10 GROUPES D'INDICATEURS « REPÈRES »

POUR LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

3E ÉDITION

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Éditos

La troisième édition des *« 10 familles d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines »*, issue d'une collaboration entre les Centres de Gestion, valorise les données sociales qu'ils recueillent auprès des collectivités, en répertoriant 42 indicateurs « RH » rassemblés autour de 10 groupes thématiques.

Le travail de définition d'indicateurs communs et leur exploitation doit *in fine* se révéler être un appui décisif aux collectivités dans l'élaboration, la révision et la mise en œuvre de leurs stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, dans tous les domaines : prévention des risques, de l'usure professionnelle, des situations d'inaptitude, gestion des parcours professionnels dans leurs différentes dimensions, anticipation des besoins de recrutement, amélioration des conditions de travail..

Ainsi, l'analyse des données sociales constitue un préalable à la définition d'orientations en matière de politique des ressources humaines, contribue à une GPEEC renouvelée, au dialogue social et, plus largement, à la définition d'une politique d'attractivité de la collectivité. Cette analyse constitue le point de départ de nouvelles démarches incluant la mise en œuvre de leviers managériaux de nature à réaliser les objectifs définis dans un contexte en mutation.

En effet, les facteurs d'influence des politiques RH se multiplient. La structuration même de l'emploi territorial évolue sous l'effet des contraintes budgétaires, des besoins de la population ou encore de la gestion des parcours professionnels.
L'impact des différentes transitions sur la gestion des ressources humaines sera de plus en plus structurant : démographique avec les départs massifs à la retraite, écologique et énergétique, numérique… La transformation de métiers, le développement de nouveaux métiers, l'anticipation des risques professionnels liés à la pénibilité et à l'usure professionnelle, les préoccupations renouvelées d'employabilité liées à l'allongement de la vie professionnelle, influent sur les besoins de la collectivité, doivent être intégrées et corrélées avec les possibilités de mobilités internes et plus largement d'évolution professionnelle. Ce qui requiert non seulement l'exploitation de tous les dispositifs favorables aux transitions mais également, au préalable, la mobilisation des outils de mesure constitués, notamment, sur la base de l'exploitation des données sociales.

Ainsi, cette nouvelle publication a pour ambition de constituer un outil d'aide à la décision dans le pilotage RH et je souhaite remercier l'ensemble des Centres de Gestion qui ont contribué à cette publication et accompagnent au quotidien les élus dans leur rôle d'employeur.

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

Dans le cadre des travaux menés conjointement par l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG) et la Fédération Nationale des Centres et Gestion (FNCDG), cette troisième édition des « 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines » présente plus de 40 indicateurs répartis selon 10 groupes thématiques (Effectifs, Ages, Temps de travail, Mouvements, Budget et Rémunérations, Formations, Absences, Conditions de travail, Protection sociale et Égalité Professionnelle).

Basée sur une méthodologie commune élaborée par des référents « données sociales » des Centres de Gestion, chaque indicateur comprend notamment sa définition, son mode de calcul, l'objectif associé et les données du Rapport Social Unique 2021 déclinées selon 18 strates de collectivités/établissements.

Avec l'objectif de valoriser les données du Rapport Social unique 2021 renseignées par les collectivités au sein de l'application « Données sociales des Centres de Gestion », cette étude propose donc des outils de mesure permettant à chaque employeur de disposer d'éléments de comparaison pour sa collectivité ou son établissement (nombre moyen d'agents permanents, pyramide des âges, part du régime indemnitaire, part des agents formés, taux d'absentéisme, …).

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et le décret du n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 ont notamment instauré la Base de Données Sociales et le Rapport Social Unique marquant le passage à une fréquence annuelle pour la saisie des données sociales des collectivités territoriales. Par ailleurs, les centres de gestion sont désormais un point de passage obligé pour la remontée des bases auprès de la DGCL pour l'ensemble des collectivités, ce qui atteste d'une reconnaissance de leur rôle stratégique dans la collecte des données sociales et dans leur exploitation. Malgré ce rythme désormais annuel, les collectivités restent mobilisées et le taux de retour des effectifs territoriaux reste stable par rapport aux campagnes précédentes et s'établit à 87% soit près de 1 600 000 agents collectés au sein de l'application « Données sociales pour la campagne « Rapport Social Unique 2021 ».

La large mobilisation des Centres de Gestion, dans l'accompagnement des collectivités et le contrôle des données, n'y est pas étrangère renforçant ainsi la fiabilité et l'intérêt des indicateurs présentés.
Espérons que cette solide base de comparaison puisse éclairer les employeurs territoriaux dans le pilotage de leurs ressources humaines.

Olivier DUCROCQ
Président
de l'Association Nationale des Directeurs
et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)

Sommaire

page 11 — Groupe 1 Effectifs

page 25 — Groupe 2 Âges

page 33 — Groupe 3 Temps de travail

page 43 — Groupe 4 Mouvements

page 55 — Groupe 5 Budget et Rémunérations

page 3 — Éditos

page 9 — Précisions méthodologiques

Groupe 6
Formations
page 63

Groupe 7
Absences
page 73

Groupe 8
Conditions de travail
page 97

Groupe 9
Protection sociale
page 117

Groupe 10
Égalité professionnelle
page 129

Directeurs de publication :
Michel HIRIART, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)
Olivier DUCROCQ, Président de l'Association Nationale des Directeurs et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)

Comité de rédaction :
Prescilia ANDALORO (*CDG 57*), Delphine DESTINÉE (*CDG 62*), Jean GHEROLDI (*CIG Petite Couronne*), Vincent MASURIER (*CDG 76*),Erwan MAHEAS *(CIG Grande Couronne)*

Contact :
donnees-sociales@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 Rapport Social Unique 2021 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 96 Centres de Gestion ont collecté, via l'application Données sociales (portail de référence pour la saisie du RSU), les rapports sociaux 2021 de* ***45 344*** *collectivités ou établissements publics représentant* ***1 598 854 agents*** *(soit 87 % des effectifs). Dans le cadre de cette étude, seuls les rapports sociaux des collectivités ou établissements publics ayant au moins un agent sur emploi permanent ont été retenus, cela représente* ***29 012*** *rapports sociaux pour* ***1 158 661*** *agents sur emploi permanent. Cette étude présentes les données brutes, non redressées, permettant d'apporter un premier regard sur les données sociales ces collectivités territoriales.*

Les données sont déclinées selon les **17** strates suivantes :

Régions	**Nb de collectivités répondantes : 13**	
Métropoles	**Nb de collectivités répondantes : 21**	
Départements	**Nb de collectivités répondantes : 81**	
Intercommunalités* de :	**- de 20 agents**	**Nb de collectivités répondantes : 75**
	20 à 49 agents	**Nb de collectivités répondantes : 222**
	50 à 99 agents	**Nb de collectivités répondantes : 258**
	100 à 349 agents	**Nb de collectivités répondantes : 296**
	350 agents et +	**Nb de collectivités répondantes : 110**
Communes de :	**- de 20 agents**	**Nb de collectivités répondantes : 17 964**
	20 à 49 agents	**Nb de collectivités répondantes : 1 871**
	50 à 99 agents	**Nb de collectivités répondantes : 878**
	100 à 349 agents	**Nb de collectivités répondantes : 795**
	350 agents et +	**Nb de collectivités répondantes : 365**
CCAS	**Nb de collectivités répondantes : 1 604**	
CIAS	**Nb de collectivités répondantes : 174**	
SDIS	**Nb de collectivités répondantes : 79**	
Autres établissements publics**	**Nb de collectivités répondantes : 4 206**	

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

***Autres établissements publics : SIVU, SIVOM, Syndicats mixtes, 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 gracieusement d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des **comparaisons objectives** entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion à la fois en termes d'effectifs physiques mais également en terme de temps de travail et de typologie des agents.

LES CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT SONT :

- **Remplaçants** (Article L332-13 du CGFP) : 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 L332-14) : 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 L332-8-1°) : lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois comportant les fonctions correspondantes.
- **Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient** (Article L332-8, 2°) : Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code.
- **Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants** (Article L332-8, 3°)
- **Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants** (Article L332-8, 4°) : les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création ;
- **Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %** (Article L332-8, 5°)

- **Communes de moins de 2000 habitants** (Article L332-8, 6°) : 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 (Article L352-4, …) :**
  - **contractuels handicapés :** Bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés.
  - **PACTE :** Parcours d'accès aux carrières de la Fonction Publique Territoriale, de l'Etat et de l'Hospitalière.
  - **emplois de direction :** Emplois fonctionnels de direction dans les très grandes collectivités.
  - **contractuels antérieurs :** 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**
- **Assistants maternels**
- **Assistants familiaux**
- **Accueillants familiaux**
- **Agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité**,
- **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 COLLECTIVITÉ AU 31 DÉCEMBRE 2021

Indicateur 1

« La moyenne nationale s'établit à 49 agents permanents par collectivité. Les régions emploient en moyenne 6 622 agents permanents. »

Régions	Départements	Métropoles
6 622 agents	3 149 agents	3 134 agents

Intercommunalités

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
13 agents	40 agents	86 agents	208 agents	718 agents

Communes

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
6 agents	36 agents	84 agents	209 agents	1 120 agents

CCAS	CIAS	SDIS	Autres établissements publics	Moyenne Nationale
38 agents	80 agents	590 agents	18 agents	49 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**

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.

CALCUL :

$$\frac{\text{Somme du nombre d'heures rémunérées } \textit{(hors heures supplémentaires et/ ou complémentaires)} \text{ sur l'année}}{1\,820^{*}}$$

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

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 heures /35 heures)*(4 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 mois /12 mois)) + (1*(7 mois /12 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. »

Régions	Départements	Métropoles
6 585 ETPR	3 110 ETPR	3 010 ETPR

Intercommunalités

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
12 ETPR	32 ETPR	74 ETPR	186 ETPR	673 ETPR

Communes

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
4 ETPR	32 ETPR	74 ETPR	193 ETPR	1 017 ETPR

CCAS	CIAS	SDIS	Autres établissements publics	Moyenne Nationale
34 ETPR	67 ETPR	587 ETPR	16 ETPR	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 :

$$\frac{\text{Nombre d'encadrants (agents de catégories A et B)*}}{\text{Effectif sur emploi permanent au 31/12}}$$

**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 Rapport Social Unique, 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 (catégories A et B)

Indicateur 3

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

Part des agents de catégories A et B

Régions	Départements	Métropoles
21 %	46 %	37 %

Intercommunalités

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
41 %	34 %	32 %	33 %	38 %

Communes

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
10 %	13 %	16 %	19 %	22 %

CCAS	CIAS	SDIS	Autres établissements publics	Moyenne Nationale
19 %	11 %	23 %	37 %	26 %

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)*100 = 50% d'adjoints techniques.

LES 3 PRINCIPAUX CADRES D'EMPLOIS

Indicateur 4

Moyenne nationale

1. **Adjoints techniques**
2. Adjoints administratifs
3. Agents de maîtrise

Régions	Départements	Métropoles	CCAS	CIAS	SDIS
1. **Adjoints tech. des établ. d'ens.***	1. **Adjoints techniques**	1. **Adjoints techniques**	1. **Agents sociaux**	1. **Agents sociaux**	1. Sous-officiers des SPP
2. Adjoints techniques	2. Adjoints administratifs	2. Adjoints administratifs	2. Adjoints techniques	2. Auxiliaires de soins	2. Sapeurs et caporaux des SPP
3. Attachés	3. Assistants socio-éducatifs	3. Attachés	3. Auxiliaires de soins	3. Adjoints administratifs	3. Lieutenants

*Adjoints techniques des établissements d'enseignement

Intercommunalités

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
1. **Adjoints administratifs**	1. **Adjoints techniques**	1. **Adjoints techniques**	1. **Adjoints techniques**	1. **Adjoints techniques**
2. Adjoints techniques	2. Adjoints administratifs	2. Adjoints administratifs	2. Adjoints administratifs	2. Adjoints administratifs
3. Attachés	3. Attachés	3. Adjoints territoriaux d'animation	3. Adjoints territoriaux d'animation	3. Attachés

Communes

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
1. **Adjoints techniques**	1. **Adjoints techniques**	1. **Adjoints techniques**	1. **Adjoints techniques**	1. **Adjoints techniques**
2. Adjoints administratifs	2. Adjoints administratifs	2. Adjoints administratifs	2. Adjoints administratifs	2. Adjoints administratifs
3. Rédacteurs	3. Adjoints territoriaux d'animation	3. Adjoints territoriaux d'animation	3. Adjoints territoriaux d'animation	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**

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
- 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)*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 Rapport Social Unique 2021 : *« 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.

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

Indicateur 5

« Nous pouvons observer une corrélation entre la part d'agents BEOTH 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
8 %	8 %	6,4 %

Intercommunalités

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
0,5 %	2,8 %	3,9 %	4,4 %	5,3 %

Communes

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
0,9 %	4,3 %	5,4 %	5,4 %	6,9 %

CCAS	CIAS	SDIS	Autres établissements publics	Moyenne Nationale
5,8 %	4,8 %	4 %	3,1 %	5,7 %

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.

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 :

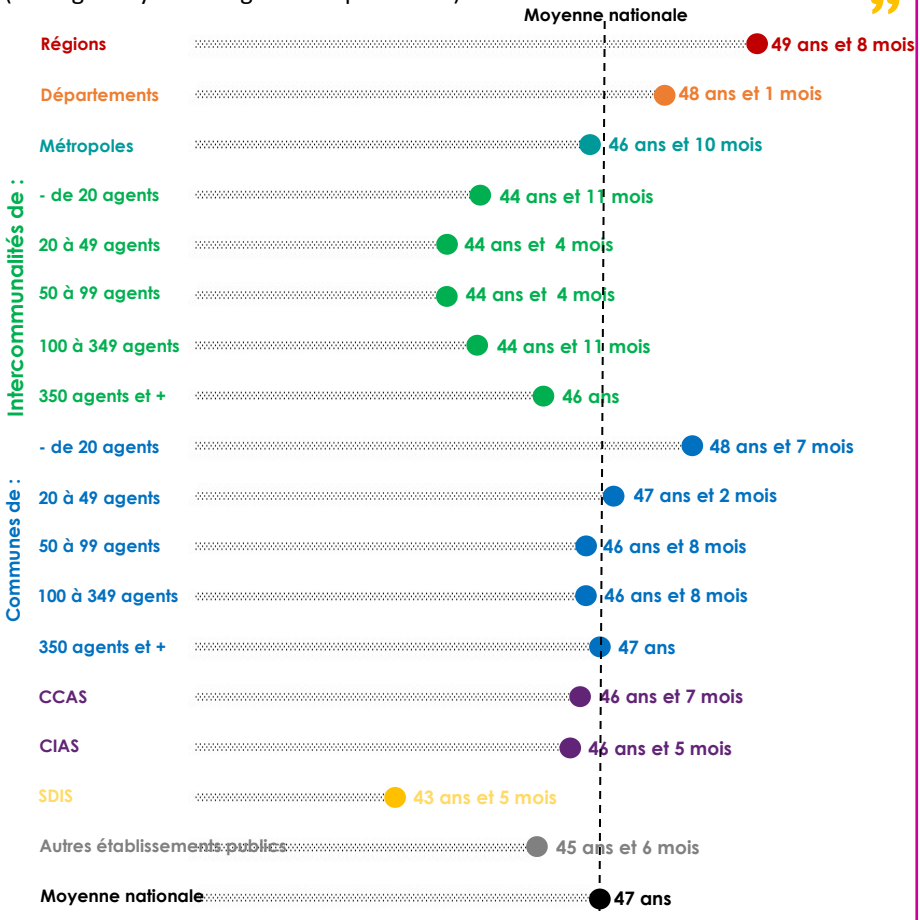
(45+32+22+54)/4 = 38,3 ans

ÉDITION 2023

ÂGE MOYEN DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 1

“La moyenne d’âge nationale est de 47 ans. 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 :

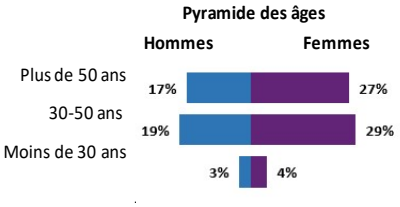
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par genre
- Par service
- Par catégorie
- Par métier

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

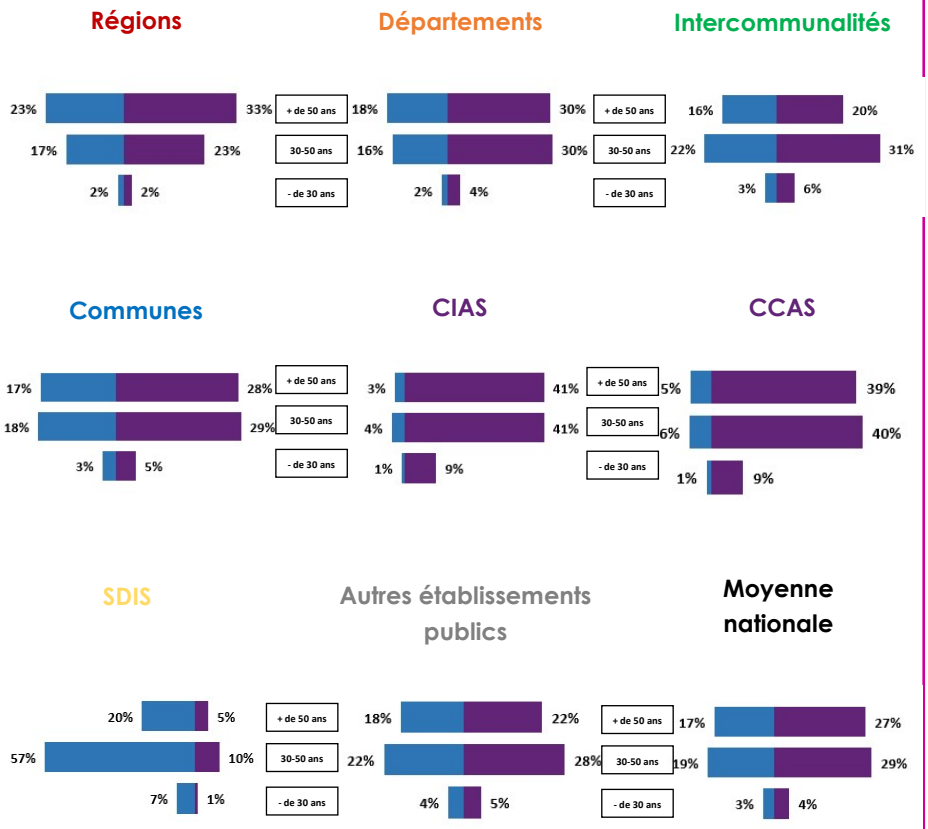
Indicateur 2

“ Ces pyramides des âges mettent en évidence le phénomène de vieillissement des agents territoriaux. La part des agents de plus de 50 ans est de 44% pour l’ensemble des collectivités. ”

Part Femmes

Part Hommes

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



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 aux besoins des usagers. L'optimisation du temps de travail peut être également un levier pour maitriser sa masse salariale dont la rémunération est le premier poste de dépense dans la Fonction Publique Territoriale.

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 Rapport Social Unique, 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 TEMPS COMPLET / TEMPS NON COMPLET

OBJECTIFS :

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

CALCUL :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

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)*100 = 8,6 %..

RAPPEL :

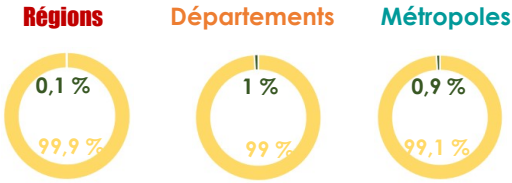
Statut : il existe trois statuts d'agents dans les collectivités (fonctionnaires titulaires /stagiaires, contractuels permanents et contractuels non permanents).

PART DES AGENTS TEMPS COMPLET / TEMPS NON COMPLET

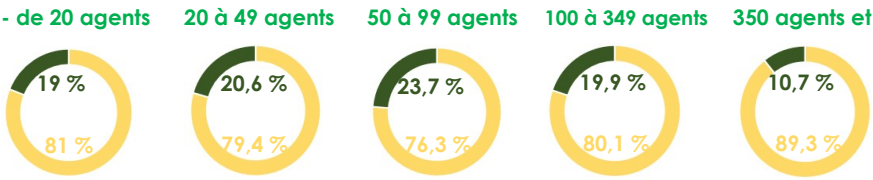
Indicateur 1

Part temps complet Part temps non complet

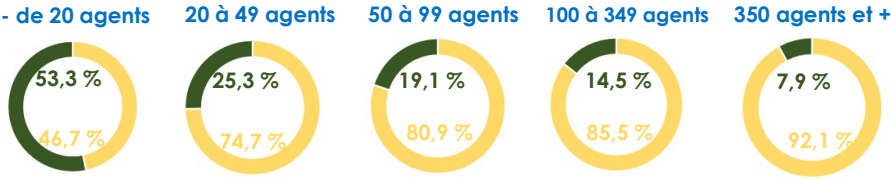
« Dans les communes de moins de 20 agents, **53%** des agents sont à temps non complet. Plus une structure a d'agents, moins il y a d'agents à temps non complet. »

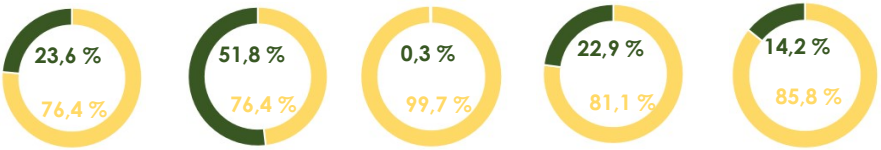


Intercommunalités



Communes





Indicateur 2

PART DES AGENTS À TEMPS PLEIN/ TEMPS PARTIEL

OBJECTIFS :

- **Évaluer la part des agents à temps partiel par statut**
- **Connaitre 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)*100 = 16,6 %.

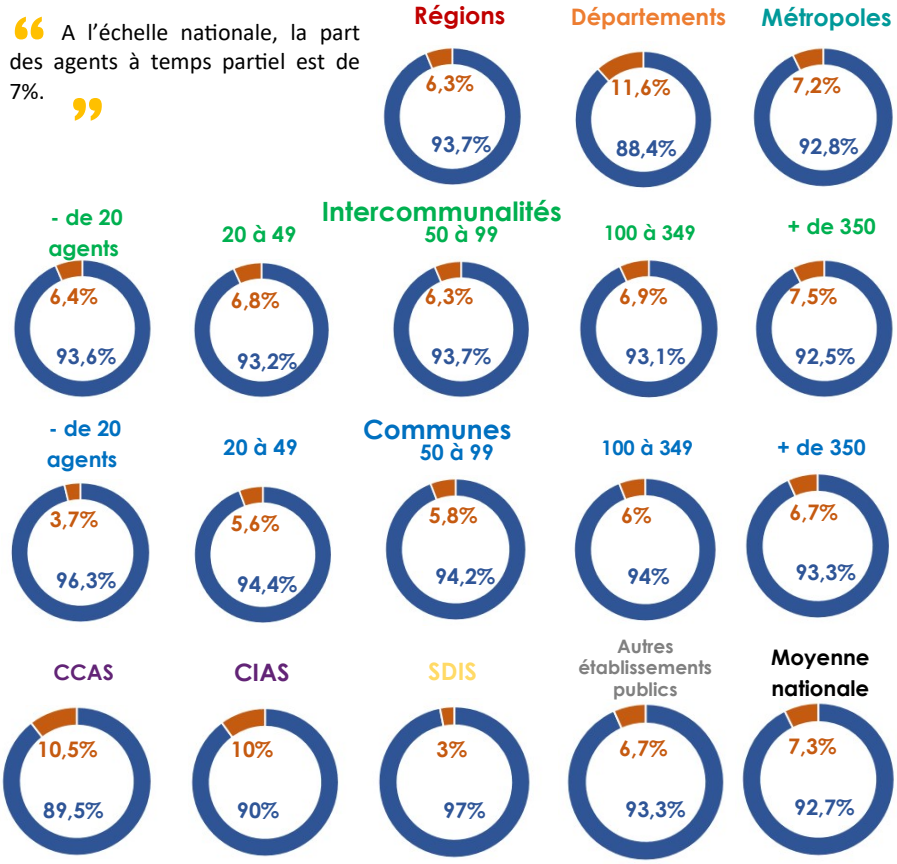
PART DES AGENTS À TEMPS PLEIN/ TEMPS PARTIEL

Indicateur 2

Part Temps plein

Part Temps partiel

“ A l’échelle nationale, la part des agents à temps partiel est de 7%. ”



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 :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

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

Indicateur 3

Régions

1. **Agents de maîtrise (13h/agent)**
2. Techniciens (11h/agent)
3. Adjoints administratifs (5h/agent)

Départements

1. **Auxiliaires de soins (76h/agent)**
2. Agents de maîtrise (45h/agent)
3. Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux (31h/ agent)

Métropoles

1. **Agents de police municipale (61h/agent)**
2. Agents de maîtrise (60h/agent)
3. Adjoints territoriaux d'animation (49h/agent)

Intercommunalités

- de 20 agents

1. **Agents de maîtrise (18h/agent)**
2. Adjoints territoriaux d'animation (28h/agent)
3. Adjoints techniques (21/agent)

20 à 49 agents

1. **Agents sociaux (86h/agent)**
2. Adjoints techniques (21h/agent)
3. Assistants d'enseignement artistique (20h/agent)

50 à 99 agents

1. **Agents sociaux (89h/agent)**
2. Adjoints techniques (46h/agent)
3. Adjoints territoriaux d'animation (38h/agent)

100 à 349 agents

1. **Agents de police municipale (83h/agent)**
2. Adjoints techniques (49h/agent)
3. ASEM (41h/agent)

350 agents et +

1. **Agents sociaux (58h/agent)**
2. Adjoints territoriaux d'animation (43/agent)
3. Adjoints techniques (33h/agent)

Communes

- de 20 agents

1. **Adjoints techniques (48h/agent)**
2. Adjoints territoriaux d'animation (36h/agent)
3. Agents de police municipale (36h/agent)

20 à 49 agents

1. **Agents de police municipale (53h/agent)**
2. Agents sociaux (43h/agent)
3. Adjoints techniques (41h/agent)

50 à 99 agents

1. **Agents de police municipale (66h/agent)**
2. Agents sociaux (45h/agent)
3. Adjoints territoriaux d'animation (29h/agent)

100 à 349 agents

1. **Animateurs (224h/agent)**
2. Agents de police municipale (102h/agent)
3. Adjoints territoriaux d'animation (68h/agent)

350 agents et +

1. **Agents de police municipale (183h/agent)**
2. Agents de maîtrise (55h/agent)
3. Adjoints territoriaux d'animation (51h/agent)

CCAS

1. **Agents sociaux (121h/agent)**
2. Adjoints techniques (44h/agent)
3. Agent de maîtrise (32h/agent)

CIAS

1. **Agents sociaux (272h/agent)**
2. Adjoints techniques (41h/agent)
3. Infirmiers en soins généraux (25h/agent)

SDIS

1. **Sous-officiers des SPP (78h/agent)**
2. Sapeurs et caporaux des SPP (37h/agent)
3. Techniciens (25h/agent)

Autres établissements publics

1. Agents sociaux (336h/agent)
2. Adjoints techniques (56h/agent)
3. Agents de maîtrise (40h/agent)

Moyenne nationale

1. **Agents sociaux (152h/agent)**
2. Agents de police municipale (140h/agent)
3. Sous-officiers des SPP (78h/agent)

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 des effectifs

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**

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 service
- Par genre
- Par métier
- Par catégorie

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 augmenté sur l’année 2021 (+0,5%). ”

Régions	Départements	Métropoles
+1,4%	+0,1%	+0,1%

Intercommunalités

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
+4,8%	+5,7%	+3,5%	+2,8%	+2,7%

Communes

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
-1,6%	-0,9%	-0,2%	+1%	+0,2%

CCAS	CIAS	SDIS	Autres établissements publics	Moyenne Nationale
+2,1%	-1,3%	-0,7%	0%	+0,5%

Indicateur 2

PROJECTION DES DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT EN 2024

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 filière
- Par cadre d'emplois
- Par service
- Par métier
- Par statut : fonctionnaires, contractuels perma-

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

PRECISION :

La Loi n°2023-270 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 va impacter les départs en retraite des agents territoriaux et il est trop tôt pour pouvoir réaliser une estimation des modifications engendrées par la loi sur le nombre de départs sur 10 ans. Il reste que le vieillissement progressif de nos effectifs doit mettre en garde les collectivités quant à leur anticipation de ces départs, pouvant causer des difficultés organisationnelles en cas de carence de pilotage.

PROJECTION DES DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT EN 2024

Indicateur 2

Estimation basée sur l'âge réel de départ en retraite

Régions	Absence de données significatives	
Départements		**9,1%** de départs en retraite
Métropole		**9,7%** de départs en retraite
Intercommunalités de : - de 20 agents		**5,7%** de départs en retraite
Intercommunalités de : 20 à 49 agents		**7,1%** de départs en retraite
Intercommunalités de : 50 à 99 agents		**6,6%** de départs en retraite
Intercommunalités de : 100 à 349 agents		**7%** de départs en retraite
Intercommunalités de : 350 agents et +		**8,6%** de départs en retraite
Communes de : - de 20 agents		**13,5%** de départs en retraite
Communes de : 20 à 49 agents		**9,9%** de départs en retraite
Communes de : 50 à 99 agents		**9,8%** de départs en retraite
Communes de : 100 à 349 agents		**10,1%** de départs en retraite
Communes de : 350 agents et +		**10,5%** de départs en retraite
CCAS		**9,7%** de départs en retraite
CIAS		**11,6%** de départs en retraite
SDIS		**7,6%** de départs en retraite
Autres établissements		**8,9%** de départs en retraite
Moyenne nationale		**10%** de départs en retraite

Indicateur 3

TAUX DE ROTATION DES AGENTS PERMANENTS

OBJECTIFS :

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

CALCUL :

$$\frac{(\text{Nombre de départs} + \text{nombre d'arrivées})^{1}/2}{\text{Effectif moyen sur l'année N}} \times 100$$

[1] *départs et arrivées d'agents sur emploi permanent*

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

Sur l'année N, l'effectif moyen est de 46 agents. Au cours de l'année, elle a connu 8 départs et 5 arrivées.

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

TAUX DE ROTATION DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 3

“ A l’échelle nationale, le taux de rotation des agents permanents est de 13%. ”

Régions	Départements	Métropoles
12,2%	9,8%	8,6%

Intercommunalités

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
14,5%	19,5%	18,9%	18,1%	12,1%

Communes

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
12,9%	14,6%	15,7%	14,6%	11,6%

CCAS	CIAS	SDIS	Autres établissements publics	Moyenne Nationale
22,6%	26,5%	5,3%	14,4%	13%

Indicateur 4

LES 3 MÉTIERS LES PLUS CONCERNÉS PAR LES DÉPARTS À LA RETRAITE EN 2024

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 catégorie
- Par genre
- Par métier
- Par service
- 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*100 = 100 %
- Agents techniques polyvalents : 2/3*100 = 67 %
- Adjoints administratifs : 1/2*100 = 50 %

LES 3 MÉTIERS LES PLUS CONCERNÉS PAR LES DÉPARTS A LA RETRAITE EN 2024

Indicateur 4

“ Le métier d’ouvrier de maintenance des bâtiments sera le plus concerné par les départs en retraite en 2024. ”

Communes de - de 20 agents

- **Chargé de propreté des locaux** 19%
- Cuisinier 17,9%
- Ouvrier de maintenance des bâtiments 16,8%

Communes de 20 à 49 agents

- **Responsable des services techniques** 15,3%
- Ouvrier de maintenance des bâtiments 14,8%
- Chargé de propreté des locaux 14,7%

Communes de 50 à 99 agents

- **Chargé de propreté des locaux** 14,5%
- Ouvrier de maintenance des bâtiments 14,4%
- Agent de restauration 14,4%

Communes de 100 à 349 agents

- **Ouvrier de maintenance des bâtiments** 17,9%
- Agent de propreté des espaces publics 17,7%
- Chargé de propreté des locaux 17%

CCAS

- **Assistant de gestion administrative** 15,2%
- Aide à domicile 13,7%
- Chargé de propreté des locaux ..... 10,8 %

CIAS

- **Aide à domicile** 14,3%
- Aide-soignant 13,5%
- Chargé de propreté des locaux ..... 8,5 %

National

- **Ouvrier de maintenance des bâtiments** 16,1%
- Chargé de propreté des locaux ..... 15,8 %
- Agent de restauration 14,6%

**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, 460 369 agents saisis avec le métier lors du RSU 2021.

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 maitrise 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 maitrisant 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 (Articles L714-4 à L714-13 du CGFP 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.

Dans un but de simplification et d'harmonisation, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Cette prime comporte ainsi deux volets :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), optionnel, pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

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 :

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

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) * 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, SDIS que pour les autres établissements. ”

Intercommunalités de :

Métropoles — **21 %** des dépenses de fonctionnement

- de 20 agents — **11 %** des dépenses de fonctionnement

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

50 à 99 agents — **25 %** des dépenses de fonctionnement

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

350 agents et + — **27 %** des dépenses de fonctionnement

CCAS — **68 %** des dépenses de fonctionnement

CIAS — **65 %** des dépenses de fonctionnement

Communes de :

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

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

50 à 99 agents — **53 %** des dépenses de fonctionnement

100 à 349 agents — **56 %** des dépenses de fonctionnement

350 agents et + — **58 %** des dépenses de fonctionnement

SDIS — **77 %** des dépenses de fonctionnement

Autres établissements publics — **14 %** des dépenses de fonctionnement

Régions — **15 %** des dépenses de fonctionnement

Départements — **21 %** des dépenses de fonctionnement

Nationale — **31 %** des dépenses de fonctionnement

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 :

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

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)

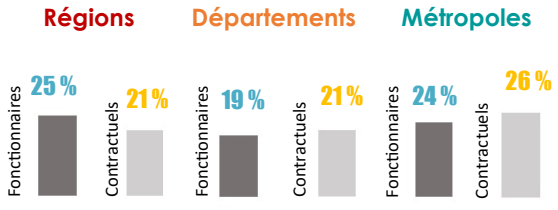
EXEMPLE :

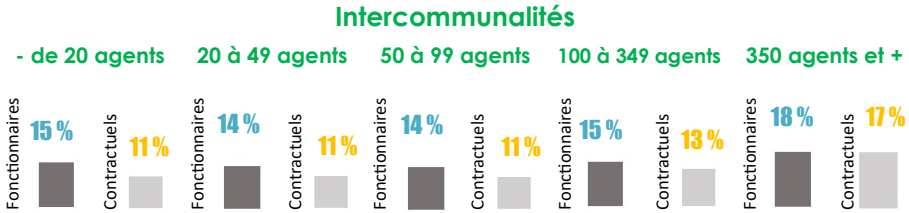
Le montant total des rémunérations versé aux agents sur emploi permanent dans l'année N est de 426 000€. Le montant des primes versées est de 62 200 €. La part du régime indemnitaire pour les agents sur emploi permanent est de : (62 200 / 426 000) * 100 = 14,6%.

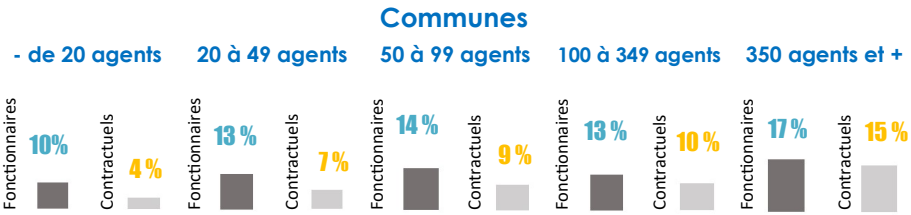
PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE SUR LES RÉMUNÉRATIONS BRUTES

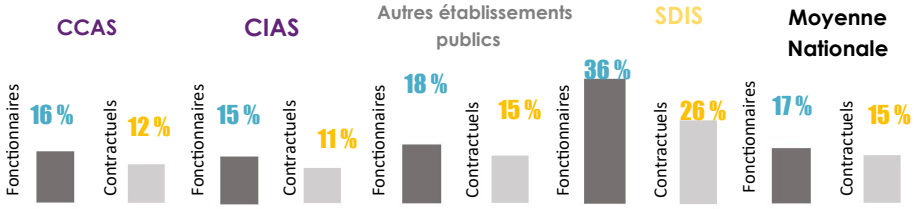
Indicateur 2

“ A l’échelle nationale, la part du régime indemnitaire s’élève à 17% pour les fonctionnaires et à 15% pour les contractuels. ”









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 Rapport Social Unique 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*

***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)*100 = 55,1 %.

TAUX DE DÉPART EN FORMATION DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 1

“ Plus de 4 agents sur 10 sont partis en formation en 2021. ”

Régions		**42 %** des agents partis en formation
Départements		**56 %** des agents partis en formation
Métropole		**52 %** des agents partis en formation
Intercommunalités de :	- de 20 agents	**27 %** des agents partis en formation
	20 à 49 agents	**35 %** des agents partis en formation
	50 à 99 agents	**38 %** des agents partis en formation
	100 à 349 agents	**42 %** des agents partis en formation
	350 agents et +	**47 %** des agents partis en formation
Communes de :	- de 20 agents	**21 %** des agents partis en formation
	20 à 49 agents	**30 %** des agents partis en formation
	50 à 99 agents	**35 %** des agents partis en formation
	100 à 349 agents	**36 %** des agents partis en formation
	350 agents et +	**40 %** des agents partis en formation
CCAS		**37 %** des agents partis en formation
CIAS		**36 %** des agents partis en formation
SDIS		**69 %** des agents partis en formation
Autres établissements publics		**35 %** des agents partis en formation
Moyenne nationale		**41 %** des agents partis en formation

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 1,7 jours de formation. »

Régions	Départements	Métropoles
1,4	2	1,9

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 +
1,1	1,4	1,5	1,5	2,2

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 +
0,7	1,1	1,4	1,4	1,7

jours de formation en moyenne par agent

CCAS	CIAS	Autres établissements publics	SDIS	Moyenne Nationale
1,4	1,2	1,4	6,9	1,7

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 :

$$\frac{\text{Montant en euros des coûts de formation}}{\text{Nombre d'agents permanents présents au 31/12}}$$

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

ÉDITION 2023

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 407 €. ”

Régions	Départements	Métropoles
333 euros par agent	476 euros par agent	433 euros par agent

Intercommunalités

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
362 euros par agent	498 euros par agent	564 euros par agent	384 euros par agent	424 euros par agent

Communes

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
225 euros par agent	373 euros par agent	403 euros par agent	370 euros par agent	364 euros par agent

CCAS	CIAS	Autres établissements publics	SDIS	Moyenne Nationale
354 euros par agent	317 euros par agent	447 euros par agent	1 099 euros par agent	407 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 Rapport Social Unique. 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 PERMANENT

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*

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCES COMPRESSIBLES* PAR AGENT PERMANENT

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
17,8	15,5	18,5

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 +
9,8	10,5	13,2	14,1	15,2

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 +
9,7	14,3	15,8	15,9	18,6

jours d’absences en moyenne par agent

CCAS	CIAS	Autres établissements publics	SDIS	Moyenne Nationale
20,3	24,4	12,2	13,8	16

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 :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

La commune X compte 500 agents et 7 000 jours d'absence pour raisons médicales.
Taux d'absentéisme médical :
[7 000/ (500x365)] x 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 365ème :

La règle des 365ème 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 5/7ème (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 365ème 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 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7, en ne retenant que les temps complets.

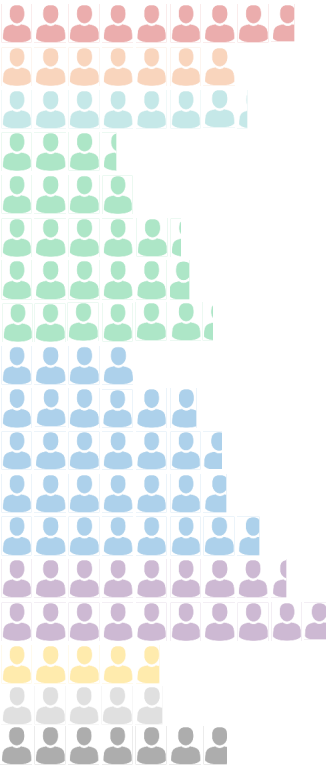
TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 2

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

“ Le taux d’absentéisme de l’ensemble des collectivités est de 6,8 %, soit près de 7 agents permanents absents toute l’année pour 100 agents permanents. ”

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



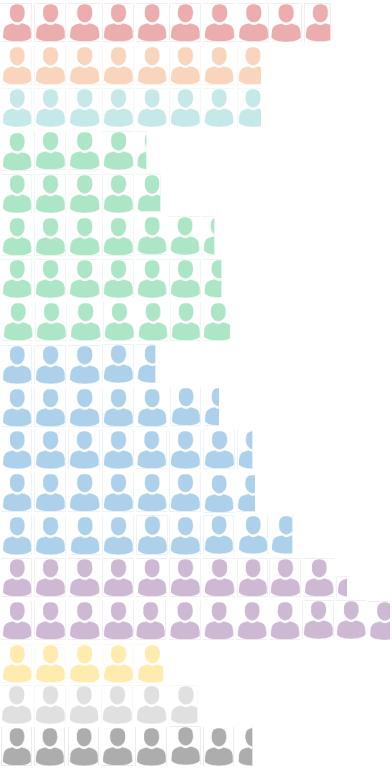
TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL DES FONCTIONNAIRES

Indicateur 2

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

« Le taux d'absentéisme des fonctionnaires de l'ensemble des collectivités est de 7,7 %, soit près de 8 agents absents toute l'année pour 100 fonctionnaires. »

	Régions	9,9 % d'absentéisme médical
	Départements	7,6 % d'absentéisme médical
	Métropoles	7,8 % d'absentéisme médical
Intercommunalités de :	- de 20 agents	4,2 % d'absentéisme médical
	20 à 49 agents	4,9 % d'absentéisme médical
	50 à 99 agents	6,2 % d'absentéisme médical
	100 à 349 agents	6,6 % d'absentéisme médical
	350 agents et +	6,9 % d'absentéisme médical
Communes de :	- de 20 agents	4,6 % d'absentéisme médical
	20 à 49 agents	6,4 % d'absentéisme médical
	50 à 99 agents	7,3 % d'absentéisme médical
	100 à 349 agents	7,5 % d'absentéisme médical
	350 agents et +	8,7 % d'absentéisme médical
	CCAS	10,1 % d'absentéisme médical
	CIAS	11,7 % d'absentéisme médical
	SDIS	4,7 % d'absentéisme médical
	Autres établissements	5,9 % d'absentéisme médical
	Moyenne nationale	7,5 % d'absentéisme médical



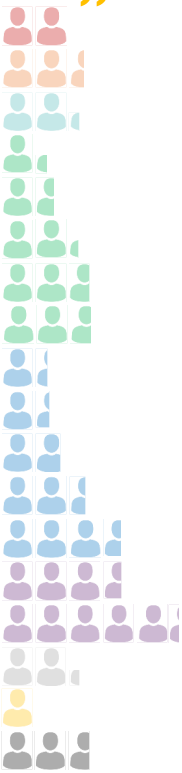
TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL DES CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

Indicateur 2

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

“ Le taux d’absentéisme médical des contractuels sur emploi permanent de l’ensemble des collectivités est de 2,7 %, soit près de 3 agents absents toute l’année pour 100 contractuels sur emploi permanent. ”

	Régions	2 % d’absentéisme médical
	Départements	2,4 % d’absentéisme médical
	Métropoles	2,1 % d’absentéisme médical
Intercommunalités de :	- de 20 agents	1,1 % d’absentéisme médical
	20 à 49 agents	1,6 % d’absentéisme médical
	50 à 99 agents	2,1 % d’absentéisme médical
	100 à 349 agents	2,7 % d’absentéisme médical
	350 agents et +	2,6 % d’absentéisme médical
Communes de :	- de 20 agents	1,3 % d’absentéisme médical
	20 à 49 agents	1,4 % d’absentéisme médical
	50 à 99 agents	1,9 % d’absentéisme médical
	100 à 349 agents	2,5 % d’absentéisme médical
	350 agents et +	3,6 % d’absentéisme médical
	CCAS	3,6 % d’absentéisme médical
	CIAS	5,2 % d’absentéisme médical
	Autres établissements	2,1 % d’absentéisme médical
	SDIS	1 % d’absentéisme médical
	Moyenne nationale	2,7 % 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) x 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
43 %	40 %	42 %

Intercommunalités

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
26 %	29%	34 %	38 %	40 %

Communes

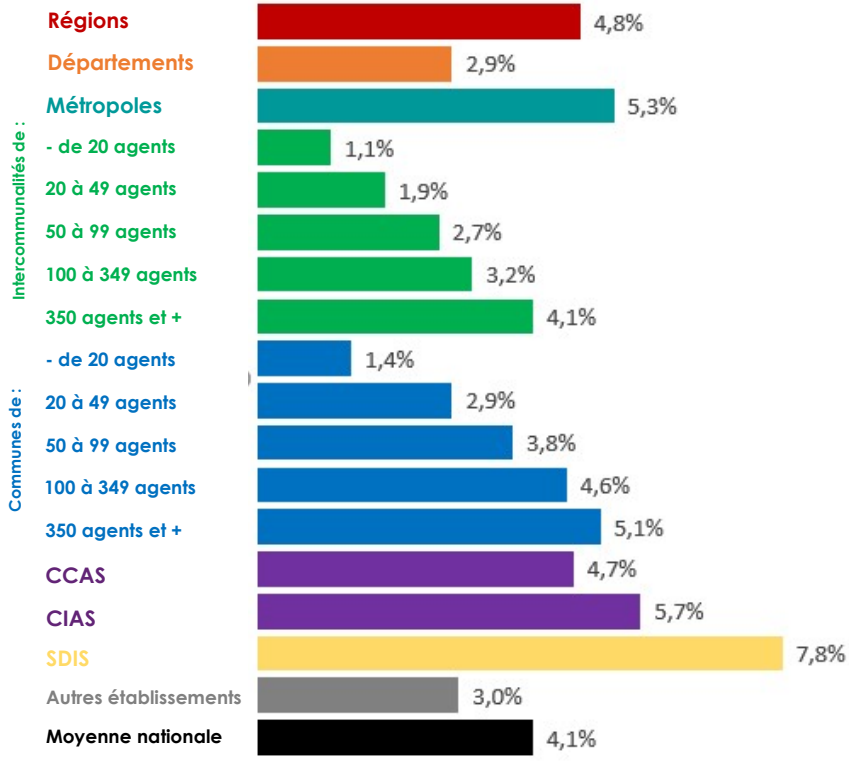
- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
22 %	33 %	38 %	41 %	48 %

CCAS	CIAS	SDIS	Autres établissements publics	Moyenne Nationale
47 %	46 %	34 %	31 %	40 %

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 4,1 %, soit plus de 4 agents permanents sur 100 concernés par un accident de service. ”

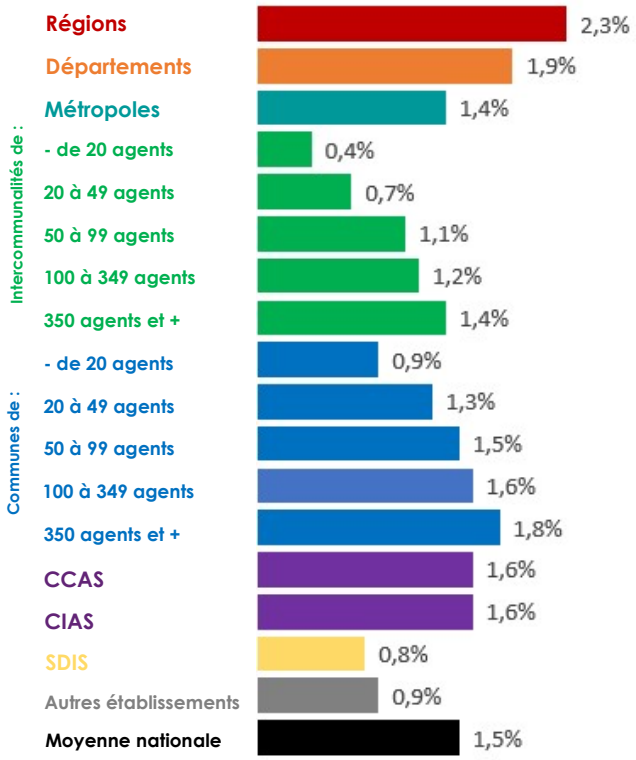


TAUX D'EXPOSITION

Indicateur 3

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

“ Le taux d'exposition à la longue maladie et grave maladie de l'ensemble des collectivités est de 1,5 %, soit près de 2 agents permanents sur 100 concernés par une longue maladie grave maladie. ”



Indicateur 4 TAUX DE FRÉQUENCE

OBJECTIFS :

- **Mesurer la fréquence des évènements 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) x 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 :

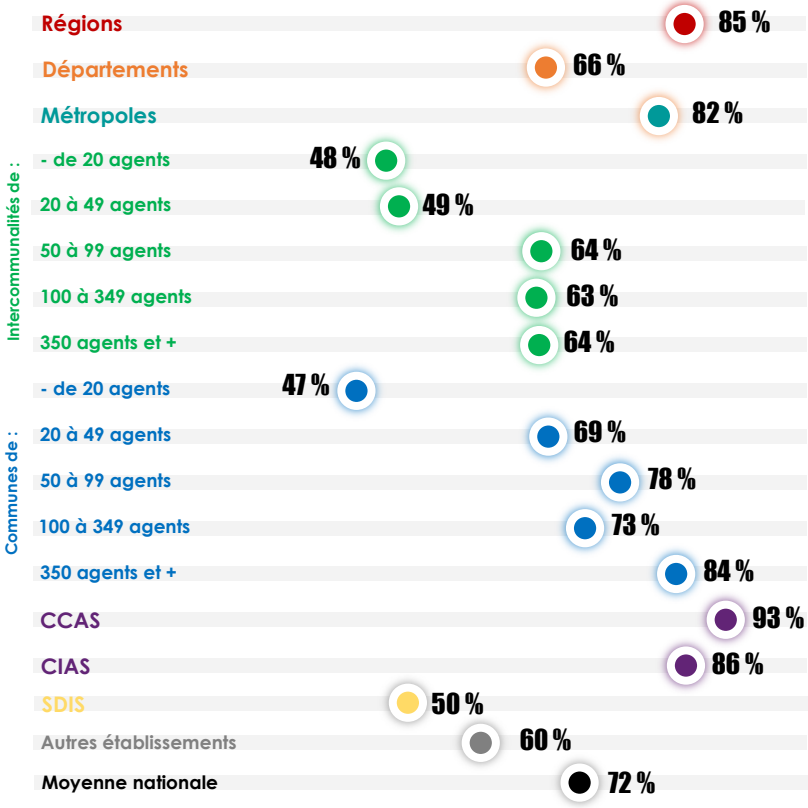
Il convient, dans tous les cas, d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers…) pris en compte dans l'analyse.

TAUX DE FRÉQUENCE

Indicateur 4

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

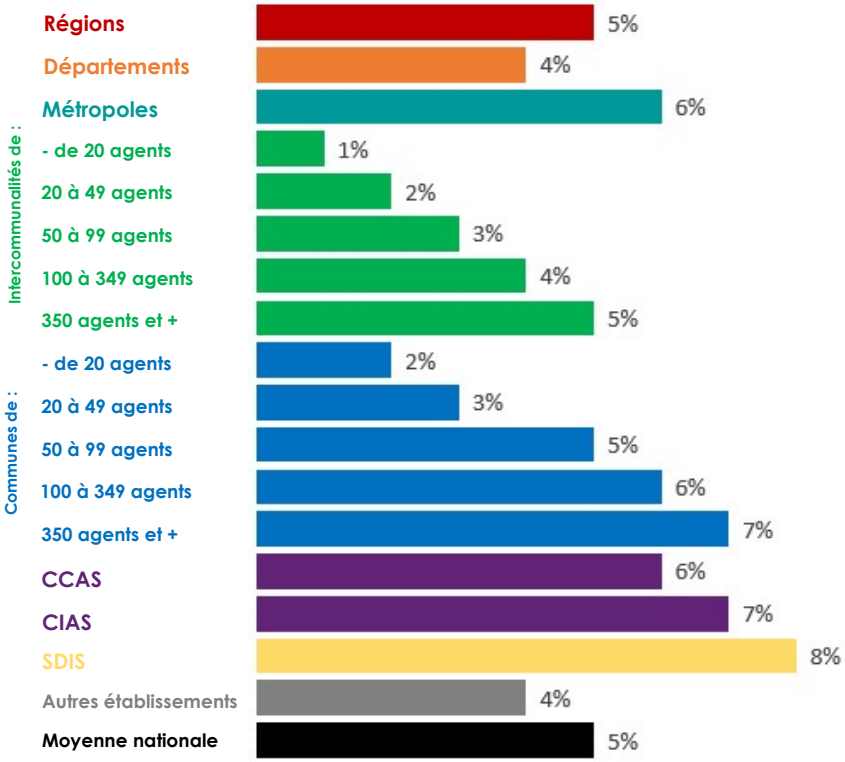
“ Le taux de fréquence de l’ensemble des collectivités est de 72 %, soit une moyenne de 72 arrêts pour 100 agents présents au 31/12 ”



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 5 %, soit une moyenne de 5 arrêts pour 100 agents présents au 31/12. ”

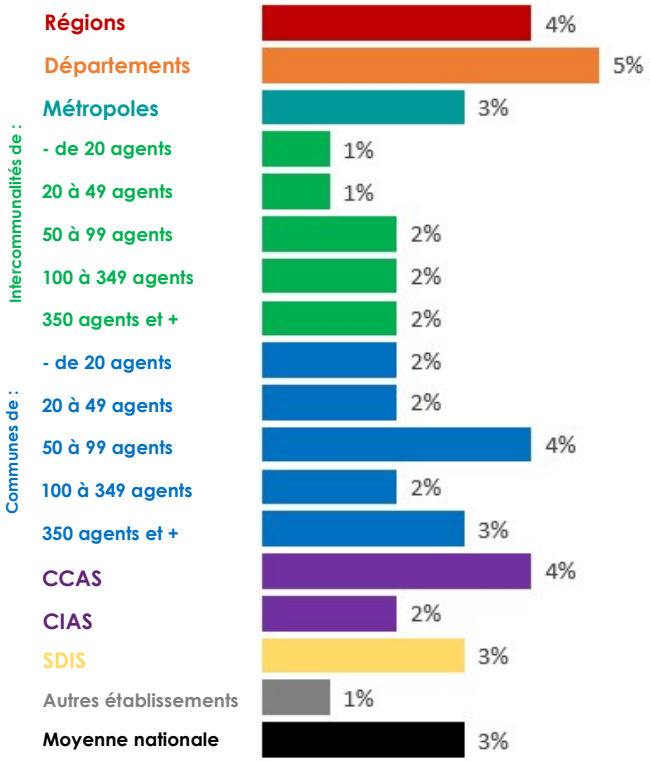


TAUX DE FRÉQUENCE

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 3 %, soit une moyenne de 3 arrêts pour 100 agents présents au 31/12. ”



Indicateur 5

INDICE DE GRAVITÉ

OBJECTIFS :

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

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre de jours d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

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 18 jours. ”

Régions	Départements	Métropoles
16,8	19,9	17,5

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
17	19	18	19,1	19,8

Intercommunalités

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
18,5	18	17	17,9	17,7

Communes

CCAS	CIAS	Autres établissements publics	SDIS	Moyenne Nationale
18,2	23,4	17	20,2	18,2

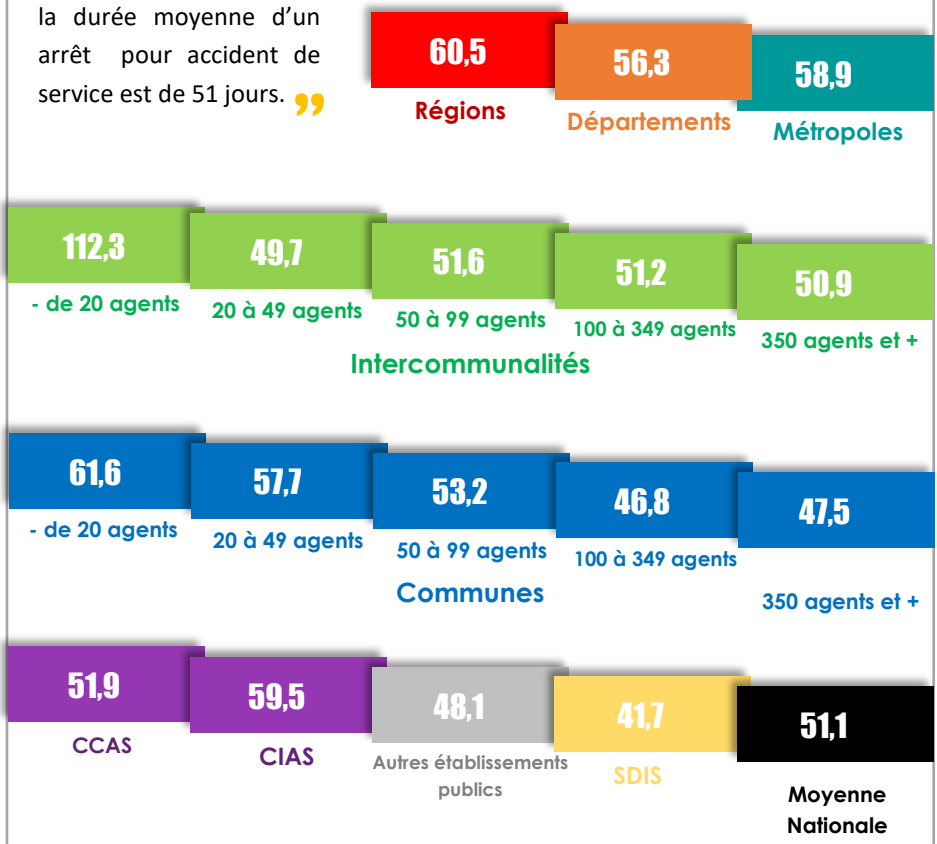
Indicateur RPS

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 51 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 124 jours. ”

Régions	Départements	Métropoles
143,4	81,9	101,2

Intercommunalités				
- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
196,8	168,2	143	151,7	148

Communes				
- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
116,7	148,9	112,5	158,3	145,1

CCAS	CIAS	Autres établissements publics	SDIS	Moyenne Nationale
117	242,6	183,2	73,2	124

Indicateur 6

TRANCHE D'AGE AYANT LE PLUS FORT TAUX D'ABSENTÉISME

OBJECTIFS :

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

CALCULS :

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

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)*100 = 4%.

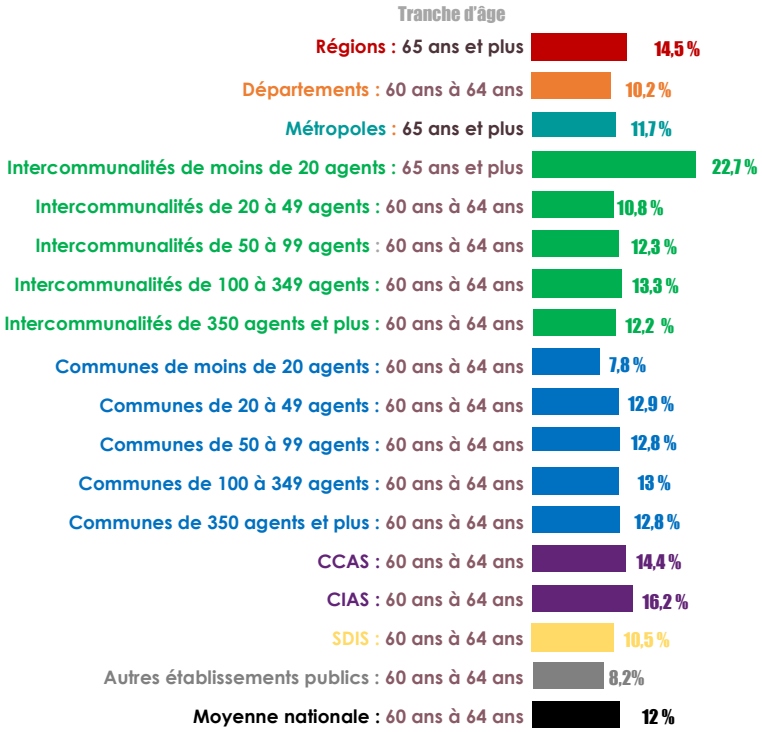
PRÉCISIONS :

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'AGE AYANT LE PLUS FORT TAUX D'ABSENTÉISME

Indicateur 6

« Les tranches d'âge les plus concernées par l'absentéisme sont les tranches d'âge « 60 ans à 64 ans » et « 65 ans et plus ». »



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 des 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, ergonome, psychologue, manageurs de proximité, membres du CST*…) 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).

** CST : Comité Social Territorial*

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 CST, tient un rôle essentiel dans la mise en œuvre des mesures de prévention et de sécurité.

➡ 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 :

$$\frac{\text{Nombre d'agents permanents concernés par un reclassement}}{\text{Effectif global au 31 décembre}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

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) x 1 000= 6‰.

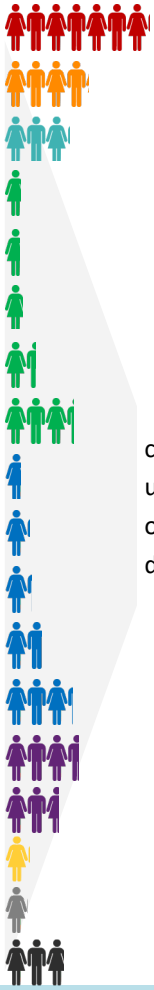
ÉDITION 2023

PART DES AGENTS CONCERNÉS PAR LE RECLASSEMENT

Indicateur 1

« A l'échelle nationale, la part des agents concernés par le reclassement est proche de 3 pour 100. »

	Régions	7,1 agents pour 100
	Départements	4,1 agents pour 100
	Métropoles	3,1 agents pour 100
Intercommunalités de :	- de 20 agents	0,8 agent pour 100
Intercommunalités de :	20 à 49 agents	0,7 agent pour 100
Intercommunalités de :	50 à 99 agents	0,9 agent pour 100
Intercommunalités de :	100 à 349 agents	1,5 agents pour 100
Intercommunalités de :	350 agents et +	3,3 agents pour 100
Communes de :	- de 20 agents	0,8 agent pour 100
Communes de :	20 à 49 agents	1,1 agents pour 100
Communes de :	50 à 99 agents	1,2 agents pour 100
Communes de :	100 à 349 agents	1,7 agents pour 100
Communes de :	350 agents et +	3,2 agents pour 100
	CCAS	3,6 agents pour 100
	CIAS	2,5 agents pour 100
	SDIS	1,1 agents pour 100
	Autres établissements	1 agent pour 100
	Moyenne nationale	2,8 agents pour 100



concernés par une demande ou une décision de reclassement

Indicateur 2

TAUX DE VISITES MÉDICALES SPONTANÉES AUPRÈS DU MÉDECIN DE PRÉVENTION

OBJECTIFS :

- Évaluer les conditions de travail des agents
- Connaitre 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)*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	Départements	Métropoles
3,4 %	5 %	3,8 %

Intercommunalités

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
3,6 %	1,4 %	1,5 %	1,8 %	3,9 %

Communes

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
2,5 %	2 %	2,8 %	2,8 %	4,1 %

CCAS	CIAS	SDIS	Autres établissements publics	Moyenne Nationale
4,1 %	1,7 %	1,7 %	2,9 %	3,4 %

Indicateur 3

NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCE PHYSIQUE 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 violence physique 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 VIOLENCE PHYSIQUE ENVERS LE PERSONNEL

Indicateur 3

> Pour la majorité des collectivités, le nombre d'actes de violence physique 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 :

- **7** actes de violence par **Métropole**
- **7** actes de violence par **SDIS**
- **5** actes de violence par **Département**
- **2** actes de violence par **Région**
- **1** acte de violence par **Commune de 350 agents et +**
- **1** acte de violence par **Intercommunalité de 350 agents et +**

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

Commune	Intercommunalité	
- de 20 agents	- de 20 agents	CCAS
20 à 49 agents	20 à 49 agents	CIAS
50 à 99 agents	50 à 99 agents	Autres établissements publics
100 à 349 agents	100 à 349 agents	Moyenne nationale

Indicateur 4

NOMBRE D'ACTES DE HARCÈLEMENT MORAL 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 harcèlement moral envers le personnel de la collectivité

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

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

NOMBRE D'ACTES DE HARCÈLEMENT MORAL ENVERS LE PERSONNEL

Indicateur 4

“ En moyenne, 4 actes de harcèlement moral ont été recensées dans les régions . ”

En moyenne :

4 actes de harcèlement moral par **Région**

1 acte de harcèlement moral par **Métropole**

1 acte de de harcèlement moral par **Commune de 350 agents et +**

1 acte de harcèlement moral par **Département**

En moyenne, **moins d'1 acte de harcèlement moral** 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
350 agents et plus

CCAS
CIAS
SDIS
Autres établissements publics
Moyenne nationale

Indicateur 5

NOMBRE DE MENACES ET ACTES D'INTIMIDATION 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 de menaces et actes d'intimidation envers le personnel de la collectivité

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

3 menaces et actes d'intimidation envers le personnel ont été enregistrés au cours de l'année dans la commune X.

NOMBRE DE MENACES ET ACTES D'INTIMIDATION ENVERS LE PERSONNEL

Indicateur 5

> Pour la majorité des collectivités, le nombre de menaces et actes d'intimidation de violences physiques est inférieur à 1 sauf pour les départements, sdis, métropoles, régions, communes de 350 agents et plus et les intercommunalités de 350 agents et plus.

En moyenne :

- **19** menaces et actes d'intimidation par **Département**
- **4** menaces et actes d'intimidation par **SDIS**
- **3** menaces et actes d'intimidation par **Métropole**
- **2** menaces et actes d'intimidation par **Région**
- **1** menace et acte d'intimidation par **Commune de 350 agents et +**
- **1** menace et acte d'intimidation par **Intercommunalité de 350 agents et +**

En moyenne, **moins d'1 menace et acte d'intimidation** 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
- SDIS
- Autres établissements publics
- Moyenne nationale

Indicateur 6

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)*1000= 20 ‰.

PRÉCISIONS :

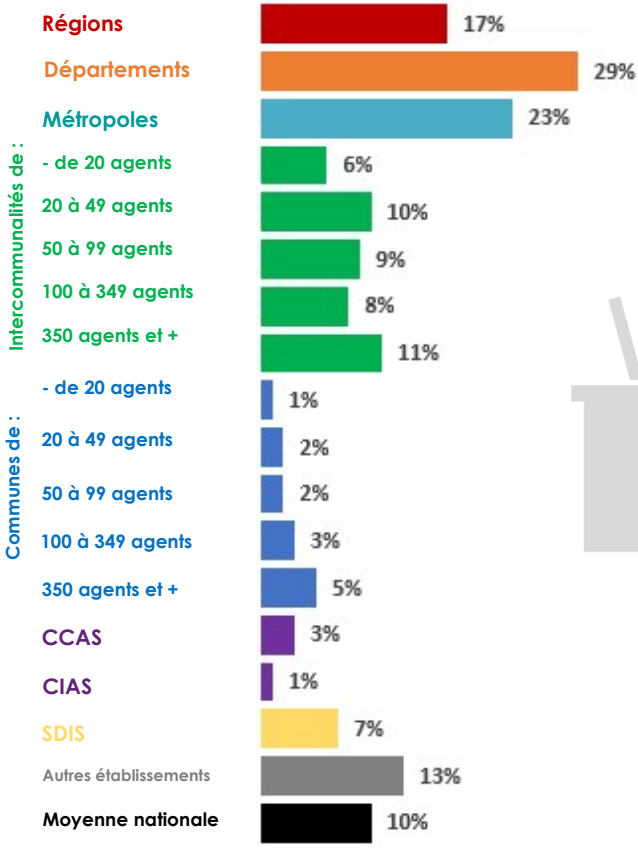
Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

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 6

“ A l’échelle nationale, la part des agents exerçant leurs missions en télétravail est de 10%. ”



Indicateur 7

DURÉE MOYENNE SUR UN POSTE "À RISQUE"

OBJECTIFS :

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

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'années passées dans la collectivité par les agents occupant un poste « à risque »}}{\text{Nombre d'agents sur un poste « à risque »}}$$

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 le 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 :

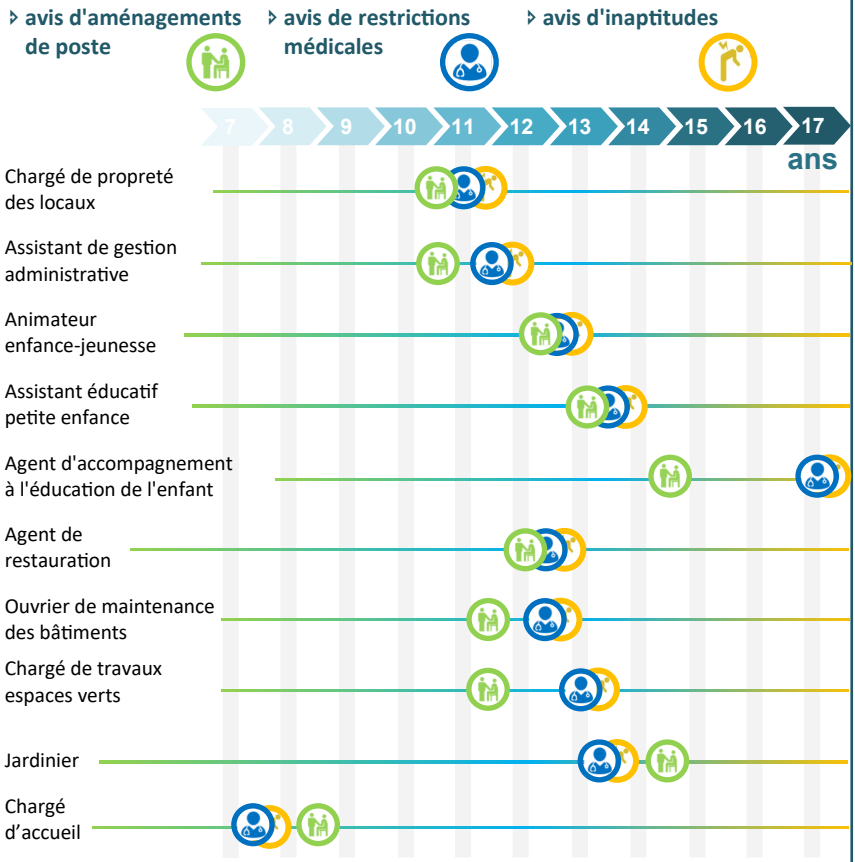
Un poste « à risque » est un poste où l'on observe un risque élevé d'usure professionnelle (avis d'aménagements de postes, avis de restrictions médicales, avis d'inaptitudes).

DURÉE MOYENNE SUR UN POSTE "À RISQUE"

Indicateur 7

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 69, CDG 76, Données des 560 000 visites médicales de 2012 à 2022.



Indicateur 8

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 :

$$\frac{\text{Somme des âges des agents ayant reçu un avis médical défavorable par métier}}{\text{Nombre d'agents ayant reçu un avis médical défavorable par métier}}$$

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.

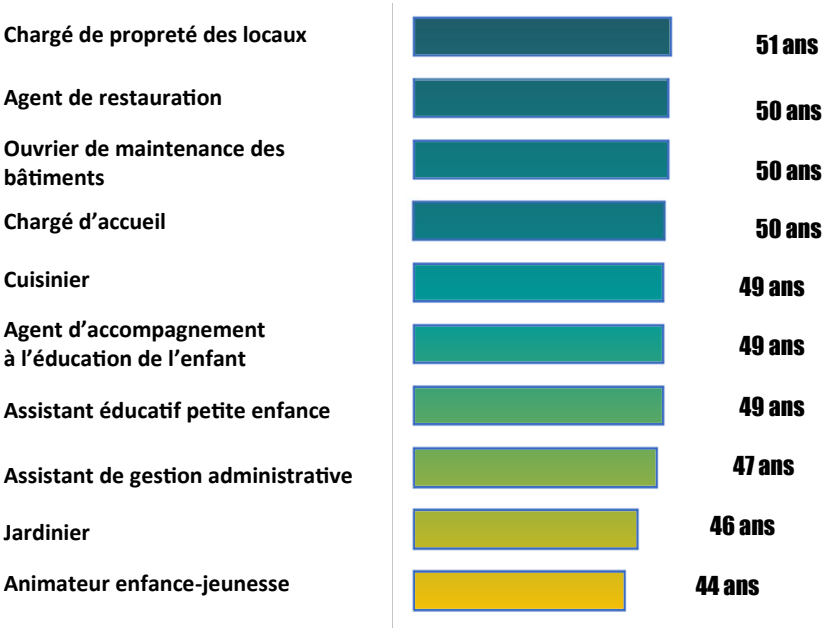
ÂGE À RISQUE PAR MÉTIER

Indicateur 8

“ 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 de 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 69, CDG 76, Données des 560 000 visites médicales de 2012 à 2022.

GROUPE 9
PROTECTION SOCIALE

Les enjeux de l'évaluation de la protection sociale complémentaire

Les récentes évolutions législatives et règlementaires 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 intérêt double. 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. De plus, ces données dessinent les contours de la politique de la collectivité en matière de protection sociale complémentaire.

Il s'agit également d'un critère d'attractivité pour les collectivités vis-à-vis de potentiels candidats.

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 BÉNÉFICIANT 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 »
- Analyser l'impact de la politique de protection sociale de la collectivité

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 :

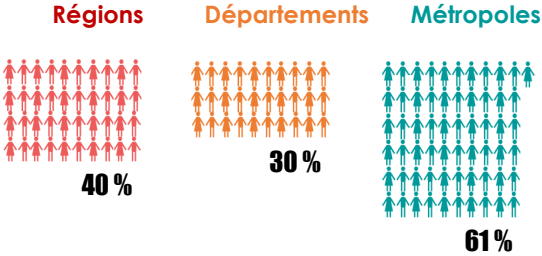
La commune X compte 500 agents. Parmi ces agents, 150 bénéficient d'une participation « Santé ».

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

PART DES AGENTS BÉNÉFICIANT D'UNE PARTICIPATION « SANTÉ »

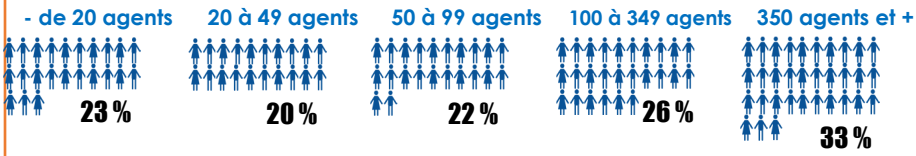
Indicateur 1

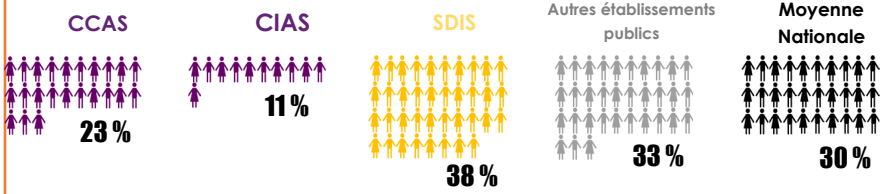
“ Au global, la part des agents bénéficiant d'une participation «Santé» s'élève à 30%. ”



Intercommunalités

Communes





Indicateur 2

PART DES AGENTS BÉNÉFICIANT 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 »**
- **Analyser l'impact de la politique de protection sociale de la collectivité**

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».

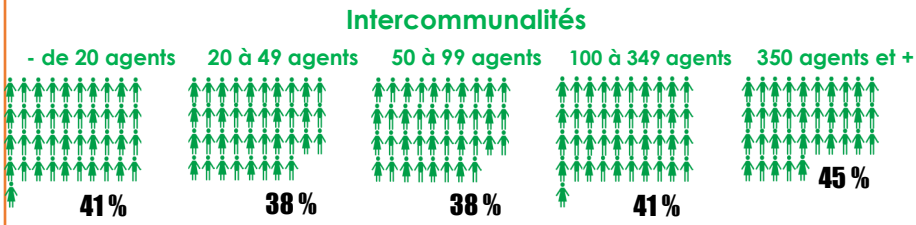
Part des agents bénéficiant d'une participation « Prévoyance »:
(120/400) x 100 = 30 %.

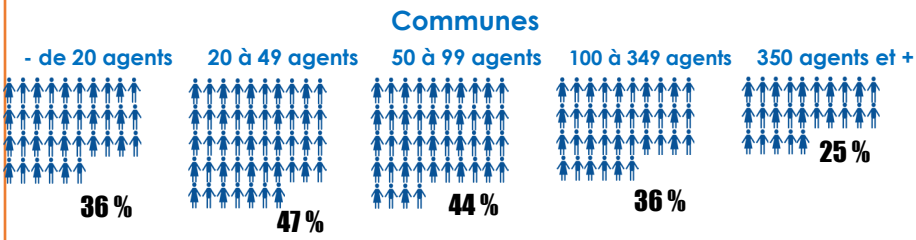
ÉDITION 2023

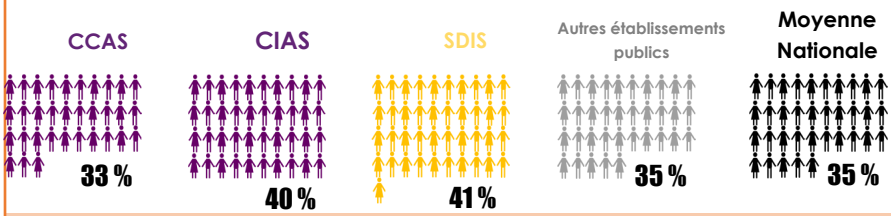
PART DES AGENTS BÉNÉFICIANT D'UNE PARTICIPATION « PRÉVOYANCE »

Indicateur 2

« Au global, la part des agents bénéficiant d'une participation « Prévoyance » s'élève à 35%. »







Indicateur 3

MONTANT MOYEN ANNUEL PAR BÉNÉFICIAIRE POUR LA 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»**
- **Analyser l'impact de la politique de protection sociale de la collectivité**

CALCUL :

$$\frac{\text{Montant de la participation « Santé »}}{\text{Nombre de bénéficiaires de la participation « Santé »}}$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES

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

EXEMPLE :

Le montant global annuel de la participation « Santé » de la commune X est de 18 000 € . Au sein de la collectivité 100 agents bénéficient de la protection « Santé »

Montant moyen annuel par bénéficiaire pour la participation « Santé » :

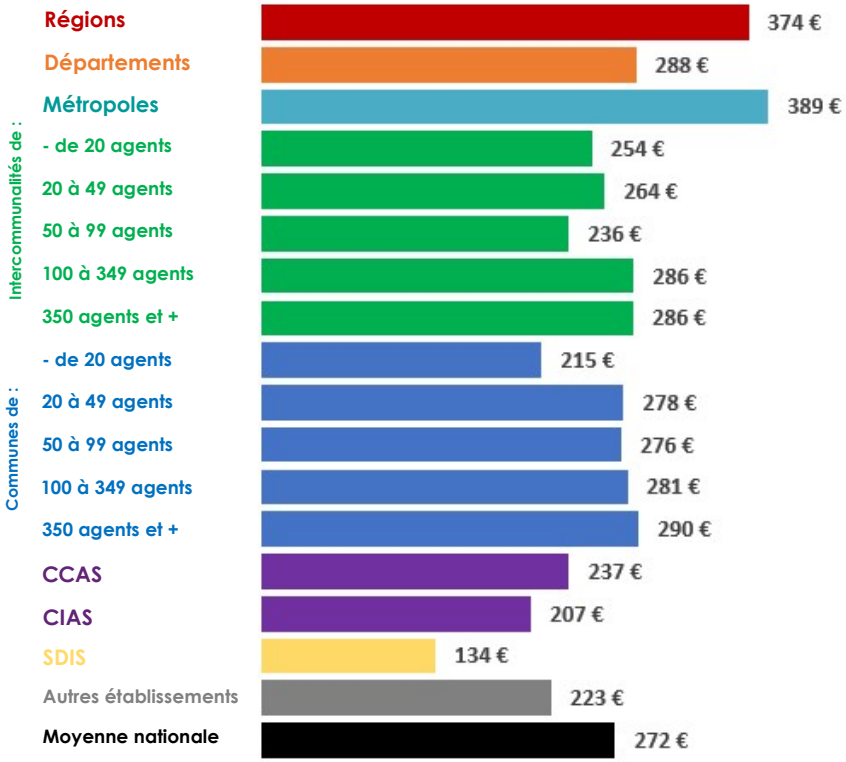
18 000 /100 = 180 €

ÉDITION 2023

MONTANT MOYEN ANNUEL PAR BÉNÉFICIAIRE POUR LA PARTICIPATION « SANTÉ »

Indicateur 3

“ Au global, le montant moyen annuel par bénéficiaire pour la participation « Santé » est de 272 €. ”



Indicateur 4

MONTANT MOYEN ANNUEL PAR BÉNÉFICIAIRE POUR LA 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 »**
- **Analyser l'impact de la politique de protection sociale de la collectivité**

CALCUL :

$$\frac{\text{Montant de la participation « Santé »}}{\text{Nombre de bénéficiaires de la participation « Santé »}}$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES

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

EXEMPLE :

Le montant global annuel de la participation « Prévoyance » de la commune X est de 18 000 € . Au sein de la collectivité 100 agents bénéficient de la protection « Prévoyance »

Montant moyen annuel par bénéficiaire pour la participation « Prévoyance» :

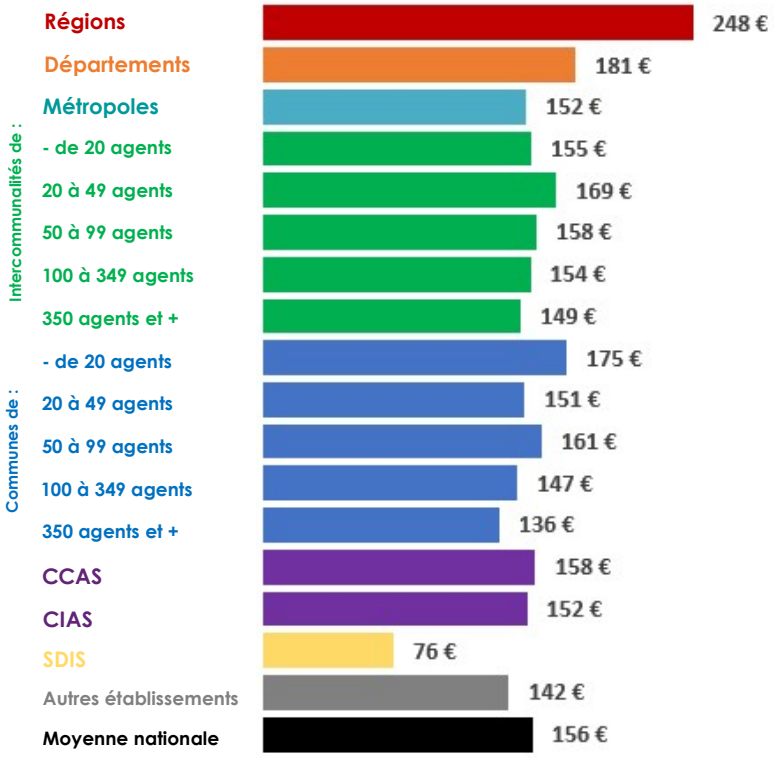
18 000 /100 = 180 €

ÉDITION 2023

MONTANT MOYEN ANNUEL PAR BÉNÉFICIAIRE POUR LA PARTICIPATION « PRÉVOYANCE»

Indicateur 4

“ Au global, le montant moyen annuel par bénéficiaire pour la participation « Prévoyance » est de 156 €. ”



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 évaluer leur démarche et répondre à leurs obligations, un baromètre en ligne a été développé permettant un autodiagnostic des collectivités en matière de politique d'égalité femmes-hommes. Cet outil est composé de 12 indicateurs relatifs aux 4 axes obligatoires du plan d'actions et permet d'obtenir une note sur 100 afin de se situer et de mesurer l'évolution de leurs pratiques.

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)*100 = 40% .

TAUX DE FÉMINISATION DES EMPLOIS PERMANENTS

Indicateur 1

“ Le taux de féminisation à l’échelle nationale est de 60%. Ce taux est particulièrement élevé au sein des CCAS (88%) et CIAS (93%). ”

Régions	Départements	Métropoles
59 %	65 %	38 %

Intercommunalités

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
65 %	62 %	63 %	61 %	53 %

Communes

- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
68 %	63 %	61 %	60 %	61 %

CCAS	CIAS	SDIS	Autres établissements publics	Moyenne Nationale
88 %	93 %	16 %	56 %	60 %

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 :

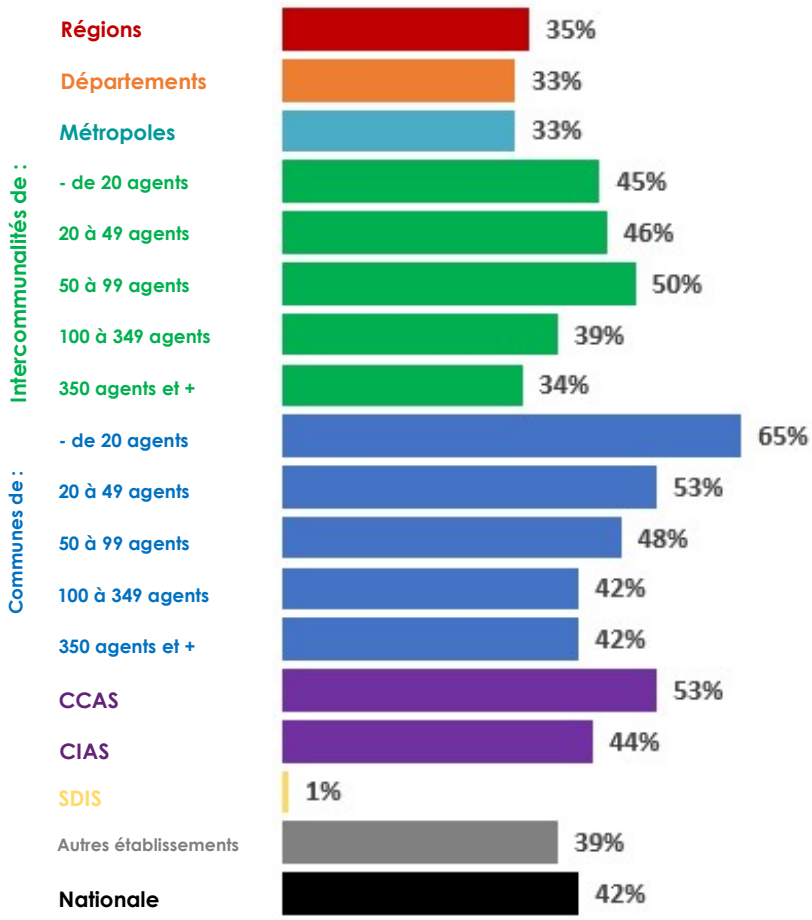
La commune X compte 4 agents sur emploi fonctionnel. Parmi ces agents, 2 sont des femmes.

Part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel :(2/4)*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 42%.”



Indicateur 3

PART DES FEMMES/HOMMES À TEMPS PARTIEL

LES OBJECTIFS

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

CALCUL :

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

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)*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.

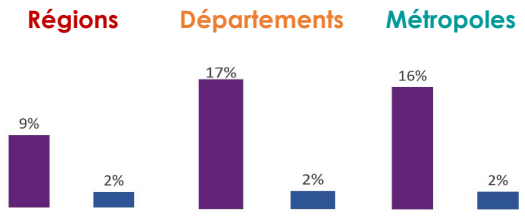
PART DES FEMMES/HOMMES À TEMPS PARTIEL

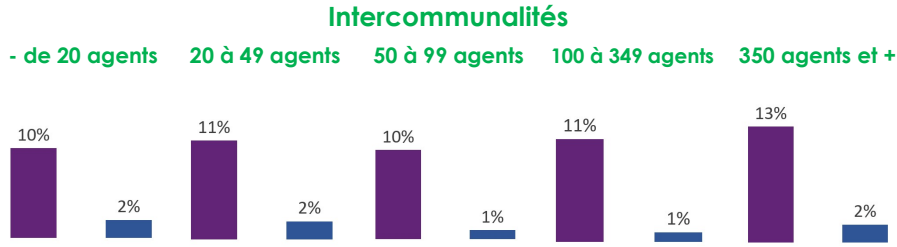
Indicateur 3

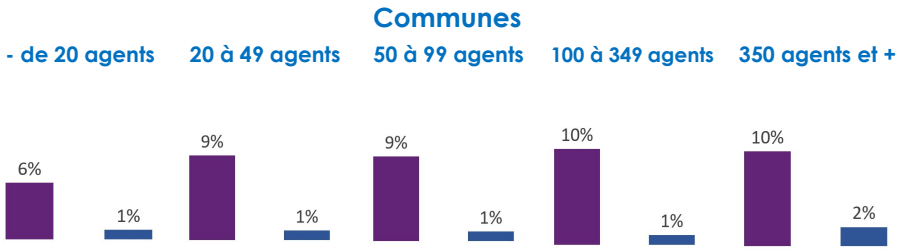
Part des femmes à temps partiel

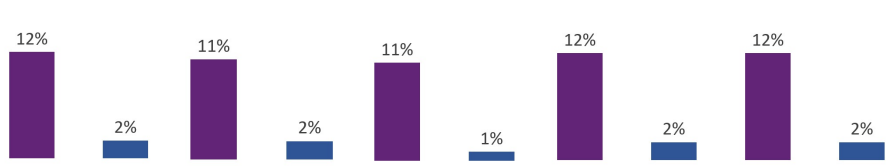
Part des hommes à temps partiel

“ La part des femmes à temps partiel est de 12% contre 2% pour les hommes à l’échelle nationale. ”









Indicateur 4

PART DES FEMMES/HOMMES À TEMPS NON COMPLET

LES OBJECTIFS

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

CALCUL :

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

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)*100 = 10%.

PART DES FEMMES/HOMMES À TEMPS NON COMPLET

Indicateur 4

Part des femmes à temps non complet

Part des hommes à temps non complet

“ La part des femmes à temps non complet est particulièrement élevée dans les communes de moins de 20 agents (67%). ”

	Régions	Départements	Métropoles
Part des femmes à temps non complet	0,1 %	0,5 %	1,8 %
Part des hommes à temps non complet	0,1 %	1,3 %	0,4 %

Intercommunalités

	- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
Part des femmes à temps non complet	11,7 %	10,6 %	12,1 %	9,2 %	5,3 %
Part des hommes à temps non complet	23,1 %	27 %	30,3 %	26,6 %	15,6 %

Communes

	- de 20 agents	20 à 49 agents	50 à 99 agents	100 à 349 agents	350 agents et +
Part des femmes à temps non complet	24,1 %	7,1 %	6,9 %	7 %	4,4 %
Part des hommes à temps non complet	66,9 %	36 %	27 %	19,7 %	10,1 %

	CCAS	CIAS	SDIS	Autres établissements publics	Moyenne Nationale
Part des femmes à temps non complet	13,1 %	27,3 %	0,1 %	8,2 %	5,6 %
Part des hommes à temps non complet	25,2 %	53,4 %	1,1 %	34,4 %	20 %

Indicateur 5

PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES POUR LES FEMMES /HOMMES

LES OBJECTIFS

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

CALCUL :

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

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 /HOMMES

Indicateur 5

€ Part du régime indemnitaire pour les femmes

€ Part du régime indemnitaire pour les hommes

“ En moyenne, la part du régime indemnitaire est de 15% pour les femmes contre 20 % pour les hommes. ”

Régions		Départements		Métropoles	
24 %	25 %	18 %	21 %	24 %	24 %
€	€	€	€	€	€

Intercommunalités

- de 20 agents		20 à 49 agents		50 à 99 agents		100 à 349 agents		350 agents et +	
14 %	14 %	10 %	12 %	11 %	13 %	13 %	14 %	17 %	18 %
€	€	€	€	€	€	€	€	€	€

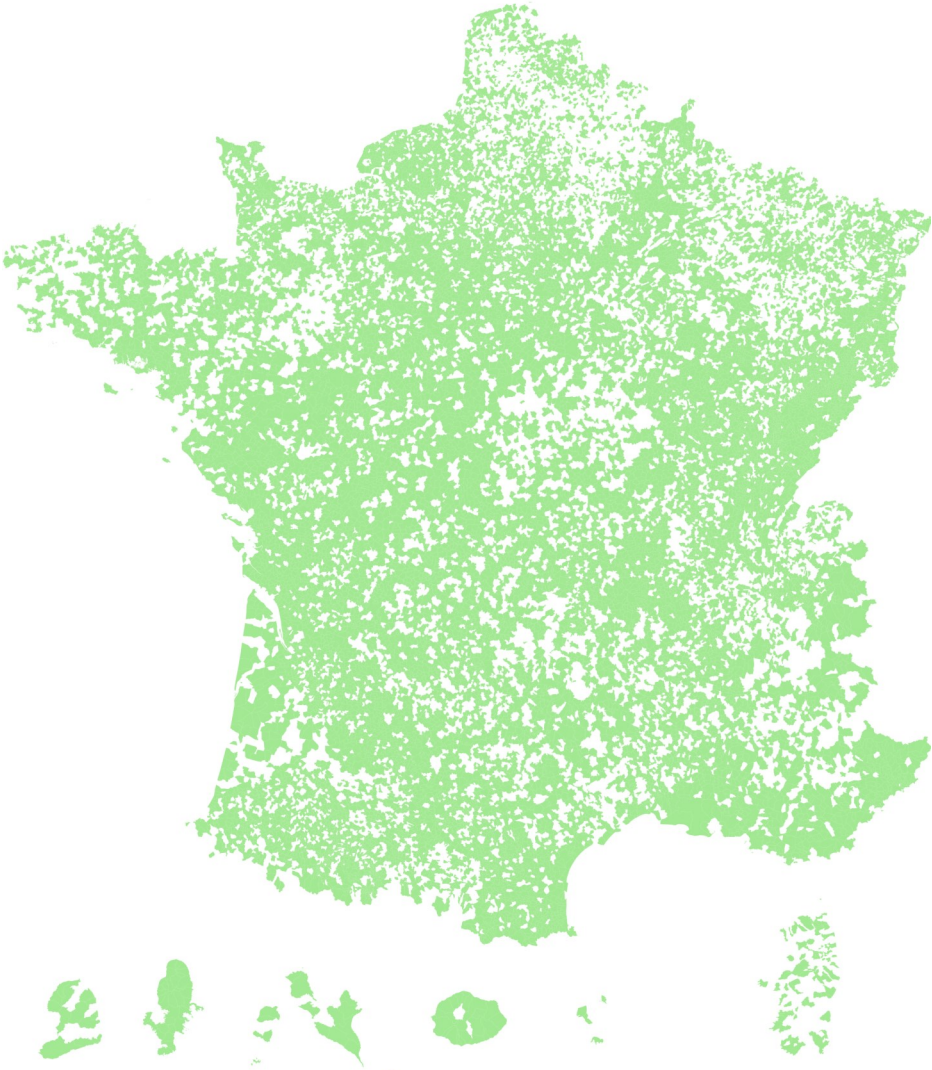
Communes

- de 20 agents		20 à 49 agents		50 à 99 agents		100 à 349 agents		350 agents et +	
9 %	10 %	12 %	13 %	11 %	13 %	11 %	13 %	16 %	18 %
€	€	€	€	€	€	€	€	€	€

CCAS		CIAS		SDIS		Autres établissements publics		Moyenne Nationale	
15 %	16 %	14 %	16 %	28 %	37 %	17 %	18 %	15 %	20 %
€	€	€	€	€	€	€	€	€	€

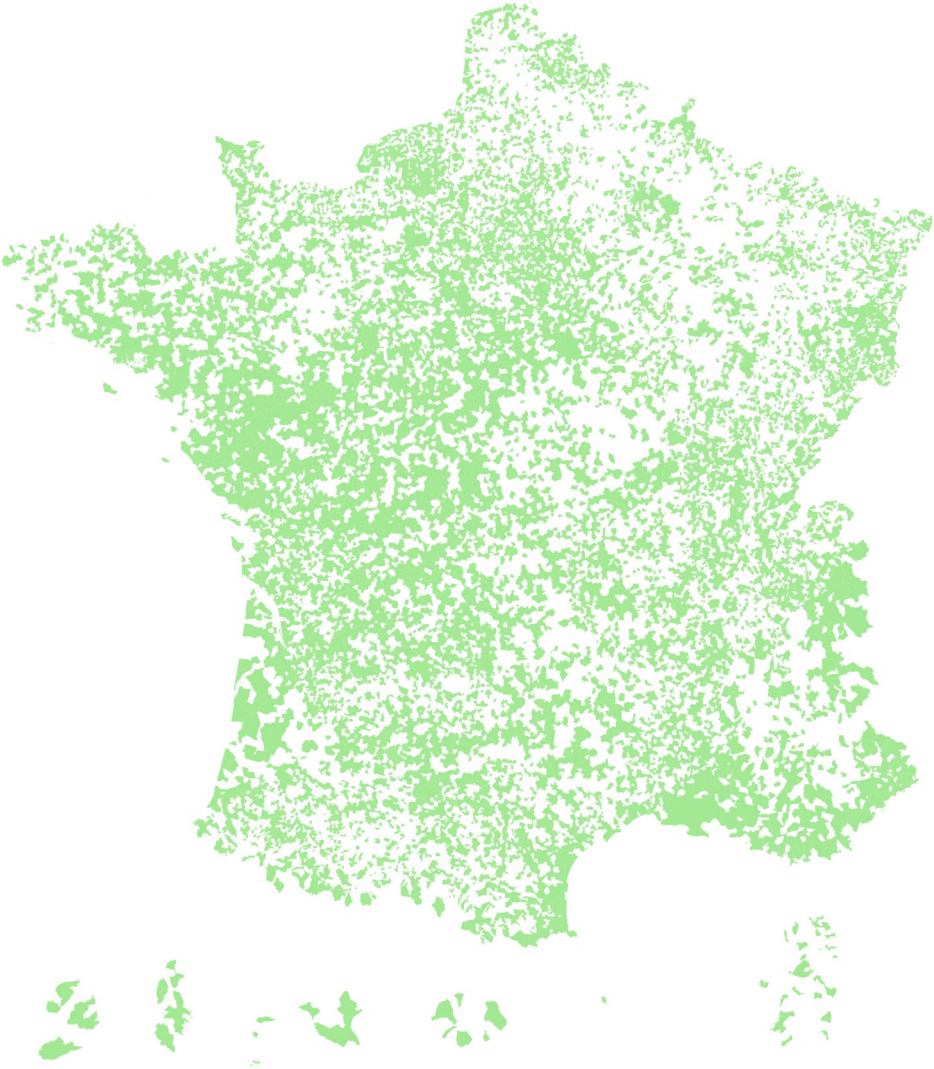
Annexes

Carte des RSU 2021 validés (communes uniquement)



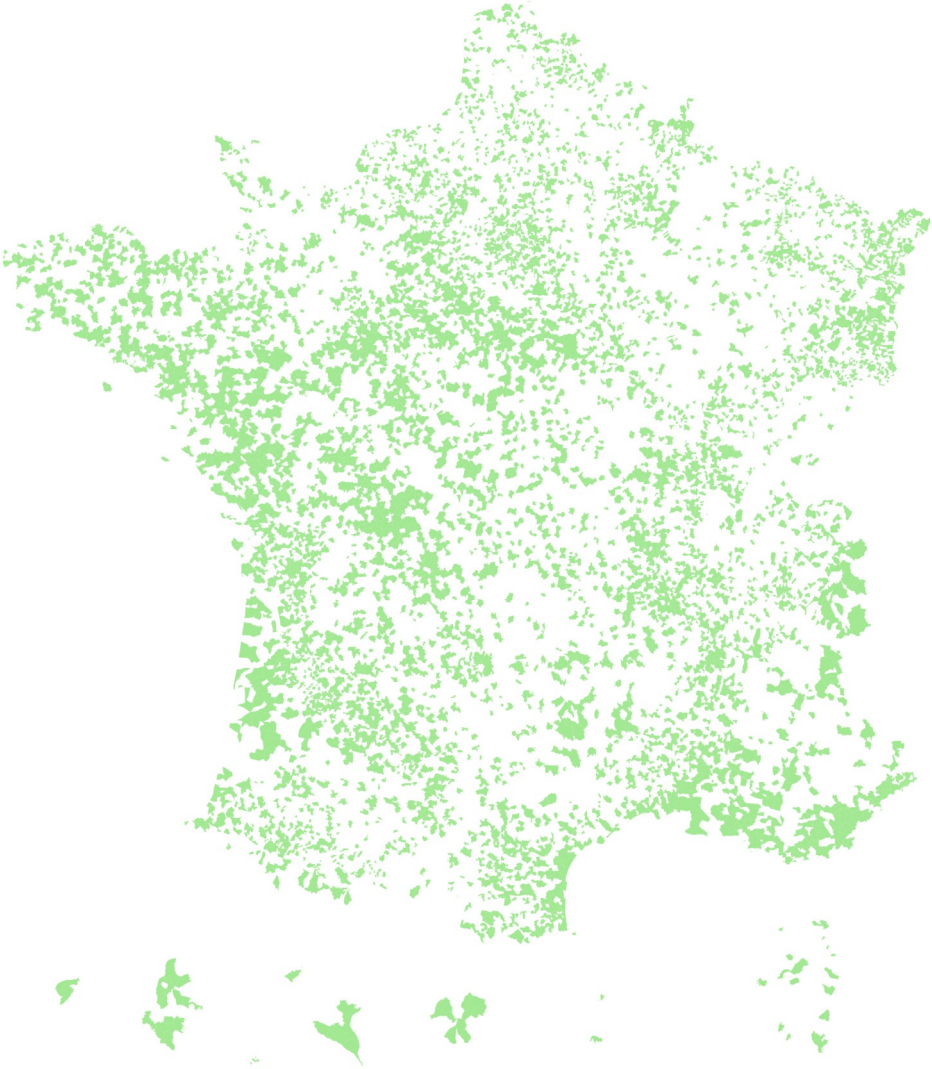
DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

Carte des communes ayant mis en place le RIFSEEP (au 31 décembre 2021)



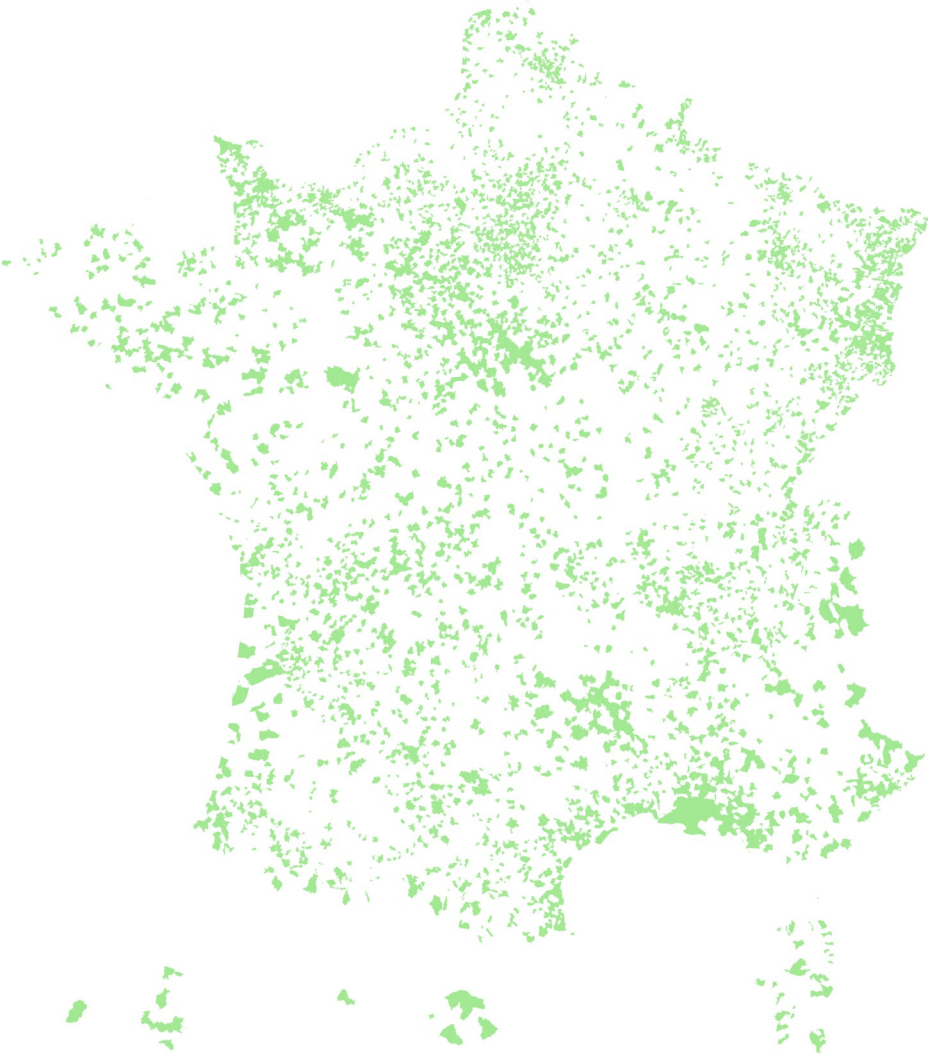
DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

Carte des communes ayant un document unique (au 31 décembre 2021)



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

Carte des communes proposant une Protection Sociale Complémentaire "Santé" (au 31 décembre 2021)



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

Liste des indicateurs

Effectif physique permanent rémunéré au 31 décembre.....Page 14
Effectif annuel en ETPR.....Page 16
Part de l'encadrement supérieur et intermédiaire.....Page 18
Les 3 principaux cadres d'emploi..... Page 20
Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés..... Page 22
Age moyen des agents permanents.....Page 28
Pyramide des âges des agents permanents.....Page 30
Part des agents temps complet / temps non complet..... Page 36
Part des agents à temps plein/temps partiel..... Page 38
Les 3 cadres d'emplois les plus concernés par les heures supplémentaires et/ou complémentaires.Page 40
Variation des effectifs.....Page 46
Projection des départs en retraite des agents sur emploi permanent dans les 3 ans à venir.....Page 48
Taux de rotation des agents permanents.....Page 50
Les 3 métiers les plus concernés par les départs en retraite.....Page 52
Part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement.....Page 58
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations brutes..... Page 60
Taux de départ en formation des agents permanents.....Page 66
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent..... Page 68
Montant moyen consacré à la formation par agent permanent.....Page 70
Nombre moyen de jours d'absence compressible par agent permanent.....Page 76
Taux d'absentéisme médical des agents permanents.....Page 78
Taux d'exposition .....Page 82
Taux de fréquence.....Page 86
Indice de gravité.....Page 90
Tranche d'âge ayant le plus fort taux d'absentéisme médical.....Page 94
Part des agents concernés par le reclassement.....Page 100
Taux de visites médicales spontanées auprès du médecin de prévention..... Page 102
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel.....Page 104
Nombre d'actes de harcèlement moral envers le personnel.....Page 106
Nombre de menaces et actes d'intimidation envers le personnel.....Page 108
Part des agents en télétravail..... Page 110
Durée moyenne sur un poste "à risque".....Page 112
Age à risque par métier..... Page 114
Part des agents bénéficiant d'une participation "Santé".....Page 120
Part des agents bénéficiant d'une participation "Prévoyance"..... Page 122
Montant moyen annuel par bénéficiaire pour la participation « Santé »..... Page 124
Montant moyen annuel par bénéficiaire pour la participation « Prévoyance »..... Page 126

Taux de féminisation des emplois permanents.....Page 132
Part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel.....Page 134
Part des femmes/hommes à temps partiel.....Page 136
Part des femmes/hommes à temps non complet.....Page 138
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes pour les femmes.....Page 140

Publication réalisée par le Comité technique des chargés d'études des Observatoires régionaux des Centres de gestion