution des taux de retours par rapport aux éditions précédentes. La représentativité des données a néanmoins été maintenue. En effet, le Centre de Gestion a obtenu une lisibilité de 92 % des effectifs territoriaux de Seine-Maritime.

Les effectifs physiques totaux recensés sur emploi permanent auprès des collectivités et établissements territoriaux ayant répondu au bilan social s'établit, selon les campagnes à :

**29 299
AGENTS**

2007

2009

**32 766
AGENTS**

**33 851
AGENTS**

2011

**33 294
AGENTS**

2013

**33 152
AGENTS**

2015



MÉTHODOLOGIE

Les statistiques, graphiques et tableaux présentés dans cette publication concernent les agents territoriaux sur emploi permanent et sont issus du bilan social, sauf mention contraire.



TYPOLOGIE DES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS TERRITORIAUX DE SEINE-MARITIME ET **BILAN DES RETOURS** DU BILAN SOCIAL 2015

EN QUELQUES CHIFFRES

	Typologie des collectivités et établissements territoriaux en 2015	Nombre	Poids / Total	Retours	Taux de retours	Effectifs recensés	Poids / Total	Effectifs ETP
	COMMUNES	745	66,1%	513	68,9%	18 467	55,7%	16 507,95
[1]	CCAS, EHPAD	82	7,3%	50	61,0%	1 425	4,3%	1 165,76
[2]	CDE, CCM, CAMPINGS MUNICIPAUX	7	0,6%	4	57,1%	17	0,1%	7,86
	ORGANISMES COMMUNAUX	834	74,0%	567	68,0%	19 909	60,1%	17 681,57
	SYNDICATS INTERCOMMUNAUX	250	22,2%	147	58,8%	1 371	4,1%	995,25
	COMMUNAUTÉS DE COMMUNES	31	2,8%	21	67,7%	666	2,0%	558,90
	COMMUNAUTÉS D'AGGLO. / MÉTROPOLE	5	0,4%	5	100,0%	2 564	7,7%	2 500,91
	ORGANISMES INTERCOMMUNAUX	286	25,4%	173	60,5%	4 601	13,9%	4 055,06
	RÉGION ET DÉPARTEMENT	2	0,2%	2	100,0%	7 320	22,1%	7 028,29
[3]	CDG, SDIS...	5	0,4%	3	60,0%	1 322	4,0%	1 298,86
	ORGANISMES DÉPARTEMENTAUX	7	0,6%	5	71,4%	8 642	26,1%	8 327,15
[4]	COLLECTIVITÉS AVEC CT PROPRE	122	10,8%	103	84,4%	28 623	86,3%	26 850,23
	COLLECTIVITÉS RATTACHÉES AU CT INTERCOMMUNAL (CDG76)	1 005	89,2%	642	63,9%	4 529	13,7%	3 213,55
	AFFILIÉES	1 113	98,8%	731	65,7%	15 261	46,0%	12 994,65
	NON AFFILIÉES	14	1,2%	14	100,0%	17 891	54,0%	17 069,13
	TOTAL GÉNÉRAL	1 127	100,0%	745	66,1%	33 152	100,0%	30 063,78

[1] CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE, ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES

[2] CAISSE DES ÉCOLES, CAISSE DE CRÉDIT MUNICIPAL

[3] CENTRE DE GESTION, SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS, OFFICE PUBLIC D'HLM

[4] COMITÉ TECHNIQUE

- Les communes représentent 66 % de l'ensemble des collectivités et établissements territoriaux de la Seine-Maritime et pèsent pour 56 % des effectifs territoriaux.
- Parmi les structures intercommunales, les syndicats, nombreux, constituent de petites structures. Elles représentent en effet 22 % des collectivités et 4 % des effectifs.
- Les communautés de communes possèdent un poids et une représentativité équivalente (2.5 % environ).
- Logiquement, les communautés d'agglomération et métropole sont peu nombreuses (0.4 %) mais pèsent davantage en termes d'effectifs (presque 8 %).
- Le Département, la Région, le SDIS, uniques dans leur typologie, sont des établissements importants qui emploient à eux trois, plus de 8000 agents, soit presque ¼ des effectifs territoriaux de la Seine-Maritime.
- Les collectivités non affiliées au centre de gestion emploient plus de la moitié des agents (54 %), alors qu'elles ne représentent que 1 % du nombre des employeurs territoriaux.
- Dans le même ordre d'idée, les collectivités disposant de leur propre comité technique concentrent 86 % des effectifs et représentent 11 % des établissements et collectivités.

LES PRINCIPAUX CHIFFRES

LA SEINE-MARITIME

[1]	Population	1 257 920 hab
	Superficie	6 277 km ²
	Densité	200 hab/km ²
	Communes	703
	<i>dont communes de plus de 10 000 hab</i>	20
	Communautés d'agglomération / Métropole	5
	Communautés de communes	15
[2]	Collectivités et établissements territoriaux	1 067

[1] INSEE, POPULATION MUNICIPALE AU 1ER JANVIER 2017

[2] AU 1ER SEPTEMBRE 2017

LES PRINCIPALES VILLES

POPULATION

[1]

Le Havre	175 599
Rouen	113 313
Dieppe	31 088
Sotteville lès Rouen	29 741
Le Grand Quevilly	25 559
Le Petit Quevilly	23 214
Fécamp	19 770
Mont Saint Aignan	19 716

[1] INSEE, POPULATION MUNICIPALE AU 1ER JANVIER 2017

UNE APPROCHE INTERCOMMUNALE

LES TERRITOIRES INTERCOMMUNAUX

POPULATION

Métropole Rouen Normandie	499 570
CA Havraise (CODAH)	240 323
CA Caux - Vallée de Seine	78 183
CC Inter Caux Vexin	54 619
CA de la Région Dieppoise	49 770
CA Fécamp Caux Littoral Agglo	40 535
CC Terroir de Caux	38 405
CC Quatre Rivières	30 890
CC de la Côte d'Albâtre	28 693
CC de la Région d'Yvetot	27 687
CC Communauté Bray Eawy	26 444
CC Caux Austreberthe	25 508
CC des Villes Sœurs	23 916
CC Falaises du Talou	23 852
CC Pateau de Caux - Doudeville - Yerville	21 214
CC Caux Estuaire	18 677
CC Interrégionale Aumale - Blangy sur Bresle	18 098
CC du canton de Criqueotot l'Esneval	16 827
CC Campagne de caux	15 327
CC de Londinières	5 400



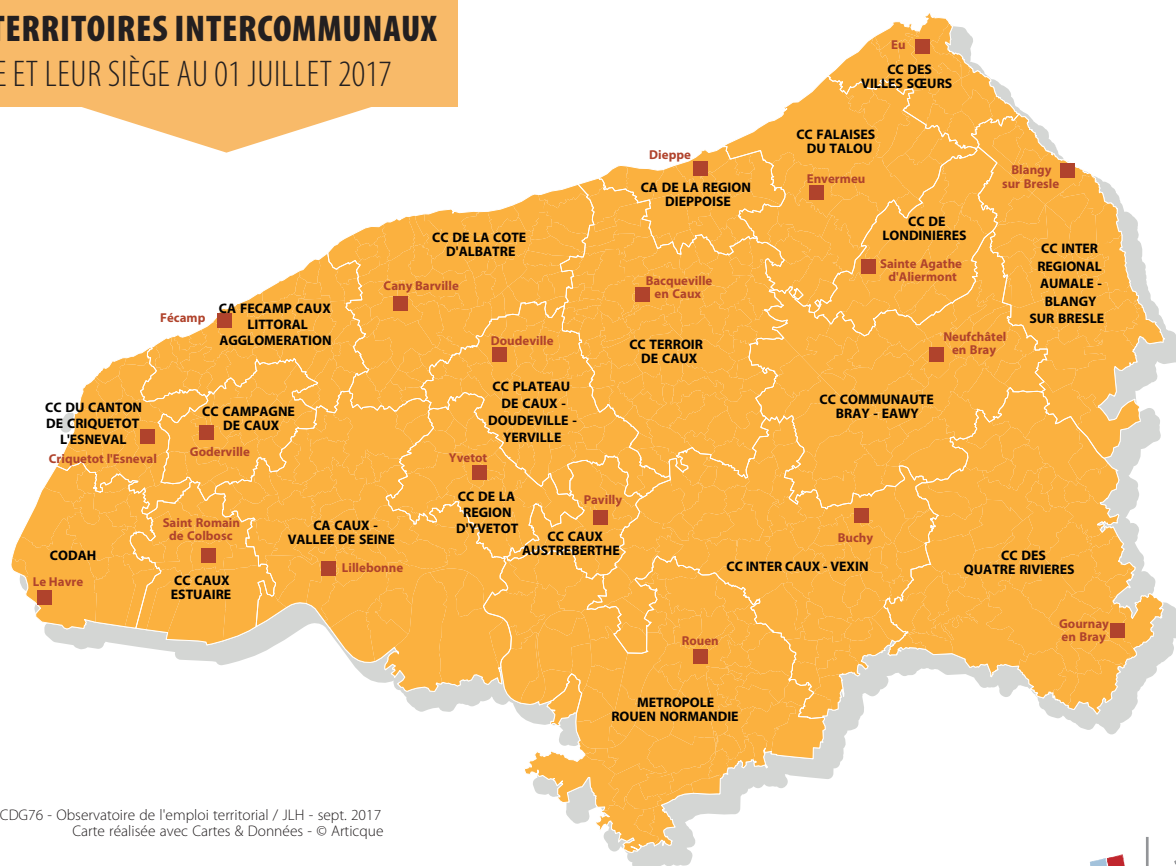
La loi NOTRe du 7 août 2015 a réformé la carte intercommunale, en redessinant le périmètre des intercommunalités. Ainsi, leur nombre est passé, en Seine-Maritime, de 36 à 20 en 2017, afin de répondre au seuil minimal de 15 000 habitants, sauf dérogation.

LES 33 152 AGENTS TERRITORIAUX

EMPLOYÉS PAR LES
1127 COLLECTIVITÉS
LOCALES SE
RÉPARTISSENT
INÉGALEMENT SUR
LES TERRITOIRES
INTERCOMMUNAUX.

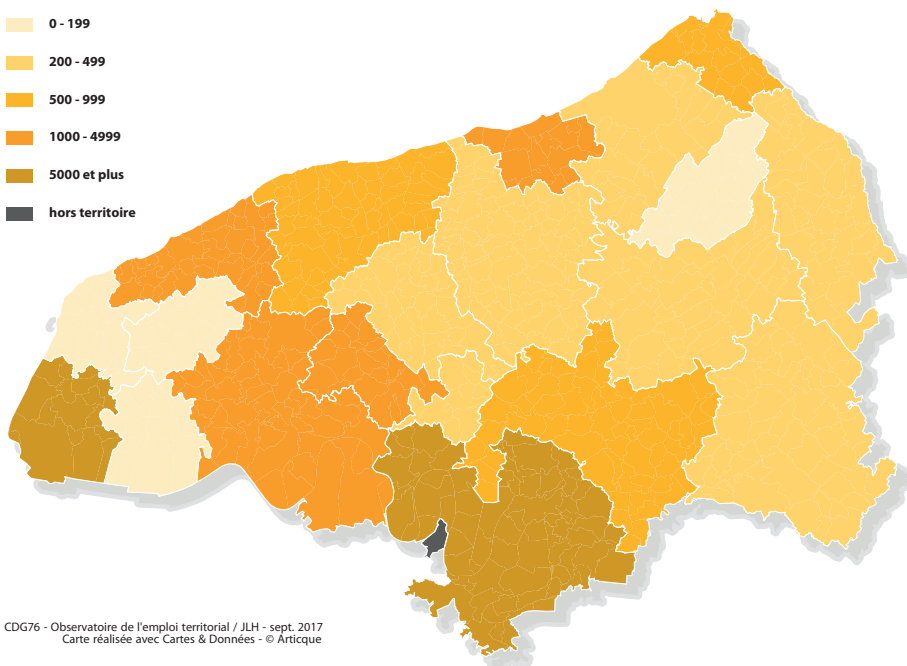
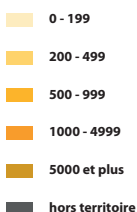
LES NOUVEAUX TERRITOIRES INTERCOMMUNAUX

DE SEINE-MARITIME ET LEUR SIÈGE AU 01 JUILLET 2017



DES EFFECTIFS CONCENTRÉS SUR QUELQUES TERRITOIRES

Effectifs territoriaux



Les effectifs se concentrent sur les territoires de la métropole de Rouen et de l'agglomération du Havre, qui comptabilisent chacun plus de 5000 agents territoriaux et regroupent 64 % de l'ensemble des effectifs, soit plus de 21 300 agents.

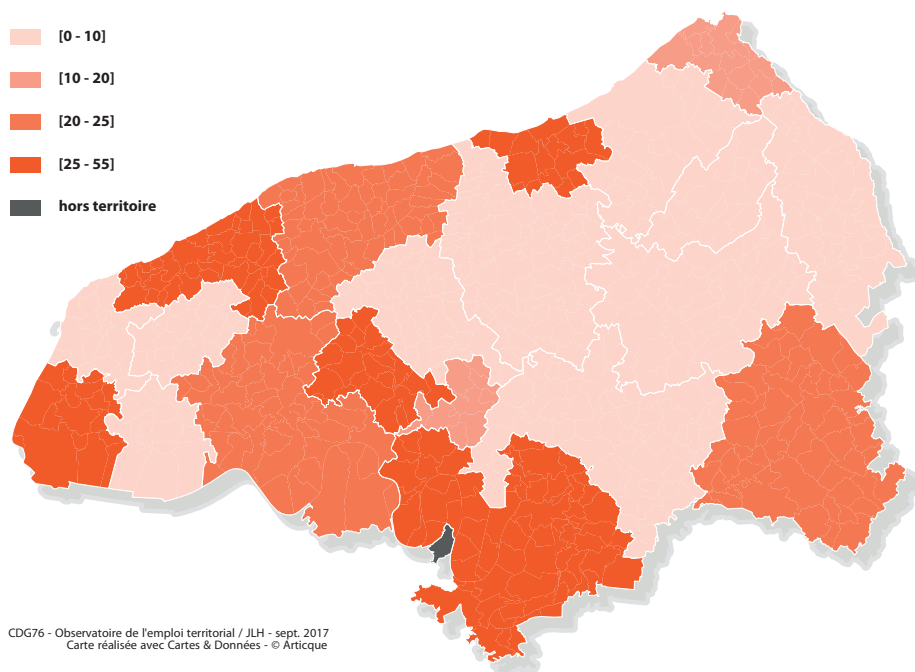
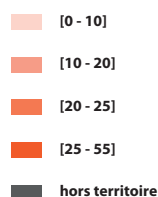
CDG76 - Observatoire de l'emploi territorial / JLH - sept. 2017
Carte réalisée avec Cartes & Données - © Artique

Le taux d'administration s'élève à 23 %, soit l'équivalent de 23 agents à temps plein pour 1000 habitants, avec des disparités selon les territoires intercommunaux. En effet, les territoires fortement urbanisés (région de Rouen, du Havre, de Fécamp, de Dieppe), avec des communautés d'agglomération ou métropole, et possédant le siège de structures importantes, telles que le Département et la Région (territoire de la métropole de Rouen), le SDIS (territoire de la CC de la région d'Yvetot), bénéficient d'un taux d'administration supérieur à la moyenne, voire élevé.

A contrario, les territoires ruraux affichent un taux d'administration plus faible (moins de 20 %), avec, semble-t-il, une fracture au niveau des territoires sans villes moyennes où le taux d'administration descend jusqu'à moins de 10 % (tout l'est de la Seine-Maritime, ainsi que le pourtour de la région du Havre).

UN TAUX D'ADMINISTRATION INÉGAL SELON LES TERRITOIRES INTERCOMMUNAUX

Taux d'administration



CDG76 - Observatoire de l'emploi territorial / JLH - sept. 2017
Carte réalisée avec Cartes & Données - © Artique

En 2015, La Seine-Maritime comptait 33 152 agents territoriaux recensés, soit 30 064 équivalents temps plein.

1127 collectivités et établissements territoriaux, dont 745 communes, sont présentes sur le territoire seinomarin. Le taux de retours des bilans sociaux 2015 s'élève à 66 %, permettant une photographie représentative de 92 % des effectifs territoriaux.

DÉMOGRAPHIE / PARITÉ

- Le vieillissement des agents se poursuit, quels que soient le statut et le sexe. En 2015, l'âge moyen des agents s'élève à 45 ans et 2 mois, contre 44 ans et 9 mois en 2013. 21 % des agents ont 55 ans et plus en 2015, contre 19 % en 2013.
- Le taux de féminisation reste stable, avec 60 %, mais progresse dans les emplois fonctionnels. Il varie selon le statut, les filières et les catégories hiérarchiques.

STATUT ET TEMPS DE TRAVAIL

- Parmi les agents sur emploi permanent, 7 sur 10 sont titulaires ; 72 % appartiennent à la catégorie C ; 84 % des agents sont à temps complet.
- Les agents se répartissent essentiellement dans 3 filières : la filière technique (52 % des agents), administrative (24 %) et la filière sanitaire/sociale (10 %). Les communes emploient les 2/3 des agents.

SANTÉ / PRÉVENTION

- L'absentéisme augmente. Le taux d'absentéisme est passé de 9.34 en 2013 à 9.86 en 2015 et les agents sont, en moyenne, absents 27.6 jours en 2015, contre 26.2 jours en 2013. 9 journées d'absence sur 10 sont dues à des raisons de santé, avec comme premier motif la maladie ordinaire.
- Le taux d'emploi des agents en situation de handicap ne cesse d'augmenter depuis 2007 et approche les 5.90 %, légèrement en deçà du taux légal, fixé à 6 %.

EMPLOI/FORMATION

- Les effectifs globaux sur emploi permanent ont baissé de 2.3 % (hors remplaçants), entre 2014 et 2015. Les arrivées ont porté essentiellement sur des recrutements directs. Les fins de contrats et les départs à la retraite concentrent les 2/3 des départs.
- 1119 offres d'emploi ont été diffusées en 2015, essentiellement dans les filières technique et administrative (61 % de l'ensemble). En volume, l'éducation/animation et les affaires générales restent les domaines les plus porteurs. Les communes sont les principaux recruteurs avec 53 % des offres diffusées par elles. Les bassins d'emploi de Rouen et du Havre concentrent 61 % des offres.

DIALOGUE SOCIAL ET RÉMUNÉRATION

- Le dialogue social est actif, comme le montre les 380 réunions des comités techniques organisées en 2015 dans l'ensemble des collectivités, ainsi que le nombre des réunions de CHSCT qui a augmenté de 74 % entre 2013 et 2015.
- En matière d'accompagnement social à l'emploi, la participation financière cumulée des employeurs territoriaux dépasse les 300 000 € en 2015 pour les contrats de prévoyance et de santé. Quel que soit le type de contrat, les agents de catégorie C sont les principaux bénéficiaires.
- 1 agent sur 5 possède un compte épargne temps, crédité de 16 jours en moyenne.
- Globalement, les charges de personnel représentent 1/3 du budget de fonctionnement, mais cette proportion varie selon les types de structures.
- 20 % de la rémunération globale des agents territoriaux correspond à des compléments (primes, NBI, heures supplémentaires). Ils sont plus importants chez les titulaires que chez les contractuels.

02

DÉMOGRAPHIE **ET PARITÉ**

“ 21 % DES AGENTS ONT 55 ANS ET PLUS. ”

■ LE VIEILLISSEMENT DES EFFECTIFS TERRITORIAUX SE POURSUIT

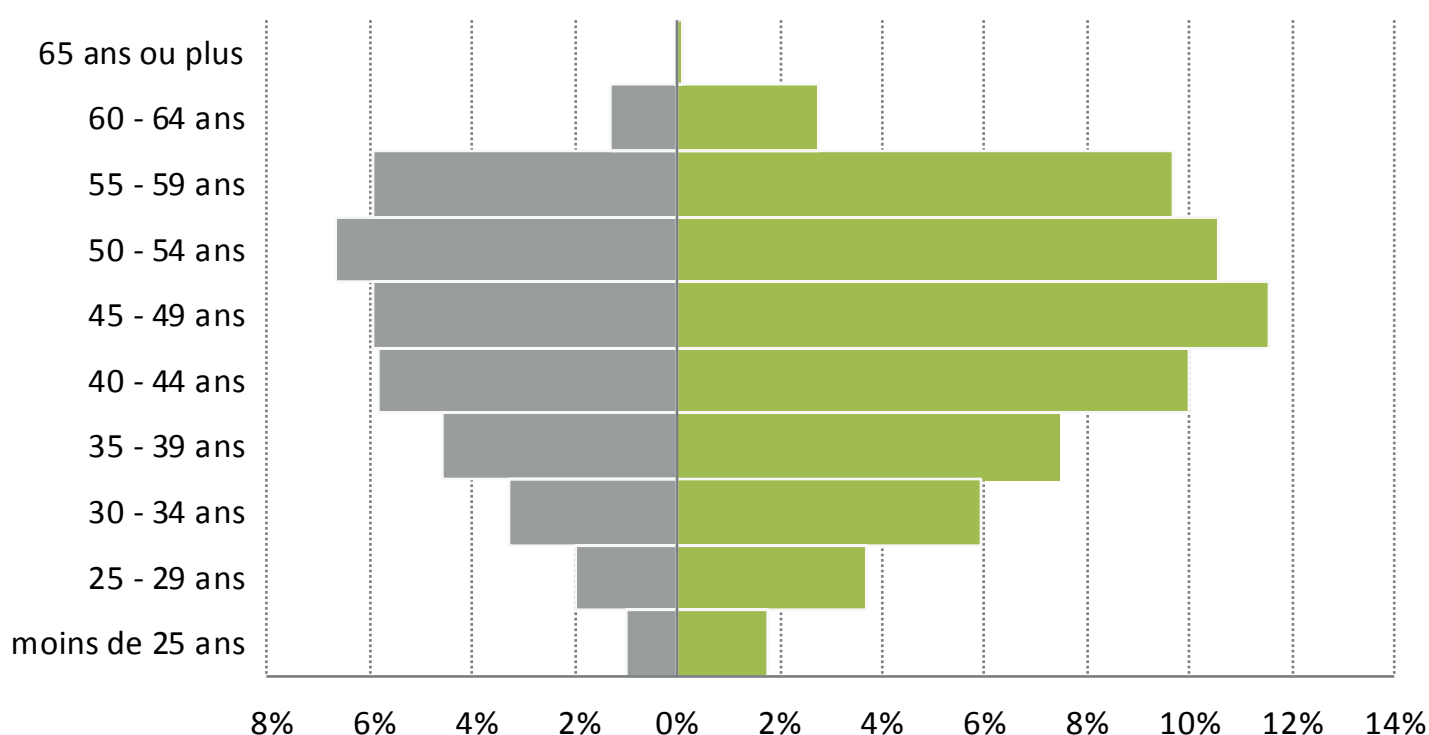
L'âge moyen des agents territoriaux a progressé de 5 mois entre 2013 et 2015 et s'élève à 45 ans et 2 mois, contre 44 ans et 9 mois. Cette progression de l'âge moyen se confirme d'année en année.

21 % des agents ont 55 ans et plus. Cette part ne cesse d'augmenter et dépasse pour la première fois, les 20 %. Le vieillissement global se vérifie également tant chez les hommes et les femmes. Avec un âge moyen identique de 45 ans et 2 mois, l'âge moyen des hommes a progressé de 6 mois par rapport à 2013, contre 5 mois chez les femmes. L'âge moyen est plus élevé chez les titulaires (46 ans 1 mois) que chez les contractuels (39 ans 8 mois). En conséquence, la part des agents de moins de 30 ans se tasse continuellement et atteint 8.6 % en 2015.

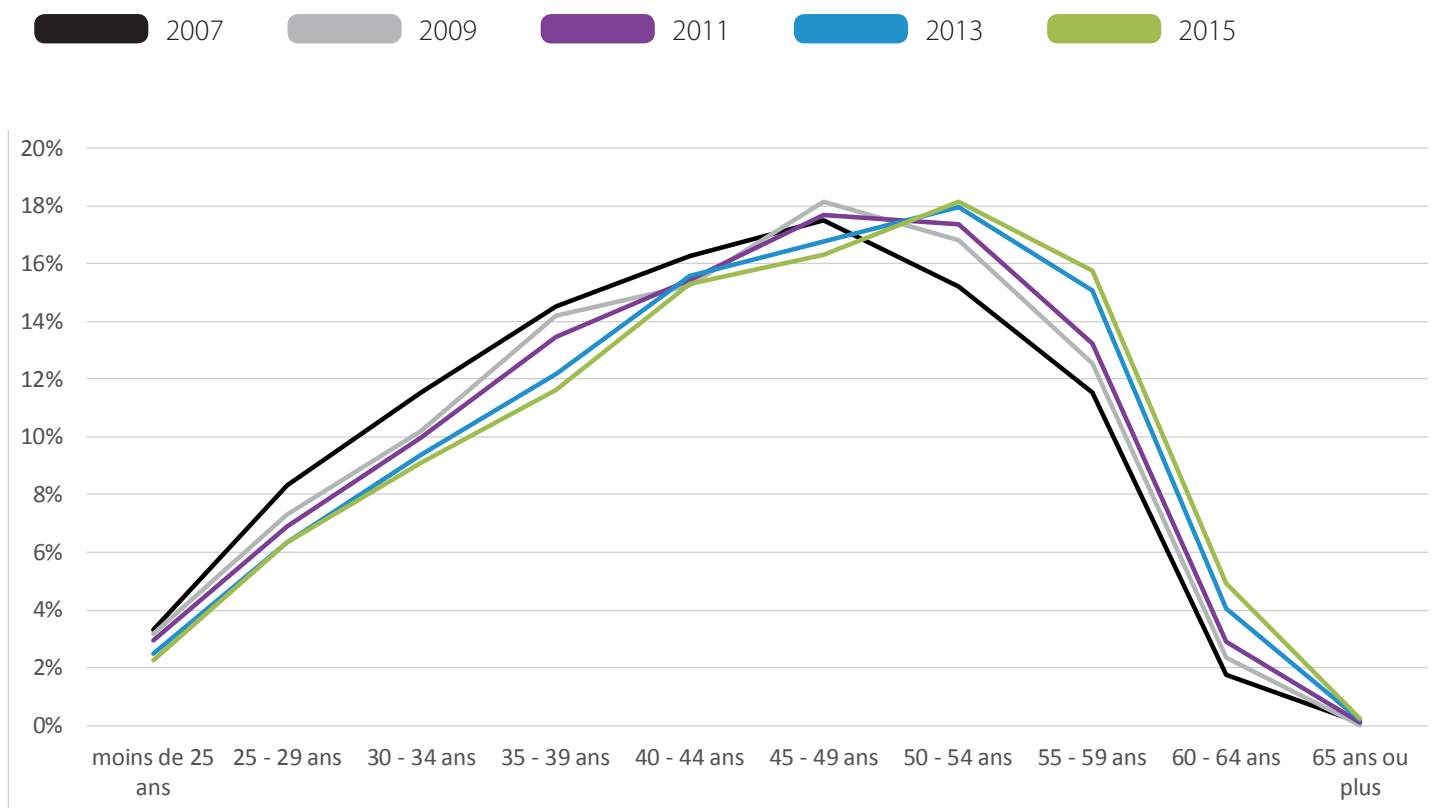
PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS SELON LEUR SEXE (2015)

FEMMES

HOMMES



ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES AGENTS PAR TRANCHE D'ÂGE



Le graphique ci-dessus montre une concentration des agents dans les tranches d'âge supérieures. Cette concentration s'accroît au fil des années et crée ainsi une forme de vague.

La réforme de la retraite de 2010 a, semble-t-il, contenu le volume des départs à la retraite des agents. Le vieillissement des agents territoriaux devrait se traduire par de nombreux départs à la retraite dans les prochaines années. Il devrait produire des effets notables en termes de renouvellement des effectifs, de nombre de jours d'absence dans le cadre de la longue maladie et de masse salariale.

“ **LE VIEILLISSEMENT DES AGENTS TERRITORIAUX DEVRAIT SE TRADUIRE PAR DE NOMBREUX DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LES PROCHAINES ANNÉES.** ”

LES DISPARITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EXISTENT TOUJOURS MAIS S'ATTÉNUENT

Cette forte présence féminine dans les effectifs varie selon le statut, les filières et les catégories hiérarchiques.

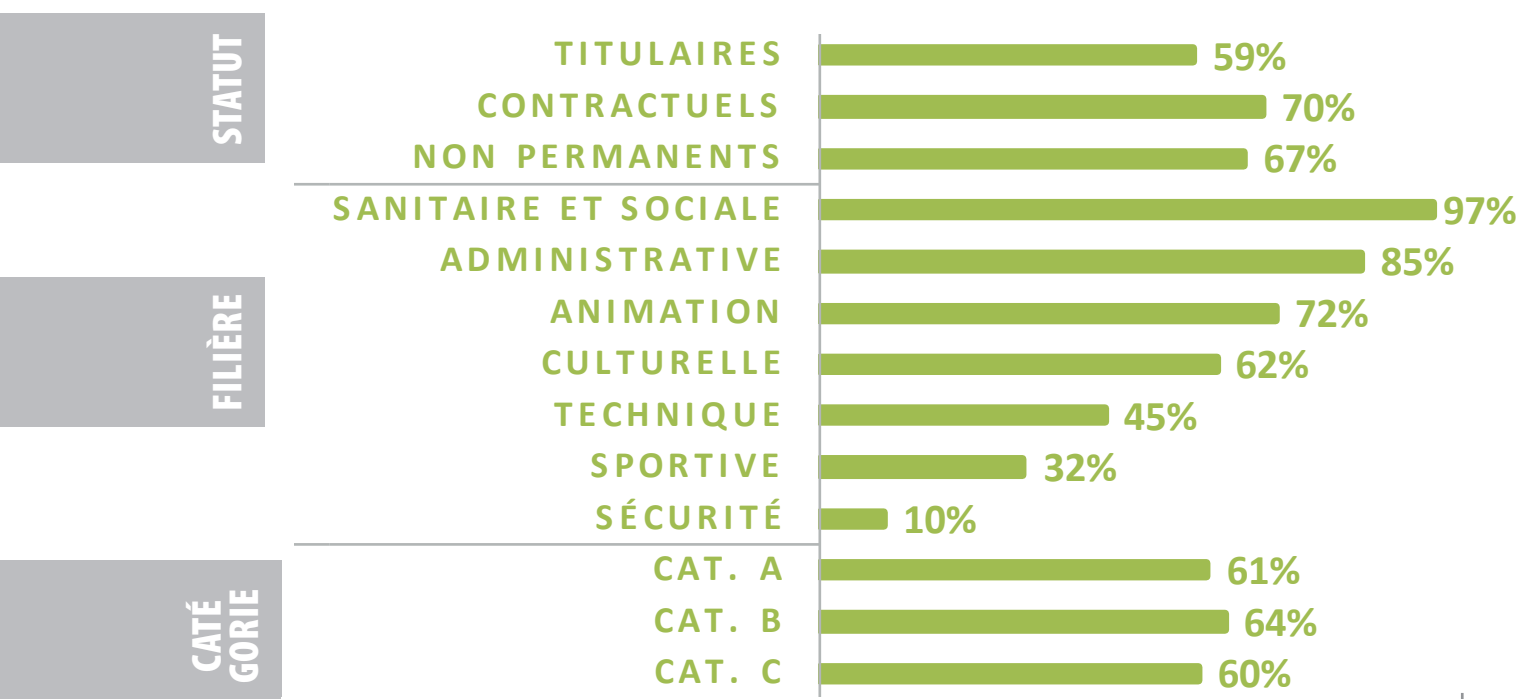
Ces disparités se traduisent d'abord dans le statut. Alors qu'elles représentent 70 % des effectifs contractuels, les femmes ne sont plus que 59 % chez les titulaires. Elles sont majoritaires chez les non permanents. Ces proportions restent globalement stables d'année en année.

La présence inégale des effectifs féminins au sein des filières marque également une disparité avec les hommes. En effet, la filière sanitaire/sociale est quasiment féminisée, avec un effectif à 97 % composé de femmes. Les filières administrative (85 %), animation (72 %) et culturelle (62 %) sont également fortement féminisées. Les postes liés à la petite enfance, à la santé et au social sont principalement occupés par des femmes.

Les femmes sont minoritaires dans les autres filières (technique, sportive, sécurité). Les métiers liés au secours, à l'incendie et à la sécurité restent encore peu féminisés.

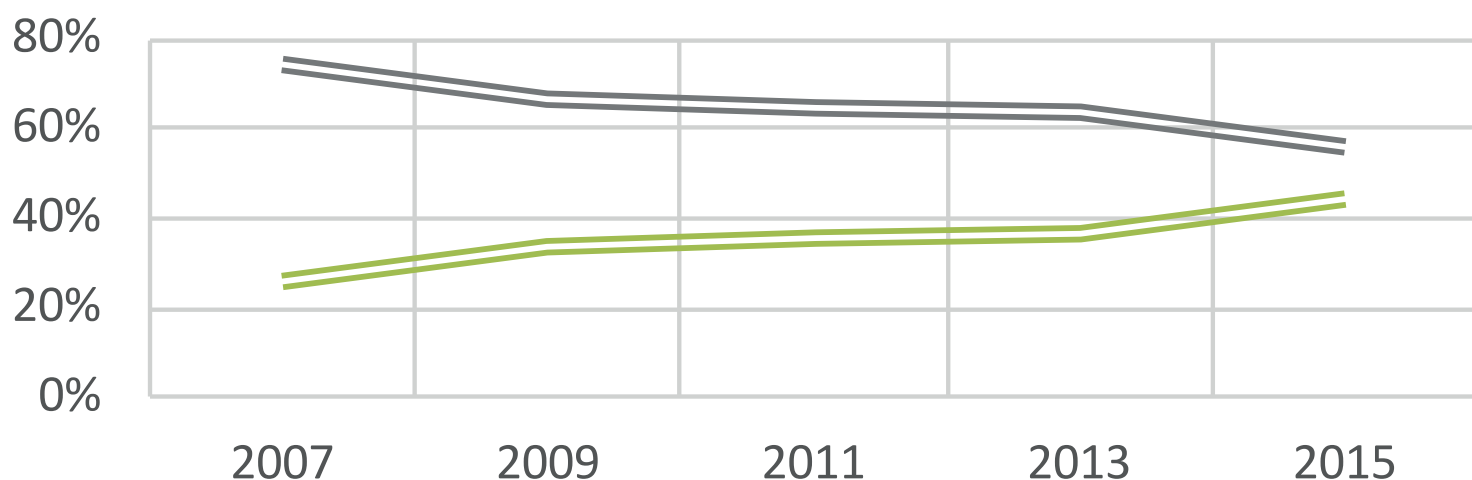


PROPORTION DES FEMMES SELON LE STATUT, LA FILIÈRE, LA CATÉGORIE (2015)



ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION

HOMMES / FEMMES SUR EMPLOI FONCTIONNEL



FEMMES

HOMMES

Quelle que soit la catégorie hiérarchique à laquelle elles appartiennent, les femmes y sont majoritaires.

En revanche, les emplois fonctionnels restent davantage occupés par des hommes (55 %, contre 45 %), malgré une tendance à un rapprochement, plus marqué en 2015.

“

**LES EMPLOIS
FONCTIONNELS
RESTENT DAVANTAGE
OCCUPÉS
PAR DES HOMMES.**

”

RÉPARTITION HOMMES / FEMMES SELON LEUR TEMPS DE TRAVAIL (2015)

TEMPS COMPLET

TEMPS NON COMPLET

FEMMES



HOMMES

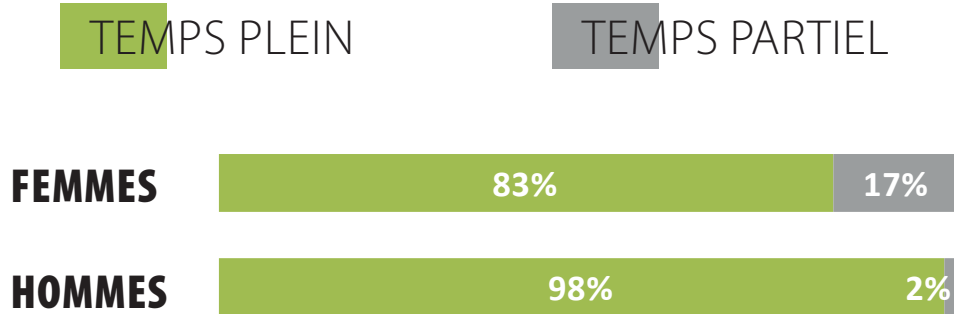


Les femmes occupent davantage de postes à temps non complet que les hommes.

En 2015, elles sont en effet 22 % à être à temps non complet, même si cette proportion ne cesse de baisser depuis 2007.

Certains métiers, fortement féminisés (secrétaire de mairie, ATSEM, agent de propreté des locaux) s'exercent à temps non complet et principalement en milieu rural.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL (2015)



Chez les agents à temps plein, les femmes ont davantage recours au temps partiel que les hommes. Elles sont en effet 17 % à être à temps partiel, contre 2 % chez les hommes.

POUR ALLER PLUS LOIN

Même si les disparités entre hommes et femmes tendent à s'estomper, celles-ci restent néanmoins structurelles. Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique territoriale.

De fait, certains indicateurs (statut, catégorie hiérarchique) marquent cette forte présence. Tant que certains métiers seront exercés majoritairement par des femmes, leur présence dans certaines filières, ainsi que leur répartition selon le temps de travail seront parfois déséquilibrées.

On note une augmentation des effectifs féminins dans les domaines liés à la sécurité et aux secours. A l'inverse, des effectifs masculins apparaissent et deviennent plus importants dans le social et la petite enfance. En termes d'encadrement supérieur, les femmes positionnées sur emplois fonctionnels, voire en tant que collaborateurs de cabinet, tendent à être plus nombreuses.

Ces évolutions ne doivent pas masquer toutefois une certaine forme de précarité qui touchent essentiellement les femmes. En effet, en proportion, les agents féminins sont plus nombreux à être à temps non complet. Elles sont majoritaires chez les contractuels et parmi les agents de catégorie C, ce qui induit une rémunération correspondante à cette situation.

Ces indicateurs constituent des facteurs de précarité, qu'on retrouve parfois à travers une pension de retraite peu valorisée.



“

MALGRÉ QUELQUES
AVANCÉES, UNE
CERTAINE FORME DE
**PRÉCARITÉ TOUCHE LES
FEMMES.**

”

03

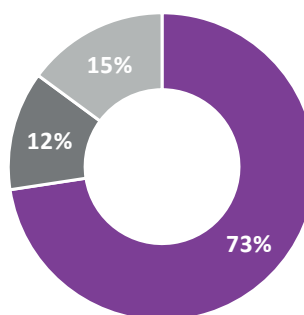
STATUT & **TEMPS DE TRAVAIL**

LES EFFECTIFS CONTRACTUELS RESTENT TOUJOURS IMPORTANTS

En 2015, les agents titulaires représentent 73 % des effectifs territoriaux. Avec 27 %, la part des agents contractuels connaît une légère augmentation, dont 15 % sont des agents sur emploi non permanent. Ceux-ci sont plus nombreux (+11 %) et porte l'augmentation générale des contractuels puisque le nombre de contractuels sur emploi permanent a baissé de son côté. Quant aux agents titulaires, leur nombre a stagné entre 2013 et 2015.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR STATUT (2015)

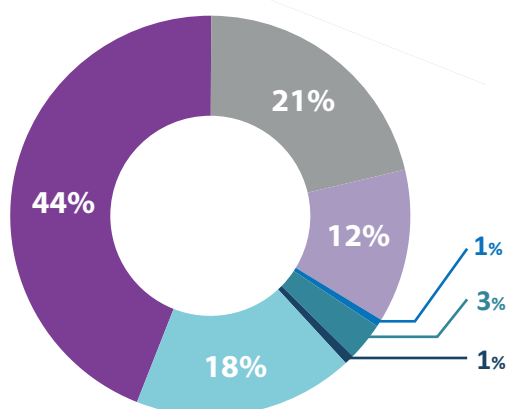
TITULAIRES
CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT
CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT



LES CONTRATS AIDÉS SONT PLUS NOMBREUX

RÉPARTITION DES AGENTS SUR EMPLOI NON PERMANENT PAR TYPE D'EMPLOI (2015)

Les effectifs sur emploi non permanent ont augmenté entre 2013 et 2015 et s'élèvent à 5810 agents recensés. Cette augmentation est portée notamment par les contrats aidés (+18 %), les contrats saisonniers et occasionnels (+12 %). Avec 44 % des emplois non permanents, ces derniers représentent toujours le contingent le plus important. Les contrats aidés pèsent 21 % et représentent le 2e volume des emplois non permanents depuis 2013, avec le recrutement de nombreux emplois d'avenir qui se vérifie encore en 2015. Le nombre d'apprentis baisse depuis 2009 et atteint à peine 3 % des effectifs non permanents.



EMPLOI SAISONNIERS OU OCCASIONNELS

CONTRATS AIDÉS (CAE, CUI, EMPLOI D'AVENIR...)

RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES ET AUTRES CAS

ASSISTANTS MATERNELS, ASSISTANT ET ACCUEILLANT FAMILIAUX

APPRENTIS

COLLABORATEURS DE CABINET

PERSONNELS CDG MIS À DISPOSITION

L'APPRENTISSAGE



UN CONTEXTE PLUS FAVORABLE

Faisant suite au rapport RICHARD de mai 2015 relative à la réforme de l'apprentissage, la loi « travail » du 8 août 2016 a introduit des nouveautés ayant pour objectif le recrutement plus nombreux d'apprentis. La fonction publique a vu le nombre d'apprentis augmenter de 23 % entre 2015 et 2016 pour s'élever à 13 148, dont 6954 dans la fonction publique territoriale, soit +7 %. En Seine-Maritime, 179 apprentis ont été recensés en 2015. Ce nombre devrait donc s'accroître également en 2016.

LE DISPOSITIF

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance effectué dans le cadre d'un contrat de travail. L'apprenti(e) est alternativement dans la collectivité sous la conduite d'un maître d'apprentissage et dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage (Université, École d'Ingénieurs, Lycée), avec des formateurs. Le savoir professionnel acquis dans la collectivité d'accueil est complété par des cours de formation générale et technologique en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Cette formation s'adresse à des personnes de 16 ans à 25 ans révolus, assortie de dérogations. Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, écrit, conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur, auquel s'appliquent la plupart des dispositions du code du travail (article L. 6211-1 du Code du travail). Le contrat d'apprentissage est à durée déterminée, durée qui doit être au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. En principe, la durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans.

Source : les nouveaux apprentis dans la FP en 2016, DGAFP, stats rapides – juin 2017

“

AU NIVEAU
NATIONAL, LA
FONCTION PUBLIQUE
A VU LE NOMBRE
D'APPRENTIS
**AUGMENTER DE 23 %
ENTRE 2015 ET 2016
POUR S'ÉLEVER À 13 148,**
DONT 6954 DANS LA
FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE, SOIT
+7 %.

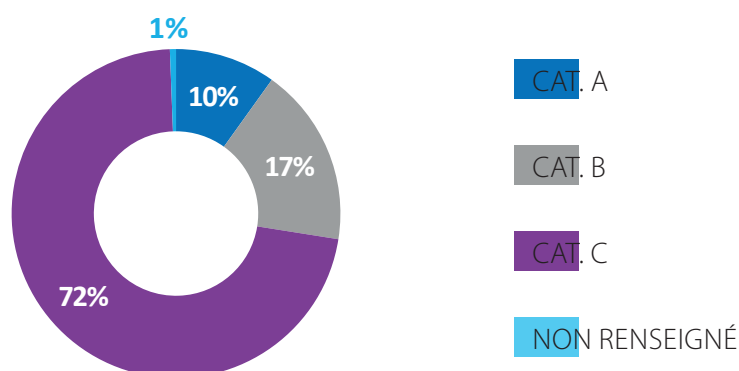
”

LA PART DES AGENTS D'ENCADREMENT PROGRESSE

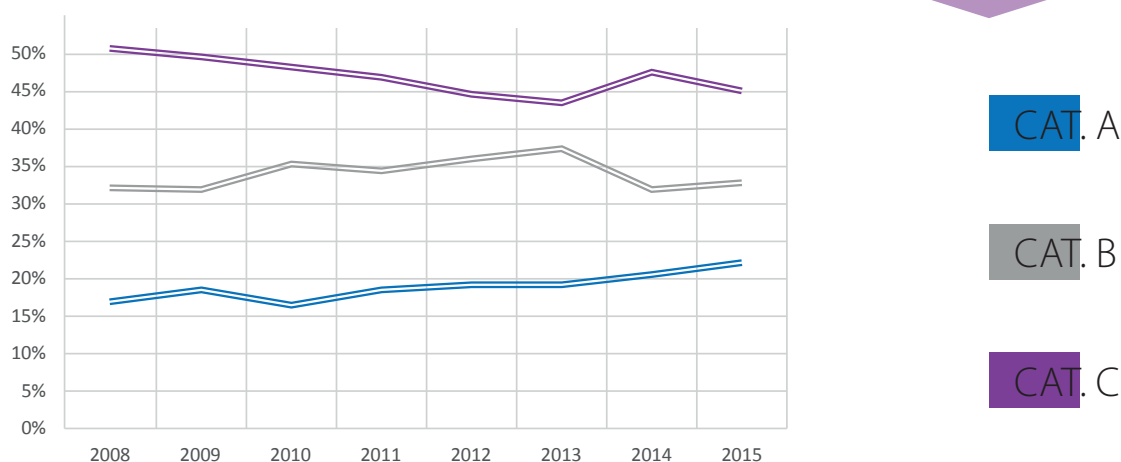
Les agents de catégorie A et B représentent 27 % des effectifs et cette part progresse de 2.2 points entre 2013 et 2015. 7 agents sur 10 sont de catégorie C.

Néanmoins, cette répartition varie selon les statuts. En effet, le poids des agents de catégorie A est plus important chez les contractuels (14.5 %) que chez les titulaires (9 %), ce qui pèse sur les agents de catégorie C : ils sont 68 % chez les contractuels, contre 73 % chez les titulaires. La part des agents de catégorie B est similaire.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE (2015)



ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



Après une baisse continue entre 2008 et 2013, la part des offres d'emploi sur des postes de catégorie C s'est accrue en 2014 pour se tasser en 2015. Elles restent cependant les plus importantes, avec 45 % de l'ensemble. Cette augmentation en 2014 est due notamment aux nombreux recrutements consécutifs à la mise en place de la réforme des rythmes scolaires.

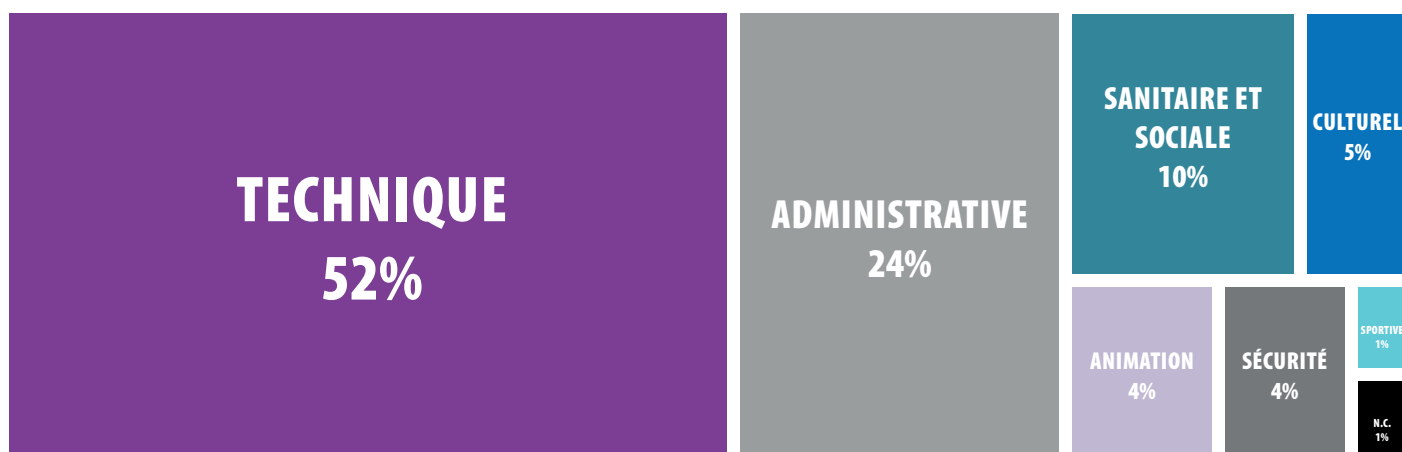
Cette croissance des offres de catégorie C puis cette contraction s'est produite au détriment puis au profit des offres sur des postes de catégorie B qui pèsent 33 % en 2015. Les offres de catégorie A gagnent du terrain et atteignent les 22 %.

UNE FILIÈRE TECHNIQUE PRÉPONDÉRANTE

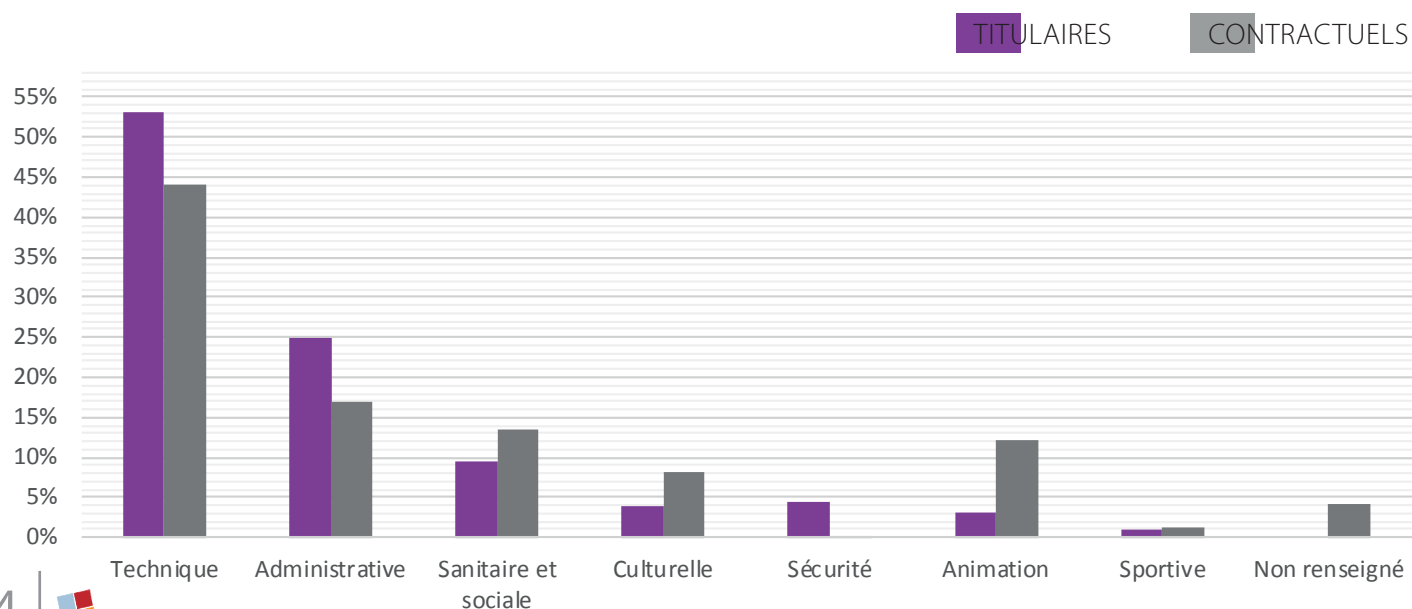
$\frac{3}{4}$ des effectifs appartiennent à la filière technique et administrative (respectivement, 52 % et 24 %). La filière sanitaire/sociale reste importante avec 10 % des effectifs. Elle est suivie des filières culturelle (5 %), animation et sécurité (4 %). La filière sportive reste marginale (1 %).

Cette répartition des effectifs au sein des filières reste stable au fil des années.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE (2015)



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET PAR STATUT (2015)

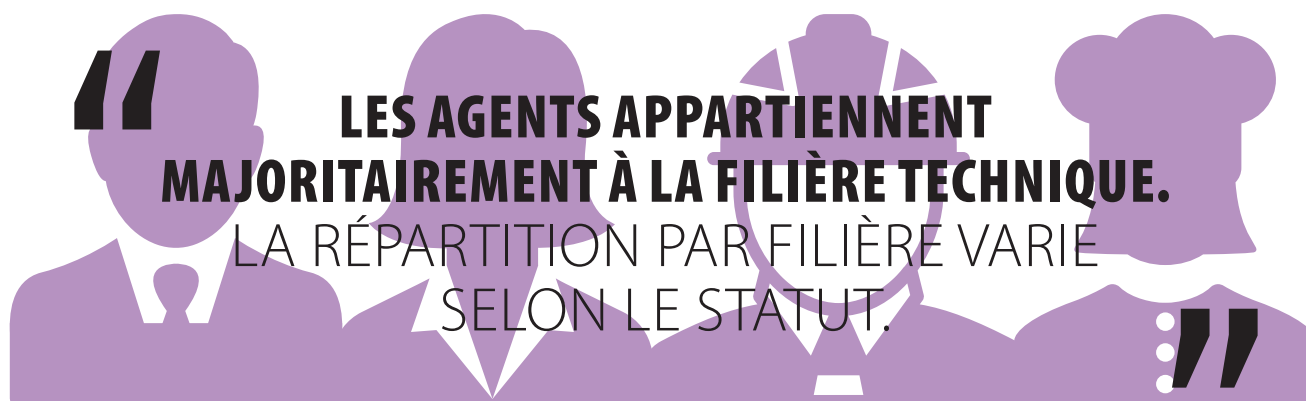


La répartition des effectifs varie selon le statut. Alors que la filière technique est majoritaire chez les titulaires (53 %), elle reste la plus importante chez les contractuels (44 %).

La filière sécurité, exclusivement réservée aux titulaires, représente 5 % des effectifs titulaires.

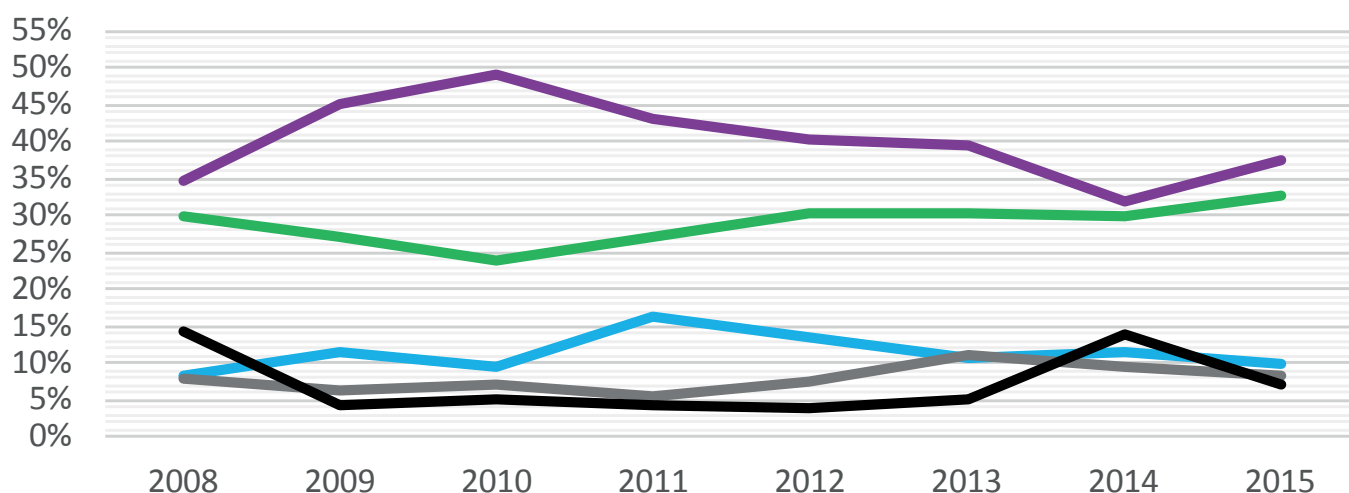
A contrario, les filières sanitaire/sociale (14 %), animation (12 %), culturelle (8 %) sont davantage représentées chez les contractuels.

Avec globalement 1 % des effectifs, la filière sportive est peu représentée, quel que soit le statut de l'agent.



ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI DES PRINCIPALES FILIÈRES

— TECHNIQUE — ADMINISTRATIVE — SANITAIRE ET SOCIALE
— CULTURELLE — ANIMATION



Après une baisse significative en 2014 (- 17 %), les offres d'emploi dans la filière technique retrouvent un regain en 2015 et atteignent 38 %.

Le nombre d'offres dans la filière administrative progresse entre 2014 et 2015 (+ 13 %) et représente 33 % de l'ensemble. Suite à la fin de la mise en place de la réforme des rythmes scolaires, les offres dans la filière animation reculent (- 49 %) et retrouvent le niveau de 2013 (7 %).

Les offres d'emplois dans la filière sanitaire/sociale se stabilisent autour de 10 %. Après une augmentation jusqu'en 2013, les offres dans la filière culturelle baissent et représentent 8 %. Bien qu'en augmentation, les offres dans les filières sécurité et sportive représentent 2 % environ de l'emploi, avec une vingtaine d'offres.

PRÈS DE LA MOITIÉ DES AGENTS FONT PARTIE D'UN CADRE D'EMPLOIS DE CATÉGORIE C DE LA FILIÈRE TECHNIQUE

Les cadres d'emplois des filières technique et administrative sont bien représentées. Ainsi, le cadre d'emplois des adjoints techniques est le plus important, avec 1/3 des effectifs, soit près de 11 000 agents.

Les collèges et les lycées emploient de nombreux personnels techniques. On trouve 4700 agents appartenant aux cadres d'emplois d'adjoints techniques des établissements d'enseignement (9.5 %) ou des agents de maîtrise (4 %).

Parmi les agents de la filière administrative, avec 12 % des effectifs, le cadre d'emplois des adjoints administratifs arrive en deuxième position. Les cadres d'emplois des rédacteurs (7 %) et des attachés (4.5 %) sont également importants.

Bien que représentant 12 % des effectifs, la filière animation emploie plus de 1100 agents appartenant au cadre d'emplois des adjoints d'animation (3.5 %).

Les filières culturelle, sanitaire/sociale, sécurité, sportive, possèdent de nombreux cadres d'emplois qui emploient moins de 1000 agents chacun.

PRINCIPAUX CADRES D'EMPLOIS	POIDS	EFFECTIFS
ADJOINTS TECHNIQUES	32,7%	10 856
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	12,1%	3 998
ADJOINTS TECHNIQUES DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	9,5%	3 163
RÉDACTEURS	7,0%	2 311
ATTACHÉS	4,5%	1 486
AGENTS DE MAÎTRISE	4,4%	1 466
ADJOINTS D'ANIMATION	3,5%	1 170
TECHNICIENS	2,9%	976

**AVEC 1/3 DES EFFECTIFS,
SOIT PRÈS DE 11 000
AGENTS, LE CADRE
D'EMPLOIS DES
ADJOINTS TECHNIQUES
EST LE PLUS
IMPORTANT.**

LES AGENTS TRAVAILLENT DE PLUS EN PLUS À TEMPS COMPLET

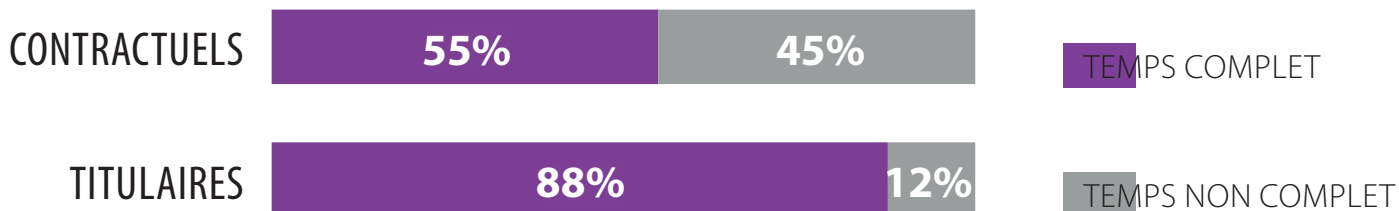
“ LES TITULAIRES TRAVAILLENT DAVANTAGE À TEMPS COMPLET QUE LES CONTRACTUELS ”

La part des effectifs à temps non complet est en baisse continue : elle est passée de 18 % à 16 % entre 2007 et 2015.

Les titulaires travaillent davantage à temps complet (88 %) que les contractuels (55 %). Ces derniers sont de plus en plus nombreux à occuper des postes à temps non complet. En 2015, ils sont 45 %, contre 42 % en 2007.

Parmi les titulaires à temps non complet, les 2/3 travaillent moins de 28 heures par semaine, même si cette tendance est à la baisse.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TEMPS DE TRAVAIL (2015)

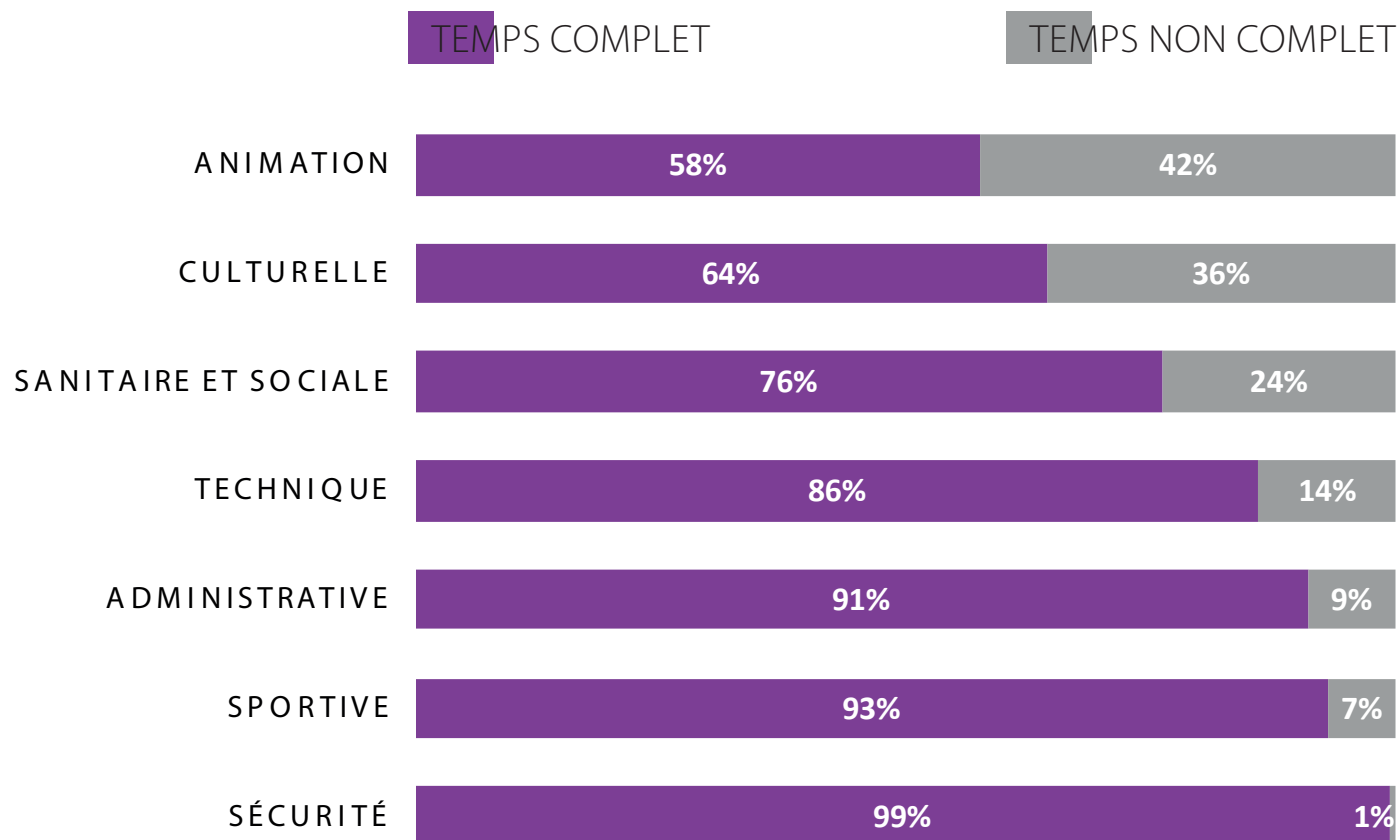


RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET PAR TEMPS DE TRAVAIL (2015)

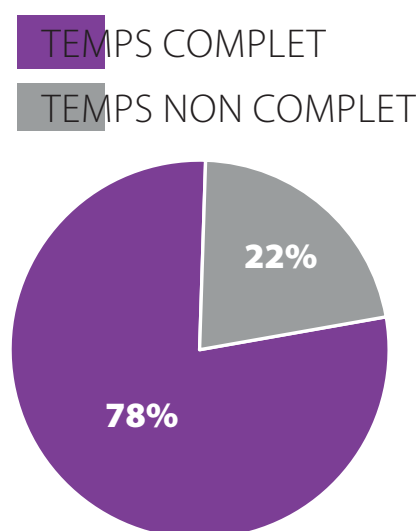
Le temps de travail des agents varie selon les filières. Exceptée la filière sécurité où les agents sont presque exclusivement à temps complet, les agents des filières sportive (7 %) et administrative (9 %), voire technique (14 %), sont relativement peu concernés par le temps non complet.

En revanche, la proportion d'agents à temps non complet est plus importante au sein des filières sanitaire/sociale (24 %), culturelle (36 %).

La filière animation présente la part la plus importante d'agents à temps non complet (42 %), part qui a progressé de 10 points depuis 2011, cette situation étant vraisemblablement due aux recrutements significatifs d'agents dans le contexte de la réforme du rythme scolaire.



RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI PAR TEMPS DE TRAVAIL (2015)



Globalement, la répartition des offres d'emploi selon le temps de travail reste stable depuis 2008, excepté en 2014 où les offres à temps non complet ont été plus nombreux (+30 %) pour répondre à la demande d'animateurs éducatifs accompagnement périscolaires, suite à la réforme des rythmes scolaires.

3/4 des offres d'emploi sont sur des postes à temps complet.

En 2015, les postes à temps non complet sont les plus nombreux dans les communes de moins de 2000 habitants (64 % des offres), les communautés de communes (42 %) et les syndicats intercommunaux (40 %).

Elles sont inexistantes au sein de la Région et au SDIS (0 %), marginales dans les communautés d'agglomération/métropole (2 %).

GLOBALEMENT, LA RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI SELON LE TEMPS DE TRAVAIL **RESTE STABLE DEPUIS 2008.**

LA PART DES AGENTS À TEMPS PARTIEL EST VARIABLE SELON LE STATUT

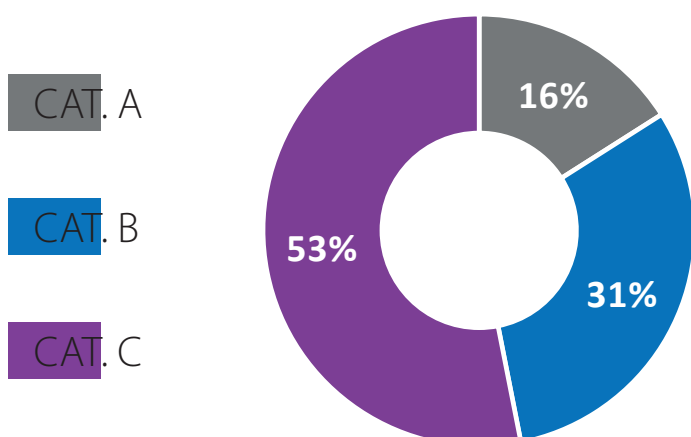
1 agent sur 10 est à temps partiel.

Cette proportion varie selon le statut. Ils sont 11 % chez les titulaires à être à temps partiel, contre 6 % chez les contractuels.

Parmi les agents à temps partiel, la majorité sont de catégorie C (53 %). 31 % sont de catégorie B et 16 % de catégorie A.

Rapporté aux effectifs, 6 % des agents de catégorie C sont à temps partiel, contre 14 % chez les agents de catégorie B et 13 % chez les agents de catégorie A.

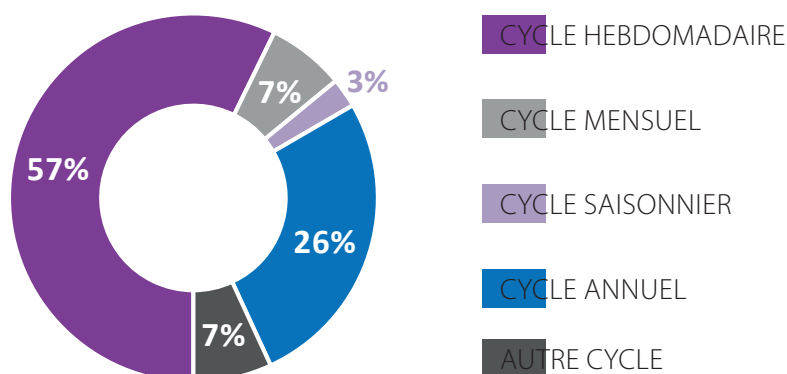
“ 1 AGENT SUR 10 EST À TEMPS PARTIEL. ”



RÉPARTITION DES EFFECTIFS À TEMPS PARTIEL PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE (2015)

PARMI LES AGENTS À TEMPS COMPLET, 1/4 SONT ANNUALISÉS.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS À TEMPS COMPLET PAR CYCLE DE TRAVAIL (2015)



La majorité des agents à temps complet ont un cycle de travail hebdomadaire. Un quart des effectifs est annualisé. Les cycles mensuels, les autres cycles (7 % chacun) et le cycle saisonnier (3 %) complètent la répartition des agents.

19 % des agents à temps complet ont au moins une contrainte particulière. Parmi eux, 40 % travaillent en horaires décalés, 19 % travaillent de nuit et 41 % travaillent le week-end. Certains peuvent cumuler plusieurs de ces contraintes.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

565 000 heures supplémentaires et complémentaires rémunérées ont été effectuées en 2015, soit 17 heures en moyenne par agent. Elles ont été réalisées essentiellement par les agents de la filière technique (65 %), avec en moyenne 21 heures supplémentaires.

Les agents de la filière administrative ont effectué en moyenne 10,5 heures supplémentaires, soit 15 % de l'ensemble.

La mise en place de la réforme des rythmes scolaires s'est traduite par une augmentation des heures supplémentaires chez les agents de la filière animation. En effet, ce sont eux qui font le plus d'heures supplémentaires en moyenne (26 heures), ce qui représente 7 % de l'ensemble des heures supplémentaires.

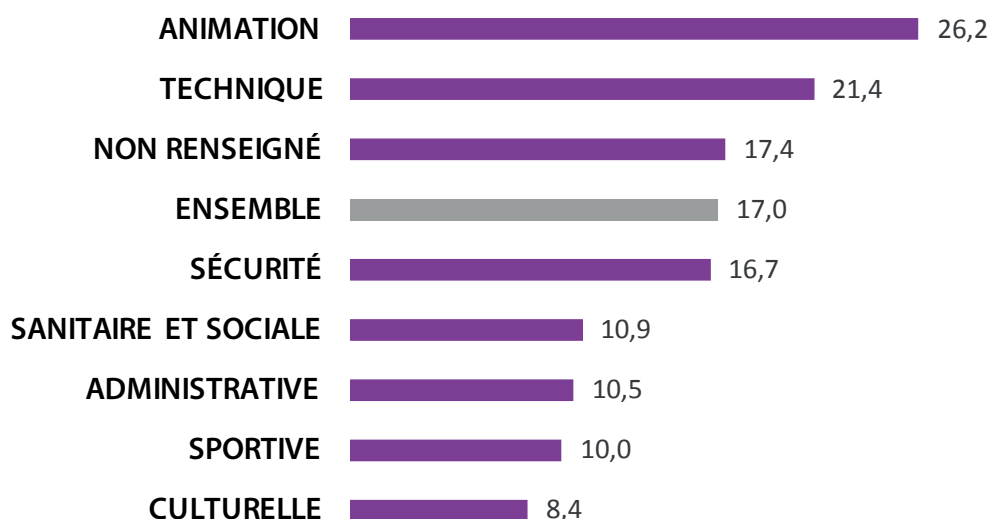
A l'image de l'ensemble des agents, les agents de la filière sécurité ont effectué 16,7 heures supplémentaires en moyenne. Le contexte actuel avec une demande accrue en matière de sécurité devrait augmenter le volume d'heures supplémentaire des agents de cette filière, dont le poids s'élève en 2015 à 4 % de l'ensemble des heures supplémentaires effectuées.

Les agents des filières sanitaire/sociale, administrative et sportive ont réalisé en moyenne un peu plus de 10 heures supplémentaires au cours de l'année 2015. Le poids de leurs heures supplémentaires s'élève respectivement à 6 %, 15 %, 1 %.

Les agents de la filière culturelle sont ceux qui font le moins d'heures supplémentaires en moyenne, avec 8,4 heures par agent, soit 2 % de l'ensemble.

**17 HEURES
SUPPLÉMENTAIRES
ONT ÉTÉ
EFFECTUÉES,
EN MOYENNE
PAR AGENT,
EN 2015.**

NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES OU COMPLÉMENTAIRES MOYEN PAR AGENT SELON LA FILIÈRE (2015)



La multiplication des types de contrats, notamment des contrats aidés, laisse apparaître une forme de contractualisation de la fonction publique territoriale. En 2015, 27 % des agents sont des contractuels.

Cette contractualisation touche notamment la filière animation à travers le recrutement d'agents en secteur périscolaire. Elle entraîne également des disparités au niveau de temps de travail.

Les contractuels sont en effet majoritairement à temps non complet dans les filières animation, culturelle, sanitaire/sociale. Cette contractualisation concerne, en proportion, davantage les femmes que les hommes. 69 % des contractuels sont des femmes, alors qu'elles représentent 59 % des titulaires.

Avec une progression de 36 % du nombre de contrats aidés depuis 2007, cette tendance haussière devrait s'arrêter et même s'inverser dans les années à venir, avec la baisse des financements de l'État.

Les dispositifs de résorption de « l'emploi précaire » compensent en partie ce phénomène de contractualisation. Le dernier dispositif en date issu de la loi Sauvadet¹ a permis de titulariser 526 agents entre 2013 et 2015. Celui-ci a été reconduit jusqu'en 2018. Par ailleurs, 20 % des agents contractuels sont en CDI de droit public.

“

EN 2015, **27 %**
DES AGENTS SONT
CONTRACTUELS.

”



¹ Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique

04

SANTÉ / **PRÉVENTION**

L'AUGMENTATION DE L'ABSENTÉISME SE POURSUIT

Les indicateurs relatifs à l'absentéisme sont en constante augmentation depuis 2007, avec près de 9 journées d'absence sur 10 pour raison de santé².

Le nombre moyen de jours d'absence par agent atteint 27.6 jours en 2015, soit 1.4 jour de plus qu'en 2013.

Le taux d'absentéisme s'élève à 9.86, soit l'équivalent de près de 10 agents absents toute l'année sur 100 agents.

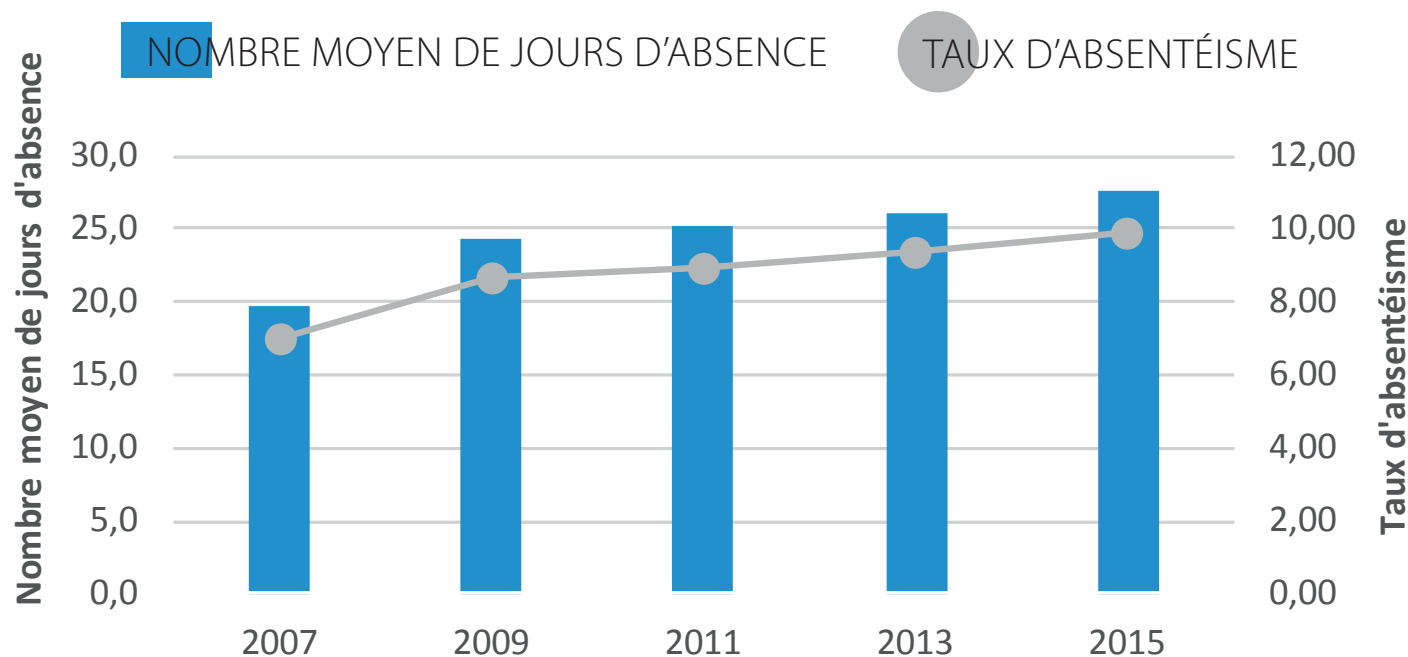
En ce qui concerne l'absentéisme pour raison de santé, le nombre moyen de jours d'absence est de 24.4 jours. Le taux d'absentéisme est de 8.70.

“

DE PRÈS DE
**10 AGENTS SUR 100
SONT ABSENTS
TOUTE L'ANNÉE.**

”

ÉVOLUTION DU TAUX D'ABSENTÉISME ET DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT



² Les absences pour raisons de santé comprennent les maladies ordinaires, les longues maladies, les maladies graves, les maladies de longue durée, les accidents de travail et les maladies professionnelles

L'ABSENTÉISME POUR RAISON DE SANTÉ CHEZ LES TITULAIRES ET LES CONTRACTUELS (2015)

L'absentéisme, notamment pour raison de santé, diffère selon le statut des agents. Globalement, l'absentéisme des titulaires pour raison de santé est 2.5 supérieure à celui des contractuels.

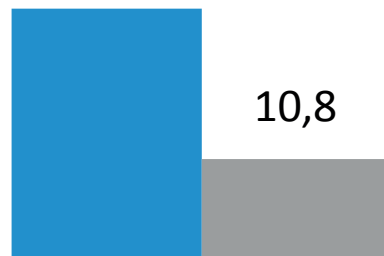
Les titulaires sont en effet absents plus longtemps en moyenne que les contractuels (26.7 jours contre 10.8 jours) et leur absence rapportée à l'année est supérieure, comme le montre le taux d'absentéisme (9.53 contre 3.86).

Les titulaires sont en moyenne plus âgés que les contractuels (46 ans et 1 mois, contre 39 ans et 8 mois) et semblent donc davantage sujets à un risque d'absence.

En effet, la part des journées d'absence pour longue maladie, maladie grave, maladie de longue durée évolue selon l'âge des agents. Cette part est de 51 % chez les agents de 60 ans et plus, contre 12 % chez les agents de moins de 30 ans.

A l'inverse, la part des absences pour maladie ordinaire est la plus importante chez cette tranche d'âge (77 %), alors qu'elle ne représente que 37 % chez les plus âgés.

26,7



NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE

9,53



TAUX D'ABSENTÉISME

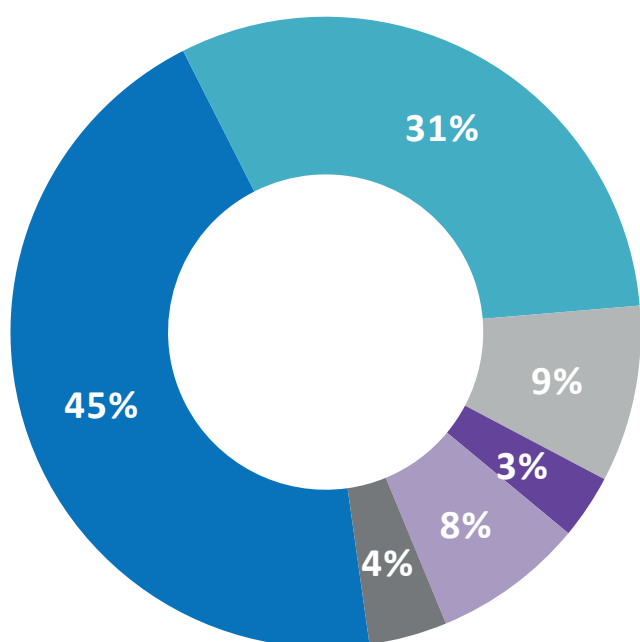
TITULAIRES

CONTRACTUELS

**LES TITULAIRES
SONT ABSENTS PLUS
LONGTEMPS EN
MOYENNE QUE LES
CONTRACTUELS.**

26.7 JOURS CONTRE 10.8 JOURS

RÉPARTITION DES JOURNÉES D'ABSENCE PAR MOTIF (2015)



MALADIE ORDINAIRE

LONGUE MALADIE, MALADIE GRAVE, MALADIE DE LONGUE DURÉE

ACCIDENT DE TRAVAIL (SERVICE ET TRAJET)

MALADIE PROFESSIONNELLE

MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION

AUTRE RAISON

Dans l'ensemble, la proportion des journées d'absence pour raison de santé reste stable depuis 2011 et se maintient aux alentours de 88 %.

La maladie ordinaire reste le premier motif (45 %), avec une augmentation de 3 points entre 2013 et 2015.

Les longues maladies, maladies grave et maladies de longue durée sont en légère baisse par rapport à 2013 et constituent le deuxième motif d'absence.

“

DANS L'ENSEMBLE,
**LA PROPORTION DES
JOURNÉES D'ABSENCE
POUR RAISON DE
SANTÉ RESTE STABLE
DEPUIS 2011.**

”



LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

La part des accidents de travail dans le volume des journées d'absence se stabilise autour des 9 %.

Les accidents de travail ont engendré 2.5 jours d'absences en moyenne, soit un taux d'absentéisme stable de 0.89.

90 % des accidents de travail sont des accidents de service, 10 % sont des accidents de trajet.

C'est dans la tranche des agents de moins de 30 ans où les accidents de travail touchent en proportion le plus d'effectifs. Parmi les absences pour raison de santé, les accidents de travail représentent 10 % des motifs d'absence chez les moins de 30 ans.

En revanche, chez les agents de 50 ans à 59 ans, la durée moyenne d'absence pour accident de travail est

la plus longue (52.6 jours, contre 21.4 chez les moins de 30 ans).

Les hommes sont davantage sujets à des accidents de travail que les femmes (56 % des cas contre 44 %).

78 % des accidents de travail touchent des agents de la filière technique, 8 % ceux des filières administrative et sanitaire/sociale, 7 % ceux de la filière sécurité.

“ **LES ACCIDENTS
DE TRAVAIL
ONT ENTRAÎNÉ
2.5 JOURS D'ABSENCE
EN MOYENNE
PAR AGENT.** ”



BILAN SOCIAL ET RASSCT*

Le bilan social avec le RASSCT et la Bourse de l'emploi constituent d'importantes sources de données alimentant les observatoires régionaux de l'emploi territorial.

Très sollicitées par de nombreuses enquêtes, les collectivités éprouvent parfois des difficultés à transmettre leurs fichiers : manque de moyen et de temps, impact des réformes, mise en place des évolutions législatives, actualités liées à la vie communale et intercommunale... et ce, malgré le soutien et l'assistance apportés par les Centres de Gestion.

Dès lors, afin de soulager les collectivités dans la réalisation du bilan social et du RASSCT, un rapprochement entre ces deux

enquêtes nationales a été réalisé.

En effet, un grand nombre d'indicateurs sont communs à ces deux enquêtes. L'année 2016 a vu, pour la première fois, leur lancement quasi-simultané, avec comme principe le pré-remplissage du RASSCT grâce au bilan social, afin d'éviter les doubles saisies.

Ce rapprochement va être poursuivi pour la prochaine campagne du Bilan social et du RASSCT en 2018. En effet, **le RASSCT sera intégré au bilan social**, dans une nouvelle application web.

*Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail

VIOLENCES PHYSIQUES

89 % des actes de violences physiques constatés proviennent des usagers. 38 % ont entraîné un arrêt de travail.

Les hommes sont plus touchés que les femmes (60 % contre 40 %).

“ 94 ACTES DE
VIOLENCES PHYSIQUES
À L'ENCONTRE
DES AGENTS ONT ÉTÉ
RECENSÉS EN 2015. ”

LES MALADIES PROFESSIONNELLES

“ LE NOMBRE DE
MALADIES
PROFESSIONNELLES
RECONNUES
EST EN HAUSSE
DEPUIS 2007. ”

182 agents ayant une maladie professionnelle reconnue ont été recensés en 2015, soit 0.5 % des effectifs totaux. Parmi eux, 97 % sont des titulaires, 79 % sont des femmes.

Les maladies professionnelles touchent essentiellement des agents de la filière technique (78 %), sanitaire/sociale (11 %) et administrative (8 %).

Elles ont engendré 165 jours d'absence en moyenne par agent en 2015.

LES DÉCISIONS D'INAPTITUDES

Le comité médical et la commission de réforme ont pris 2734 décisions d'inaptitudes en 2015, soit une augmentation de 43 %. Parmi ces décisions, les accords d'aménagement d'horaire ou de poste de travail représentent 74 % de l'ensemble.

105 inaptitudes définitives à son emploi et à tout emploi, ont été prises consécutivement à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme. 66 % de ces avis concernent des agents de la filière technique, 23 % de la filière administrative, 10 % de la

**LES DÉCISIONS
D'INAPTITUDES
PRONONCÉES SONT EN
FORTE AUGMENTATION
ET CONCERNENT
ESSENTIELLEMENT
DES ACCORDS
D'AMÉNAGEMENT
D'HORAIRE OU DE
POSTE DE TRAVAIL.**

filière sanitaire/sociale et 1 % de la filière sécurité.

90 retraites pour invalidité, 63 mises en disponibilité d'office, 25 licenciements pour inaptitude, toutes en augmentation, ont été décidés en 2015. Les allocations temporaires d'invalidité concernent les titulaires (99 % des cas) et essentiellement des hommes (55 % des cas).

Seules sont en baisse les décisions concernant les accords de temps partiel thérapeutique (377 décisions) et les reclassements effectués (39 décisions).

LA JOURNÉE DE LA **SANTÉ** ET DE LA **SÉCURITÉ**

Le Pôle Santé/Prévention du CDG 76 organise chaque année une journée dédiée à la santé et à la sécurité au travail. Cette journée permet aux acteurs de la prévention (élus, DGS, DRH, secrétaires de mairie et conseillers/assistants de prévention) à la fois de s'informer sur les réglementations en matière de santé au travail mais également d'échanger sur des pratiques et des initiatives notamment en matière de prévention.

En savoir plus :

<https://www.cdg76.fr/Le-CdG-76-Nos-manifestations-Journees-securite>



LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

1903 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)³ ont été recensés en 2015 en Seine-Maritime.

89 % des BOETH sont des titulaires, 6 % sont des contractuels et 5 % sont des non permanents.

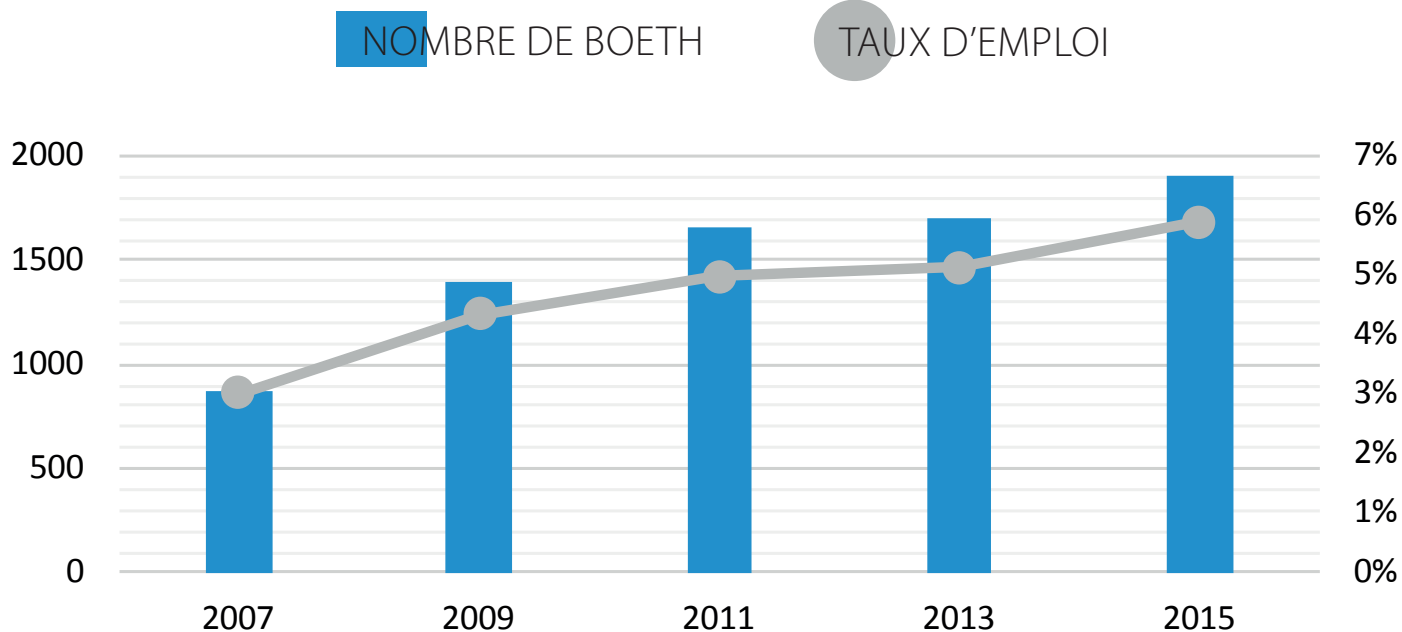
51 % des BOETH sont des femmes, contre 49 % des hommes.

La part des BOETH de catégorie A et B ne cesse d'augmenter depuis 2009 et s'élève respectivement à 3 % et à 9 %. Les BOETH de catégorie C représentent 88 % de l'ensemble des agents.

Le taux d'emploi progresse d'année en année et atteint les 5.90 % en 2015, s'approchant ainsi du taux légal de 6 %.

“ L'EMPLOI D'AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP **EST DE PLUS EN PLUS IMPORTANT, PERMETTANT DE S'APPROCHER DU TAUX LÉGAL DE 6 %.** ”

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE BOETH ET DU TAUX D'EMPLOI



³ Y compris les contractuels sur emploi non permanent

05

EMPLOI / **FORMATION**

LA BAISSÉ DES EFFECTIFS SUR EMPLOI PERMANENT SE CONFIRME

En 2015, moins d'arrivées (1770 cas) et moins de départs (2548 cas) ont été enregistrés, soit une baisse des effectifs de 2.3 %.

Le recul du taux de rotation (turn over) (6.36 %) indique une contraction de l'emploi territorial, comme l'indique la baisse du volume des mouvements de personnel.

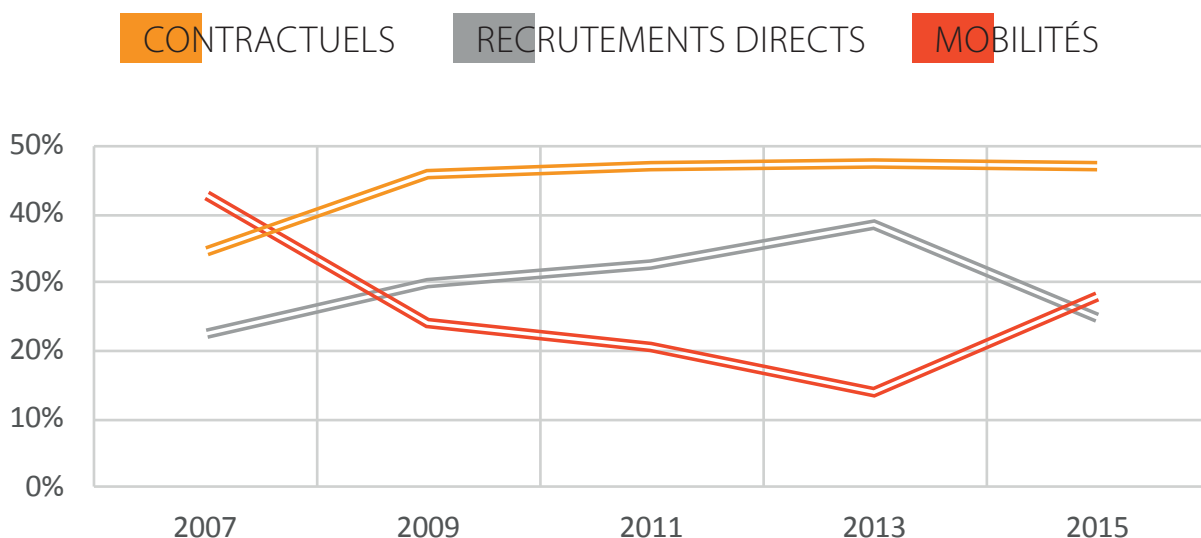
LES RECRUTEMENTS DIRECTS DIMINUENT

Après une augmentation constante entre 2007 et 2013, portée notamment par les titularisations de contractuels suite au dispositif de la loi Sauvadet du 12 mars 2012, les recrutements directs représentent ¼ des arrivées.

Les recrutements par voie de concours ont enregistré 105 cas en 2015, contre 139 en 2014.

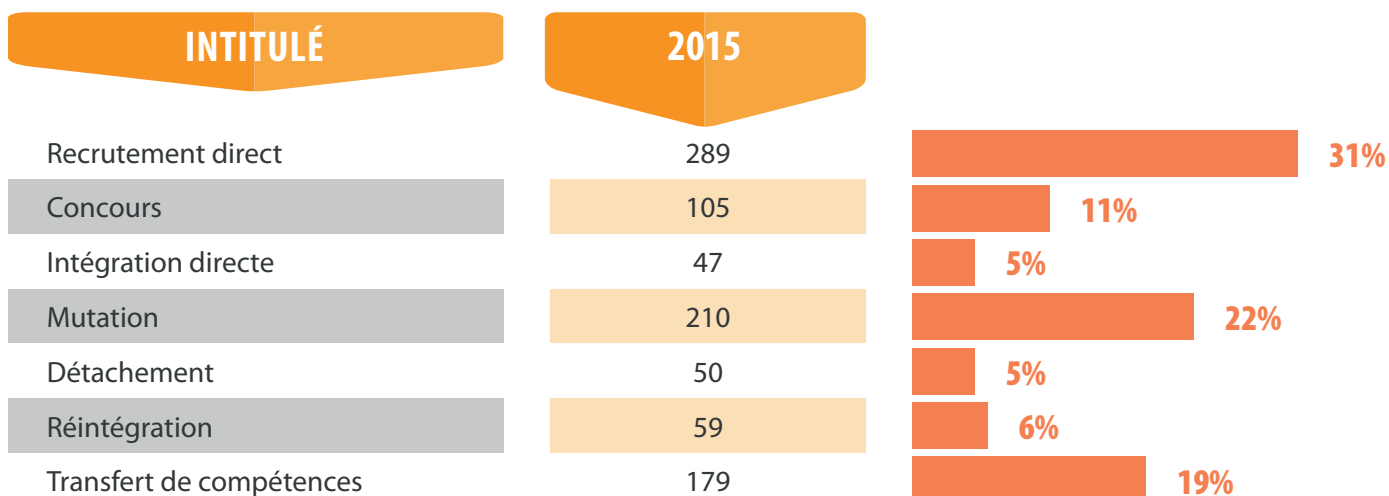
“ LES RECRUTEMENTS DE CONTRACTUELS RESTENT TOUJOURS IMPORTANTS : 47 % DES ARRIVÉES. ”

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES AGENTS PAR MODALITÉ



Les mobilités comprennent les promotions internes, mutations, détachements, réintégrations, transferts de compétences, autres cas.

RÉPARTITION DES ARRIVÉES DES TITULAIRES PAR MODALITÉ (2015)



Avec 28 % des arrivées d'agents, la part des mobilités a fortement augmenté et dépasse celle des recrutements directs, et ce pour la première fois depuis 2009.

Les mutations sont plus nombreuses (22 % des arrivées). Les transferts de compétences (19 % des arrivées) voient leur nombre fortement augmenté, suite notamment à la reprise de certaines compétences (urbanisme...) par les intercommunalités.

En 2015, les recrutements se sont effectués essentiellement dans la filière technique (39 %), administrative (25 %), sanitaire/ sociale et animation (12 %), cette dernière depuis la mise en place de la réforme des rythmes scolaires. 7 recrutements sur 10 se sont effectués sur des postes à temps complet.



PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION ISSU DE **LA LOI SAUVADET**

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prolonge de deux ans la durée d'application du dispositif de titularisation prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (dite loi Sauvadet), ainsi que les conditions d'éligibilité pour prétendre à ce dispositif. Le dispositif est prolongé jusqu'en 2018 et la date d'appréciation des conditions d'éligibilité est modifiée en conséquence, désormais fixée au 31 mars 2013.

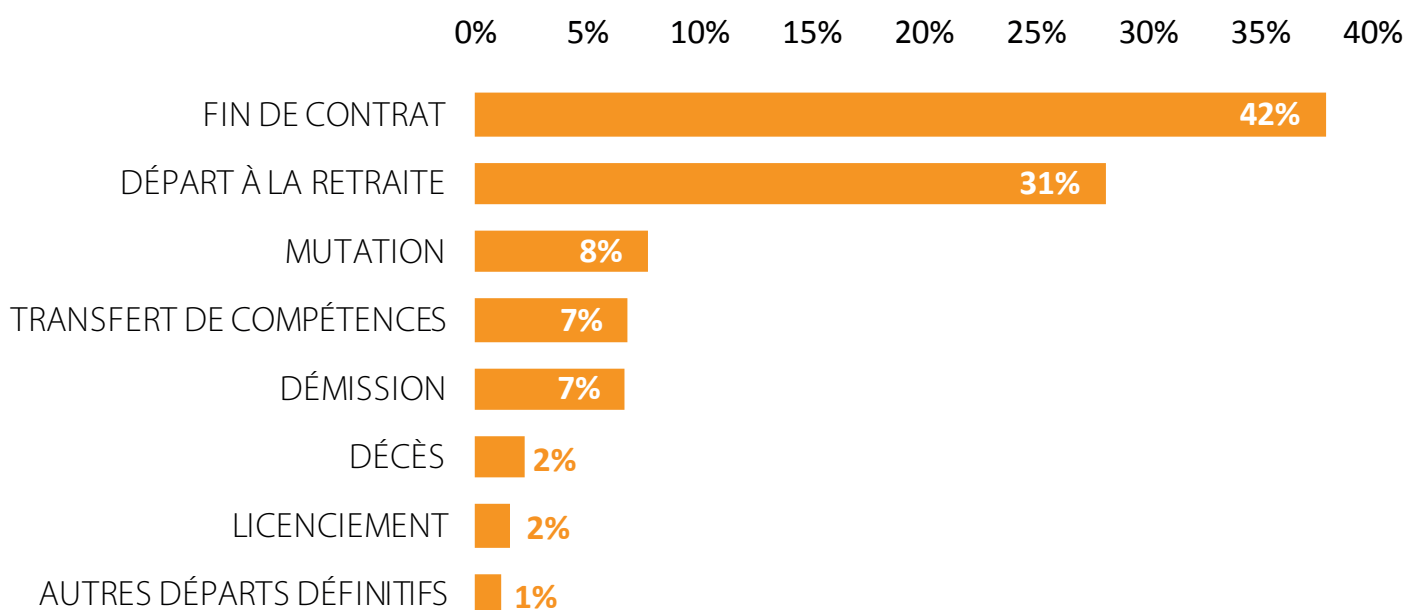
RAPPEL

Le dispositif de titularisation comporte les modes de recrutements professionnalisés suivants :

- les recrutements réservés sans concours pour l'accès à certains grades de la catégorie C (premier grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, ...),
- les sélections professionnelles qui nécessitent la mise en place de commissions d'évaluation professionnelle.

LES DÉPARTS DÉFINITIFS

RÉPARTITION DES DÉPARTS DÉFINITIFS PAR MOTIF (2015)



Les fins de contrats constituent le premier motif de départs des agents (42 %) et concernent 80 % des départs des contractuels. Les départs à la retraite en 2015 représentent 31 % des départs définitifs. Ils représentent près de la moitié des départs définitifs chez les titulaires (49 %), contre seulement 5 % chez les contractuels.

Les transferts de compétences ont entraîné plus de 170

“ LES DÉPARTS
À LA RETRAITE
CONSTITUENT LE
DEUXIÈME MOTIF
DE DÉPARTS
DÉFINITIFS DES
AGENTS. ”

départs et pèsent 7 % de l'ensemble. Avec plus de 190 mutations enregistrées, ceux-ci gagnent du terrain et retrouvent son niveau de 2009.

71 % des départs définitifs concernent des agents de catégorie C, 16 % des catégories B, 13 % des catégories A.

Les départs définitifs touchent davantage les titulaires que les contractuels (53 % contre 47 %), les femmes (60 %) que les hommes (40 %).

LES DÉPARTS À LA RETRAITE SONT PLUS NOMBREUX, AVEC UN ÂGE MOYEN QUI STAGNE

Source : Bilan de l'emploi, IRCANTEC, CNRACL, 2015

Les départs à la retraite des agents territoriaux sont plus nombreux. 760 départs ont été enregistrés en 2015, contre 726 départs en 2014, soit une augmentation de 4.7 %.

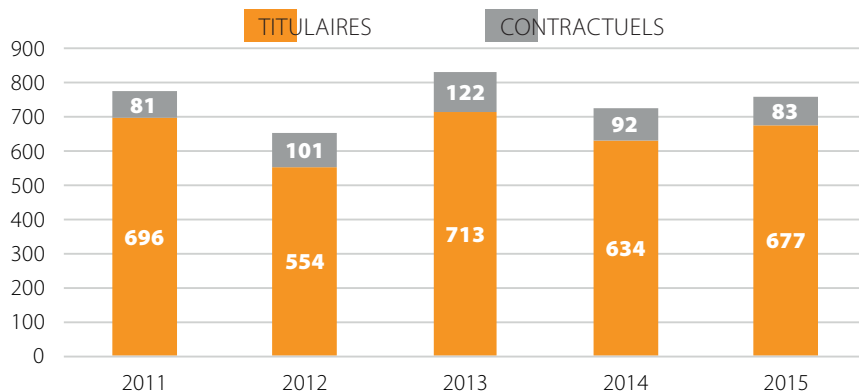
53 % des agents partis à la retraite en 2015 sont des femmes.

Parmi les titulaires, au regard de la structure des effectifs, les départs à la retraite des agents de catégorie C font état d'une surreprésentation. En effet, 78 % des départs à la retraite concernent des agents de catégorie C alors qu'ils représentent 73 % des effectifs.

A contrario, les agents de catégorie A et surtout B accusent une sous-représentation : 8 % des départs chez les A pour 9 % des effectifs, 15 % des départs chez les B pour 18 % des effectifs.

Chez les titulaires, 52 % des départs à la retraite touchent des agents de la filière technique. Les départs à la retraite des agents de la filière sanitaire et sociale (14 %) sont surreprésentés au regard du poids de leurs effectifs (9.5 %). A l'inverse, la filière animation est peu touchée par les départs à la retraite (0.3 % des départs, contre 3 % des effectifs titulaires).

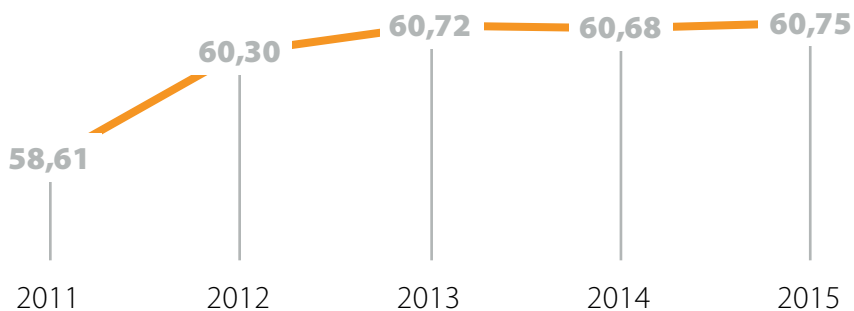
NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE PAR STATUT ET PAR ANNÉE



ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE DES EFFECTIFS TERRITORIAUX IRCANTEC ET CNRACL

La réforme des retraites de 2010 poussant l'âge de départ de 60 ans à 62 ans s'est traduite dès 2012 par une nette augmentation de l'âge moyen de départs à la retraite des agents CNARCL et IRCANTEC, de 58 ans 7 mois à 60 ans 4 mois.

Depuis, cet âge moyen s'est stabilisé et s'élève en 2015 à 60 ans 9 mois.



CNRACL (Caisse nationale des agents des collectivités locales) s'adresse aux titulaires territoriaux exerçant plus de 28 heures par semaine, pour leur complément retraite.

IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales) est la caisse de retraite complémentaire des agents contractuels de droit public et des titulaires territoriaux exerçant moins de 28 heures par semaine.



1127 EMPLOYEURS TERRITORIAUX EN 2015

Le nombre d'employeurs territoriaux est resté globalement stable jusqu'en 2013.

L'intégration des syndicats intercommunaux d'électricité au sein du Syndicat Départemental d'Énergie (SDE) intervenue en 2015 explique en grande partie la baisse du nombre d'employeurs.

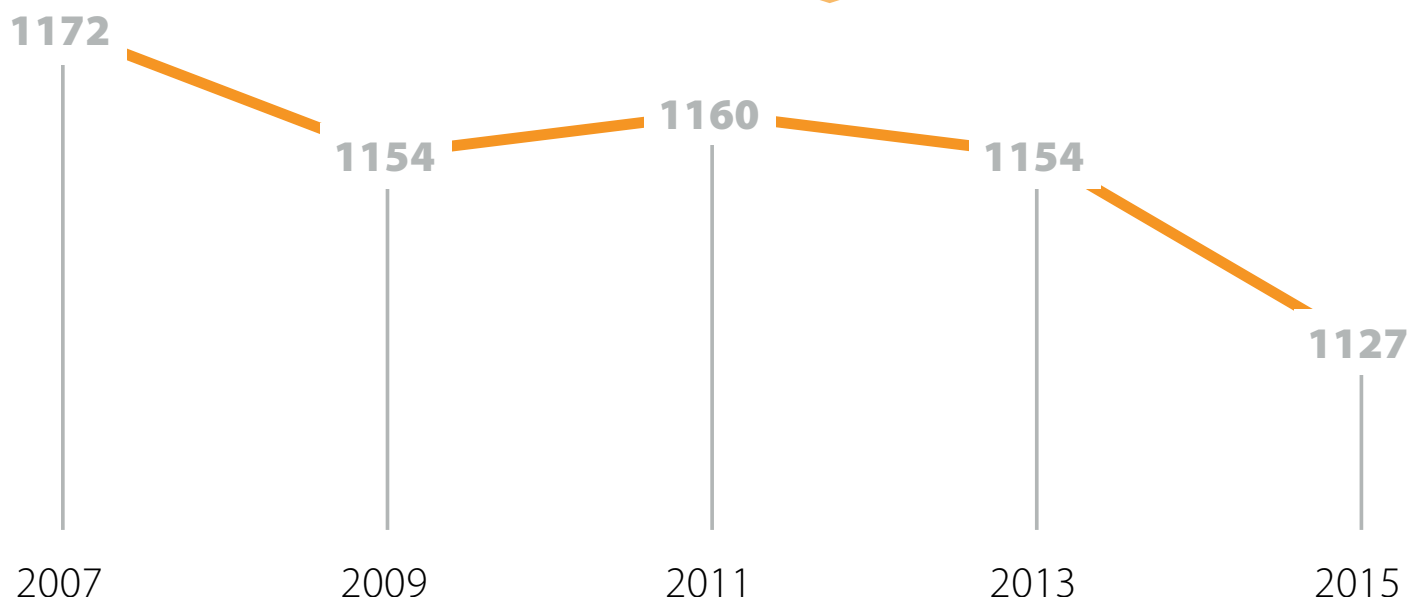
Cette tendance baissière s'est amplifiée en 2016 et 2017 par la création de communes nouvelles et par la réforme de la carte intercommunale à travers la fusion et la modification des intercommunalités.

“

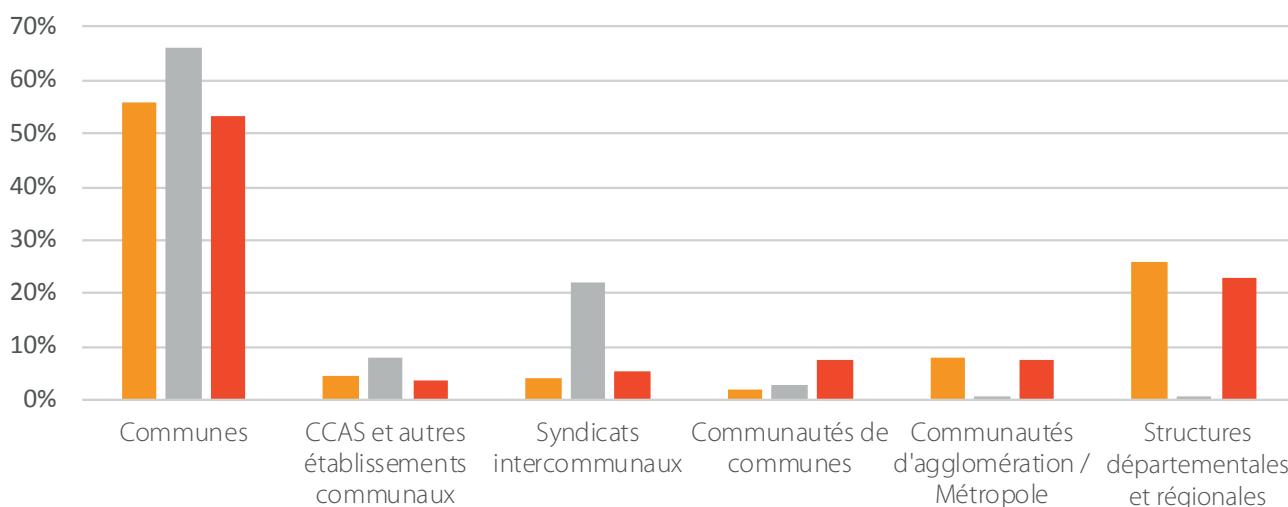
LES EMPLOYEURS
TERRITORIAUX
**SONT MOINS
NOMBREUX
MAIS RESTENT
DYNAMIQUES** SUR LE
MARCHÉ DE L'EMPLOI
TERRITORIAL.

”

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS TERRITORIAUX EN SEINE-MARITIME



RÉPARTITION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS TERRITORIAUX, DE LEURS EFFECTIFS ET DES OFFRES D'EMPLOIS DIFFUSÉES PAR TYPE D'EMPLOYEURS (2015)



EFFECTIFS RECENSÉS

NOMBRE D'EMPLOYEURS

OFFRES D'EMPLOI

Avec 745 communes en 2015, celles-ci sont les employeurs les plus nombreux (66 %). La création de communes nouvelles en 2016 et 2017 a réduit le nombre de communes de 34 unités.

Les syndicats intercommunaux représentent 22 % des employeurs mais emploient 4 % des effectifs. Ce sont donc de petites structures.

Même s'ils sont relativement nombreux (8 %), les CCAS et autres établissements communaux emploient peu de personnels (4 %). A contrario, les communautés d'agglomération/métropole (0.4 % / 7.7 %) et les structures départementales et régionales (0.8 % / 26.1 %) sont peu nombreuses mais possèdent des effectifs importants. Ce sont des structures de grande taille. Seules les communautés de communes ont un équilibre entre nombre et effectif (2 % environ), même si la réforme territoriale en a supprimé 13 en 2017.

1119 offres d'emplois ont été diffusées en 2015 par les

employeurs territoriaux, soit +2.8 % par rapport à 2014. Cette tendance haussière constatée depuis 2013 s'est confirmée en 2016 et marque un certain dynamisme du marché de l'emploi territorial, porté par les

besoins en recrutement et les renouvellements de contrat dans le domaine périscolaire notamment.

Ce sont les communes qui recrutent les plus, avec 597 des offres diffusées, soit 53 % de l'ensemble. Elles sont suivies par les structures départementales et régionales (23 % des offres). Celles-ci ont doublé leur nombre d'offres diffusées par rapport à 2014 et affichent un dynamisme plus marqué.

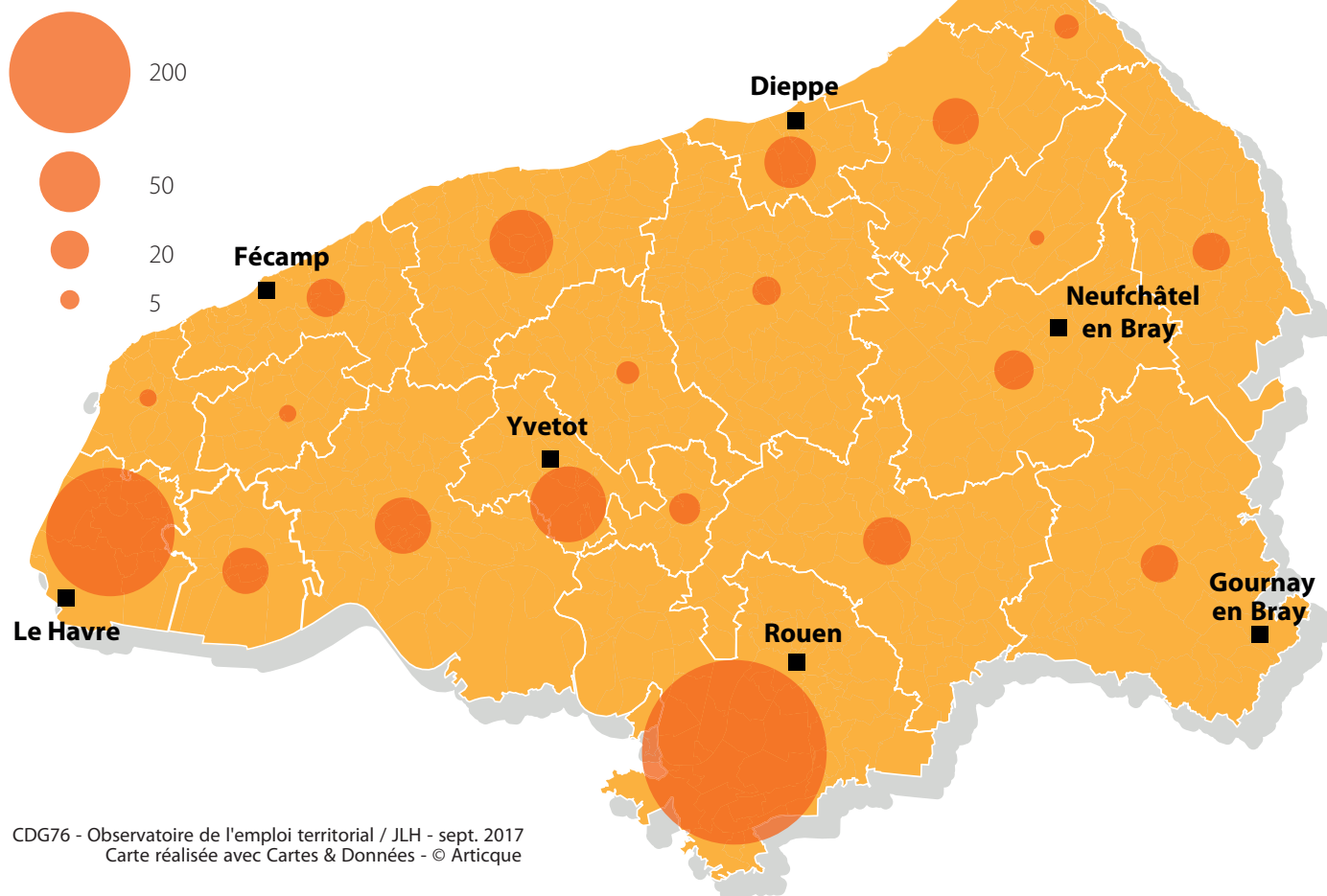
Les communautés d'agglomération / métropole et les communautés de communes démontrent également un certain dynamisme (7 % des offres), comparativement à

leur poids. Les syndicats intercommunaux (5 %) et les CCAS (4 %) complètent l'offre des besoins en recrutement.

CE SONT LES COMMUNES QUI RECRUTENT LES PLUS, AVEC 597 DES OFFRES DIFFUSÉES, SOIT 53 % DE L'ENSEMBLE.

LES POSTES À POURVOIR

NOMBRE D'OFFRES EN 2015



Les bassins d'emploi de Rouen et du Havre ont concentré à eux seuls 61 % des offres d'emploi en Seine-Maritime en 2015.

La région d'Yvetot a enregistré 78 offres d'emploi. Le littoral allant de Fécamp à Criel sur Mer en passant par Dieppe a enregistré de 20 à 55 offres d'emploi selon les territoires. De 29 à 43 offres ont été diffusées dans la vallée de la Seine entre Rouen et Le Havre en 2015.

Globalement, les territoires du Pays de Bray ont diffusé une vingtaine d'offres. L'intérieur des terres, dans un arc allant de Criquetot l'Esneval à Londinières, ont proposé moins d'une dizaine d'offres.

LES POSTES À
POURVOIR SE
CONCENTRENT
SUR **LES BASSINS
D'EMPLOI DE ROUEN
ET DU HAVRE.**

Plus de 530 offres d'emploi en 2015 sont réparties dans 6 domaines d'activité regroupant 48 % de l'ensemble des offres diffusées.

Le domaine de l'éducation/animation reste le plus porteur, malgré une réduction du nombre d'offres. Ce domaine a connu une forte demande suite à la mise en place de la réforme des rythmes scolaires. Le renouvellement des contrats semble expliquer en partie cette première place.

Le domaine des affaires générales regroupe des postes administratifs et constitue continuellement un domaine porteur.

En ce qui concerne les métiers, ceux de l'animation et du périscolaire sont très présents. On retrouve en effet 37 offres pour animateur éducatif accompagnement périscolaire, 27 offres d'animateur enfance-jeunesse, 21 offres d'assistants éducatif petite enfance, 20 offres d'éducateur de jeunes enfants.

Les offres d'emploi sur les poste d'assistants d'enseignement artistique sont les plus nombreux en 2015 (66 offres), indiquant une forme de précarisation de ce métier, avec un renouvellement des contrats et des temps non complets.

Les postes administratifs sont constitués essentiellement de postes d'assistants de gestion

6 DOMAINES D'ACTIVITÉ REGROUPENT PRÈS DE LA MOITIÉ DES OFFRES D'EMPLOI.

administrative (47 offres) et de secrétaires de mairie (35 offres).

Dans le domaine de l'entretien et service généraux, le poste d'agent d'entretien des locaux est dominant, avec 30 offres en 2015. Le patrimoine bâti est présent avec le métier d'ouvrier de maintenance des bâtiments (28 offres).

MÉTIER DE PLUS DE 20 OFFRES D'EMPLOI (2015)

Enseignante / Enseignant artistique	66
Assistante / Assistant de gestion administrative	47
Animatrice / Animateur éducatif-ve accompagnement périscolaire	37
Secrétaire de mairie	35
Chargée / Chargé de propreté des locaux	30
Ouvrière / Ouvrier de maintenance des bâtiments	28
Animatrice / Animateur enfance-jeunesse	27
Chargée / Chargé des affaires européennes et internationales	26
Instructrice / Instructeur des autorisations d'urbanisme	22
Agente / Agent de restauration	21
Assistante / Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	21
Assistante / Assistant éducatif-ve petite enfance	21
Éducatrice / Éducateur de jeunes enfants	20

DOMAINES D'ACTIVITÉ À PLUS DE 50 OFFRES (2015)

Éducation et animation	13,0%
Affaires générales	11,8%
Enseignement artistique	6,4%
Entretien et services généraux	6,3%
Patrimoine bâti	5,7%
Social	4,7%

LES CRÉATIONS DE POSTES

Source : Bilan de l'emploi 2015

En 2015, le nombre de déclarations de création de poste s'élève à 1049.

Les communes (40 %) et les communautés de communes (38 %) ont déclaré à elles seules près de 8 créations de postes sur 10.

Il semble que les besoins d'agents sur des postes de péri-scolaires aient été nombreux, puisque 257 créations de poste ont été effectuées dans la filière animation, qui réunit ainsi 24 % des créations de postes,

tandis que la filière administrative englobe 25 % et la filière technique 33 %. Les créations de postes dans les filières sanitaire/social (9.5 %) et culturelle (7 %) complètent la répartition.

Les filières sportive et sécurité sont marginales, avec moins de 10 créations de postes en 2015.

Les postes créés sont majoritairement à temps non complet (62 %).

LE DYNAMISME DE CRÉATIONS DE POSTES⁴ EST PORTÉ PAR LES COMMUNES ET LES COMMUNAUTÉS DE COMMUNES, ESSENTIELLEMENT DANS LES FILIÈRES TECHNIQUE, ADMINISTRATIVE ET ANIMATION.

⁴ La bourse de l'emploi ne permet pas de distinguer les créations de poste correspondant à un besoin de recrutement pour lequel une délibération a été prise (le poste n'existait pas), des autres créations de postes (réussite d'un concours ou examen professionnel, promotion interne).

LES AGENTS PARTENT EN FORMATION EN MOYENNE PLUS LONGTEMPS

Le nombre de journées de formation ne cesse d'augmenter : 130 000 en 2015, soit une progression de 42 % par rapport à 2013. Néanmoins, le bilan social étant effectué en année impaire, il ne rend pas compte des formations suivies par les agents en année paire.

42 % des journées de formation ont été suivies au CNFPT, contre 45 % dans d'autres organismes. 13 % des journées de formation ont été réalisées par les collectivités.

Dans l'ensemble, les agents sont partis en formation 3.9 jours en moyenne en 2015. Alors que 12 % des agents formés sont de catégorie A, ils sont partis en moyenne le plus longtemps (4.4 jours).

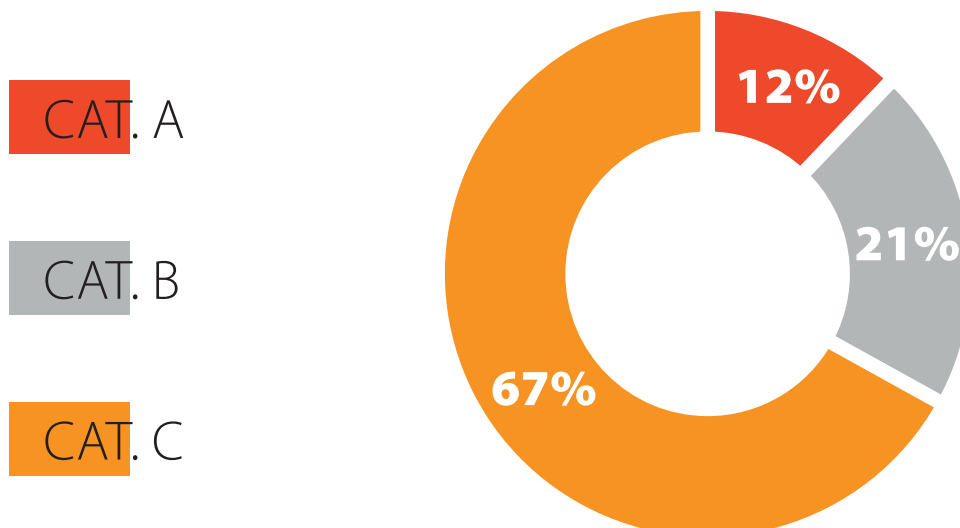
21 % des agents partis en formation sont de catégorie B, pour 3.9 jours en moyenne.

Les agents de catégorie C sont les plus nombreux à avoir suivi une/des formations (67 %) pour, en 2015, une durée globale moyenne de 3.9 jours, contre 2.5 jours en 2013.



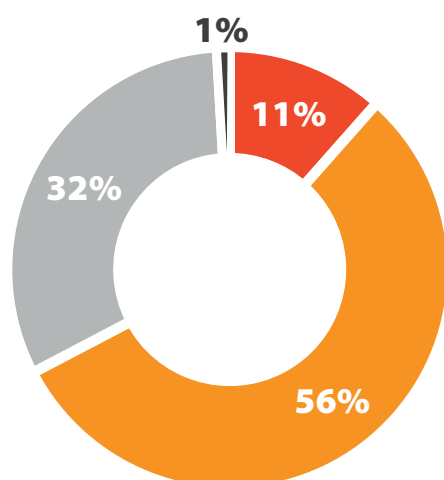
Les agents de catégorie C arrivent à la hauteur des agents de catégorie B.

RÉPARTITION DES AGENTS PARTIS EN FORMATION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE (2015)



RÉPARTITION DES JOURNÉES DE FORMATION

PAR TYPE DE FORMATION (2015)



FORMATION PRÉVUE PAR
LES STATUTS PARTICULIERS

FORMATION DE PERFECTIONNEMENT

PRÉPARATION AUX CONCOURS
ET EXAMENS PROFESSIONNELS

FORMATION PERSONNELLE

Les formations prévues par les statuts particuliers sont pour la première fois le principal type de formations (56 %).

Les formations de perfectionnement restent importantes en volume et représentent 32 % de l'ensemble des journées de formation.

Les journées de formation consacrées aux préparations des concours et examens professionnels sont soumises au calendrier et au rythme de leur organisation.

En effet, d'une année sur l'autre, un même concours

n'est pas obligatoirement organisé. Néanmoins, ces journées de préparation restent stables, avec 11 % du volume total.

“
ENTRE 2013 ET 2015,
LES FORMATIONS
PRÉVUES PAR
LES STATUTS
PARTICULIERS
ONT DOUBLÉ.

”

06

DIALOGUE SOCIAL & **RÉMUNÉRATION**

UN DIALOGUE SOCIAL ACTIF EN 2015

Le dialogue social favorise l'information, la consultation, la concertation et la négociation entre les représentants du personnel, les cadres et les employeurs territoriaux.

Il a pour objet diverses thématiques, telles que le déroulement des carrières et la promotion des agents, les conditions et l'organisation du temps, l'action sociale, l'hygiène, la sécurité et la santé au travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap...

Le nombre de réunions des instances de dialogue social a augmenté entre 2015 et 2013. Près de 400 réunions du comité technique se sont tenues dans l'ensemble des collectivités de Seine-Maritime, soit plus de 4 réunions en moyenne par collectivité disposant d'un comité technique (CT).

Le nombre de réunions de CHSCT a connu un bond (+ 74 %) et a dépassé la barre des 200 en 2015, a marquant ainsi la prise en compte des problématiques liées à la santé et aux conditions de travail.

Le nombre d'heures de décharges d'activités du service reste stable autour des 60 000 par an. Un peu moins de la moitié a été utilisé (47.5 %).

Globalement le nombre de journées de grève a baissé

entre 2015 et 2014 (-22 %), à l'image des journées de grève sur mot d'ordre local. Ces derniers représentent 18 % de l'ensemble des journées de grèves cumulés.



DIALOGUE SOCIAL

Réunions statutaires

comité technique (CT)

383

comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

225

commission administrative paritaire (CAP)

121

Droits syndicaux - Heures de décharges d'activités du service

auxquelles ont droit les organisations syndicales

126 921

nombre d'heures effectivement réalisées

60 313

Grèves

nombre de journées de grève

7 544

dont sur mot d'ordre local

1 406

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

En 2015, les collectivités ont participé à la protection sociale complémentaire de leurs agents à hauteur de 3 000 000 €, soit une augmentation de 38 % par rapport à 2013.

La complémentaire « santé » représente 74 % du montant total consacré, alors que la garantie « maintien de salaire » est davantage sollicitée par les agents.

“ LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES COLLECTIVITÉS À LA PROTECTION SOCIALE DES AGENTS AUGMENTE. ”

Quel que soit le type de protection sociale complémentaire financée par les collectivités, les agents de catégorie C sont majoritairement les plus intéressés.

Ils représentent en effet 77 % des bénéficiaires, contre 13 % pour les agents de catégorie B et 10 % pour les A;

PARTICIPATION FINANCIÈRE AUX CONTRATS ET RÈGLEMENTS DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS EN 2015

INTITULÉ	MONTANT	NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES	MONTANT MOYEN PAR AGENT
Protection sociale complémentaire	3 180 445 €		
<i>dont Prévoyance</i>	833 753 €	13 641	81 €
<i>dont Santé</i>	2 346 692 €	10 273	172 €

“ QUEL QUE SOIT LE TYPE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE, LES AGENTS DE CATÉGORIE C SONT LES PLUS INTÉRESSÉS. ”



UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS EN PROGRESSION

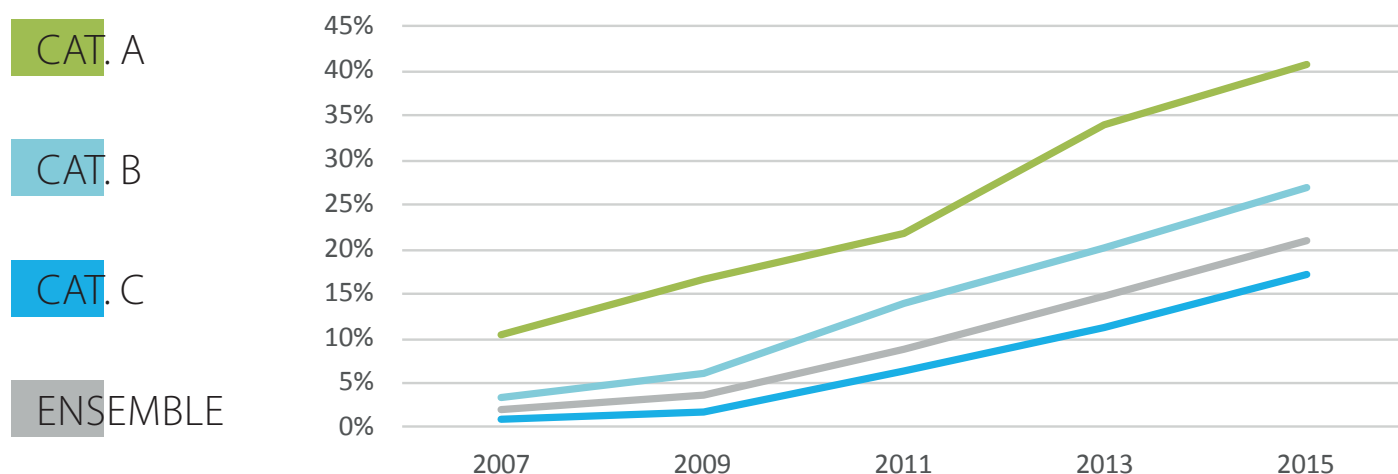
La part des agents ayant un CET progresse d'année en année et atteint 21 % en 2015. Néanmoins, cette part varie sensiblement selon les catégories hiérarchiques.

En effet, ils sont 41 % chez les catégories A à posséder un CET, contre 27 % chez les catégories B et 17 % chez les catégories C.

Les agents ont accumulé 16 jours en moyenne dans leur compte, davantage chez les catégories A (21.5 jours accumulés) que chez les catégories B (16 jours) et C (14 jours).

“ 1 AGENT SUR 5
POSSÈDE UN **COMPTE
ÉPARGNE TEMPS (CET)** AVEC
16 JOURS CUMULÉS
EN MOYENNE. ”

ÉVOLUTION DE LA PART DES AGENTS AYANT UN CET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Le Compte Épargne-Temps (CET) est un dispositif permettant aux agents de droit public (titulaires et contractuels ayant au moins une année de service en continue) d'épargner certains jours de repos non utilisés sur une année civile. La création de ce dispositif est soumise à une délibération et l'ouverture d'un compte est à la demande de l'agent.

Le CET est alimenté dans la limite de 60 jours par :

- Des jours de congés annuels. L'agent doit prendre au moins 20 jours par an ;
- Des jours de réductions du temps de travail (RTT) ;
- Des jours de repos accordés en compensations d'astreintes ou d'heures supplémentaires dans les conditions fixées par délibération.

Au-delà de 20 jours épargnés, les jours stockés dans un CET peuvent être rémunérés sous certaines conditions.

DES DÉPENSES DE PERSONNELS EN HAUSSE

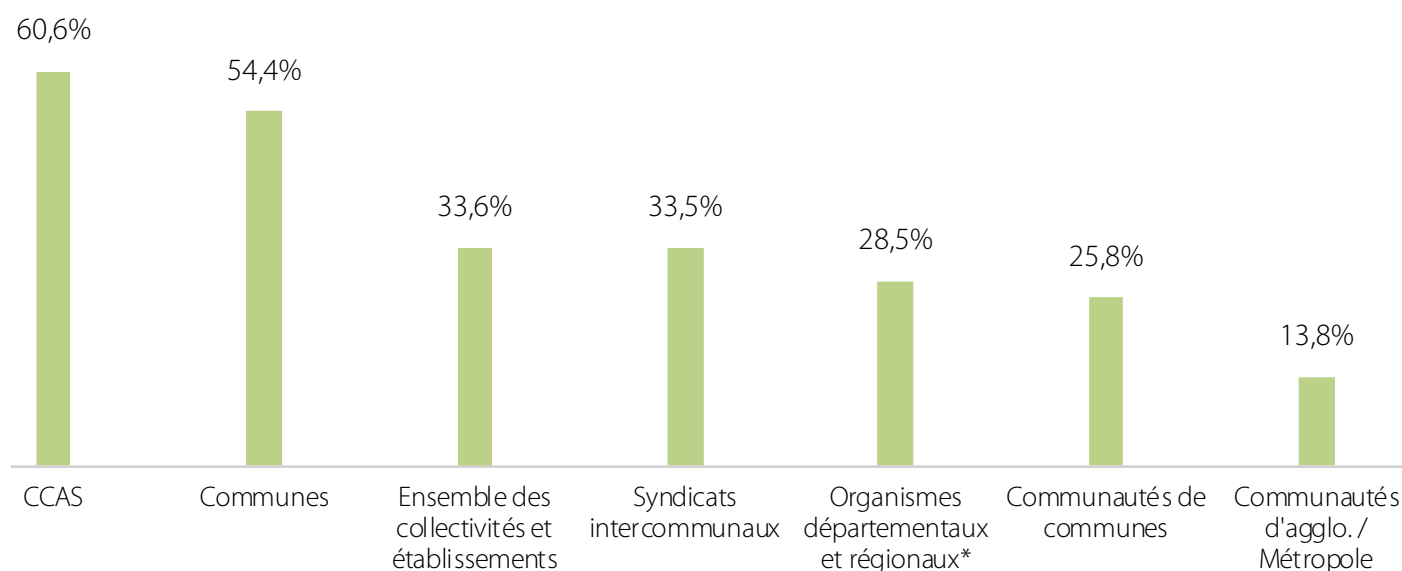
Globalement, le poids de dépenses de personnel est en hausse et atteint, quel que soit le type de collectivité ou d'établissement public, 1/3 des dépenses de fonctionnement en 2015.

Les communes et les CCAS présentent un poids des charges de personnel de plus de la moitié du budget de fonctionnement.

Au regard de la nature de leurs activités et de leurs missions qui entraînent des charges de fonctionnement impactant le volume des dépenses en fonctionnement, le poids des charges de personnel varie selon les structures, allant de 33.5 % pour les syndicats intercommunaux à 14 % pour les communautés d'agglomération/métropole.

LES DÉPENSES DE PERSONNEL REPRÉSENTENT 1/3 DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT, POIDS QUI VARIE SELON LES STRUCTURES.

POIDS DES CHARGES DE PERSONNEL SUR LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT PAR TYPE DE COLLECTIVITÉS (2015)



*Structures départementales et régionales
(Département et Région ...)

En 2015, la part des primes, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et des heures supplémentaires varie selon le statut. Elle est de 20 % pour les titulaires et de 16 % pour les contractuels.

Réservé uniquement aux titulaires, la NBI représente 0.8 % de leur rémunération totale.

LES COMPLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION REPRÉSENTENT 20 % DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE.

La part des heures supplémentaires dans la rémunération globale est identique (0.6 %) selon les statuts. Globalement, les agents, toute filière confondue, ont effectué en moyenne 17 heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées en 2015.



RÉMUNÉRATION BRUTE

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

PRIMES ET INDEMNITÉS

NBI

TITULAIRES

79%

19%

1%
1%

CONTRACTUELS

84%

15%

1%

07

OUTILS & **INFORMATIONS**

Partagé par l'ensemble des Centres de Gestion dans le cadre des Observatoires régionaux, la nouvelle application a vocation à répondre aux attentes des collectivités en termes d'ergonomie et de simplicité dans la réalisation des enquêtes, ainsi qu'en termes de restitutions.

Ces fiches permettent de valoriser le bilan social. Elles peuvent être élaborées et individualisées. Pour ce faire, il suffit de contacter le Centre de Gestion qui se chargera de répondre à la demande.



DES PUBLICATIONS DISPONIBLES ET EN COURS

Les différentes enquêtes (bilan social, Rassct...) viennent alimenter en données sociales l'Observatoire régional. Chaque année, des restitutions sous formes d'études ou de publications complètent et enrichissent l'information sur le champ de l'emploi territorial, par thème.

EMPLOI ET PROSPECTIVE

- Les panoramas de l'emploi territorial 2011, 2013, 2015
- Les synthèses régionales des bilans sociaux 2005, 2007, 2009
- Les fiches de positionnement par strate de population et par agents
- Les fiches de synthèse, par thématique
- Les baromètres trimestriels et annuels de l'emploi
- Une étude prospective sur les départs à la retraite, en partenariat avec l'Insee Haute-Normandie (Cahier de l'Aval n°108, novembre 2011)
- La Lettre de l'Observatoire sur le métier de secrétaire de mairie (Lettre n°1)
- La Lettre de l'Observatoire sur le métier d'aide à domicile (Lettre n°3)

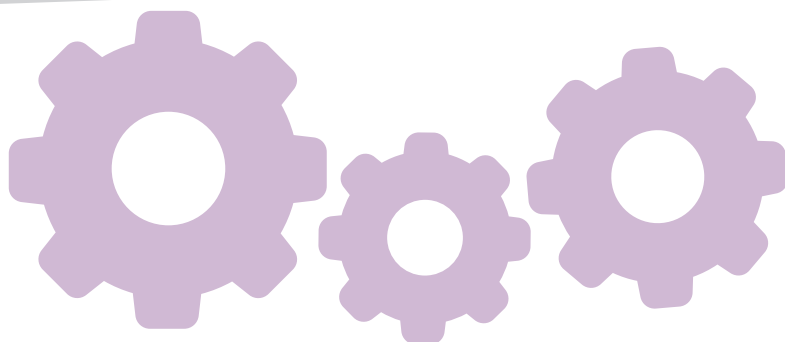
SANTÉ ET PRÉVENTION

- Les synthèses départementales des Rassct et leurs déclinaisons par strate d'agents
- Le panorama des personnes en situation de handicap et d'inaptitude
- La Lettre de l'Observatoire sur la santé au travail (Lettre n°2)

**Ces publications sont disponibles sur
le site internet du Centre de Gestion :**

www.cdg76.fr

RUBRIQUE "EMPLOI TERRITORIAL > OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI"





Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Seine-Maritime
www.cdg76.fr

-
Pôle « Emploi Territorial »
Responsable : Isabelle Carpentier
Service « Animation de l'Emploi Territorial »

-
Contact :
Jean-Louis Hallot
Chargé d'études
02 35 59 41 67
jean-louis.hallot@cdg76.fr

Panorama de l'emploi territorial 2015 réalisé par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime
Observatoire de l'emploi territorial - Service « Animation de l'Emploi Territorial »

Directeur de la publication : Jean-Claude Weiss
Avril 2018

