



RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES 2021

1ère SYNTHÈSE NATIONALE DU RSU 2021

Avril 2024

DGCL
Direction générale
des collectivités locales



Rapports sociaux uniques 2021

1^{ère}

Synthèse nationale

des rapports sociaux uniques
des collectivités territoriales
au 31 décembre 2021

Cette 1ère synthèse des rapports sociaux uniques offre un état des lieux statistique de la situation sociale des personnels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Publié tous les deux ans et mis à la disposition des agents territoriaux, des professionnels des ressources humaines, mais aussi des acteurs ou observateurs de la fonction publique territoriale, ce document de référence vise à la fois à informer et à alimenter la réflexion sur les nombreuses thématiques « ressources humaines » qu'elles abordent. Il démontre que la principale richesse des collectivités territoriales est avant tout les femmes et les hommes qui l'animent au quotidien.

L'ouvrage « Synthèse nationale des rapports au comité technique sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2021 » a été élaboré dans le cadre d'un partenariat entre l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et le département des études et des statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

La collecte, la normalisation des rapports, le contrôle des données et la rédaction de cet ouvrage ont été assurés par Karim Chougui, Mladen Stojkovic et Yohann Vaslin, sous la direction de Mohamed Amine et Luc Brière.

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

Sommaire

1^e partie - Synthèses par thème.....	6
A. Emploi.....	7
Les fonctionnaires territoriaux.....	8
Les contractuels en emploi permanent.....	11
Les contractuels en emploi non permanent.....	15
Le personnel temporaire.....	18
Le personnel venant d'autres structures.....	20
Les agents occupant des emplois fonctionnels.....	22
B. Les mouvements de personnels.....	24
Les agents détachés ou mis à disposition.....	25
Les agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial.....	27
Les motifs d'arrivée.....	29
Les motifs de départ.....	31
Les procédures de rupture conventionnelle.....	35
Titularisations et promotions.....	36
C. Temps de travail.....	39
Types d'emplois et temps de travail.....	40
Temps partiel.....	43
Heures supplémentaires et complémentaires.....	45
Compte épargne-temps.....	48
Télétravail.....	50
D. La formation.....	51
Qui sont les bénéficiaires de la formation ?.....	52
Effort "formation" exprimé en nombre de journée de formation	57
Outils de formation à l'initiative de l'agent.....	69
E. Action et protection sociale.....	74
L'action sociale à destination des agents de la FPT.....	75
La participation à la protection sociale complémentaire des agents.....	78
La prévention des risques professionnels.....	83
Représentations et réunions du personnel.....	88
Grève.....	90

F. La santé au travail.....	91
Risques professionnels.....	92
Inaptitudes, reclassements et invalidité.....	93
Les absences au travail.....	94
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.....	98
G. Discipline.....	99
Sanctions disciplinaires.....	100
Violence et harcèlement au travail.....	101
2^e partie - Données détaillées par filière et cadre d'emploi.....	103
A. Structure par grade des effectifs fonctionnaires, part des femmes et part des agents à temps non complet	104
B. Répartition des contractuels occupant un emploi permanent par cadre d'emploi selon le type de recrutement.....	114
3^e partie - Annexes.....	118
A. La fonction publique territoriale.....	119
B. Circulaire.....	125
C. Annexe méthodologique.....	127

1^{ère} partie

Synthèses par thème

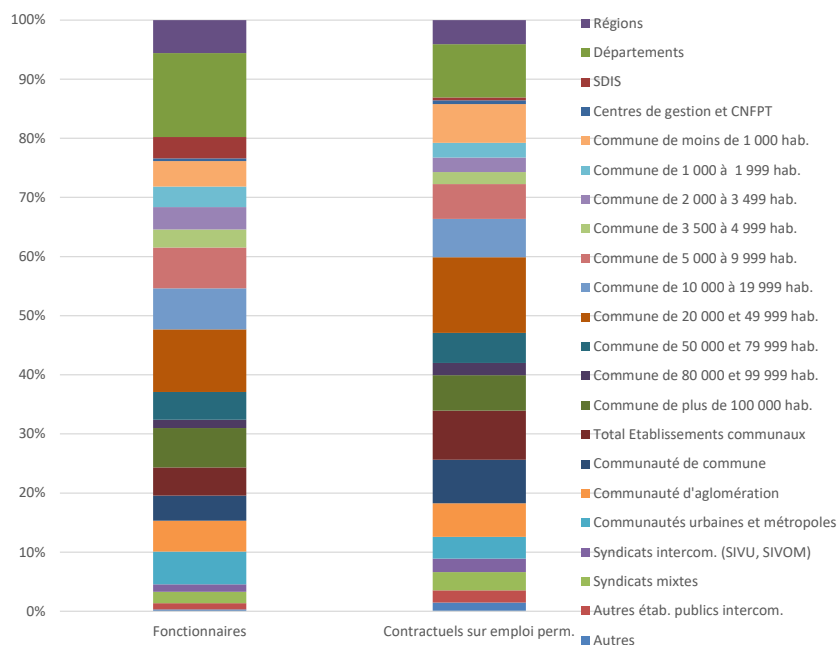
A – Emploi

LES FONCTIONNAIRES DE LA FPT

Au 31 décembre 2021, on estime que le nombre de fonctionnaires territoriaux est de 1 407 800 (hors Paris et militaires). Ils représentent 70 % des agents de la FPT, dont 82 % sont des agents sur emplois permanents. Ils étaient 1 415 200 fonctionnaires au 31 décembre 2019. Les femmes représentent 60 % de ces agents, contre 68 % des contractuels sur emploi permanent.

La répartition des fonctionnaires par type de collectivité est relativement proche de celle des contractuels sur emplois permanents, à l'exception des départements avec une sur-représentativité de cinq points des fonctionnaires. Plus de la moitié des fonctionnaires travaillent dans les communes (52 %) et un cinquième dans les départements ou régions (20 %). Les métropoles, communautés urbaines, d'agglomération ou de communes en représentent 15 %, Le reste se trouve dans les syndicats, les SDIS et autres établissements publics locaux.

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires selon le type de collectivité



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part des femmes est comprise entre 54 % et 65 % pour la majorité des collectivités. Cette proportion est supérieure dans les syndicats intercommunaux (75 %), ainsi que dans les centres de gestion et le CNFPT (78 %). Elle est inférieure dans les syndicats mixtes (40 %), les communautés urbaines et les métropoles (39 %) et les SDIS (16 %).

Figure 2 : Part des femmes parmi les fonctionnaires, selon le type de collectivité

Type de collectivité	Part de femmes
Régions	58%
Départements	64%
SDIS	16%
Centres de gestion et CNFPT	78%
Organismes départementaux	55%
Commune de moins de 1 000 habitants	64%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	65%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	62%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	59%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	61%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	59%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	60%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	58%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	59%
Commune de plus de 100 000 habitants	61%
Total des communes	61%
Total Etablissements communaux	88%
Communauté de commune	64%
Communauté d'agglomération	54%
Communautés urbaines et métropoles	39%
Total des EPCI à fiscalité propre	51%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	75%
Syndicats mixtes	40%
Autres étab. publics intercommunaux	85%
Total des groupements intercom. sans FP	61%
Autres	56%
Ensemble	60%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Un peu plus de trois fonctionnaires sur quatre sont de catégorie C (76 %), ceux de catégorie A et B sont répartis de manière égale (12 %). Les parts des femmes des fonctionnaires de catégorie C (58 %) et B (59 %) sont proches de l'ensemble des fonctionnaires (60 %). Ce qui n'est pas le cas pour les agents de catégorie A dont la proportion de femmes est de plus de dix points plus élevée que celle des non cadres (71 %).

Figure 3 : Répartition des fonctionnaires selon la catégorie hiérarchique

	Cat A	Cat B	Cat C
Fonctionnaires en nombre	169 100	169 200	1 071 100
Fonctionnaires en ratio	12,0%	12,0%	76,0%
part des femmes	71,2%	58,9%	57,9%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

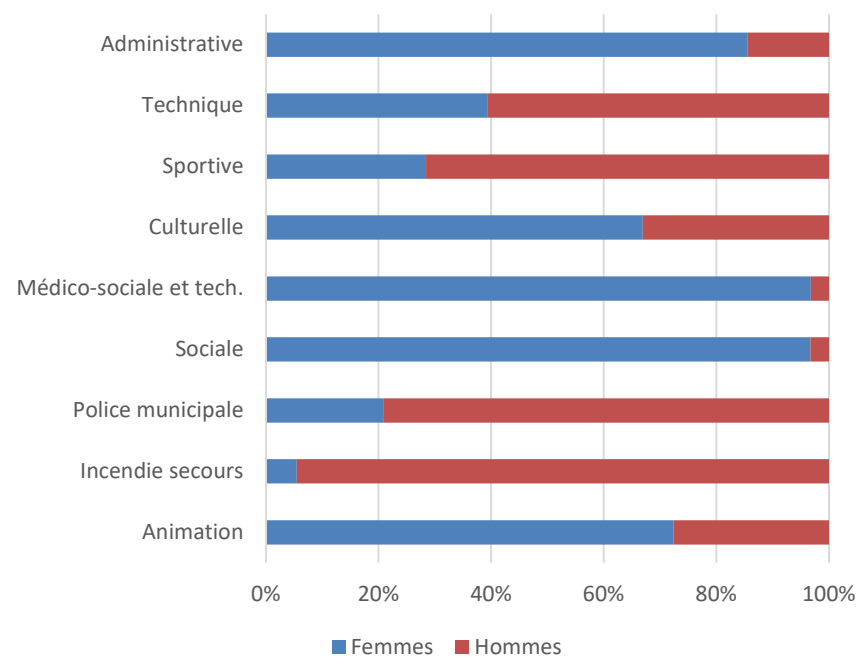
Il y a toujours un sexe nettement majoritaire dans chaque filière, avec au moins les deux tiers des agents qui sont des femmes ou des hommes. C'est la filière culturelle qui a la part de femmes (67 %) la plus proche de l'ensemble des fonctionnaires (60 %), puis vient la filière animation (72 %). Les filières médico-technique, médico-sociale et sociale sont quasi-exclusivement féminines (97 %). Les vingt-deux cadres d'emplois les plus féminisés sont issus de ces trois filières.

Le ratio est de dix points inférieur pour la filière administrative (86 %), principalement en lien avec les cadres d'emplois d'attachés (70 %) et d'administrateurs (44 %).

La filière technique, qui est la plus nombreuse en agents comprend 61 % d'hommes. La part d'hommes est plus élevée dans les filières sportive (71 %) et police municipale (79 %). La filière incendie et secours est quasi-exclusivement masculine (95 %). Le taux plus faible de 84 % dans les SDIS s'explique essentiellement par les agents de la filière administrative qui y travaillent. Dix-neuf des vingt cadres d'emplois avec la plus forte proportion d'hommes sont issus de ces quatre filières, l'exception concerne les directeurs d'établissements d'enseignement artistique.

Les deux cadres d'emplois, qui représentent près de la moitié des fonctionnaires, sont ceux des adjoints administratifs (90 % de femmes) et des adjoints techniques (58 % d'hommes).

Figure 4 : Répartition par sexe des fonctionnaires selon la filière



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

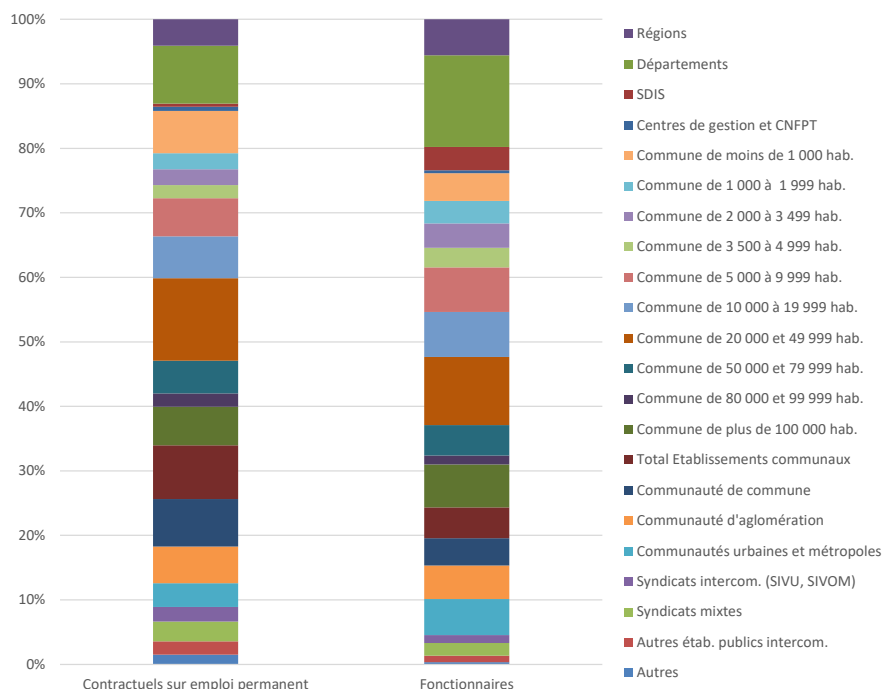
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES CONTRACTUELS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT

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

Au 31 décembre 2021, on estime à 301 300 le nombre de contractuels occupant un emploi permanent. La moitié des collectivités ayant au moins un agent emploient au moins un contractuel sur emploi permanent. Ces agents étaient au nombre de 260 100 au 31 décembre 2019.

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

61 % des collectivités ayant répondu au RSU 2021 emploient au moins un contractuel sur emploi permanent. En données redressées de la non réponse, cela correspond à 60 % des collectivités ayant au moins un poste non annexe (au moins 3 smic mensuels de rémunération en 2021) et présents au 31/12/21 dans la base de données Siasp (Insee).

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

Encadré : Les motifs de recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents au 31/12/2021

Les agents assurant le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984). Ce cas de recours permet le remplacement temporaire de fonctionnaires ou de contractuels occupant des emplois permanents et qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou sont indisponibles notamment en raison de congés annuels, pour raison familiale ou de santé prévus par les textes législatifs et réglementaires.

Les agents employés temporairement sur des emplois vacants sont recrutés pour faire face pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois, à la vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2 de la loi de 1984).

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

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

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

- les emplois des communes de moins de 1 000 habitants ou les groupements de communes de moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (3°) ;
- pour les autres collectivités ou établissements, les emplois à temps non complet pour une quotité de service inférieure à 50 % d'un temps complet (4°) ;
- les emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose aux collectivités. Ils concernent les communes de moins de 2 000 habitants ou groupements de communes de moins de 10 000 habitants (5°).

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

Les deux tiers des contractuels occupant un emploi permanent sont des femmes (68 %), soit huit points de plus que pour les fonctionnaires. La part des femmes parmi les contractuels dans les SDIS est supérieure de plus de huit points à celle des femmes parmi les fonctionnaires dans les SDIS (+19 points). Le même type d'écart s'observe dans les communes de moins de 2 000 habitants (+14 points). Le ratio de femmes parmi les contractuels est inférieur à celui des fonctionnaires uniquement dans les établissements communaux (-2 points), ainsi que dans les centres de gestion et le CNFPT (- 10 points).

Figure 2 : Part des femmes parmi les contractuels sur emploi permanent, selon le type de collectivité

Type de collectivité	Part de femmes
Régions	65%
Départements	70%
SDIS	35%
Centres de gestion et CNFPT	68%
Organismes départementaux	68%
Commune de moins de 1 000 habitants	80%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	77%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	70%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	68%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	69%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	68%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	64%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	63%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	63%
Commune de plus de 100 000 habitants	64%
Total des communes	68%
Total Etablissements communaux	87%
Communauté de commune	69%
Communauté d'agglomération	57%
Communautés urbaines et métropoles	47%
Total des EPCI à fiscalité propre	60%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	84%
Syndicats mixtes	44%
Autres étab. publics intercommunaux	88%
Total des groupements intercom. sans FP	69%
Autres	55%
Ensemble	68%

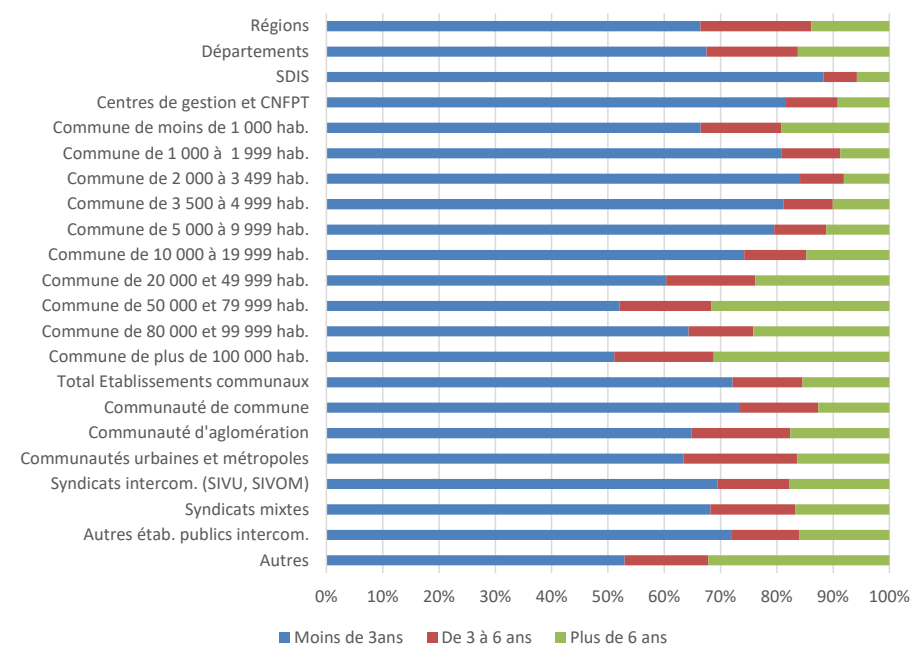
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les deux tiers des contractuels occupant un emploi permanent ont moins de 3 ans d'ancienneté sur leur poste (67 % d'entre eux). Les collectivités avec le plus d'agents ayant peu d'ancienneté (>70 %) sont les communes de 1 000 à 20 000 habitants, les établissements communaux, les communautés de communes, les SDIS, centres de gestion et CNFPT. A l'inverse, les collectivités avec le moins d'agents ayant peu d'ancienneté (<65 %) sont les communes de plus de 20 000 habitants, les communautés d'agglomération et urbaines, ainsi que les métropoles.

Les collectivités où les contractuels ont le plus d'ancienneté (plus de 20 % qui ont plus de 6 ans d'ancienneté) sont les communes de plus de 20 000 habitants. A l'opposé (moins de 14 % avec plus 6 ans d'ancienneté), figurent les communes de 1 000 à 20 000 habitants, les communautés de communes, les SDIS, les centres de gestion et le CNFPT.

Figure 3 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon leur ancienneté



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

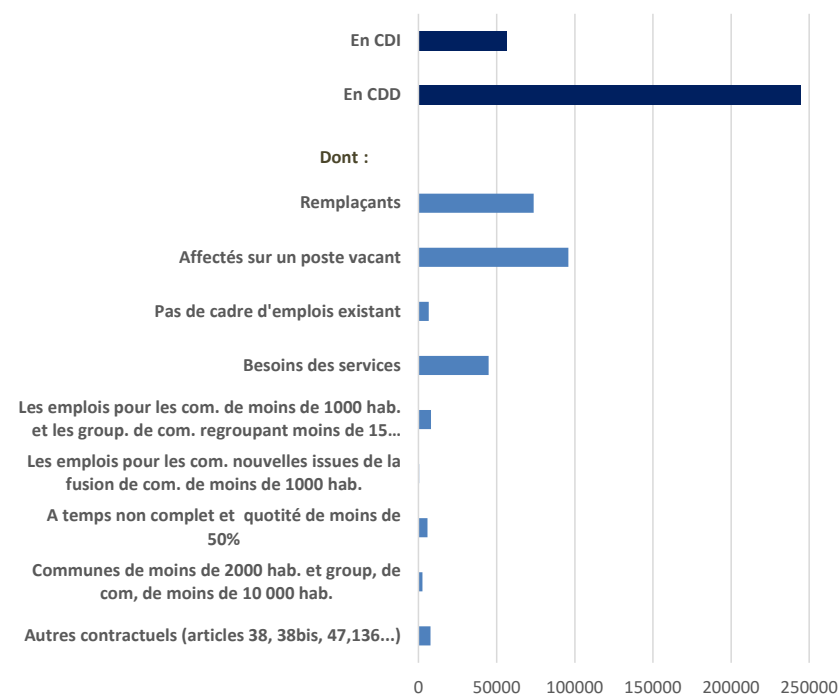
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

20 % des contractuels occupant un emploi permanent sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et 80 % sont en contrat à durée déterminée (CDD). La part des femmes dans les emplois en CDI (63 %) est inférieure à celle dans les emplois en CDD (68 %).

Parmi les 248 000 contractuels occupant un emploi permanent en CDD, 39 % sont affectés sur un poste vacant dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. 30 % ont été affectés sur un poste en remplacement temporaire d'un agent titulaire au moment de leur recrutement. 18 % correspondent à des besoins de service où la nature des fonctions le justifie.

7 % regroupent les contractuels dans les petites communes ou regroupements de communes. Les 6 % restants concernent ceux sans cadre d'emplois existant ou les autres types de contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...).

Figure 4 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon les motifs de recrutement



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

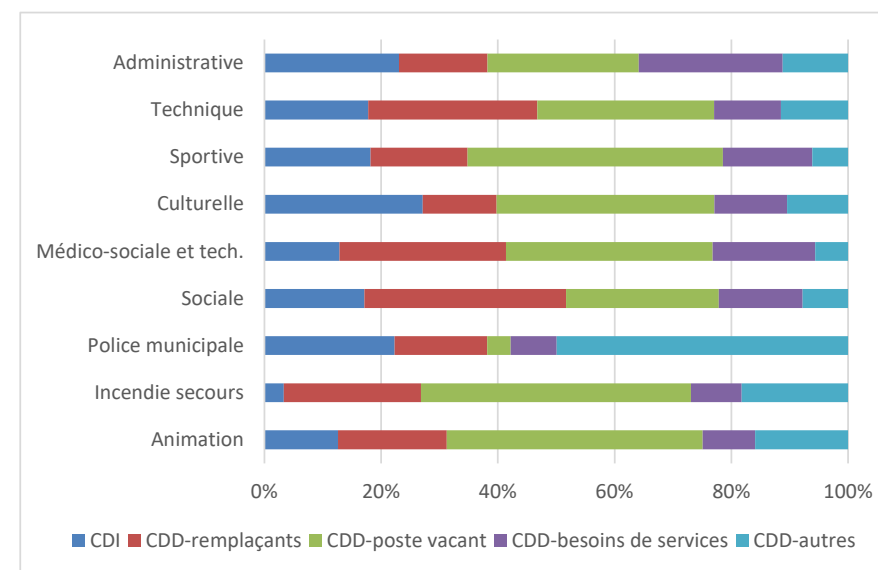
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part des femmes est plus de dix points plus élevée que la moyenne dans les filières technique (+15 points) et incendie et secours (+14 points). A l'inverse, elle est d'au moins dix points de moins dans les filières culturelle (-14 points) et administrative (-10 points).

Les filières culturelle (27 %) et administrative (23 %) sont celles où la proportion de contractuels en CDI est la plus importante. La proportion dans la filière police municipale n'est pas mentionnée, compte tenu du très faible nombre d'agents contractuels dans cette filière.

Pour les emplois en CDD, les remplacements sont les plus représentés dans les filières sociale (35 %) et technique (29 %). Pour les postes vacants, ce sont les filières sportive (44 %), animation (44 %) et culturelle (37 %). Un quart des contractuels de la filière administrative concerne des emplois liés à des besoins de services, un ratio de sept points plus élevé que dans toutes les autres filières.

Figure 5 : Répartition par CDD/CDI des contractuels sur emploi permanent selon la filière



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 6 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon le type de collectivités, par type de contrat et de recrutement

	En CDI	En CDD	Décomposition des CDD							
			Rempla- cant	Sur un poste vacant	Sans cadre d'emploi existant	Besoins de services	com.<1000 hab. et les grpm de com.<15 000 hab.	A TNC et quotité<50%	com.<2000 hab.	Autres
Régions	14%	86%	43%	36%	2%	17%	0%	0%	0%	1%
Départements	12%	88%	25%	38%	2%	32%	0%	0%	0%	2%
SDIS	8%	92%	26%	43%	2%	19%	0%	0%	0%	9%
Centres de gestion et CNFPT	14%	86%	38%	15%	2%	38%	5%	0%	0%	1%
Organismes départementaux	11%	89%	26%	37%	2%	32%	0%	0%	0%	2%
Commune de moins de 1 000 habitants	54%	46%	19%	10%	2%	5%	37%	13%	7%	7%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	21%	79%	37%	21%	4%	17%	2%	4%	10%	5%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	17%	83%	37%	30%	6%	17%	1%	3%	1%	6%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	12%	88%	41%	29%	2%	17%	1%	2%	0%	7%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	15%	85%	37%	37%	3%	13%	1%	2%	0%	7%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	13%	87%	29%	52%	2%	12%	0%	2%	0%	3%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	17%	83%	24%	60%	1%	13%	0%	0%	0%	1%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	23%	77%	20%	70%	2%	8%	0%	0%	0%	1%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	25%	75%	24%	54%	2%	12%	0%	8%	0%	0%
Commune de plus de 100 000 habitants	24%	76%	33%	44%	4%	15%	0%	2%	0%	1%
Total des communes	21%	79%	28%	45%	2%	12%	4%	3%	1%	3%
Total Etablissements communaux	15%	85%	47%	34%	2%	13%	1%	2%	0%	2%
Communauté de commune	27%	73%	25%	29%	2%	24%	6%	5%	1%	7%
Communauté d'agglomération	20%	80%	25%	40%	3%	29%	0%	1%	0%	3%
Communautés urbaines et métropoles	21%	79%	24%	35%	3%	36%	1%	0%	0%	2%
Total des EPCI à fiscalité propre	23%	77%	25%	34%	2%	28%	3%	2%	1%	5%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	34%	66%	28%	22%	2%	11%	17%	7%	7%	6%
Syndicats mixtes	31%	69%	25%	19%	8%	41%	2%	1%	1%	4%
Autres étab. publics intercommunaux	26%	74%	56%	18%	2%	12%	3%	2%	2%	5%
Total des groupements intercom. sans FP	30%	70%	35%	19%	4%	23%	7%	3%	3%	5%
Autres	43%	57%	9%	28%	20%	36%	0%	2%	0%	4%
Ensemble	20%	80%	30%	39%	3%	18%	3%	2%	1%	3%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

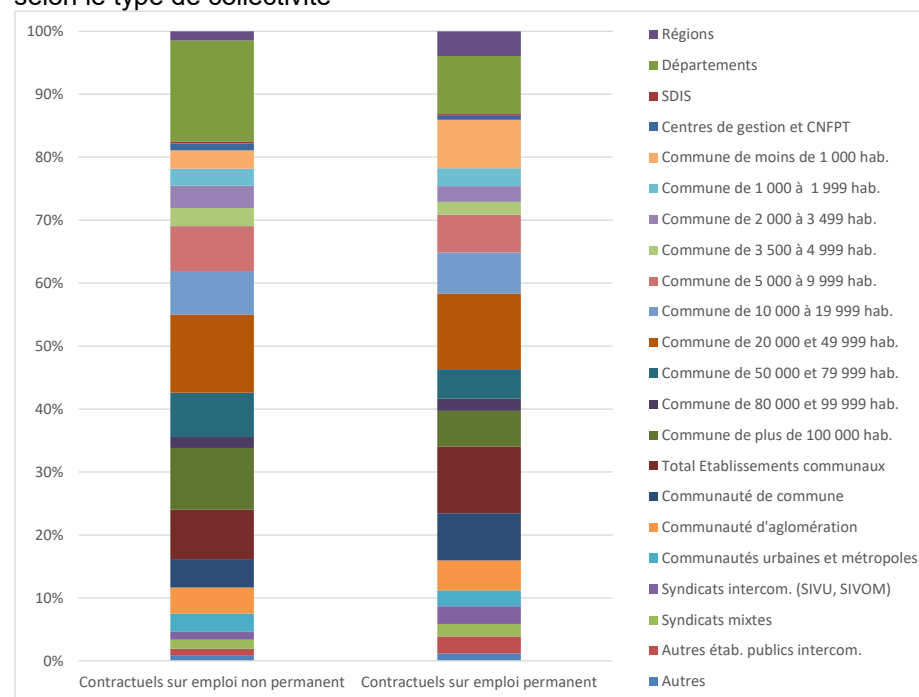
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES CONTRACTUELS OCCUPANT UN EMPLOI NON PERMANENT

Au 31 décembre 2021, on estime à 297 900 le nombre de contractuels occupant un emploi non permanent. Il s'agit notamment de vacataires, d'assistants familiaux, d'emplois aidés, ou encore de personnels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité (*encadré*). Ils représentaient 299 400 agents au 31 décembre 2019.

Au total, 50 % des collectivités ayant répondu au RSU 2021 ont parmi leur personnel au moins un contractuel qui occupe un emploi non permanent. En données redressées de la non réponse, cela correspond à 47 % des collectivités ayant au moins un poste non annexe au 31/12/21 dans la base de données Siasp de l'Insee.

Figure 1 : Répartition d'es contractuels occupant un emploi non permanent selon le type de collectivité



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

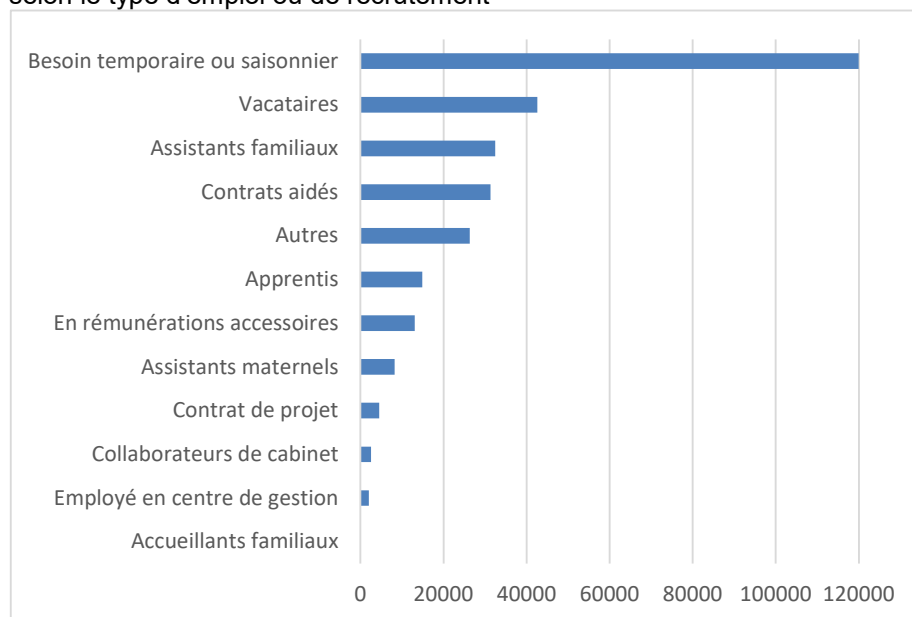
Les deux tiers des contractuels occupant un emploi non permanent sont recrutés dans les communes de 5 000 habitants et plus (45 %), les établissements communaux (8 %) et les départements (16 %). C'est dans les départements et les communes de plus de 100 000 habitants qu'ils sont significativement plus présents que les contractuels ayant un emploi permanent. Au contraire, ils sont moins présents dans les régions, les EPCI à fiscalité propre et les syndicats.

Parmi les contractuels occupant un emploi non permanent, 40 % ont été recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité. 14 % sont des vacataires, 11% des assistants familiaux et 11 % des emplois aidés. Les accueillants familiaux représentent environ 100 agents et moins de 0,1 %, les statistiques sur ces emplois sont à regarder avec précaution.

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

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

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



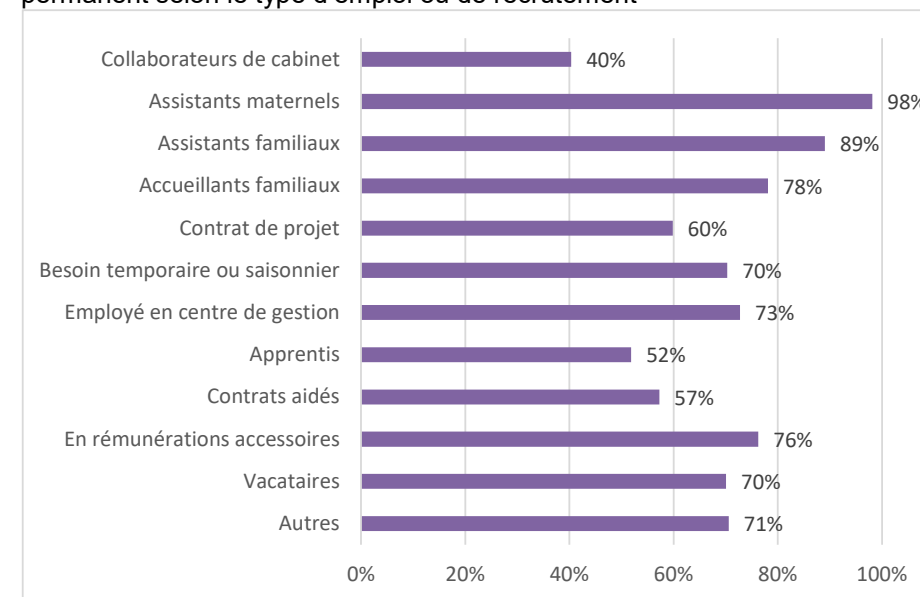
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les différents types de personnels ne se trouvent pas dans les mêmes types de collectivités. Près de quatre assistants familiaux sur cinq sont recrutés par les communes ou les départements, tandis que les deux tiers des vacataires sont recrutés par les communes de plus de 20 000 habitants. Les bénéficiaires de contrats aidés sont pour 40 % recrutés dans les communes de moins de 20 000 habitants.

Les femmes constituent 61 % des personnels occupant un emploi non permanent. Elles représentent la quasi-totalité des assistants familiaux (89 %) et des assistants maternels (98 %). Elles forment 76 % des contractuels bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois et 73 % des contractuels employés par les centres de gestion et mis à disposition des collectivités. Elles sont moins nombreuses parmi les apprentis (52 %) et parmi les collaborateurs de cabinet (40 %).

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

	Collabo- rateurs de cabinet	Assistants maternels	Assistants familiaux	Contrat de projet	Besoin temporaire ou saisonnier	Employé en CDG	Apprentis	Contrat aidés	En rémun- érations accessoire	Vacataires	Autres
Régions	4%	0%	11%	12%	41%	0%	22%	0%	0%	2%	8%
Départements	1%	2%	66%	1%	11%	0%	6%	6%	0%	3%	3%
SDIS	0%	0%	0%	2%	71%	0%	18%	1%	0%	2%	4%
Centres de gestion et CNFPT	0%	0%	0%	1%	24%	63%	2%	0%	1%	2%	8%
Organismes départementaux	1%	2%	61%	1%	13%	4%	6%	6%	0%	3%	3%
Commune de moins de 1 000 habitants	0%	0%	0%	1%	47%	0%	2%	27%	1%	2%	19%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	0%	0%	0%	1%	55%	0%	4%	22%	1%	2%	13%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	0%	0%	0%	2%	57%	0%	5%	18%	3%	3%	12%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	1%	0%	0%	2%	63%	0%	5%	14%	2%	4%	9%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	1%	2%	0%	2%	60%	0%	5%	12%	4%	7%	7%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	1%	4%	0%	1%	53%	0%	5%	13%	7%	9%	6%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	1%	6%	0%	0%	39%	0%	4%	6%	12%	25%	5%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	1%	3%	0%	0%	29%	0%	3%	9%	11%	35%	9%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	1%	4%	0%	0%	30%	0%	4%	7%	10%	43%	1%
Commune de plus de 100 000 habitants	1%	3%	0%	0%	36%	0%	4%	4%	4%	32%	16%
Total des communes	1%	3%	0%	1%	45%	0%	4%	11%	7%	19%	9%
Total Etablissements communaux	0%	4%	0%	1%	46%	0%	2%	25%	2%	10%	10%
Communauté de commune	0%	2%	0%	6%	59%	0%	5%	12%	1%	3%	11%
Communauté d'agglomération	2%	3%	0%	3%	53%	0%	7%	10%	3%	12%	9%
Communautés urbaines et métropoles	2%	0%	3%	2%	35%	0%	14%	5%	1%	28%	11%
Total des EPCI à fiscalité propre	1%	2%	1%	4%	51%	0%	8%	9%	2%	12%	10%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	0%	3%	0%	1%	57%	0%	3%	11%	3%	3%	19%
Syndicats mixtes	0%	0%	0%	13%	52%	0%	6%	9%	2%	2%	15%
Autres étab. publics intercommunaux	0%	3%	0%	2%	73%	0%	2%	10%	0%	1%	9%
Total des groupements intercom. sans FP	0%	2%	0%	6%	60%	0%	4%	10%	2%	2%	15%
Autres	0%	0%	0%	2%	16%	0%	2%	2%	5%	36%	36%
Ensemble	1%	3%	11%	2%	40%	1%	5%	11%	4%	14%	9%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

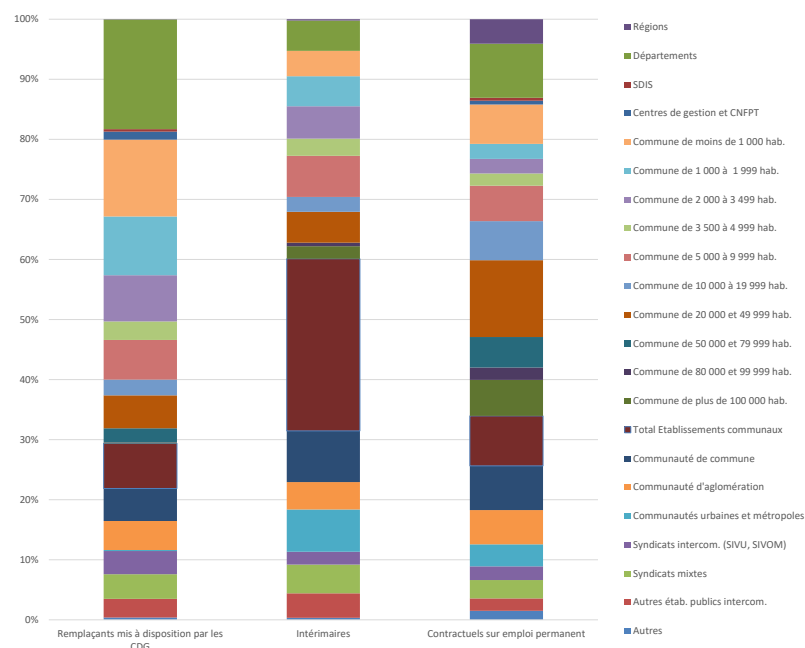
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LE PERSONNEL TEMPORAIRE

Il y a environ 43 900 agents présents temporairement au moins un jour dans les collectivités : 25 100 sont des personnels remplaçants mis à disposition des collectivités par les centres de gestion et 18 800 sont des personnels employés par intérim.

Pour les agents présents au 31 décembre 2021, le nombre d'agents temporaires est de 10 100. Ils sont répartis de la manière suivante : 7 200 sont des personnels remplaçants mis à disposition des collectivités par les centres de gestion et 2 900 sont des personnels employés par intérim.

Figure 1 : Répartition du personnel temporaire présent au moins un jour selon le type de collectivité

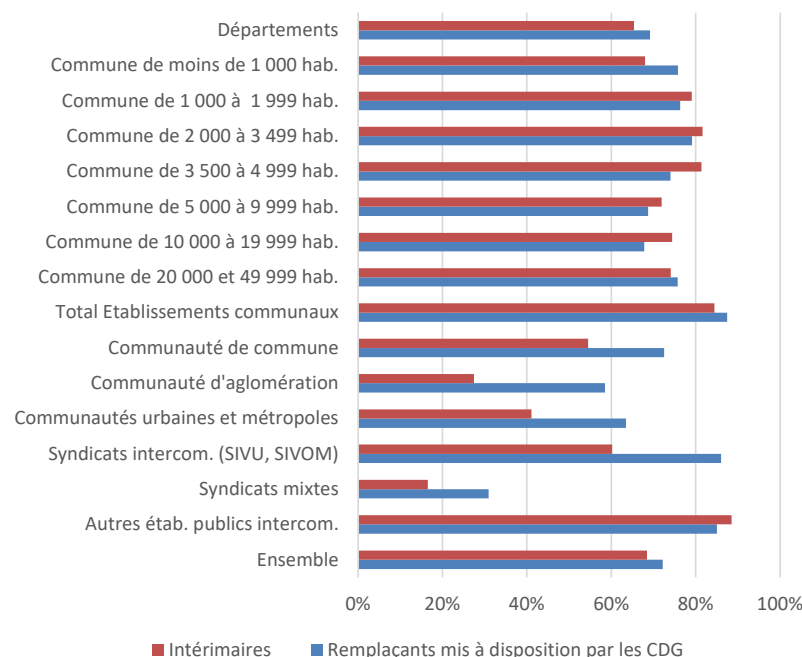


Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus de la moitié des agents remplaçants se trouvent dans les départements (18 %), les communes de moins de 3 500 habitants (30 %) et les établissements communaux (8 %). Près de la moitié du personnel intérimaire travaillent dans les établissements communaux (29 %) ou les EPCI à fiscalité propre.

Figure 2 : Part de femmes parmi le personnel temporaire présent au moins un jour selon le type de recrutement et de collectivité



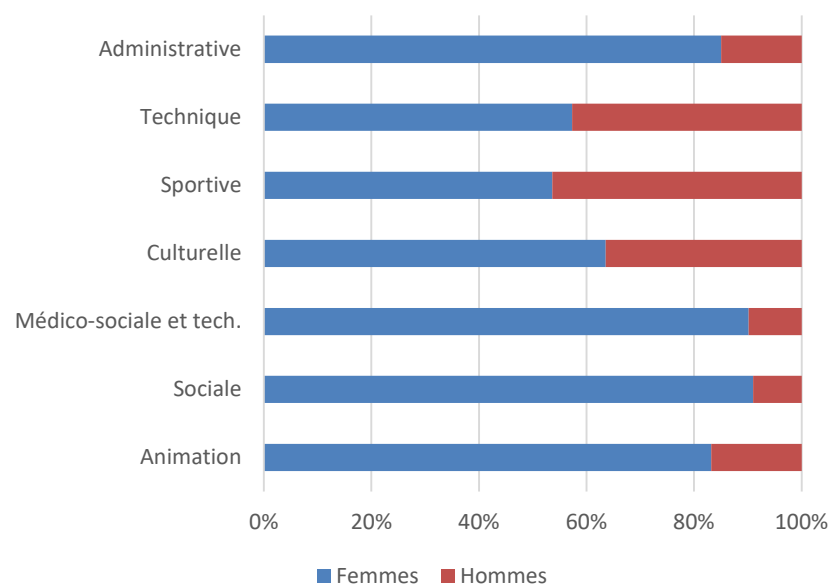
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part des femmes parmi les intérimaires est la même que pour les contractuels à temps complet (68 %) et elle est de quatre points plus élevée pour les remplaçants (72 %).

Les hommes sont majoritaires dans les syndicats mixtes pour le personnel temporaire et dans la plupart des EPCI à fiscalité propre pour les intérimaires. Les données par filière ne sont pas disponibles pour les intérimaires, mais dans le cas des agents remplaçants au sein des syndicats mixtes, la situation majoritaire des hommes est due à une proportion très élevée d'hommes dans la filière technique.

Figure 3 : Part de femmes parmi les agents remplaçants présents au moins un jour selon la filière



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les femmes sont majoritaires dans les huit filières où il y a des remplaçants. Il n'y a pas de remplaçants dans les filières incendie et secours et police municipale.

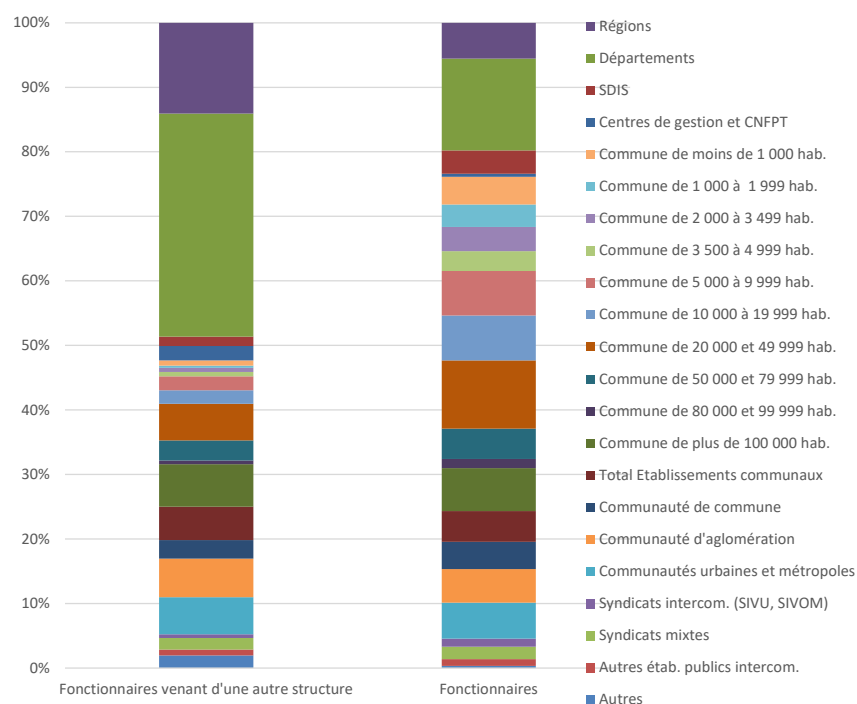
Les agents de la filière technique, qui représentent 46 % des remplaçants, sont en majorité des femmes (57 %) ; comme pour les contractuels sur emploi permanent (54 %). Les femmes sont également majoritaires dans la filière sportive, alors qu'elles sont moins d'un tiers pour les fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents ; cette proportion est à analyser avec précaution comme il y a moins de 300 remplaçants dans cette filière.

PERSONNEL VENANT D'AUTRES STRUCTURES

Au 31 décembre 2021, 14 600 fonctionnaires travaillant dans les collectivités viennent d'autres structures (16 900 au 31 décembre 2019). Il peut s'agir d'agents fonctionnaires ayant été détachés d'autres collectivités ou d'autres versants de la fonction publique, ou bien d'agents mis à disposition par d'autres structures. Ce total inclut aussi les fonctionnaires pris en charge par les centres de gestion ou par le CNFPT, suite à une suppression d'emploi ou à la fin d'un détachement par exemple.

Au total, 17 % des collectivités ayant répondu au RSU 2021 ont parmi leur personnel des fonctionnaires venant d'autres structures. Près de la moitié d'entre eux travaillent dans les départements (35 %) ou les régions (14 %).

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

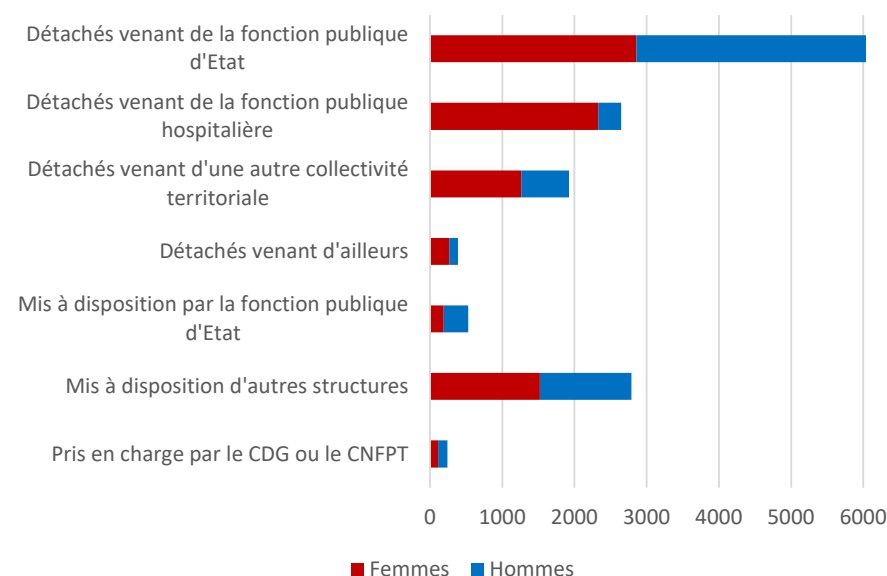
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La majorité des agents venant d'autres structures sont des fonctionnaires en détachement (11 000 agents) : 6 000 viennent de la fonction publique d'Etat, 2 600 de la fonction publique hospitalière et 2 300 sont détachés d'une autre collectivité.

On compte également 3 300 agents fonctionnaires mis à disposition dans la collectivité et enfin environ 200 fonctionnaires pris en charge par les centres de gestion et le CNFPT.

La majorité des personnels venant d'autres structures comptent donc dans les effectifs des agents territoriaux présentés précédemment. Seuls les agents mis à disposition par des structures autres que les collectivités territoriales viennent s'ajouter aux effectifs des fonctionnaires territoriaux. Ils sont environ 500 à provenir de la FPE en 2021.

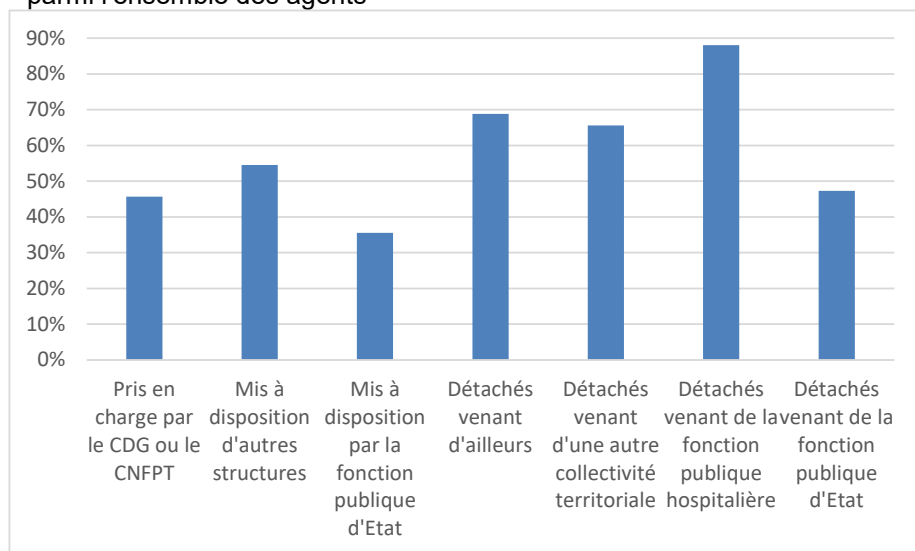
Figure 2 : Répartition des fonctionnaires venant d'autres structures selon le type de recrutement, la provenance et le statut



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

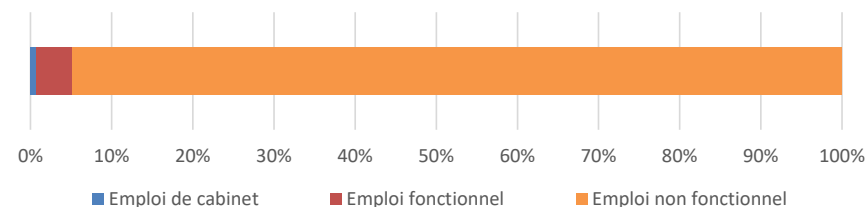
Les femmes constituent 59 % des fonctionnaires venant d'une autre structure, ce qui est légèrement en deçà de leur part dans les effectifs territoriaux (60 %).

Elles sont particulièrement nombreuses parmi le personnel détaché venant de la fonction publique hospitalière (88 % sont des femmes). Elles sont moins nombreuses parmi les fonctionnaires mis à disposition par la fonction publique d'Etat (36 %).

Parmi les 11 000 agents détachés dans la fonction publique territoriale, la grande majorité se trouvent sur des emplois « classiques » de grade (95 %), c'est à dire hors emploi de cabinet ou emploi fonctionnel.

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

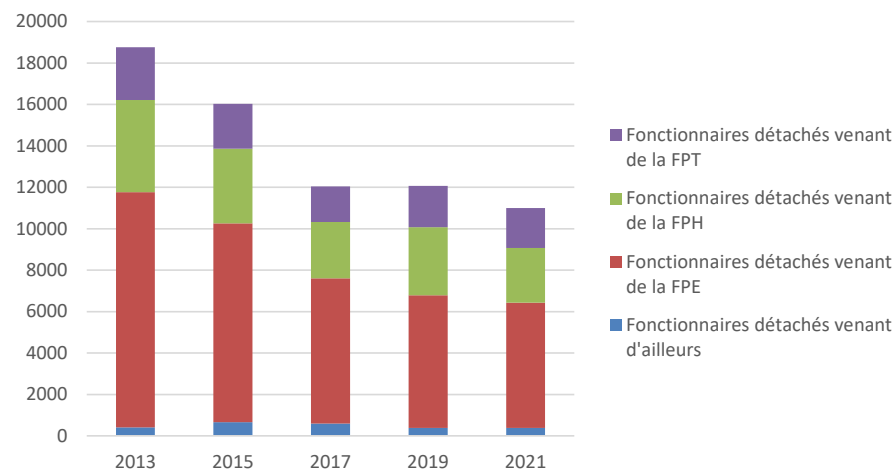
Figure 4 : Types de postes occupés par les fonctionnaires détachés venant d'autres structures



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 5 : Evolution du nombre de fonctionnaires détachés venant d'autres structures entre 2013 et 2021



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

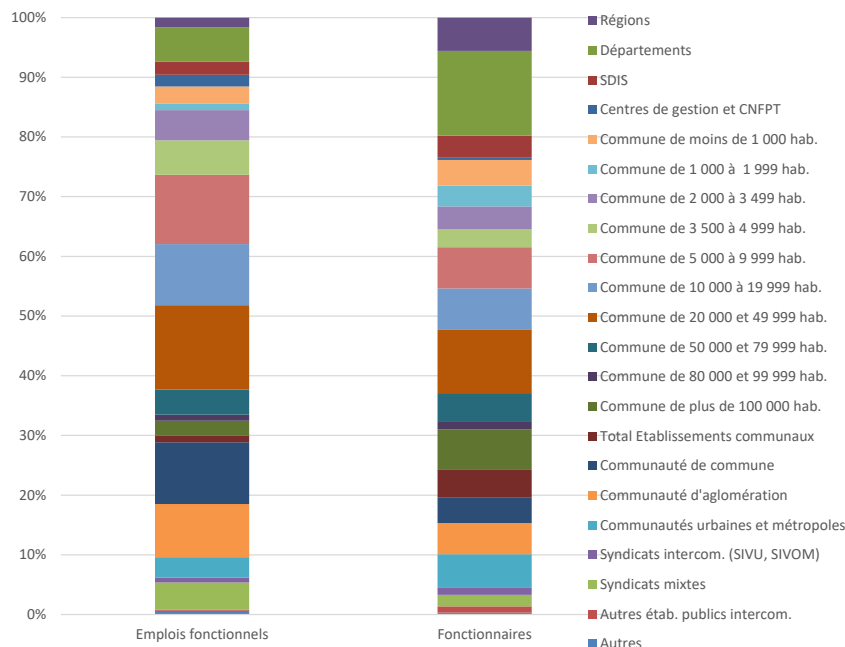
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES AGENTS OCCUPANT DES EMPLOIS FONCTIONNELS

Au 31 décembre 2021, on dénombre 6 900 agents occupant un emploi fonctionnel (*encadré*) dans la fonction publique territoriale, ce qui est du même ordre de grandeur que fin 2019. Ces agents travaillent dans quelques 3 700 structures à des postes de direction. Une collectivité sur dix a des emplois fonctionnels dans ses effectifs.

Parmi ces 6 900 emplois, 6 000 sont occupés par des fonctionnaires territoriaux de la collectivité ou venant d'une autre collectivité. 600 sont occupés par des contractuels recrutés directement pour occuper le poste. Enfin, 300 emplois fonctionnels sont occupés par des fonctionnaires des autres fonctions publiques par voie de détachement¹.

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

Encadré : les emplois fonctionnels

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

Ils peuvent être occupés par des fonctionnaires par voie de détachement ou, dans les départements, régions, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, par des contractuels en recrutement direct. L'occupation de ces emplois est temporaire, sans que leur renouvellement soit limité.

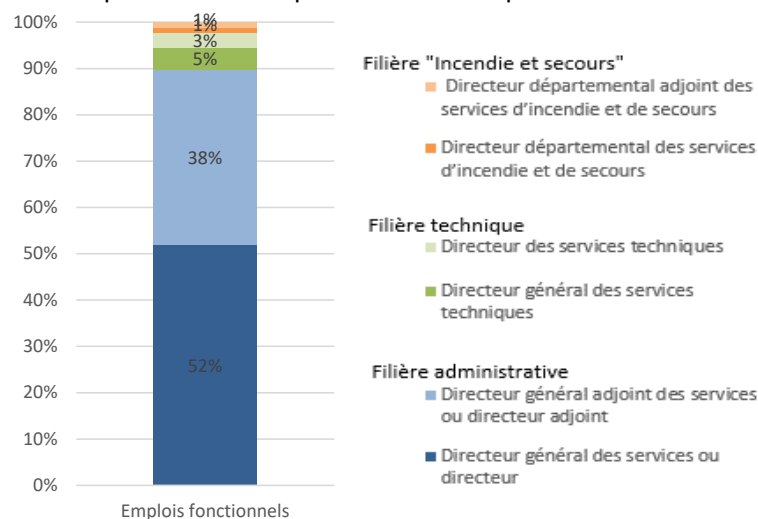
Les emplois fonctionnels ont été instaurés dans la fonction publique territoriale en 1984. La fonctionnalité de ces emplois permet aux exécutifs (maires, présidents de conseil départemental, régional, d'EPCI,...) de formaliser une relation de confiance avec les agents en raison, notamment, des missions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

Les emplois fonctionnels sont plus présents dans les communes et les EPCI à fiscalité propre (81 % contre 61 % des fonctionnaires). Près de la moitié d'entre eux (48 %) travaillent dans les communes de moins de 50 000 habitants. Par collectivité, ces agents sont plus nombreux dans les communes les plus nombreuses en habitants, mais c'est l'inverse en proportion vis-à-vis du total des fonctionnaires. C'est également le cas des EPCI à fiscalité propre, où près d'un emploi fonctionnel sur cinq (19 %) sont dans les communautés de commune ou d'agglomération, et sont moins représentés dans les communautés urbaines et les métropoles. La proportion de ces agents dans les régions et les organismes départementaux est proche de celle des communes de plus de 100 000 habitants.

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

Les agents occupant des emplois fonctionnels sont plus souvent des hommes (42 % de femmes en 2021), à l'inverse des fonctionnaires (60 % de femmes) et des contractuels (68 % de femmes).

Figure 2 : Répartition des emplois fonctionnels par fonction



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

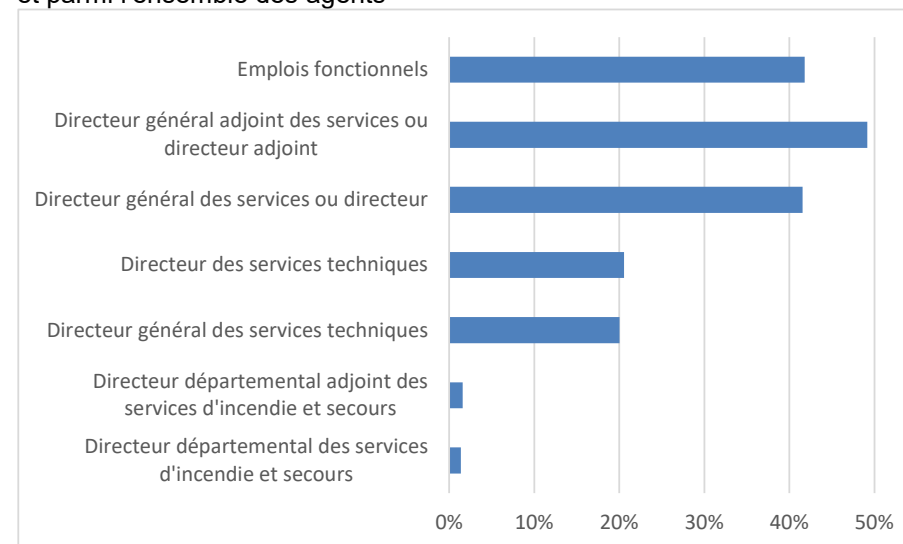
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Comme pour l'ensemble des emplois de la fonction publique territoriale, les femmes sont plus présentes sur les emplois fonctionnels de la filière administrative où elles forment 45 % des personnels. Elles forment 20 % des agents occupant les emplois fonctionnels de la filière technique et 1 % des agents occupant les emplois fonctionnels de la filière « Incendie et secours. Les proportions sexuées dans cette dernière filière sont à relativiser du fait du faible nombre d'effectif, représentant moins de 200 agents.

Elles sont plus présentes dans les postes d'adjoint, plus particulièrement dans la filière administrative (49 % contre 42 % des directeurs ou directeurs généraux)

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

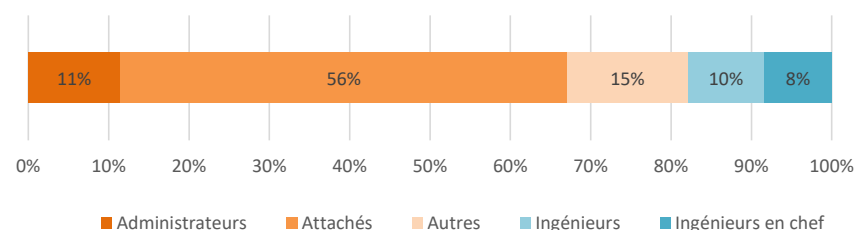
Figure 3 : Part de femmes parmi les agents occupant un emploi fonctionnel et parmi l'ensemble des agents



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

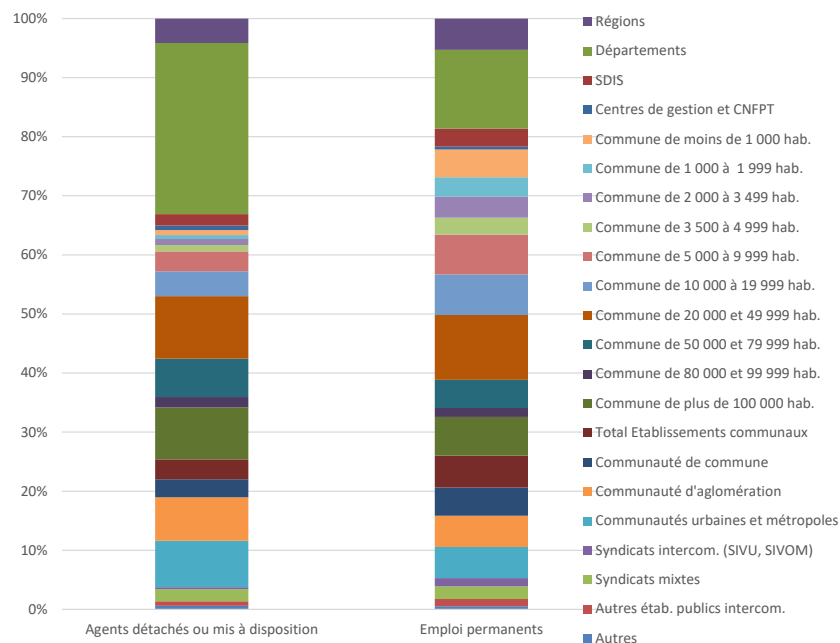
B – Les mouvements de personnels

LES AGENTS DETACHES OU MIS A DISPOSITION

Au 31 décembre 2021, 3 400 structures, soit 9 % des collectivités ayant du personnel fonctionnaire ou contractuel occupant un emploi permanent, avaient au moins un agent détaché ou mis à disposition hors de la collectivité parmi leurs agents recrutés sur un emploi permanent.

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

Figure 1 : Répartition des agents détachés ou mis à disposition



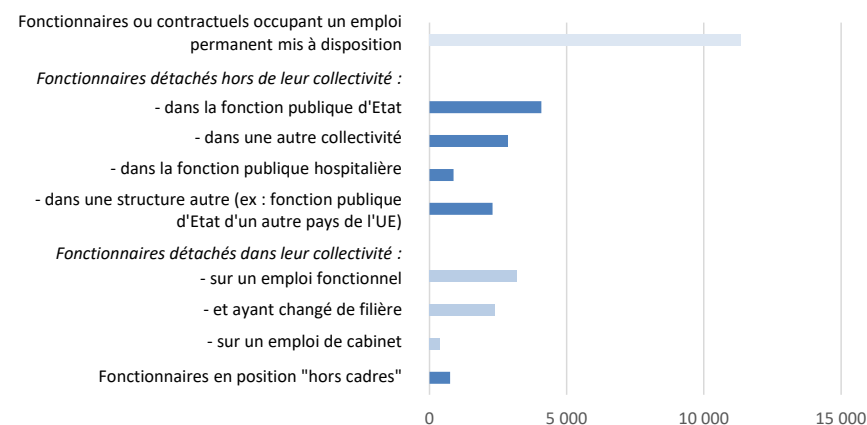
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Au total, 28 200 agents sont concernés au 31 décembre 2021, soit un peu moins de 2 % des agents occupant un emploi permanent. Ils représentaient 30 100 agents au 31 décembre 2019.

Les départements recourent particulièrement aux détachements et à la mise à disposition de leurs agents : 29 % des agents détachés ou mis à disposition dans la fonction publique territoriale y travaillent contre seulement 13 % de l'ensemble du personnel en emploi permanent des collectivités. Ces agents sont également surreprésentés dans les communes de plus de 50 000 habitants, ainsi que dans les communautés d'agglomération, urbaine et les métropoles.

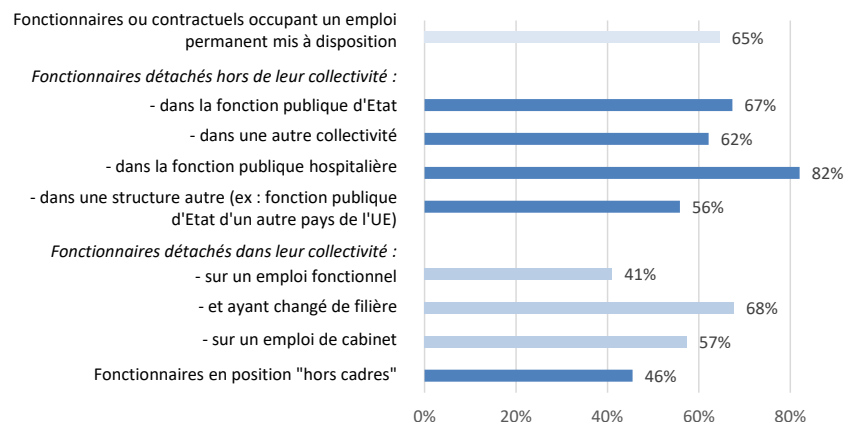
Figure 2 : Nombre d'agents détachés ou mis à disposition



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Dans la fonction publique territoriale, les détachements sont un peu plus fréquents que les mises à disposition d'agents. Ces dernières sont au nombre de 11 300. D'autre part, les détachements de fonctionnaires hors de leur collectivité concernent 10 100 agents tandis que les détachements au sein de la collectivité concernent 6 000 agents. De plus, environ 800 fonctionnaires sont en position « Hors cadres », position statutaire en voie d'extinction.

La part de femmes parmi les agents mis à disposition ou en détachement est proche de celle des agents occupant un emploi permanent (62 % contre 61 % de femmes pour ces derniers). Elles sont particulièrement nombreuses parmi les agents détachés dans la fonction publique hospitalière (82 %). Elles forment également 57 % des agents détachés sur un emploi de cabinet et 68 % des changements de filière. Elles sont moins fréquemment détachées sur des emplois fonctionnels que les hommes (41 %).

Entre 2013 et 2019, le nombre total d'agents mis à disposition fluctue entre 14 000 et 17 000 sans qu'une tendance à la hausse ou à la baisse ne puisse se dégager. Il s'agit donc d'une baisse non négligeable de ce type d'agents en 2021.

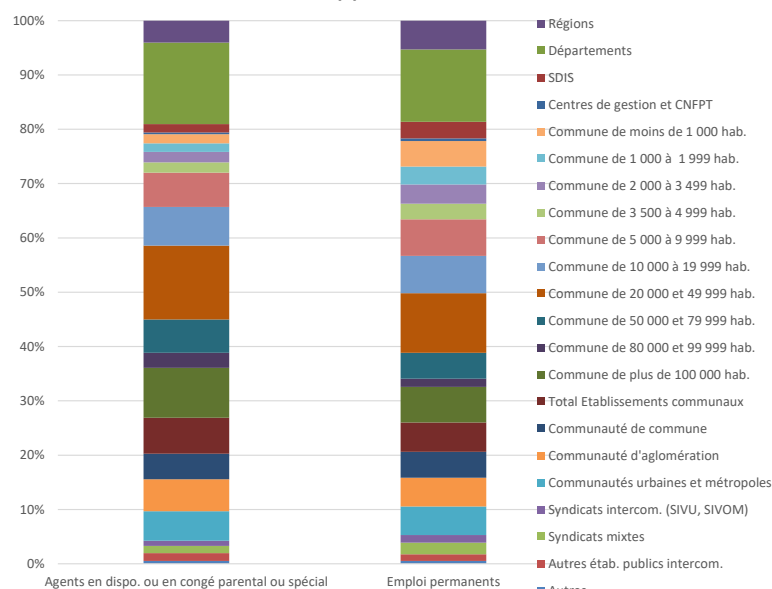
LES AGENTS EN DISPONIBILITE, CONGE PARENTAL OU CONGE SPECIAL

Au 31 décembre 2021, 7 100 structures, soit 19 % des structures ayant du personnel fonctionnaire ou contractuel occupant un emploi permanent, avaient au moins un agent en disponibilité, en congé parental ou encore en congé spécial, parmi leurs agents recrutés sur un emploi permanent.

57 200 agents sont concernés par ces positions particulières au 31 décembre 2021, soit 3 % des agents occupant un emploi permanent.

La répartition de ces agents est assez proche de celle de l'ensemble des emplois permanents. Ils sont le plus représentés dans les communes de plus de 20 000 habitants, et les départements.

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

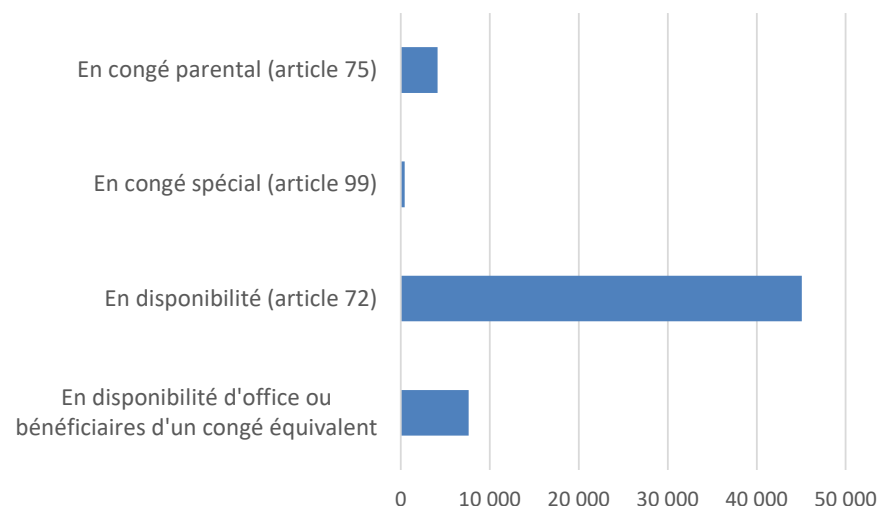


Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La position la plus fréquente est la disponibilité qui concerne 45 100 agents, regroupant les disponibilités pour raisons de santé, les disponibilités de droit (adoption, élever un enfant...) et les autres disponibilités (convenance personnelle, création d'entreprise...). Ensuite, les agents en disponibilité d'office, ou bénéficiaires d'un congé équivalent, qui sont 7 600. Les congés parentaux concernent 4 100 agents permanents et les agents en congés spécial sont 400 au 31 décembre 2021.

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

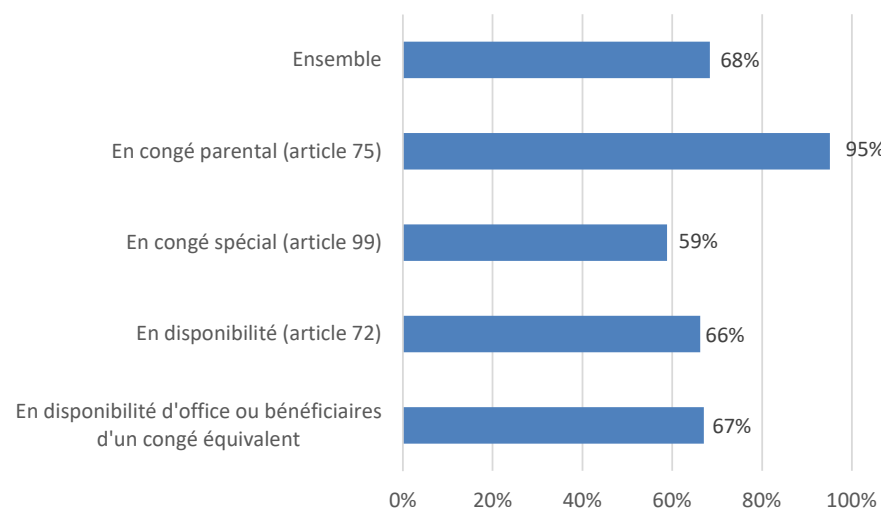


Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part de femmes parmi les agents en disponibilité, en congé parental ou en congé spécial s'élève à 68 % alors qu'elles représentent 61 % des agents occupant un emploi permanent. 95 % des agents en congé parental sont des femmes. Elles représentent les deux tiers des agents en disponibilité, qu'ils soient de droit ou les autres.

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



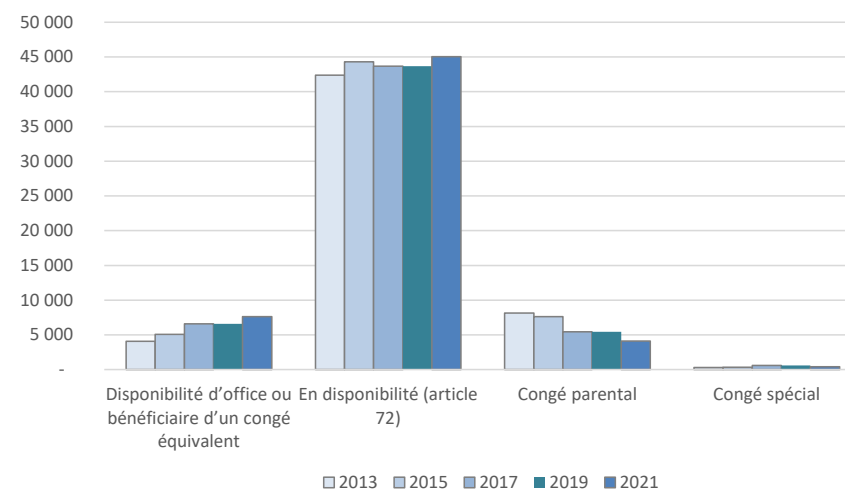
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Entre 2013 et 2021, le nombre total d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial fluctue entre 55 000 et 57 500 agents.

Les disponibilités d'office concernent de plus en plus d'agents (de 4 100 en 2013 à 7 600 en 2021). C'est également le cas des autres types de disponibilité (de 42 400 à 45 100).

Figure 4 : Nombre d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial par motif entre 2013 et 2021



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

A l'inverse, les congés parentaux ont nettement diminué, passant de 8 100 agents concernés en 2013 à 4 100 en 2021.

Les congés spéciaux concernent entre 300 et 600 agents sur cette période.

MOTIFS D'ARRIVEE

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

44 % des arrivées d'agents sur emploi permanent en 2021 correspondent à une arrivée de contractuel². Les ratios de contractuels engagés sont inférieurs à 20 % dans les filières incendie et secours (16 %) et police municipale (1 %) et supérieurs à 60 % pour les filières sportive (64 %), animation (65 %) et culturelle (71,7 %) ; les autres filières sont entre 39 % et 50 %.

Figure 1 : Répartition des recrutements sur emploi permanent selon la filière et la catégorie hiérarchique

En %	Fonctionnaire									Recrutement de contractuels sur emploi permanent
	Recrutement direct	Concours	Article 38	Intégration directe	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Retour d'agent sur position particulière	
Catégorie hiérarchique										
A	5%	6%	0%	1%	22%	8%	4%	1%	1%	52%
B	5%	4%	1%	1%	22%	4%	2%	1%	1%	59%
C	37%	3%	0%	2%	12%	2%	3%	1%	1%	39%
Filière										
Administrative	22%	3%	0%	2%	25%	4%	3%	1%	1%	39%
Technique	39%	2%	0%	2%	11%	2%	3%	2%	0%	40%
Culturelle	5%	11%	0%	1%	10%	1%	3%	1%	1%	68%
Sportive	14%	3%	0%	1%	12%	2%	3%	0%	0%	64%
Médico-technique et sociale	8%	13%	0%	2%	10%	12%	5%	1%	1%	48%
Sociale	21%	9%	0%	1%	10%	3%	5%	0%	1%	50%
Police municipale	15%	7%	0%	3%	55%	18%	1%	0%	0%	1%
Incendie-secours	12%	23%	0%	1%	34%	11%	5%	0%	0%	16%
Animation	25%	1%	0%	1%	5%	0%	2%	0%	0%	65%
Ensemble	28%	4%	0%	2%	15%	3%	3%	1%	1%	44%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

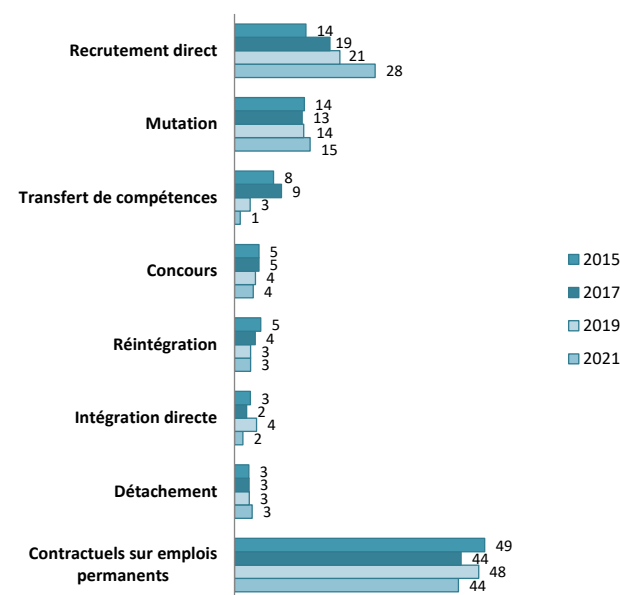
Les recrutements directs de fonctionnaires représentent 28 % des arrivées d'agents permanents en 2021. Ils représentent presque la moitié des recrutements de fonctionnaires (49 %), mais ne sont la principale source de leur recrutement que dans les filières sportive, sociale, technique et animation. D'ailleurs, le recrutement direct dans la filière technique représente à lui seul 28 % du recrutement des fonctionnaires et c'est ce qui occasionne le poids plus important du recrutement direct en 2021.

² Ne sont pas comptabilisés les recrutements des contractuels remplaçants, ni les réintégrations (contractuels non rémunérés pendant la période) et ni les retours (contractuels rémunérés pendant la période).

La seconde source de recrutement de fonctionnaires concerne les mutations (26 %), qui est la première source de recrutement de toutes les autres filières à l'exception des filières médico-technique et médico-sociale dont c'est le détachement.

La part de contractuels recrutés est majoritaire dans les catégories A (52 %) et B (59 %) et minoritaires dans les catégories C (39 %). Pour les fonctionnaires, la mutation est la principale source de recrutement des catégories A (45 %) et B (53 %), dont les filières les plus représentées sont police municipale (55 %), administrative (40 %) et incendie et secours (40 %). Plus d'un fonctionnaire sur deux de catégorie C est engagé via le recrutement direct (61 %), ce qui est aussi le cas dans les filières animation (72 %) et surtout technique (65 %). En effet, la filière technique comprend 48 % de tous les fonctionnaires et est constituée à 90 % d'agents de catégorie C.

Figure 2 : Répartition des recrutements sur emploi permanent de 2015 à 2021



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

	Fonctionnaire									Recrutement de contractuels sur emploi permanent
	Recrutement direct	Concours	Article 38	Intégration direct	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Retour d'agent sur position particulière	
Régions	42%	2%	1%	0%	8%	6%	5%	1%	0%	36%
Départements	25%	7%	1%	1%	14%	8%	5%	1%	1%	39%
SDIS	19%	16%	0%	1%	30%	9%	4%	0%	0%	21%
Centres de gestion et CNFPT	8%	2%	0%	0%	15%	4%	1%	1%	0%	68%
Commune de moins de 1 000 habitants	40%	3%	0%	4%	14%	1%	1%	0%	0%	36%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	43%	2%	0%	3%	18%	2%	1%	0%	0%	31%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	38%	2%	0%	3%	22%	2%	1%	0%	0%	31%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	35%	2%	0%	3%	22%	3%	1%	0%	1%	33%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	31%	2%	0%	3%	19%	3%	2%	0%	0%	41%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	29%	2%	0%	2%	16%	2%	2%	0%	0%	46%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	25%	3%	0%	1%	13%	2%	3%	1%	0%	51%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	27%	3%	0%	1%	14%	3%	5%	0%	0%	46%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	22%	2%	0%	0%	11%	2%	4%	1%	0%	57%
Commune de plus de 100 000 habitants	25%	7%	0%	1%	12%	4%	6%	0%	0%	44%
Total Etablissements communaux	28%	4%	0%	1%	10%	3%	2%	1%	0%	50%
Communauté de commune	22%	2%	0%	2%	13%	2%	2%	0%	1%	55%
Communauté d'agglomération	22%	4%	0%	1%	14%	2%	3%	1%	8%	45%
Communautés urbaines et métropoles	22%	4%	0%	1%	20%	4%	5%	0%	6%	37%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	30%	3%	1%	2%	11%	2%	2%	0%	0%	48%
Syndicats mixtes	26%	2%	0%	3%	19%	2%	1%	0%	3%	43%
Autres étab. publics intercommunaux	34%	4%	0%	1%	6%	2%	6%	0%	1%	45%
Autres	13%	2%	0%	1%	9%	1%	1%	0%	0%	72%
Ensemble	28%	4%	0%	2%	15%	3%	3%	1%	1%	44%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES MOTIFS DE DÉPART

Les départs de fonctionnaires

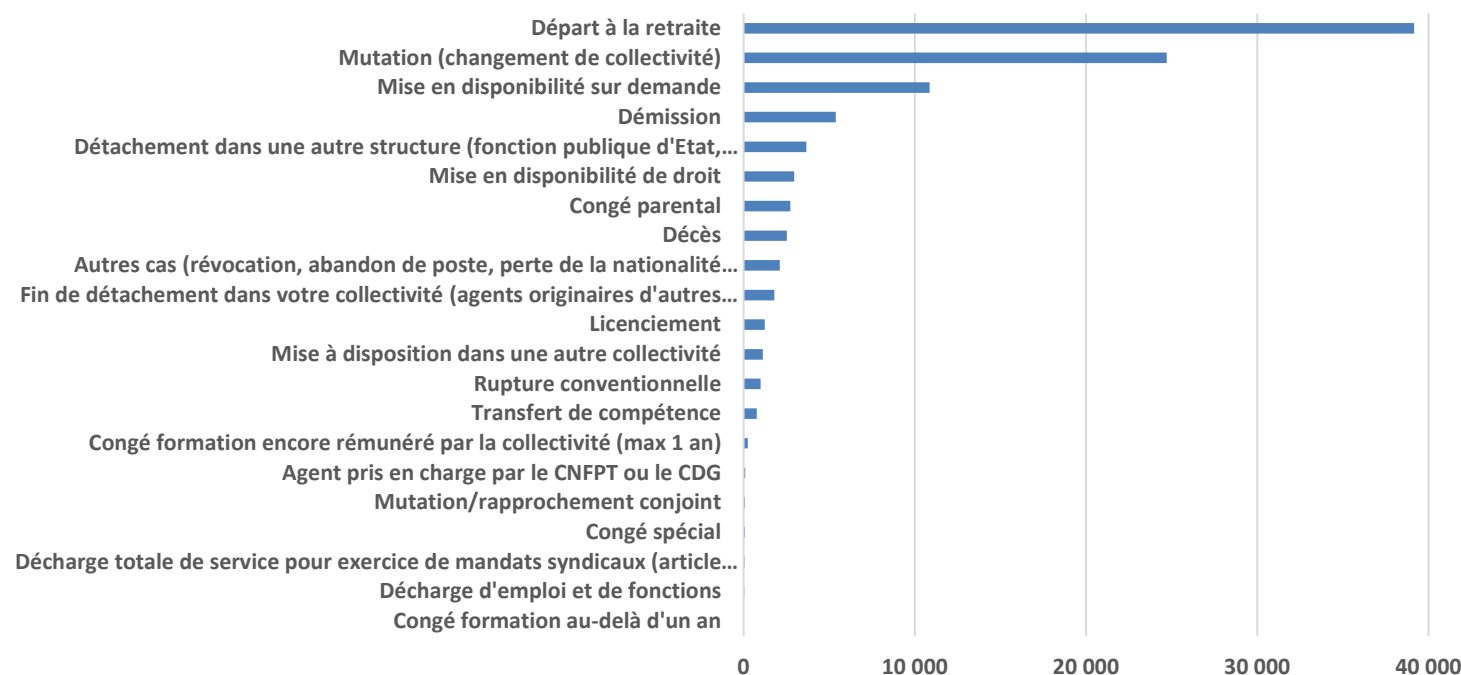
Au cours de l'année 2021, on estime que 100 700 fonctionnaires ont quitté la collectivité locale ou l'établissement public rattaché dans lequel ils travaillaient. Les motifs de départs sont majoritairement des départs à la retraite (39 %). Viennent ensuite les mutations (25 %), les disponibilités sur demande (11 %). Les démissions représentent environ 5 % des départs.

Parmi les fonctionnaires ayant quitté leur collectivité en 2021, les femmes sont légèrement surreprésentées (elles représentent 61 % des départs pour 60 % des fonctionnaires).

En ratio, certains motifs de départs diffèrent de plus d'un point entre les hommes et les femmes. Les femmes quittent plus souvent les collectivités pour congé parental (4 % des départs contre 0,4 % pour les hommes). A l'inverse, les hommes quittent plus souvent les collectivités en raison d'un départ à la retraite (40 % des départs contre 38 % pour les femmes) ou pour cause de décès (4 % des départs contre 2 % pour les femmes).

Les agents de catégorie A et B sont surreprésentés parmi ceux ayant quitté les collectivités ; ils forment 31 % des départs alors qu'ils représentent 24 % des agents. Cela s'explique par un poids plus important des changements de collectivité par mutations (34 % des A, 35 % des B contre 20 % des C).

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2021 selon les motifs de départ



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

En revanche, 41 % des agents de catégorie C quittent leur collectivité pour un départ à la retraite (contre 31 % des catégories A et 37 % des B) et 7 % dans le cadre d'une démission (contre 2 % dans les autres catégories).

Les motifs de départ diffèrent également selon le type de collectivité. Les départs pour mutation sont les plus fréquents dans les communautés de

communes et dans les communes de 10 000 à 100 000 habitants. Les départs pour la retraite dominent dans les Conseils régionaux (58 % des départs) et dans les départements (48 % des départs). Les démissions sont en revanche plus fréquentes dans les petites communes et dans les syndicats intercommunaux.

Figure 2 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2021 selon les motifs de départ et le type de collectivité

	Départ à la retraite	Mutation	Démission	Disponibilité sur demande	Disponibilité de droit	Congé parental	Autres départs
Régions	58%	11%	1%	5%	6%	2%	16%
Départements	48%	14%	2%	12%	3%	3%	17%
SDIS	39%	30%	3%	9%	4%	1%	14%
Centres de gestion et CNFPT	27%	41%	3%	11%	3%	2%	13%
Commune de moins de 1 000 habitants	42%	21%	16%	7%	2%	1%	10%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	42%	24%	11%	9%	3%	1%	9%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	38%	27%	9%	12%	2%	2%	10%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	38%	28%	7%	11%	1%	2%	12%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	36%	29%	7%	12%	2%	2%	12%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	37%	31%	5%	11%	2%	2%	12%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	37%	30%	3%	9%	3%	3%	15%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	37%	31%	3%	8%	3%	4%	14%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	37%	31%	2%	8%	3%	3%	16%
Commune de plus de 100 000 habitants	39%	22%	3%	11%	3%	5%	18%
Total Etablissements communaux	34%	23%	8%	14%	2%	3%	16%
Communauté de commune	26%	30%	10%	14%	2%	3%	14%
Communauté d'agglomération	31%	28%	5%	14%	3%	3%	17%
Communautés urbaines et métropoles	39%	24%	2%	10%	6%	2%	17%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	37%	24%	13%	9%	2%	2%	13%
Syndicats mixtes	33%	29%	8%	12%	2%	1%	14%
Autres étab. publics intercommunaux	30%	13%	15%	19%	2%	3%	18%
Autres	19%	22%	4%	22%	4%	5%	24%
Ensemble	39%	25%	5%	11%	3%	3%	15%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les départs de contractuels occupant un emploi permanent

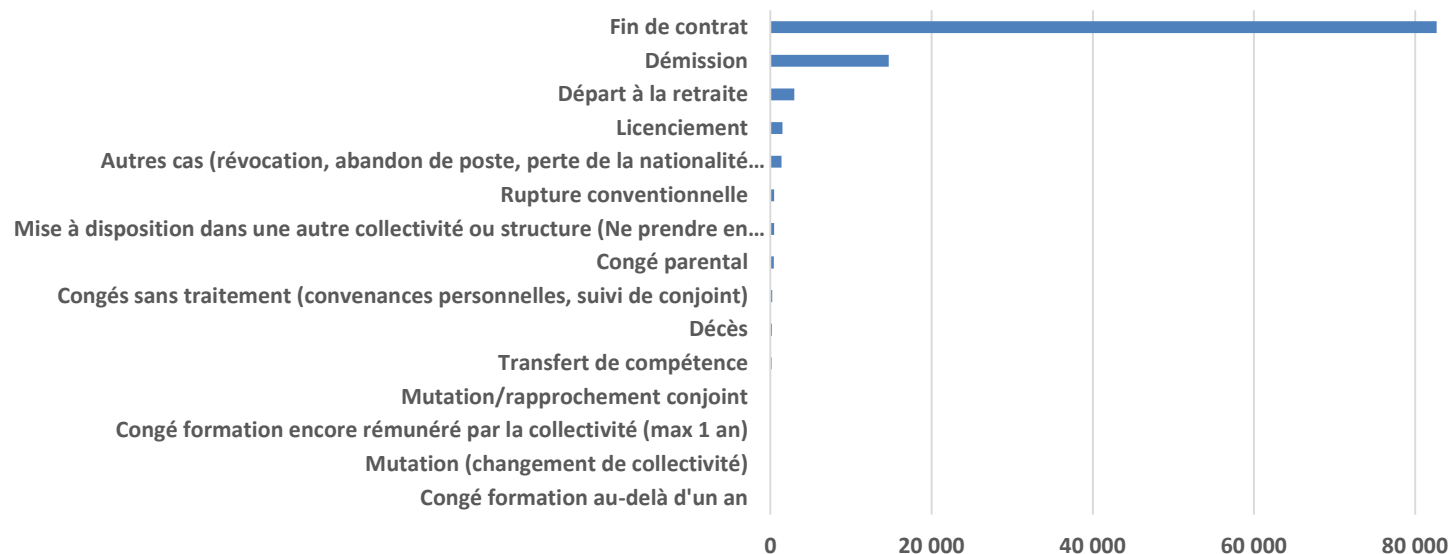
On compte environ 105 200 départs de contractuels occupant un emploi permanent en 2021. La fin de contrat est le principal motif de départ des contractuels occupant un emploi permanent et concerne 79 % des agents. Le deuxième motif est la démission (14 %).

Les motifs de départs diffèrent peu selon le sexe de l'agent, sauf pour les fins de contrats (80 % des femmes contre 76 % des hommes) et les démissions (13 % des femmes contre 15 % des hommes).

Contrairement à ce qui est observé pour les agents fonctionnaires, les agents de catégorie C sont surreprésentés parmi les départs (81 % des départs contre 66 % des agents). 83 % d'entre eux quittent la collectivité en raison d'une fin de contrat contre respectivement 67 % des catégories B et 50 % des catégories A qui quittent leur collectivité.

A la différence de ce qui est observé pour les fonctionnaires, les démissions sont plus fréquentes parmi les catégories A (38 % des départs) et B (25 % des départs) que pour les catégories C (10 % des départs).

Figure 3 : Répartition des contractuels sur emploi permanent ayant quitté une collectivité en 2021 selon les motifs de départ



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Dans les Conseils régionaux, les départs de contractuels sont plus de neuf fois sur dix des fins de contrats. Le ratio est entre 80 % et 90 % dans les communes de 1 000 à 20 000 habitants, les communautés de communes et les syndicats intercommunaux.

Les démissions sont les plus nombreuses au sein des communes de 20 000 à 100 000 habitants et les communautés urbaines et métropoles (plus de 20 % des départs de contractuels). Elles sont également plus fréquentes dans les SDIS (18 % des départs) et les départements (17 %).

Figure 4 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2021 selon les motifs de départ et le type de collectivité

	Fin de contrat	Démission	Autres départs
Régions	93%	5%	2%
Départements	77%	17%	6%
SDIS	78%	18%	4%
Centres de gestion et CNFPT	88%	9%	2%
Commune de moins de 1 000 habitants	76%	14%	9%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	87%	9%	4%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	89%	7%	4%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	87%	8%	5%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	86%	10%	3%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	81%	14%	4%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	57%	21%	23%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	62%	24%	14%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	63%	27%	10%
Commune de plus de 100 000 habitants	78%	14%	9%
Total Etablissements communaux	83%	12%	4%
Communauté de commune	81%	13%	6%
Communauté d'agglomération	77%	18%	5%
Communautés urbaines et métropoles	67%	23%	10%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	84%	10%	5%
Syndicats mixtes	76%	17%	7%
Autres éstab. publics intercommunaux	83%	12%	5%
Autres	61%	23%	16%
Ensemble	79%	14%	7%

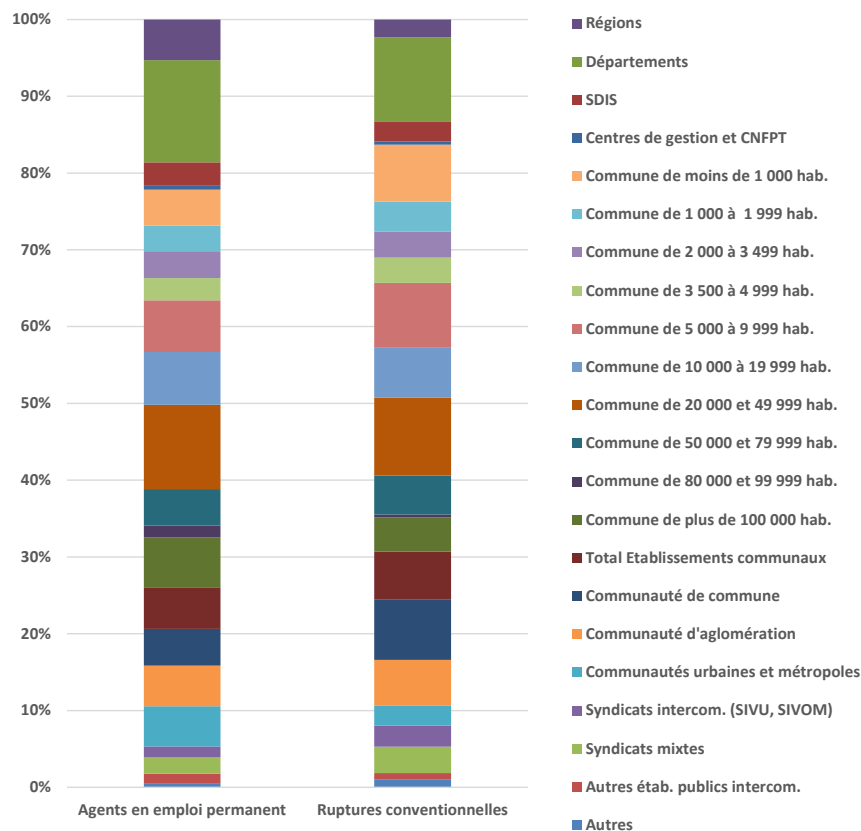
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Procédures de rupture conventionnelle

Sur l'ensemble de l'année 2021, il y a eu 1 800 ruptures conventionnelles répartis sur environ un millier de collectivités.

Figure 1 : Proportions de ruptures conventionnelles et d'agents en emploi permanent par type de collectivité



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus précisément, ces ruptures conventionnelles concernent environ 1 400 fonctionnaires et 400 contractuels sur emploi permanent.

Les répartitions des agents sur emploi permanent et des ruptures conventionnelles sont assez proches pour la plupart des types de collectivités, avec un écart entre zéro et un point dans la plupart des cas.

Les exceptions portent sur les plus petites et les plus grandes collectivités. Il y a une sur-représentativité des ruptures conventionnelles dans les communautés de communes et les communes de moins de 1 000 habitants, de l'ordre de trois points dans les deux cas.

En revanche, il y a une sous-représentativité des ruptures conventionnelles dans les communautés urbaines et métropoles, les communes de plus de 100 000 habitants, ainsi que les départements et les régions ; entre deux et trois points d'écart.

Figure 2 : Proportions de ruptures conventionnelles par catégorie et genre pour les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Femmes	9%	6%	44%	17%	6%	43%
Hommes	3%	5%	34%	19%	4%	11%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Par statut, la représentativité est presque semblable pour les fonctionnaires. Il y a une sur-représentativité de deux points des ruptures conventionnelles pour les hommes de catégorie C (34 % contre 32 % pour les emplois permanents) et une légère sous représentativité pour les femmes de catégorie B d'un point.

Dans le cas des contractuels sur emploi permanent, les écarts sont bien plus importants ; notamment pour la catégorie A qui a un poids presque deux fois plus important pour les ruptures conventionnelles (36 % contre 19 % des agents sur emploi permanent). Une différence à prendre avec prudence au regard du faible nombre de ruptures conventionnelles pour les contractuels.

TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

Avancements et promotions des fonctionnaires

Sur 100 fonctionnaires présents au 31 décembre 2021, moins de la moitié des agents ont bénéficié d'une évolution de carrière ou d'une promotion au cours de l'année 2021 (43,7 %, 43,4 % en 2019). Dans le détail, cela prend principalement la forme d'un avancement d'échelon (35,3 % des fonctionnaires), qui n'est plus un avancement en soi puisque depuis le plan PPCR les accélérations d'échelon ont été supprimées. Puis vient ensuite l'avancement de grade (6,8 %) essentiellement via la nomination au choix ou par examen professionnel. Pour la promotion interne (avancement de cadre d'emplois), le ratio est logiquement plus faible (1,6 %), avec un poids un peu plus important du concours interne (0,2 %) que pour l'avancement de grade (0,1 %).

Figure 1 : Part au 31 décembre 2021 des fonctionnaires ayant bénéficié d'avancements, promotions ou concours au cours de l'année (en %)

	Proportion au sein des fonctionnaires	Part des femmes au sein des bénéficiaires
Avancement d'échelon	35,3	60,0
Avancement de grade au choix ou examen pro.	6,6	62,2
Avancement de grade par concours	0,1	58,8
Promotion interne au choix ou examen pro.	1,4	47,9
Promotion interne par concours	0,2	46,7
Total	43,7	59,9

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

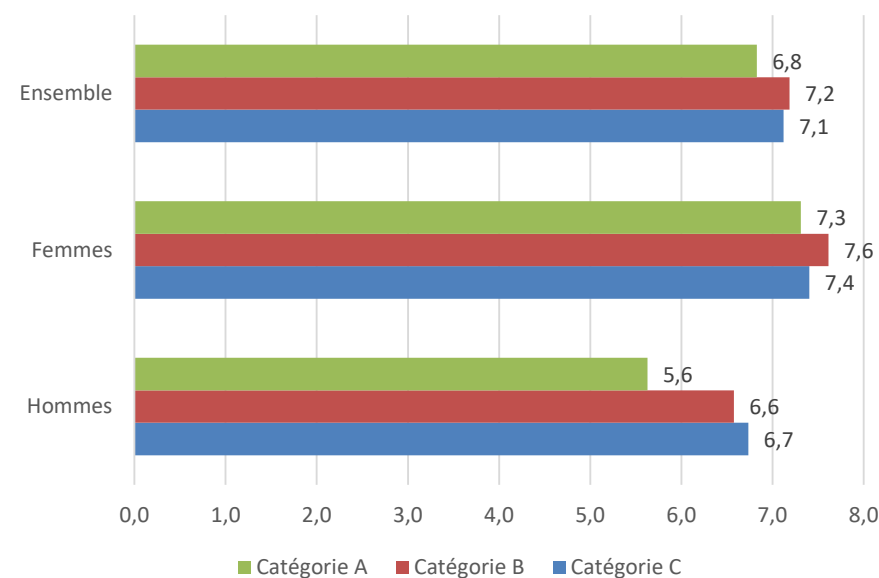
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les femmes (7,1 %) sont plus représentées que les hommes (6,3 %) dans tous les types d'avancements de grade, mais elles sont moins représentées pour la promotion interne (respectivement 1,3 % et 2,1 %).

Les agents de la catégorie A ont le niveau d'avancement de grade pour 100 agents le plus faible (6,8 %), catégorie où il y a l'écart le plus élevé de taux d'avancement entre les femmes (7,3 %) et les hommes (5,6 %). Les niveaux

d'avancement de grade pour 100 agents sont proches pour les catégories B (7,2 %) et C (7,1 %), mais avec des écarts sexuels différents. D'ailleurs le taux de promotion des femmes le plus élevé est celui de la catégorie B (7,6 %) et pour les hommes, celui de la catégorie C (6,7 %)

Figure 2 : Avancements de grade des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, en 2021 (en %)



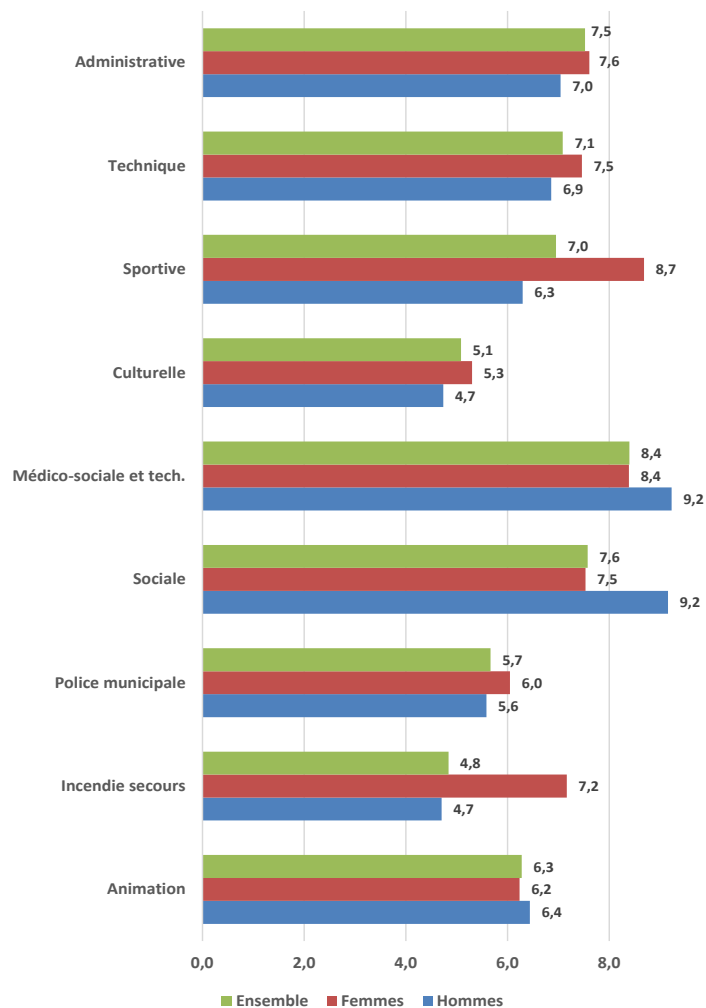
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Du point de vue des filières, les avancements de grade ont été les plus fréquents dans les filières médico-technique et sociale (8,4 %), puis dans les filières sociale (7,6 %), administrative (7,5 %) et technique (7,1 %). A l'exception des filières administrative, culturelle et animation, ce sont les agents du sexe minoritaire qui ont le taux d'avancement de grade le plus élevé. Les écarts sexuels les plus importants sont observés dans les trois filières où le sexe minoritaire représente 5 % ou moins de l'ensemble des

agents ; à savoir les filières médico-technique et sociale, sociale et incendie et secours.

Figure 3 : Avancements de grade des fonctionnaires par filière, en 2021 (en %)



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Titularisations et contractuels nommé stagiaires

Parmi les fonctionnaires au 31 décembre 2021, 2,7 % ont été titularisés au cours de l'année à l'issue de leur stage, et 2,6 % ont été nommés stagiaires après avoir été contractuels.

Figure 4 : Part au 31 décembre 2021 des agents ayant été titularisés et contractuels ayant été nommés stagiaires au cours de l'année (en %)

	Proportion au sein des fonctionnaires	Part des femmes au sein des bénéficiaires
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	2,7	57,1
Titularisations de travailleurs en situation de handicap (article 38)	0,0	61,6
Agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année	2,6	63,6
Agents nommés stagiaires nouvellement arrivés à la FPT au cours de l'année	0,5	49,4
Total	5,8	59,4

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 5 : Avancements, promotions, titularisations et stages au cours de l'année 2021 rapporté au nombre de fonctionnaires, par type de collectivités (en %)

	Avancement d'échelon	Avancement de grade...		Promotion interne...		Agents stagiaires titularisés	Titularisation de travailleurs en situation de handicap (article 38)	Agents contractuels nommés stagiaires
		...au choix ou par examen pro	...Réussite à un concours	...au choix ou par examen pro	...Réussite à un concours			
Régions	35,0	7,0	0,1	0,8	0,2	2,8	0,0	3,6
Départements	34,2	7,6	0,0	1,7	0,2	2,9	0,1	2,1
SDIS	31,5	4,6	0,3	1,3	1,1	3,9	0,0	0,4
Centres de gestion et CNFPT	24,9	7,0	0,3	1,8	0,2	1,5	0,1	1,6
Commune de moins de 1 000 habitants	31,4	8,2	0,3	1,8	0,0	2,0	0,1	2,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	33,3	6,1	0,3	1,3	0,0	1,9	0,0	2,4
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	34,4	5,9	0,2	1,5	0,1	2,0	0,0	2,6
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	36,2	5,7	0,3	1,5	0,1	2,2	0,0	2,7
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	36,8	6,1	0,3	1,3	0,1	2,4	0,0	3,1
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	34,0	6,3	0,1	1,1	0,1	2,5	0,0	3,2
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	35,0	6,5	0,1	1,5	0,3	2,9	0,0	2,7
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	35,6	6,0	0,0	1,5	0,2	2,9	0,0	2,5
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	43,5	7,7	0,0	1,1	0,2	3,2	0,0	2,9
Commune de plus de 100 000 habitants	39,2	7,5	0,0	2,3	0,2	3,1	0,0	2,4
Total Etablissements communaux	35,0	6,4	0,1	1,0	0,1	2,4	0,0	3,6
Communauté de commune	37,0	6,1	0,3	1,0	0,2	2,7	0,0	3,7
Communauté d'agglomération	36,9	6,6	0,2	1,2	0,3	3,3	0,0	2,6
Communautés urbaines et métropoles	35,2	6,2	0,2	1,0	0,3	2,8	0,1	1,6
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	31,8	6,3	0,2	1,4	0,1	2,1	0,1	2,6
Syndicats mixtes	35,6	6,6	0,3	1,5	0,3	2,4	0,0	2,5
Autres étab. publics intercommunaux	39,8	6,8	0,2	0,3	0,1	3,7	0,0	4,1
Autres	33,5	4,5	0,3	1,5	0,2	3,6	0,1	2,6
Ensemble	35,2	6,6	0,1	1,4	0,2	2,7	0,0	2,6

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

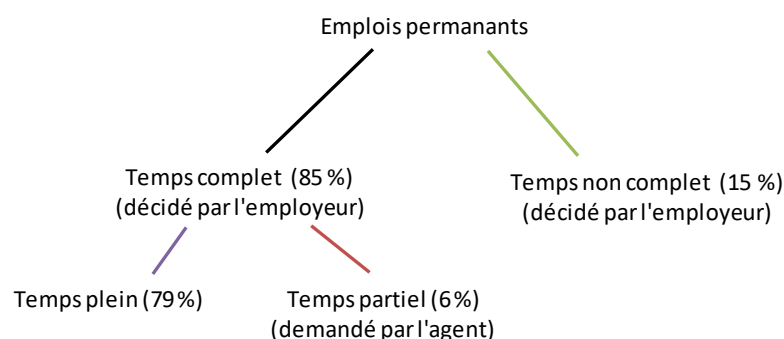
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

C – Le temps de travail

TYPES D'EMPLOIS ET TEMPS DE TRAVAIL

Parmi les 1,710 million d'agents fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent de la fonction publique territoriale, 85 % occupent des emplois à temps complet, c'est-à-dire un emploi dont la durée de travail correspond à la durée légale du travail (35 heures par semaine, soit 1607 heures annuelles).

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les agents qui occupent un poste à temps complet peuvent faire le choix de travailler moins qu'un temps complet : ils sont alors à temps partiel. C'est le cas de 6 % des agents occupant un emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

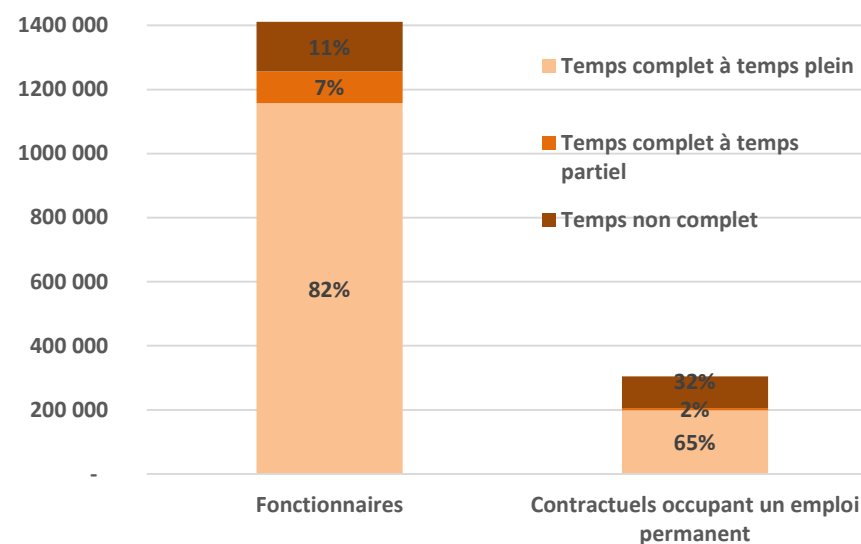
Les agents occupant un poste à temps complet restés à temps plein constituent 79 % des agents occupant un emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

Enfin, 15 % des agents occupant un emploi permanent de la fonction publique territoriale occupent un poste à temps non complet, c'est-à-dire créé avec une durée moindre que la durée légale du travail. Les données du RSU sont individuelles par collectivité ne permettant de distinguer les agents qui occupent des emplois à temps non complet dans plusieurs d'entre elles.

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

Les postes à temps non complet représentent seulement 11 % des postes de fonctionnaires alors qu'ils forment 32 % des postes permanents de contractuels.

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

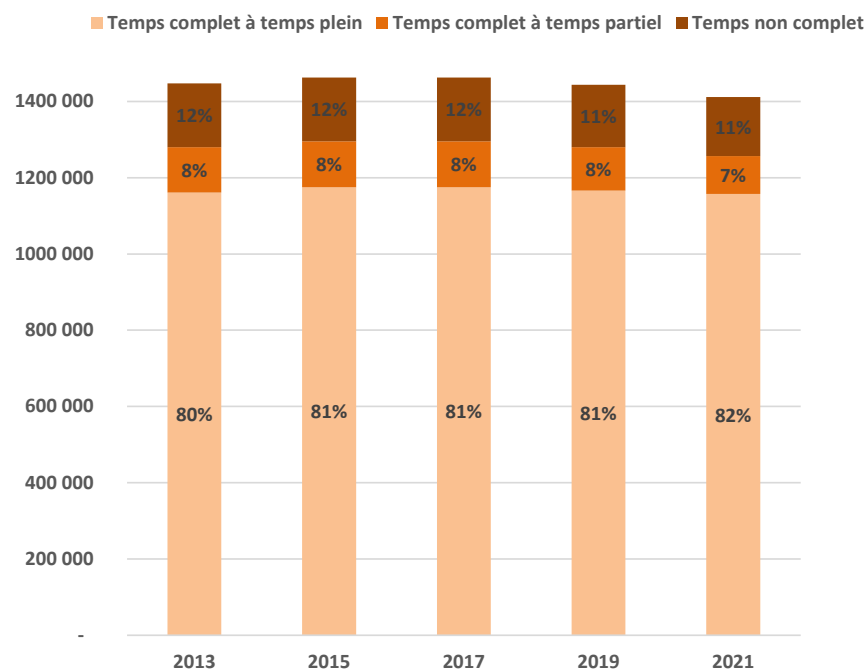


Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

En revanche, les agents à temps partiel sur des postes à temps complet représentent 7 % des fonctionnaires alors qu'ils ne représentent que 2 % des contractuels.

Figure 3 : Types d'emplois et temps de travail des fonctionnaires entre 2013 et 2021



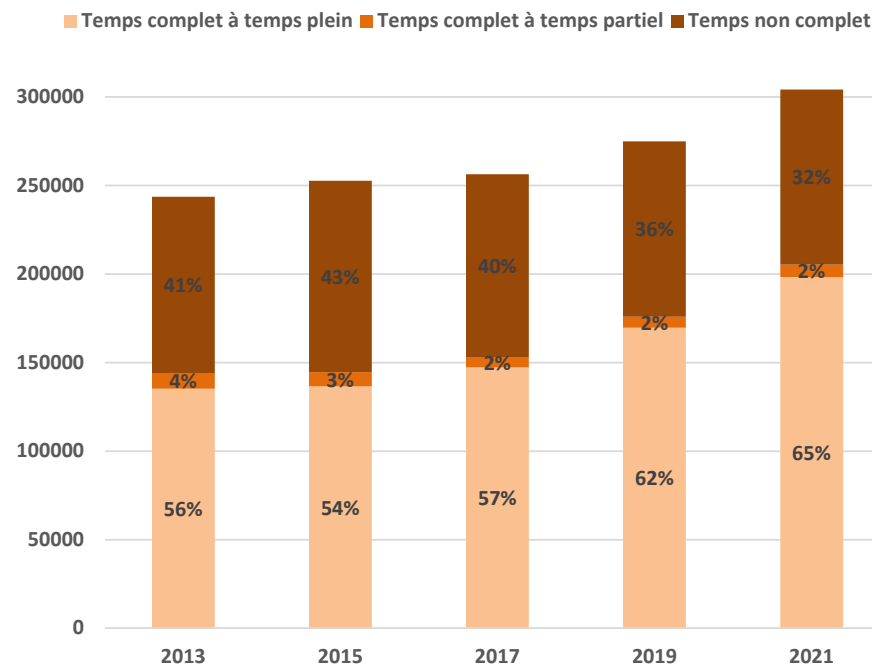
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

Pour les contractuels, les changements sont plus nets, les postes à temps complet pour lesquels les agents travaillent à temps plein progressent nettement depuis 2015 au détriment des postes à temps non complet qui sont passés de 43 % en 2015 à 32 % en 2021.

Figure 4 : Types d'emplois et temps de travail des contractuels occupant en emploi permanent entre 2013 et 2021



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

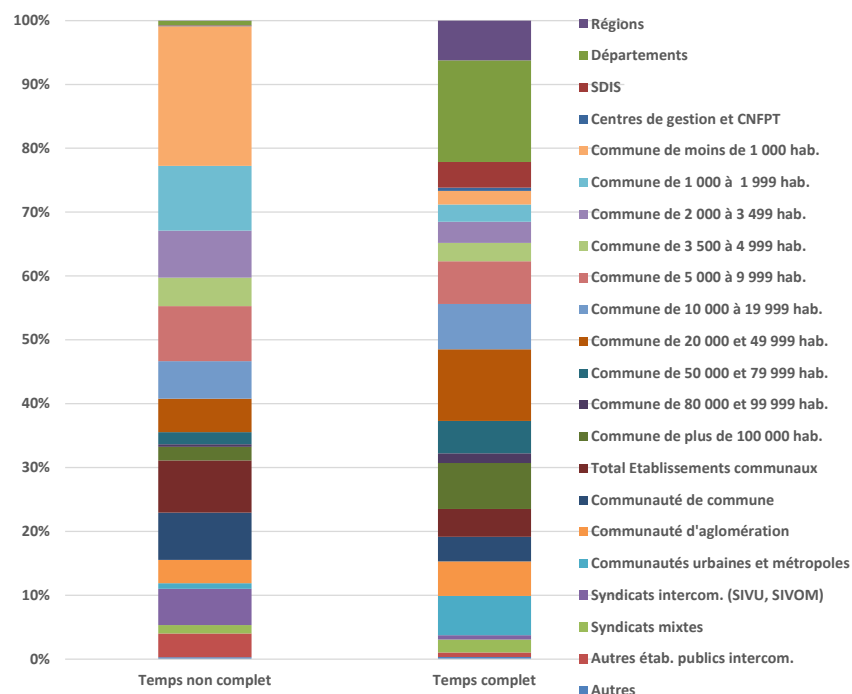
Les postes à temps non complet sont davantage créés par les petites collectivités. Les communes de moins de 2 000 habitants et leurs établissements regroupent 32 % des emplois à temps non complet de fonctionnaires alors qu'elles regroupent seulement 5 % des emplois de fonctionnaires à temps complet.

Pour les contractuels, ces communes regroupent 22 % des emplois permanents à temps non complet alors qu'elles regroupent seulement 3 % des postes permanents de contractuels à temps complet.

Un autre tiers des fonctionnaires à temps non complet (34 %) travaillent dans les communes de 3 500 à 10 000 habitants (13 %), les établissements communaux (8 %), les communautés de communes (7 %), ainsi que les SIVU et SIVOM (6 %) ; contre 18 % des fonctionnaires à temps complet.

L'écart de répartition entre temps non complet et temps complet, pour les contractuels sur emploi permanent, est assez proche sur ce même type de collectivités (36 % contre 21 % des temps complets).

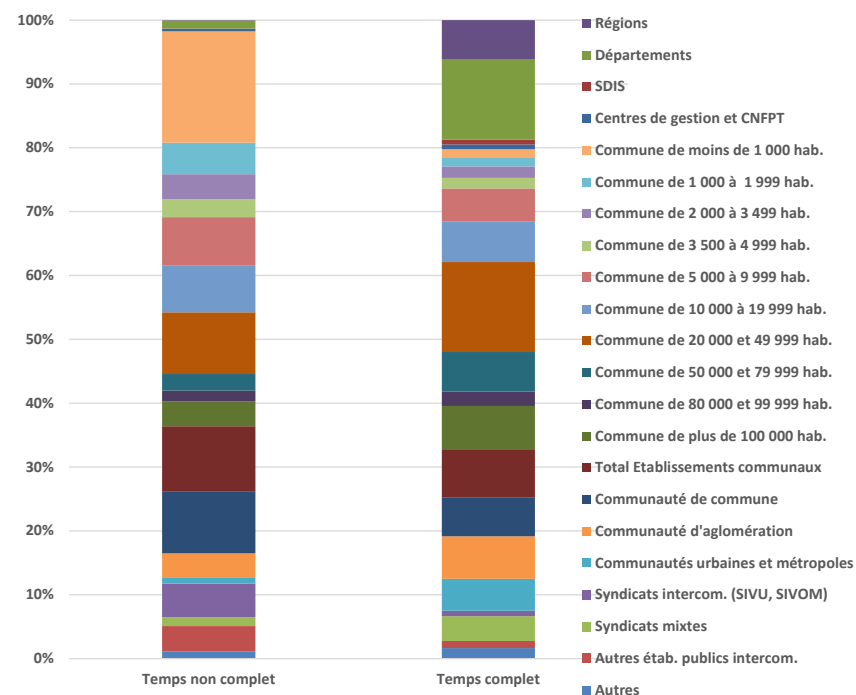
Figure 5 : Répartition des fonctionnaires selon le type de structure par type d'emploi



Sources : Rapports sociaux uniques 2021
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

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



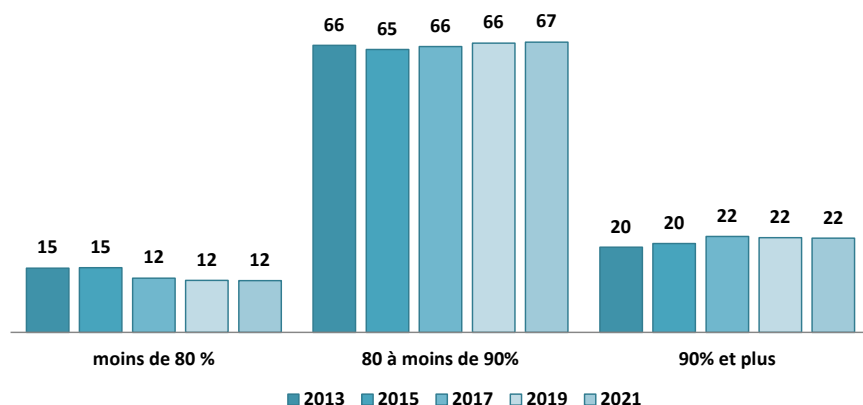
Sources : Rapports sociaux uniques 2021
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

TEMPS PARTIEL

Les quotités de travail à temps partiel travaillé augmentent

En 2021, parmi les agents à temps complet³, 7 % sont à temps partiel. Cette proportion baisse depuis 2015 (9 % en 2015). Les agents dont la quotité de temps de travail est comprise entre 80 % et moins de 90 % sont les plus nombreux : ils représentent 67 % des agents à temps partiel et ce ratio est relativement stable depuis 2013. Les agents à temps partiel travaillant à 90 % ou plus représentent quant à eux 22 % des agents à temps partiel. Ces proportions sont assez stables depuis 2017.

Figure 1 : Répartition des emplois permanents à temps partiel de 2013 à 2021 selon la quotité de travail



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

Le niveau de temps partiel des femmes (12 %) est bien plus élevé que celui des hommes (2 %). Le ratio d'agents à temps partiel est donc corrélé à la part des femmes dans ces filières. Les femmes représentent plus de 90 % des agents des filières sociale, médico-technique et médico-sociale ; plus de 80 % dans la filière administrative et plus de 60 % dans les filières animation et culturelle. Les hommes sont majoritaires dans les autres filières. Parmi les

agents à temps partiel, les hommes sont surreprésentés dans les quotités inférieures à 80 % et les femmes dans celles de 90 % ou plus, même en

se restreignant aux agents entre 80 % et moins de 100 %. Ces différences sexuées dans le choix de quotité de travail se retrouvent dans les filières en lien avec leurs répartitions femmes-hommes, avec des particularités propres à certaines filières. Notamment dans les filières police municipale et incendie-secours qui sont majoritairement masculines mais qui ont les proportions d'agents avec la quotité de 80 % à moins de 90 % les plus importantes.

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

	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Effectifs répartis selon la quotité de temps de travail		
		Moins de 80 %	de 80 % à moins de 90 %	de 90 % à moins de 100 %
Catégorie hiérarchique				
A	12	9	65	27
B	8	9	66	25
C	6	14	68	19
Sexe				
Femmes	2	8	68	24
Hommes	12	17	58	26
Filière				
Administrative	10	8	68	24
Technique	4	16	65	20
Culturelle	4	18	71	11
Sportive	9	18	62	20
Médico-technique et sociale	19	13	68	19
Sociale	15	9	66	25
Police municipale	1	15	75	10
Incendie-secours	2	14	78	7
Animation	8	18	68	14
Ensemble	7	12	67	22

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

³ Les agents à temps partiel dans le RSU sont tous à temps complet.

Les agents contractuels ont une quotité inférieure à celle des fonctionnaires

La part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet par catégorie hiérarchique est liée à la part des femmes dans les temps plein dans ces catégories ; elle est de 52 % en C, 55 % en B et 66 % en A. Au sujet du type de quotité pour les agents à temps partiel, les répartitions sont très proches entre les catégories A et B. La différence pour les catégories C est liée au recours plus prononcé du temps partiel inférieur à 80 % au détriment des quotités au moins égales à 90 %.

Parmi les fonctionnaires travaillant à temps complet, 8 % sont à temps partiel, contre 3 % parmi les contractuels à temps complet. D'autre part, les contractuels à temps partiel ont des quotités plus réduites : 31 % ont un temps de travail inférieur à 80 % d'un temps plein, contre seulement 10 % des fonctionnaires.

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

	Fonctionnaires				Contractuels			
	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Moins de 80 %	de 80 à moins de 90 %	de 90 à moins de 100 %	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Moins de 80 %	de 80 à moins de 90 %	de 90 à moins de 100 %
Régions	7	8	77	15	2	33	51	16
Départements	13	7	66	27	5	18	67	15
SDIS	3	10	75	15	2	52	48	0
Centres de gestion et CNFPT	14	7	67	26	7	50	42	8
Organismes départementaux	11	7	66	26	5	21	64	14
Commune de moins de 1 000 habitants	3	31	53	16	6	76	18	6
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	4	21	58	21	4	79	16	4
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	6	20	60	21	3	56	41	3
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	6	15	65	20	2	63	30	6
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	7	15	65	21	3	50	39	11
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	6	13	65	22	2	17	62	21
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	6	11	66	23	2	20	59	21
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	6	11	67	22	2	28	60	12
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	6	12	62	25	8	77	20	3
Commune de plus de 100 000 habitants	10	8	70	22	3	27	56	18
Ens. des communes	7	12	66	22	3	40	46	13
Ens. Etablissements communaux	12	14	70	16	4	34	58	8
Communauté de commune	8	14	70	16	3	23	66	10
Communauté d'agglomération	8	11	69	20	4	25	58	17
Communautés urbaines et métropoles	8	7	69	24	4	19	64	17
Ens. des EPCI à fiscalité propre	8	10	69	21	3	23	63	15
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	7	24	62	14	4	60	36	5
Syndicats mixtes	7	10	66	24	6	19	62	19
Autres établissements publics intercommunaux	12	11	76	13	3	19	76	5
Ens. des groupements intercommunaux sans FP	8	13	68	19	5	24	61	16
Autres	7	14	66	20	5	25	60	15
Ensemble	8	10	67	22	3	31	56	14

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

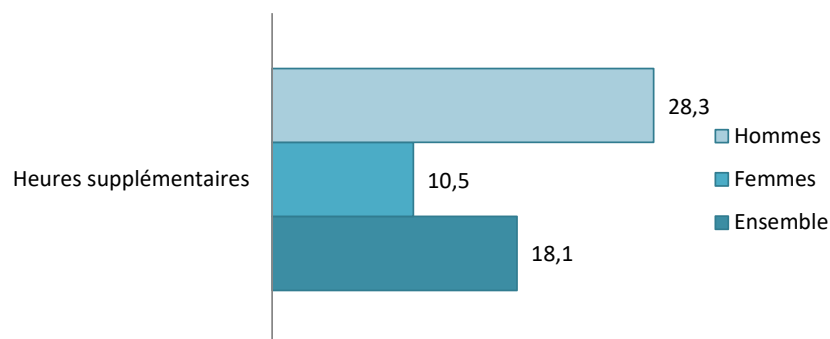
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

En 2021, les agents occupant un emploi permanent ont effectué, en moyenne, 22 heures et 44 minutes « supplémentaires » ou « complémentaires » rémunérées. Ces heures sont qualifiées de « supplémentaires » ou de « complémentaires » en fonction du type d'emploi occupé (*cf. encadré*). Les hommes en effectuent davantage : près de 29 heures contre 19 heures pour les femmes.

L'écart de près de dix heures entre les femmes et les hommes est légèrement supérieur sur le champ des agents à temps complet (28 h 17 min pour les hommes contre 10 h 28 min pour les femmes), en lien avec la part importante des agents à temps complet (85 %) et la répartition femmes-hommes qui ne diffère pas sensiblement de celle du total (61 % au total contre 57 % pour les agents à temps complet).

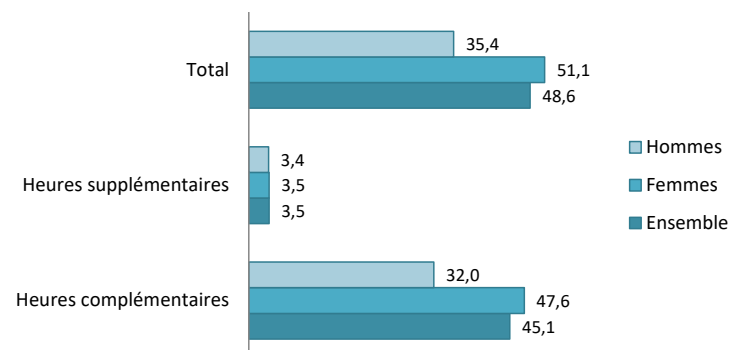
Figure 1 : Nombre moyen d'heures supplémentaires/complémentaires rémunérées par agent à temps complet en 2021



Sources : Rapports sociaux uniques 2021
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le reste des agents sont ceux qui sont à temps non complet, ce qui explique pourquoi ce sont les seuls à avoir des heures complémentaires et pourquoi ils ont peu d'heures supplémentaires. Les hommes y sont très minoritaires (16 %) et font beaucoup moins d'heures complémentaires (31 h 57 min contre 47 h 34 min).

Figure 2 : Nombre moyen d'heures supplémentaires/complémentaires rémunérées par agent à temps non complet en 2021



Sources : Rapports sociaux uniques 2021
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : différence entre heures complémentaires et heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures réalisées au-delà de la durée de travail effectif fixée à 35h00 par semaine.
Sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif fixée à 35h00 par semaine.

La durée de travail dépend donc du type d'emploi

- **Temps complet** : durée de travail effectif fixée à 35h00 par semaine (ou à une durée inférieure en cas de temps partiel).
- **Temps non complet** : durée de travail de l'emploi inférieure à la durée légale de travail à temps complet, soit inférieure à 35h00.

Qui fait quoi ?

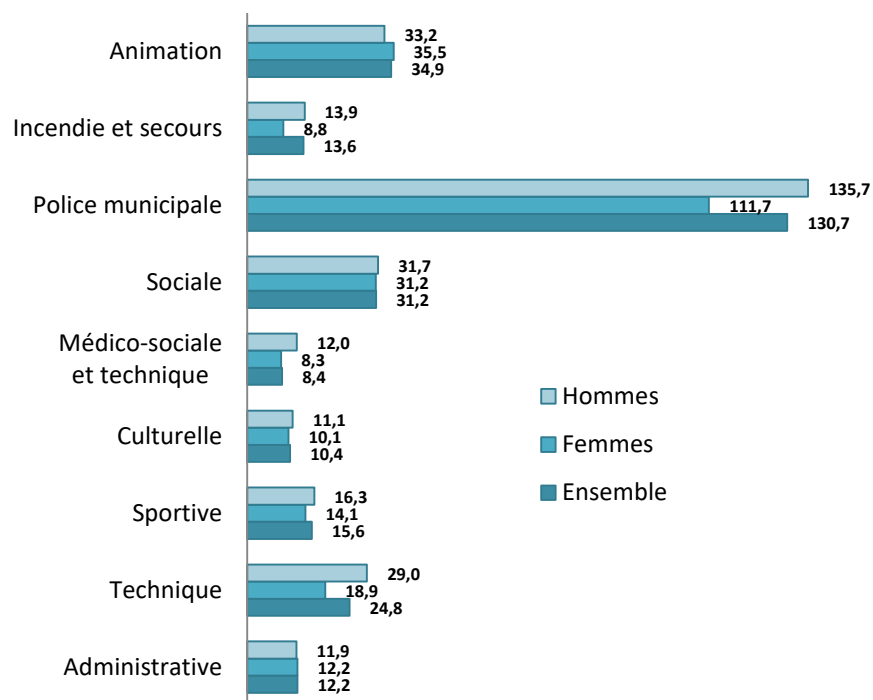
Un agent sur un emploi à **temps complet** travaillant à **temps plein ou à temps partiel** pourra être amené à réaliser des **heures supplémentaires**.

Un agent sur un emploi à **temps non complet** réalisera des :

- **heures complémentaires au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet jusqu'à 35h00 par semaine ;**
- et des **heures supplémentaires**, au-delà.

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

Figure 3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées par agent selon la filière en 2021



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées et effectuées par les agents occupant un emploi permanent est très différent d'une filière à l'autre. Ainsi, la filière la plus consommatrice est celle de la police municipale avec plus de 130 heures effectuées en moyenne par les agents au-delà de leur durée de temps de travail annuel en 2021.

C'est également la filière où il y a le plus d'écarts sexuels sur les heures supplémentaires et complémentaires. Les trois filières où il y a le plus d'écarts femmes-hommes sur le nombre d'heures sont trois des quatre filières où les hommes sont majoritaires (police municipale, incendie et secours et technique).

Ce nombre d'heures varie également en fonction du type de collectivités. Ainsi, les agents travaillant dans les communes ont réalisé en moyenne près de 27 heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées en 2021, contre moins de 3 heures pour les agents travaillant dans les régions et 10 heures dans les départements. Les départements et les métropoles présentent les plus grands écarts sexuels de ce point de vue.

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

	Heures supplémentaires			Heures complémentaires			Total		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Régions	1,1	3,9	2,3	0,0	0,0	0,0	1,1	3,9	2,3
Départements	2,3	23,7	9,8	0,1	0,1	0,1	2,5	23,8	9,9
SDIS	7,0	13,7	12,6	0,1	0,0	0,0	7,1	13,7	12,7
Centres de gestion et CNFPT	3,2	5,8	3,9	2,0	0,7	1,7	5,3	6,4	5,6
Organismes départementaux	2,6	19,9	10,1	0,2	0,1	0,1	2,8	20,0	10,3
Commune de moins de 1 000 habitants	4,4	8,8	5,8	12,6	3,2	9,6	16,9	12,0	15,4
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	8,0	16,1	10,7	16,6	2,1	11,7	24,6	18,2	22,5
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	8,1	16,8	11,3	13,3	1,7	9,1	21,4	18,5	20,4
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	9,4	19,9	13,5	12,2	1,6	8,1	21,6	21,5	21,6
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	10,1	23,1	15,1	13,4	2,7	9,3	23,5	25,8	24,5
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	15,7	32,3	22,4	10,8	2,0	7,4	26,6	34,2	29,8
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	15,1	47,8	27,9	6,4	2,5	4,9	21,6	50,3	32,8
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	14,6	44,7	26,9	10,0	3,7	7,4	24,6	48,4	34,4
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	21,6	115,1	59,1	3,1	2,0	2,6	24,7	117,1	61,7
Commune de plus de 100 000 habitants	6,4	27,4	14,0	5,5	1,6	3,9	11,9	29,0	18,0
Total des communes	11,2	33,2	19,6	10,1	2,4	7,2	21,3	35,5	26,7
Total Etablissements communaux	13,6	14,9	13,8	19,6	7,9	18,2	33,2	22,8	32,0
Communauté de commune	6,5	12,9	8,7	20,3	4,2	14,7	26,8	17,1	23,5
Communauté d'agglomération	8,4	27,5	17,2	6,8	2,1	4,6	15,2	29,5	21,8
Communautés urbaines et métropoles	6,5	33,0	22,3	1,0	0,5	0,7	7,5	33,5	23,0
Total des EPCI à fiscalité propre	7,1	26,5	16,3	10,5	1,9	6,5	17,7	28,4	22,8
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	10,9	19,1	12,8	26,3	4,9	21,5	37,2	24,1	34,3
Syndicats mixtes	9,8	19,9	15,8	10,8	4,3	7,0	20,6	24,2	22,8
Autres étab. publics intercommunaux	15,7	28,5	17,6	55,7	19,6	50,5	71,5	48,1	68,1
Total des groupements intercom. sans FP	12,2	20,6	15,3	31,8	5,9	22,3	44,1	26,5	37,7
Autres	2,8	4,1	3,4	3,6	2,3	3,0	6,4	6,5	6,4
Ensemble	9,0	26,7	16,0	9,9	2,0	6,8	18,9	28,7	22,7

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

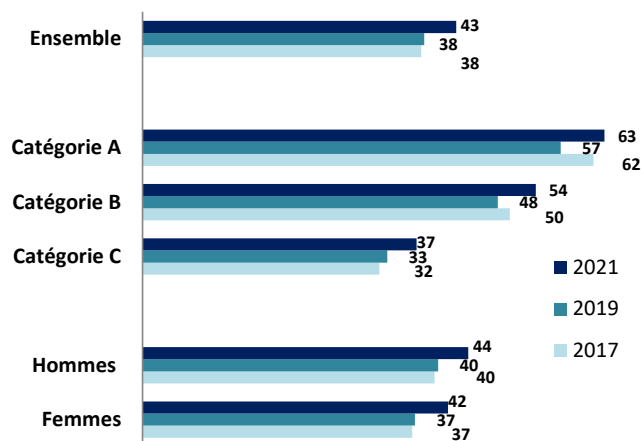
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

COMPTE EPARGNE-TEMPS

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

Fin 2021, 732 500 agents de la fonction publique territoriale détiennent un compte épargne-temps (CET), soit une hausse de près de 80 000 agents par rapport à fin 2019. Parmi eux, 92 100 ont ouvert un CET au cours de l'année 2021, contre 80 900 en 2019.

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

En 2021, la part d'agents de la FPT détenant un CET augmente pour atteindre 43 %. Les agents de catégorie A sont les plus concernés : 63 % d'entre eux détiennent un CET en 2021, contre 54 % des agents de catégorie B et 37 % des agents de catégorie C. Les ratios, par catégorie ou par sexe, augmentent tous de 4 à 6 points, possiblement en lien avec la Covid 19 et les congés non consommés en 2020 et 2021.

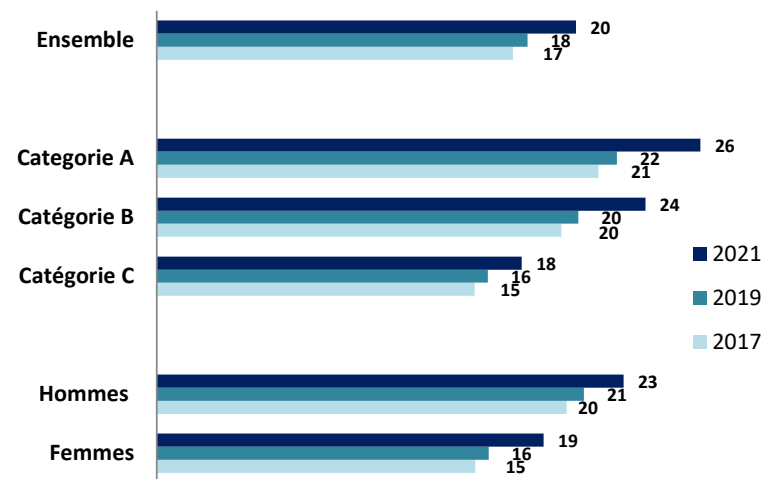
En 2021, les hommes possèdent plus souvent un CET que les femmes (respectivement 44 % et 42 %). Ce constat n'est pas valable pour toutes les catégories hiérarchiques. Les femmes de catégories A (62 %) et C (35 %) ont effectivement moins souvent un CET que les hommes de la même catégorie

(respectivement 64 % et 41 %). Au contraire, chez les agents de catégorie B, 56 % des femmes ont un CET contre 50 % pour les hommes.

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

Fin 2021, le cumul total moyen de jours déposés sur un CET atteint 20 jours par agent dans la FPT. Il est en hausse de 2 jours par rapport à 2019. Ce sont les agents de la catégorie A qui cumulent le plus de jours sur leur CET, en hausse de 4 jours (26 jours en 2021). Il augmente de 4 jours également pour les catégories B (24 jours) et 2 jours pour les catégories C (18 jours). Toutes catégories confondues, les hommes ont posé plus de jours sur leur CET que les femmes et l'augmentation est globalement plus élevée pour les femmes entre 2019 et 2021 (de 16 à 19 jours) que pour les hommes (de 21 à 23 jours).

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

Comme en 2019, les jours de CET consommés en 2021 le sont majoritairement sous forme de congés (65 % après 69 % en 2019). 34 % ont

été indemnisés, puis marginalement 1 % ont été versés au RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique ; respectivement 27 % et 2 % en 2019).

Figure 3 : Synthèse sur les agents occupant un emploi permanent ayant un CET au 31 décembre 2021

	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2021	Part des agents l'ayant ouvert en 2021	Part des agents ayant un CET au 31/12/2021 (en %)			Nombre moyen de jours cumulés par agent		
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Régions	27 900	18	32	29	31	21	25	23
Départements	121 800	8	55	51	53	22	24	23
SDIS	19 400	9	56	33	37	23	25	24
Centres de gestion et CNFPT	4 800	9	59	55	58	20	24	21
Organismes départementaux	146 000	9	55	45	51	22	24	23
Commune de moins de 1 000 habitants	4 300	21	5	7	5	14	16	15
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	8 500	18	13	18	15	15	17	15
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	16 400	16	25	31	27	15	17	16
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	18 100	14	34	40	37	16	19	18
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	49 100	14	41	45	43	16	19	17
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	49 900	16	41	44	42	17	21	19
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	88 600	16	46	49	47	17	21	18
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	38 600	15	46	49	47	16	21	18
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	11 300	13	42	46	43	14	15	14
Commune de plus de 100 000 habitants	63 700	10	56	60	57	17	27	21
Total des communes	348 500	14	38	42	39	16	21	18
Total Etablissements communaux	34 900	14	38	36	38	18	18	18
Communauté de commune	34 200	15	40	44	42	14	17	15
Communauté d'agglomération	48 600	14	53	54	54	17	19	18
Communautés urbaines et métropoles	60 100	6	71	64	67	32	31	32
Total des EPCI à fiscalité propre	142 800	11	53	56	54	21	25	23
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	3 900	13	13	27	16	15	20	17
Syndicats mixtes	17 200	12	46	47	47	18	20	19
Autres étab. publics intercommunaux	8 100	15	37	54	39	15	24	17
Total des groupements intercom. sans FP	29 100	13	30	44	36	16	20	18
Autres	3 300	25	37	33	35	17	18	17
Ensemble	732 500	13	42	44	43	19	23	20

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaire

TELETRAVAIL

Fin 2021, 157 900 agents de la fonction publique territoriale ont travaillé au moins une fois dans l'année en télétravail ; ils représentent 9 % de l'ensemble des agents en emploi permanent. Les agents utilisant ce mode de travail concernent 10 % des collectivités locales.

Figure 1 : Modalités (en %) de l'utilisation du télétravail

	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
- avec leur équipement personnel	3	4	6	3	4	5
- de manière ponctuelle	15	17	20	20	20	23
- de manière régulière	50	54	55	54	52	50
- sur des jours fixes	30	36	38	30	30	31
- sur des jours flottants	23	20	20	25	20	16
- un jour par semaine	24	27	28	24	27	25
- deux jours par semaine	16	20	21	22	19	19
- trois jours par semaine	4	5	4	6	5	5

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

L'essentiel des agents télétravaillant le font à leurs domiciles, avec un équipement fourni par leur collectivité. La majorité de ces agents travaille à leur domicile de manière régulière, entre un et deux jours de travail par semaine.

La pratique du télétravail au moins deux jours par semaine concerne un tiers de ces agents. L'utilisation de trois jours par semaine reste marginale.

Les filières les plus concernées, en proportion d'agents, par le télétravail sont les filières administrative (23 %), médico-sociale et médico-technique (10 %) et sociale (9 %). A l'inverse, les filières police municipale (0 %), incendie et secours (2 %), ainsi qu'animation (2 %) ne pratiquent presque pas le télétravail, en raison de la nature des missions exercées.

Il y a peu d'écart sexué dans la pratique du télétravail dans la plupart des filières. Cet écart est entre deux et cinq points dans les filières incendie et secours (2 points) et culturelle (4 points). Il est supérieur à cinq points dans les filières sociale (6 points) et sportive (9 points).

Figure 2 : Proportion d'agents en télétravail par filière et par sexe

	Femmes	Hommes
Administrative	22	24
Technique	3	4
Sportive	12	3
Culturelle	8	5
Médico-sociale et médico-technique	10	9
Sociale	9	15
Police municipale	1	0
Incendie secours	5	2
Animation	2	3

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Ce sont essentiellement les collectivités les plus grandes qui utilisent le télétravail. Les collectivités dont la part d'agent en télétravail dépasse la moyenne de la FPT sont les régions (17 %), les départements (27 %), les communes de plus de 100 000 habitants (10 %), les communautés urbaines et métropoles (21 %), ainsi que les syndicats mixtes.

Les collectivités qui utilisent de manière régulière le télétravail le plus souvent sont les régions, les communes de plus de 50 000 habitants et les syndicats mixtes.

D – La formation

L'exploitation et l'analyse des données relatives à la formation, renseignées dans les rapports sociaux uniques, se déclinent en 8 chapitres. Son déroulé est construit sur la base de la grille des indicateurs figurant dans le RSU et s'articule comme suit :

- I. Qui sont les bénéficiaires de la formation ?
 - I.1 Volume et profils des agents en formation
 - I.2 Accès selon la nature de la formation
 - II. Effort « formation », exprimé en journée de formation
 - II.1 Ordres de grandeur
 - II.2 Types de formation
 - II.3 Organismes de formation
 - II.4 Durée de formation
 - III. Outils de formation à l'initiative de l'agent
 - III.1 Le compte personnel de formation (CPF)
 - III.2 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et les bilans de compétences
- Précisions méthodologiques

I. QUI SONT LES BENEFICIAIRES DE LA FORMATION ?

C'est dans un contexte de stabilité des effectifs des agents permanents entre 2019 et 2021 et de reprise de l'activité de formation après un arrêt quasi-brutal provoqué par la crise sanitaire en 2020 que sont ici recensés et qualifiés les agents en formation au cours de l'année 2021, sur la base des informations renseignées dans les rapports sociaux uniques.

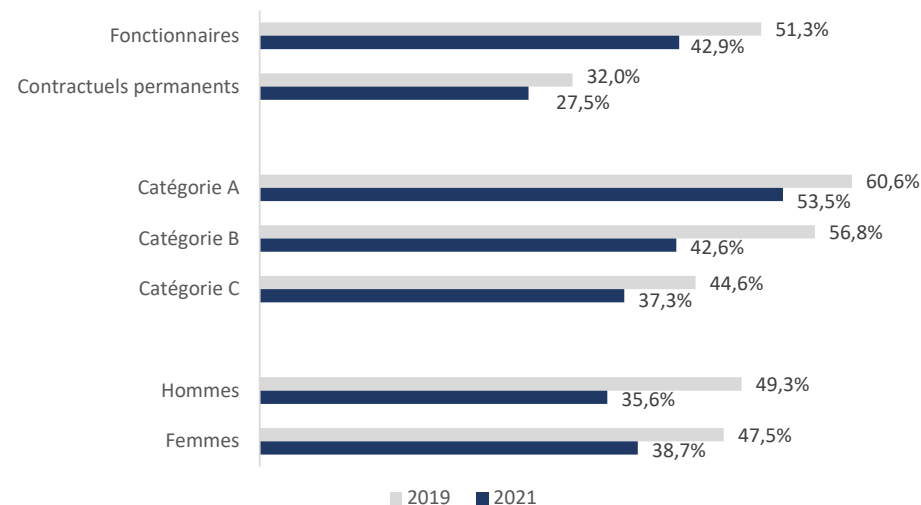
I.1 VOLUME ET PROFIL DES AGENTS EN FORMATION

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

En 2021 les agents permanents ayant suivi au moins une formation sont beaucoup moins nombreux étant donné les effets décalés de la crise sanitaire

En 2021, 688 000 agents (titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi permanent) ont participé à au moins une formation, soit 40,2 % des agents sur emploi permanent, en forte baisse par rapport à 2019 (-8,2 points). Cette chute du nombre d'agents formés est pour l'essentiel liée à la crise sanitaire du Covid intervenue en 2020, malgré une reprise progressive de l'activité de formation. Ses effets varient en fonction du statut, de la catégorie et du genre. Elle touche en premier lieu les titulaires et stagiaires (-8,4 points) et les agents de catégorie B (-14,2 points). Hommes et femmes enregistrent tous les deux une forte baisse du nombre d'agents permanents formés, bien qu'au final, la taux d'accès à la formation des femmes dépasse désormais celui des hommes.

Figure 1 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par statut, catégorie et genre en 2021 (en %)



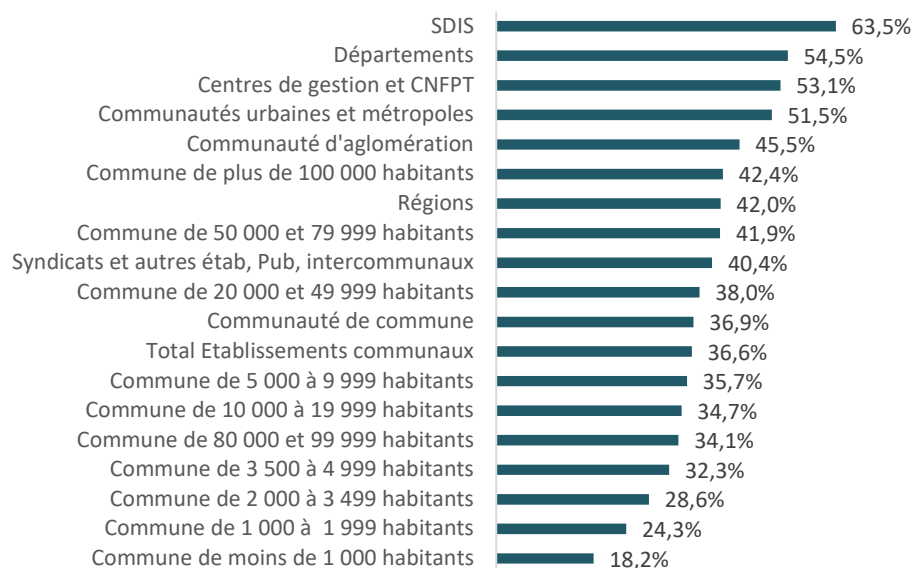
Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2021, 42,9% des fonctionnaires ont suivi au moins une fois une formation.

Plus d'un agent permanent sur deux a suivi une formation dans les départements, métropoles, communautés urbaines et communautés d'agglomération

La propension à suivre une formation dépend également de la nature de l'employeur. Les SDIS présentent les contingents d'agents formés les plus nombreux, suivis par les départements, métropoles, communautés urbaines et communautés d'agglomération dont plus de la moitié des agents permanents ont suivi une formation en 2021. Dans les plus petites communes (moins de 5 000 habitants), la part des agents formés est la plus faible avec moins d'un tiers d'agents permanents formés.

Figure 2 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par type de collectivité en 2021 (en %)



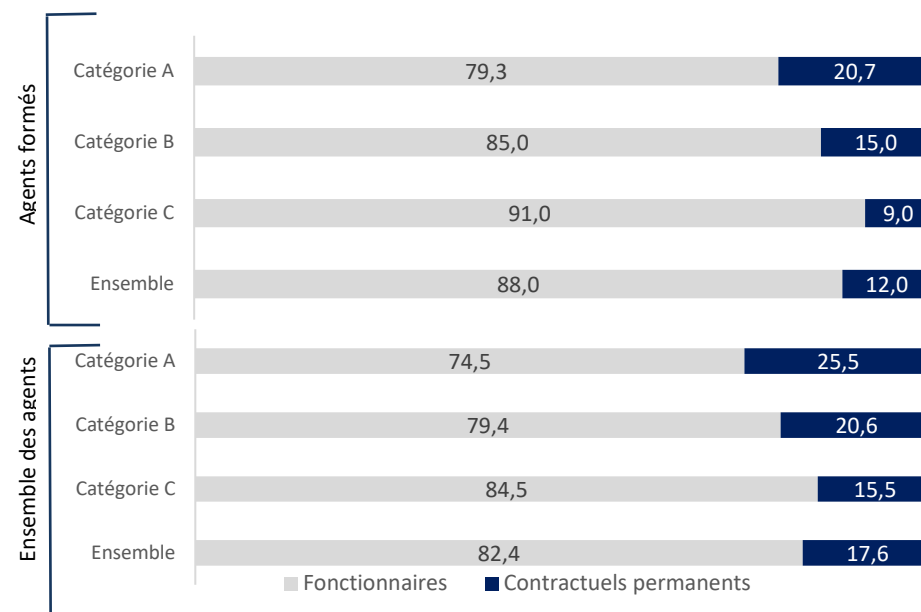
Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2021 63,5% des agents des SDIS ont suivi au moins une fois une formation. Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Les contractuels sur emploi permanent, toutes catégories confondues, sont sous-représentés au sein des agents permanents formés

Si la part des contractuels parmi l'ensemble des agents sur emploi permanent atteint 17.6% en 2021, elle ne représente que 12% des agents permanents ayant suivi une formation cette année-là. Ce résultat est conforme aux observations passées. Cette sous-représentativité des agents contractuels permanents au sein des agents permanents formés à l'échelle de toutes les catégories. En effet, bien que les contractuels rassemblent un quart des agents permanents de catégorie A, leur nombre dépasse à peine le cinquième des agents permanents formés. Un constat identique peut être dressé pour les catégorie B et C.

Figure 3 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le statut en 2021 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

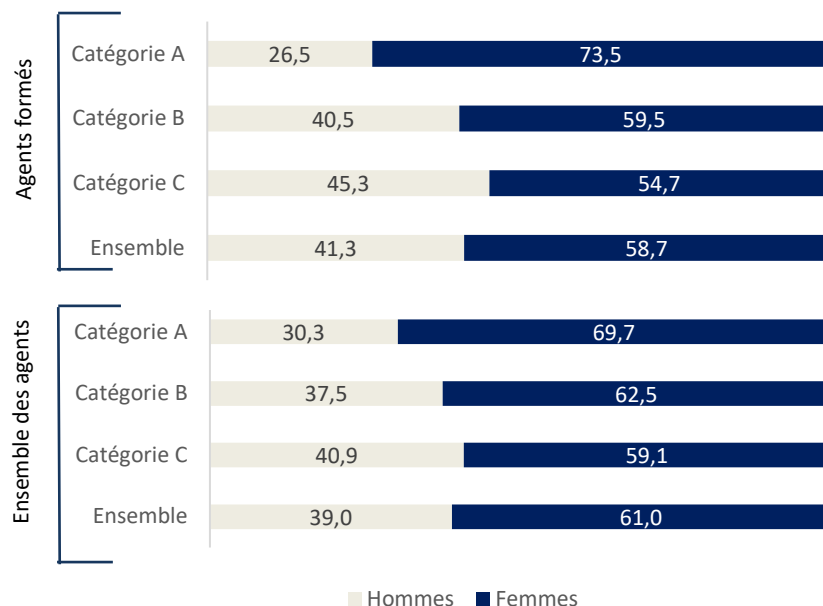
Note de lecture : En 2021, 79.3% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont fonctionnaires

La part des femmes parmi les agents permanents décroît à l'échelle de la population des agents permanents formés, mais ce constat s'inverse pour les agents de catégorie A

Les femmes représentent 58.7% des agents ayant suivi au moins une formation en 2021 contre 61% de l'ensemble des agents. Cet écart est le plus grand chez les agents de catégorie C (54.7% contre 59.1%).

En revanche, parmi les agents de catégorie A, le poids des femmes est bien supérieur chez les agents permanents formés pour atteindre 73.5%. C'était déjà le cas en 2019. A contrario, en 2021, s'agissant de la catégorie B, la part des femmes dans l'ensemble des agents permanents formés est devenue inférieure à celle qu'elles occupent parmi les agents permanents.

Figure 4 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le genre en 2021 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2021, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de de la fonction publique territoriale

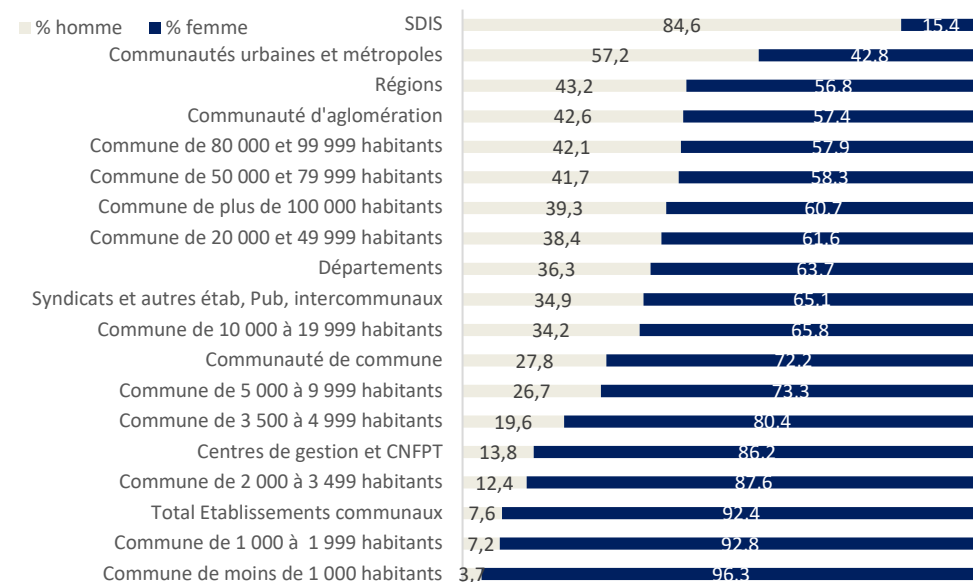
Note de lecture : En 2021, 73.5% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont des femmes.

La part des femmes au sein des agents permanents formés dans les collectivités est d'autant plus élevée que le poids de ces dernières dans l'ensemble des agents permanents y est important

Globalement, les strates de collectivités où la part des femmes dans l'ensemble des agents permanents est la plus élevée sont aussi celles qui comptent un pourcentage de femmes parmi les agents formés le plus important. Ainsi, les petites communes et communauté de communes qui abritent dans leurs effectifs très majoritairement des femmes, enregistrent une proportion de femmes parmi les agents formés nettement supérieure à celle de l'ensemble des employeurs. A l'inverse, chez les plus gros employeurs (communauté urbaines et métropoles, communautés d'agglomération, régions), où la sur-représentativité des femmes parmi les agents permanents formés est très faible, la part des femmes dans l'ensemble des agents permanents est faiblement majoritaire.

Pour exemple, à l'échelle des communauté urbaines et d'agglomération, les femmes représentent 40% des effectifs et 42.8% des agents permanents formés, contre 68.9% et 88.9% dans les communes de moins de 5 000 habitants.

Figure 5 : Répartition des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation selon le genre par type de collectivité en 2021 (en %)



Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Note de lecture : En 2021 dans les régions, 43,2% des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont des hommes

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

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

Les formations de perfectionnement chute chez les agents de catégorie B

Les formations de perfectionnement, qui mobilisent plus de la moitié des agents en formation, ont pâti des effets situation sanitaire. Le recul est le plus flagrant chez les agents de catégorie B pour lesquels le taux d'accès à cette formation a perdu plus de 6 points et demie pour ne concerner en 2021 qu'à peine plus d'un tiers des effectifs. A cet égard, la baisse chez les agents de catégorie A est bien plus limitée, bien que pour les hommes appartenant à cette catégorie, elle reste prononcée avec un taux d'accès qui recule de 6 points à 43.9%. Sur longue période, il est à noter une relative stabilité du taux d'accès à la formation perfectionnement par les agents permanents de catégorie C.

Les formations prévues par les statuts particuliers ont enregistré un net recul malgré la reprise d'activité, quel que soit la catégorie d'agents

Ce sont en premier lieu les agents de catégorie C sur emploi permanent, dont le taux d'accès aux formations, s'est trouvé le plus affecté par la crise sanitaire, qui ont « délaissé » le plus les formations prévues par les statuts particuliers. En effet, entre 2019 et 2021 leur taux d'accès pour ce type de formation passe de 40.4% à 27.4%. Dans cette catégorie, la chute est encore plus marquée pour les femmes dont le taux d'accès à la formation passe en deçà de celui des hommes en l'espace de deux ans, et ne concerne plus qu'un quart d'entre elles en 2021.

Le nombre de bénéficiaires rapporté au nombre d'agents pour ce type de formation subit une baisse presque aussi importante dans les autres catégories. En particulier, les femmes de catégorie C dont moins de deux sur dix ont pu suivre ce genre de formation en 2021.

La part des agents en formation de préparations aux concours et examens d'accès à la FPT diminue, en particulier au sein des agents de catégories B et C

Les formations promotionnelles, moins courante parmi les agents permanents formés, affichent sur longue période une baisse tendancielle, qui se confirme en 2021, mais uniquement parmi les agents des catégories B et C. Le taux d'accès de ces agents aux formations préparatoires aux concours et examens à la FPT décline, tandis que celui des agents de catégorie A progresse très légèrement pour atteindre 3.8% en 2021.

Ces formations traditionnellement peu concernées par des différences de genre montrent en 2021 un écart significatif entre hommes et femmes, dont les taux d'accès parmi les agents de catégorie A, sont respectivement de 3% et 4.1%.

Définitions

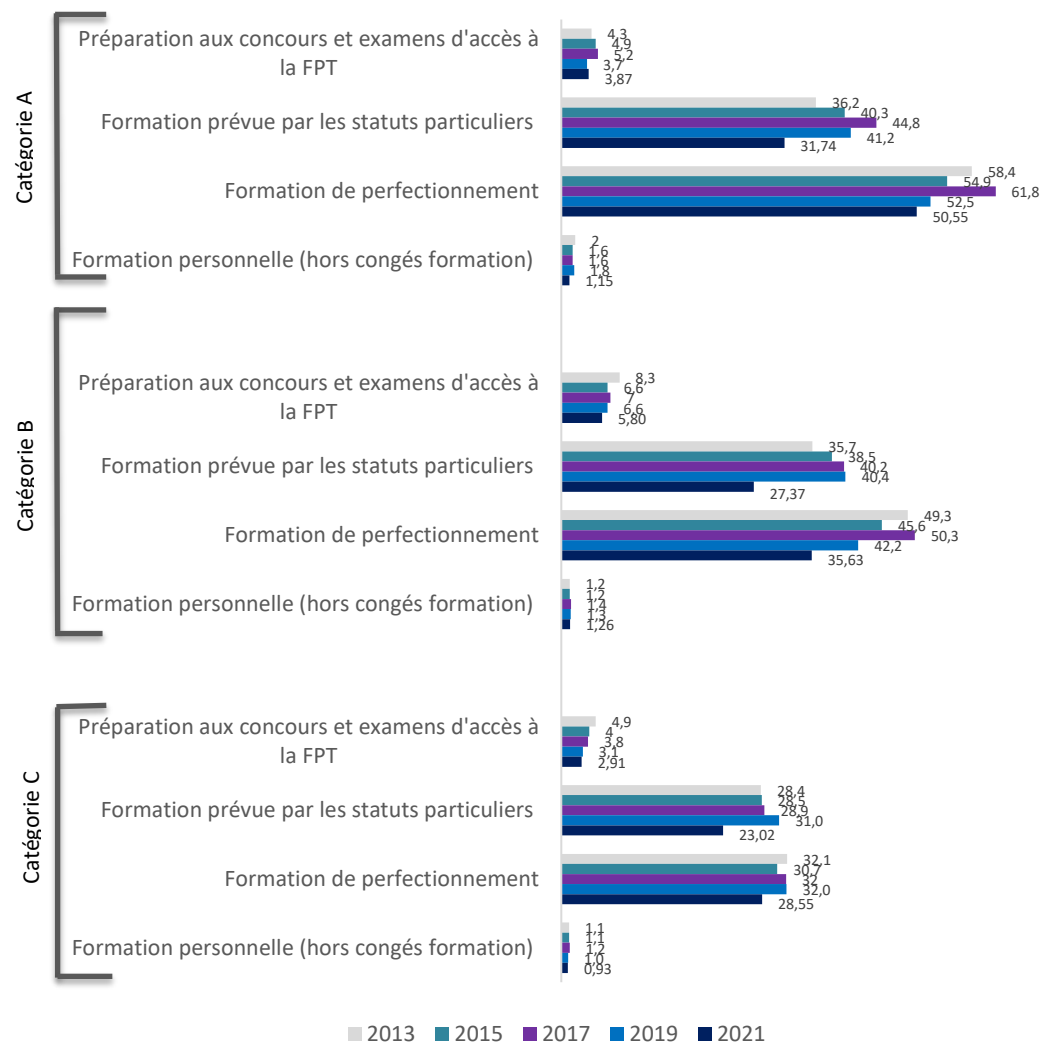
Préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : Journées correspondant à des actions de formation ayant pour but de permettre aux fonctionnaires de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois. Pour les contractuels,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

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

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

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

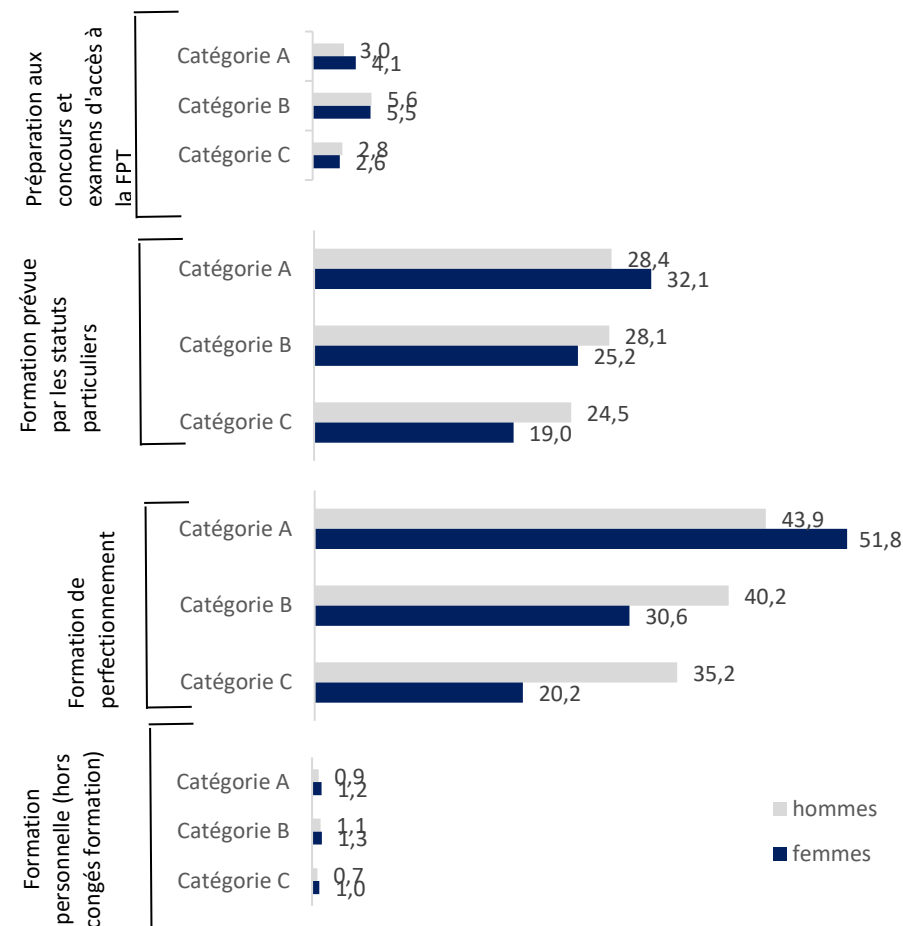
Figure 1 : Taux d'accès à la formation par catégorie et type de formation entre 2013 et 2021 (en %)*



* Un agent d'une catégorie hiérarchique peut participer à plusieurs types de formation, dans ce cas, il est comptabilisé à chaque type de formation auquel il participe. En revanche, il n'est compté qu'une seule fois s'il participe plusieurs fois au même type de formation. C'est pourquoi ces pourcentages ne doivent pas être sommés au sein d'une même catégorie. Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : 3,87 % des agents sur emploi permanent de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2021, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale.

Figure 2 : Taux d'accès à la formation selon le sexe, la catégorie et le type de formation en 2021 (en %)



Note de lecture : 3 % des agents sur emploi permanent hommes de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2021, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, contre 4,1 % des agents sur emploi permanent femmes.

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

II.1 ORDRES DE GRANDEUR

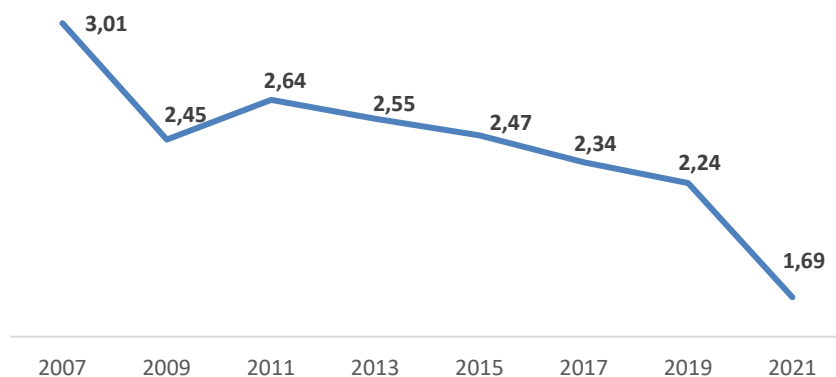
En 2021, les agents de la fonction publique territoriale fonctionnaires ou contractuels ont bénéficié de 3,15 millions de journées de formation, dont 2,9 millions pour les seuls agents permanents. Pour ces derniers, c'est quasiment 900 mille journées de formation dispensées en moins. La crise sanitaire de 2020 et ses effets décalés dans le temps, explique en grande partie cette forte décline de la formation des agents.

II.1.1 Les agents sur emploi permanent

Un fort recul du nombre moyen de journées de formation par agent

Le nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent s'établit en 2021 à 1,7 jours contre 2,24 jours en 2019. Dans le contexte de stabilité des effectifs depuis 2019, la forte baisse de ce ratio traduit fidèlement la réduction du temps alloué à la formation des agents permanents au cours de l'année 2021, sous l'effet de la situation sanitaire. Entre 2011 et 2019, la tendance est baissière et régulière à raison de -3,2% par an.

Figure 1 : Nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent de 2007 à 2021



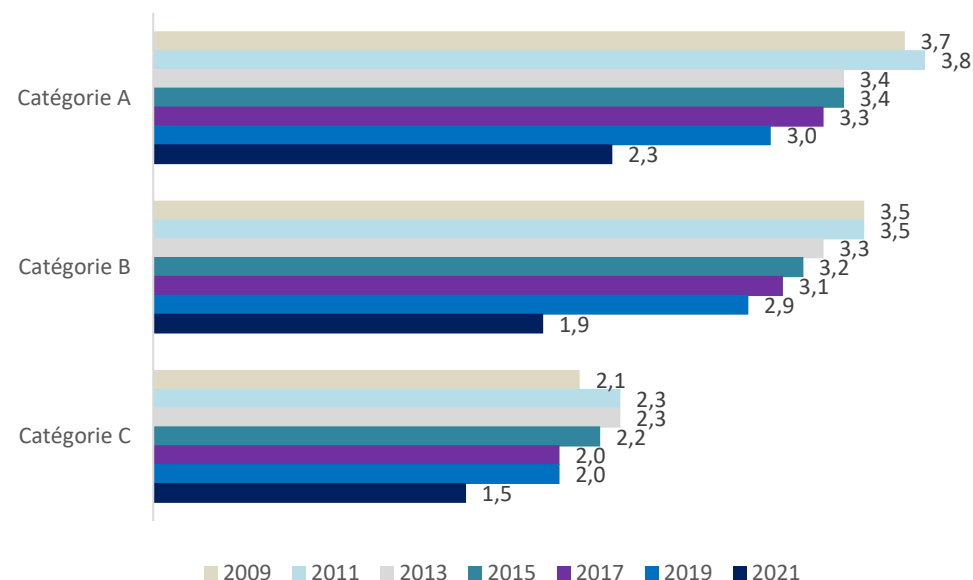
Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

L'intensité de la baisse du nombre moyen de jours de formation est moindre pour les agents de catégorie C

Mécaniquement, le nombre moyen de jours de formation décroît avec la baisse du nombre d'agents permanents formés, dans un contexte de stabilité des effectifs d'agents permanents. Ainsi, dans la catégorie B où le recul du nombre d'agents formés a été le plus fort entre 2019 et 2021, le nombre de journées de formation par agent enregistre la plus forte baisse pour s'établir en moyenne à moins de 2 jours par agent au titre de l'année 2021.

Dans les autres catégories, le décrochage reste très important : les agents permanents de catégorie C perdent en moyenne une demie journée de formation, ce qui vient clôturer une longue période de stabilité de l'indicateur.

Figure 2 : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par catégorie de 2009 à 2021



Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2021 par les agents sur emploi permanent (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, y compris les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

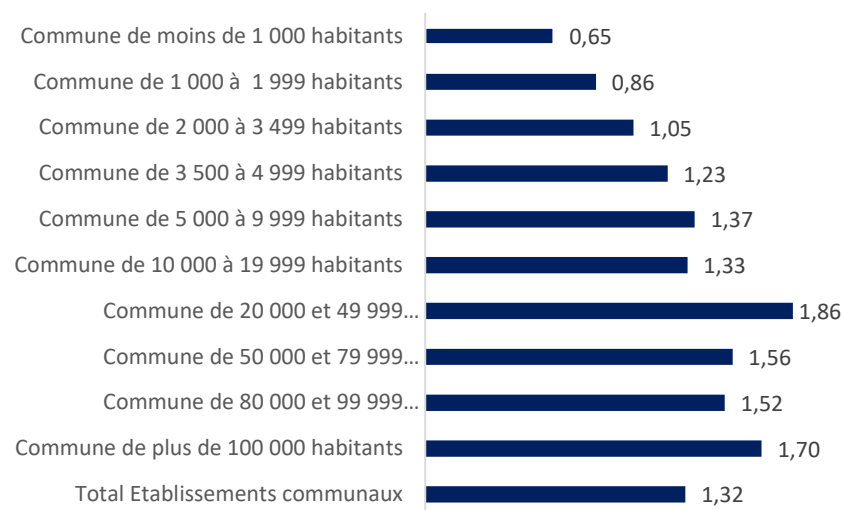
Note de lecture : En 2021, le nombre moyen de jours de formation par agent en catégorie A est de 2.3 jours pour les agents sur emploi permanent de catégorie A

Le recul du nombre moyen de journées de formation par agent se manifeste quel que soit le type d'employeur

La forte décreue du nombre moyen de journées de formation par agent permanent a concerné la totalité des strates d'employeurs (cf. graphique 3a). L'ampleur de cette baisse n'est pas liée au niveau atteint en 2019. Pour exemple, dans les métropoles et communautés urbaines, cette baisse se limite à -0,33 points alors que le ratio s'établissait en 2019 à 2,5 jours, soit bien au-dessus des 2.2 jours mesurés à l'échelle de l'ensemble des employeurs. En comparaison, les communautés d'agglomération voient leur nombre moyen de journées de formation passer de 2,5 jours en 2019 à 1,66 jours en 2021.

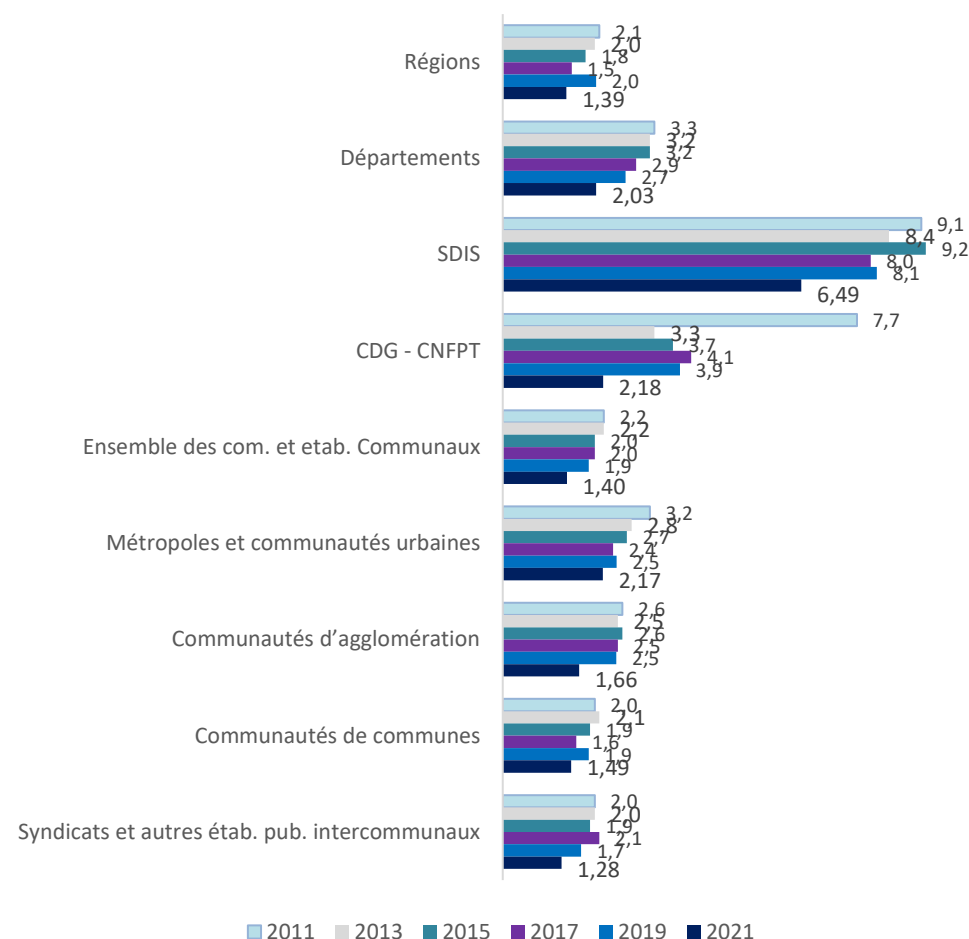
Les SDIS, dont l'activité nécessite un grand nombre de formations obligatoires n'échappent pas à cette baisse. Par ailleurs, il est à noter qu'au niveau communal, il existe une corrélation élevée entre l'activité de formation, saisie ici par le prisme du nombre moyen de journée de formation par agent et la taille de la collectivité : plus elle est grande et plus ce nombre est important (cf. graphique 3a).

Figure 3b: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par type de commune en 2021



Source : Rapport Social Unique 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 3a: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2011 à 2021



Source : Rapport Social Unique 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2021, en moyenne les agents permanent employés par les régions ont suivi 1.39 journées de formation.

II.1.2 Les agents sur emploi non permanent

En 2021, les agents non permanents ont bénéficié, en moyenne d'à peine plus d'un jour de formation (1,04 jours), soit un nombre bien inférieur à celui de 2019 (1.2 jours). Pour autant, cette baisse est moindre que celle constatée chez les agents permanents.

Seuls les apprentis (hors formation initiale), les mieux dotés en matière de formation et dont les effectifs sont en hausse constante ces dernières années, ont vu leur nombre de jours de formation moyen par agent augmenter sensiblement depuis 2019, pour atteindre en 2021, 3,4 jours.

Les agents sur emploi saisonnier ou occasionnel qui représentent près de 50% des effectifs non permanents totalisent en 2021 seulement 17.4% des journées de formations, soit moins d'une demie journée par an et par agent.

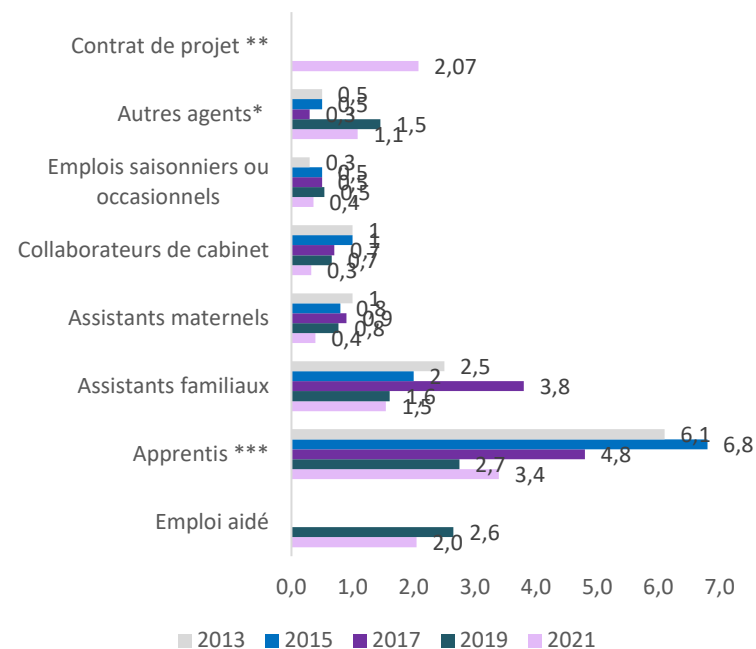
Le temps moyen de formation dispensé aux assistants familiaux, second pourvoyeur d'agents non permanents, est stable à 1,5 jours en moyenne par agent.

Les contractuels recrutés sur un contrat de projet, très peu nombreux dans les collectivités, ont bénéficié en moyenne de 2 jours de formation.

Le nombre moyen de journées de formation par agent non permanent est le rapport entre le nombre de journées de formation recensés au cours de l'année 2021 et les effectifs d'agents non permanents au 31 décembre. Si aucun agent non permanent est présent au 31 décembre, l'effectif comptabilisé est celui dénombré sur l'année.

En effet pour identifier les agents non permanents, sont utilisées deux mesures différentes : l'effectif en stock (rémunéré au 31 décembre 2021) et sur la période (ayant été rémunéré au moins une fois dans l'année). Les chiffres présentés ci-dessous sont calculés à partir des effectifs des agents non permanents rémunérés au 31 décembre 2021.

Figure 4: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non-permanent par type d'emploi de 2013 à 2021



* Agents non classables dans les catégories précédentes.

** Désormais, on trouve dans le Rapport Social Unique des informations sur les contractuels recrutés sur un contrat de projet

*** Hors formation initiale

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2021, le nombre moyen de jours de formation est de 3,4 jours pour les apprentis

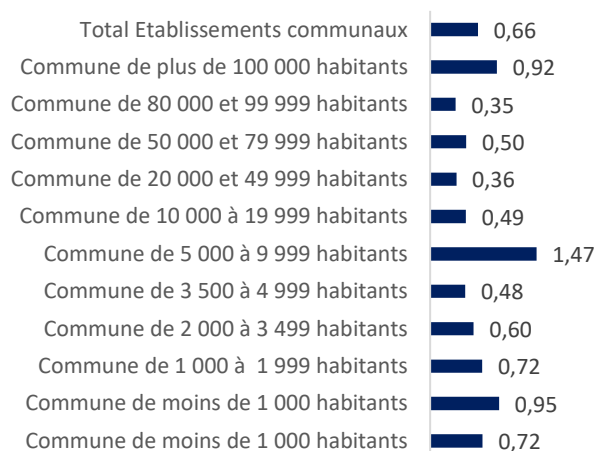
Une baisse du nombre de jours de formation délivré aux agents sur emploi non permanent qui ne concerne pas tous les types de collectivité

L'évolution du nombre moyen de jours de formation au sein des communautés de communes, communes, syndicats, est stable, voire en hausse, en particulier dans les communautés de communes (cf. figure 5a). En revanche, dans les régions et communautés d'agglomération, où dans les SDIS, la tendance est à la baisse.

Une partie des variations observées quant au nombre de jours de formation par agent non permanent, est due à la mobilité intrinsèque des agents en lien direct avec la nature de leur statut.

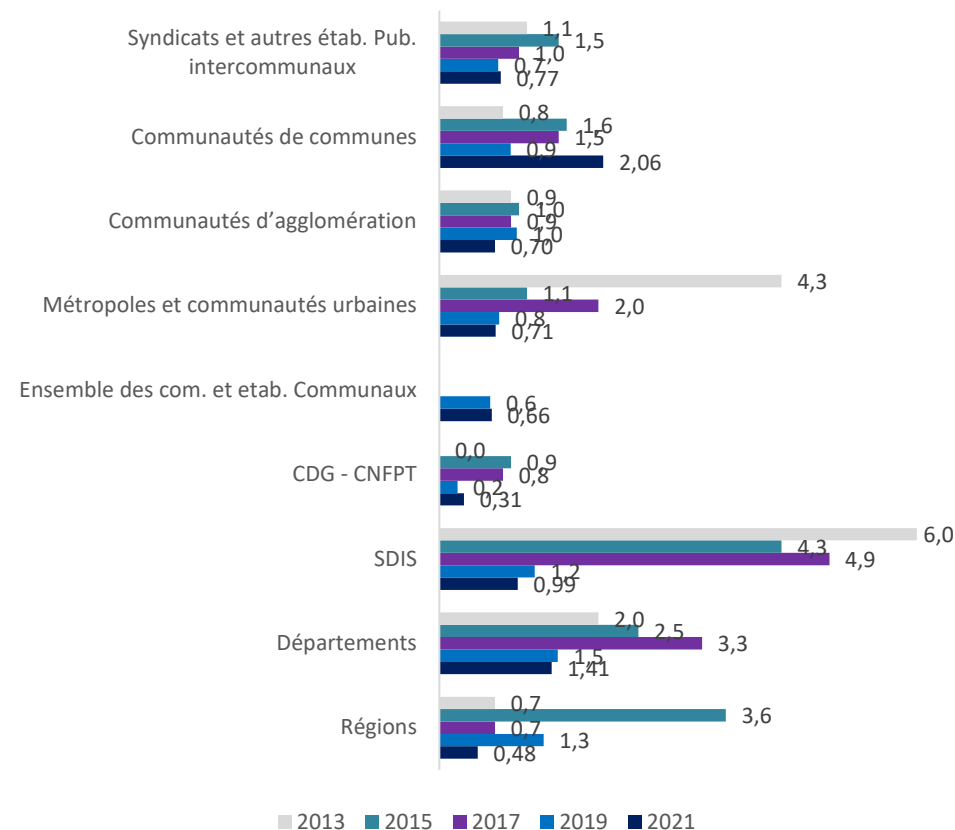
A la différence de ce qui peut être observé dans le cas d'agents permanents, le nombre de jours de formation par agent non permanents semble indépendant de la taille des communes (cf. figure 5b).

Figure 5b : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par taille de commune en 2021



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 5a : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par type de collectivité de 2013 à 2021 *



* Agent des collectivités "Autre" non représentés

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

II.2 TYPES DE FORMATION

Les formations prévues par les statuts particuliers et les formations de perfectionnement représentent à elles seules 90,8% des formations suivies par les agents en 2021.

Une journée de formation sur deux est consacrée aux formations prévues par les statuts particuliers, la part de ces formations augmente depuis 2013.

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

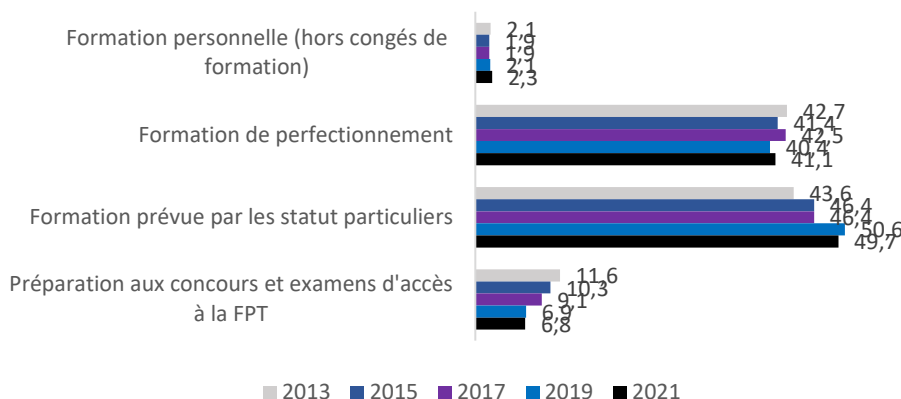
Les formations prévues par les statuts particuliers représentent la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent en 2021.

Les formations de perfectionnement ont pour objectif de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Elles représentent en 2021 41,1% des journées de formations dispensées. Ce type de formation concerne davantage les agents de catégorie A qui y consacrent la moitié de leurs jours de formation. Les agents de catégorie B et C priorisent les formations prévues par les statuts particuliers, respectivement 50% et 51,7% de l'ensemble de leurs jours de formation, contre 42,4% pour les agents de catégorie A. Cette différence s'explique par un moindre recours de ces derniers aux formations d'intégration.

La préparation aux concours et examens de la FPT permet aux agents, grâce à des actions de formation, de réactualiser leurs connaissances, de s'entraîner et se préparer aux épreuves écrites et orales. Ces formations représentent 6,8% des journées de formation, en baisse de 6 points depuis 2013. Les agents sur emploi permanent de catégorie A participent relativement moins souvent à ce type de formation que les autres catégories (5,3%).

Les formations personnelles (hors congés de formation) relèvent d'une démarche personnelle de l'agent dont les journées de formation sont prises au moyen de la décharge partielle de service. Seuls 2,3 % des agents sur emploi permanent ont participé à ce type de formation en 2021. Cette proportion varie peu selon la catégorie hiérarchique.

Figure 1 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2013 et 2021 (en %)*



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 2 : Répartition des journées de formation par type de formation et catégorie hiérarchique en 2021 (en %)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT	5,3	8,1	7,0	6,8
Formation prévue par les statuts particuliers	42,4	50,0	51,7	49,7
<i>dont formation d'intégration</i>	7,8	13,3	14,1	12,8
<i>dont formation de professionnalisation</i>	34,6	36,7	37,6	36,9
Formation de perfectionnement	49,7	39,7	39,1	41,1
Formation personnelle (hors congés de formation)	2,6	2,2	2,3	2,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Note de lecture : durant l'année 2021, 5,3 % des journées de formation des catégories A ont été consacrées à des préparations aux concours et examens d'accès à la FPT.

Les formations prévues par les statuts particuliers plus fréquentes pour les communautés de communes, et les communes de moins de 20 000 habitants

Dans les communautés de communes, et les communes de 2 000 à 19 999 habitants, le poids des formations prévues par les statuts particuliers excède 60%, soit 10 points de plus que pour l'ensemble des collectivités. Dans le cas des CDG et du CNFPT, cela est dû au grand nombre de formations de professionnalisation.

Les régions, les départements et les communes de plus de 100 000 habitants se distinguent par une proportion élevée de formations de perfectionnement (près de 60 %).

Les journées de formation consacrées à la préparation aux concours dans les communes de 80 000 à 99 999 habitants, les communautés urbaines et métropoles et les communautés d'agglomération sont plus nombreuses : leurs poids dans l'ensemble des journées de formation atteignent respectivement 11,8 %, 9,8 % et 8,9 %.

Enfin, il est à noter le cas atypique des communes de 80 000 à 99 999 habitants concernant les formations personnelles (hors congé formation), en général très peu sollicitées par les agents des collectivités, et qui capte ici 12,1% des journées de formations.

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation et type de collectivité en 2021 (en %)

	Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	Formation prévue par les statuts particuliers	dont formation d'intégration	dont formation de professionnalisation	Formation de perfectionnement	Formation personnelle (hors congés formation)	Total
Régions	6,2	34,3	10,3	24,0	58,3	1,1	100,0
Départements	7,5	33,7	8,3	25,4	56,7	2,0	100,0
SDIS	2,2	48,6	11,6	37,0	48,7	0,5	100,0
Centres de gestion et CNFPT	8,7	62,3	6,8	55,4	27,3	1,7	100,0
Commune de moins de 1 000 habitants	7,7	54,1	21,5	32,6	33,8	4,4	100,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	5,0	55,1	20,9	34,2	35,6	4,3	100,0
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	5,8	62,5	20,0	42,5	28,0	3,6	100,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	5,7	67,8	19,2	48,6	23,7	2,7	100,0
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	6,1	69,0	18,1	50,9	22,7	2,3	100,0
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	5,7	63,7	14,3	49,4	27,8	2,8	100,0
Commune de 20 000 à 49 999 habitants	8,3	55,0	16,1	38,9	35,0	1,7	100,0
Commune de 50 000 à 79 999 habitants	7,6	54,1	12,8	41,3	34,9	3,4	100,0
Commune de 80 000 à 99 999 habitants	11,8	48,4	13,2	35,2	27,6	12,1	100,0
Commune de plus de 100 000 habitants	7,6	34,8	13,6	21,2	56,1	1,5	100,0
Etablissements communaux	5,7	50,9	12,0	38,9	38,0	5,4	100,0
Total communes et établissements communaux	7,1	55,0	15,7	39,3	34,9	3,0	100,0
Communauté de commune	7,3	64,2	13,0	51,1	26,4	2,2	100,0
Communauté d'agglomération	8,9	57,1	10,9	46,1	31,8	2,2	100,0
Communautés urbaines et métropoles	9,8	42,2	9,3	32,8	46,2	1,8	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	6,3	57,6	12,0	45,6	32,5	3,7	100,0
Autres	12,0	47,1	13,6	33,4	38,1	2,9	100,0
Ensemble	6,8	49,7	12,8	36,9	41,1	2,3	100,0

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : 6,2 % des journées de formation sur emploi permanent réalisées par les agents travaillant au sein des régions l'ont été au titre de la préparation aux concours d'examens d'accès à la FPT

II.3 ORGANISMES DE FORMATION

La répartition des journées de formation des agents territoriaux selon l'organisme de formation est présentée successivement pour les agents sur emploi permanent et les agents sur emploi non permanent.

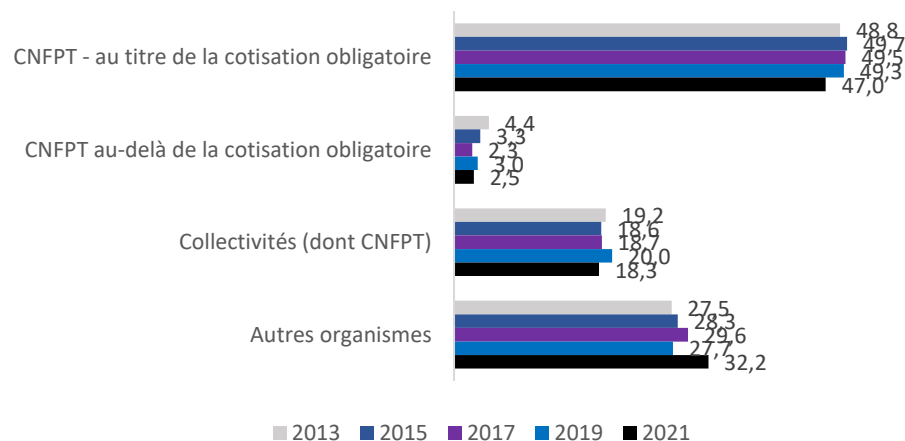
II.3.1 Les agents sur emploi permanent

La part des formations assurées par d'autres organismes que le CNFPT et les collectivités (en interne) en augmentation par rapport à 2019

En 2021, près de la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent sont assurées par le CNFPT : 47% le sont au titre de la cotisation obligatoire et seulement 2,5 % au-delà de cette cotisation. Ces deux ratios sont en baisse depuis 2019 (respectivement -2 et -0,5 points).

Les journées de formation dispensées par d'autres organismes que le CNFPT et les collectivités, progressent sensiblement pour représenter en 2021 presque un tiers du total (32.2%)

Figure 1 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent selon l'organisme de formation entre 2013 et 2021 (%)



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités développent des formations en interne y compris via des intra réalisées par le CNFPT, notamment en direction des agents de catégories C, pour qui ces formations représentent 20,7 % des journées contre environ 14 % pour les agents des catégories A et B.

La hausse des journées de formations assurées par des organismes extérieurs concernent l'ensemble des catégories d'agents. Les agents de catégorie A restent les plus concernés avec 41,3% des journées de formation dispensés par ces organismes en 2021.

Figure 2 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et catégorie hiérarchique en 2021 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Catégorie A	44,0	0,8	13,9	41,3	100,0
Catégorie B	49,6	2,2	13,7	34,5	100,0
Catégorie C	47,2	3,1	20,7	29,1	100,0
Ensemble	47,0	2,5	18,3	32,2	100,0

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2021, 44,0 % des journées de formation des agents de catégorie A ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

Le CNFPT principal organisme de formation des petites collectivités

Dans les communautés de communes et les petites communes, environ deux tiers des formations des agents permanents ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire. Ce chiffre diminue pour les communes de plus de 20 000 habitants.

A l'échelle des différents types de collectivités, des spécificités existent quant à la part des journées de formation assurées par les collectivités elles-mêmes : ainsi les SDIS, en raison d'une activité spécifique, assurent 73 % de leurs journées de formation eux-mêmes. Les « grosses » communes ont également tendance à prendre en charge elles-mêmes un certain nombre de formations.

Le recours à des organismes extérieurs par les collectivités n'est pas non plus homogène. Les syndicats, métropoles et autres communautés urbaines figurent en tête des établissements concernés avec des parts de prise en charge en matière de journées de formation de 42,4 % et 41,1%, contre 32% pour l'ensemble des collectivités.

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2021 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Régions	38,9	0,0	30,5	30,6	100,0
Départements	40,4	0,4	20,0	39,2	100,0
SDIS	9,5	0,3	73,0	17,2	100,0
Centres de gestion et CNFPT	62,7	0,3	2,5	34,4	100,0
Commune de moins de 1 000 habitants	64,9	5,1	2,7	27,4	100,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	64,5	1,5	2,8	31,2	100,0
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	67,1	3,5	1,2	28,3	100,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	69,8	5,3	1,5	23,5	100,0
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	66,6	5,9	2,0	25,5	100,0
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	61,1	6,5	3,0	29,4	100,0
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	56,0	4,6	6,3	33,1	100,0
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	51,3	5,4	13,3	30,1	100,0
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	45,7	7,1	15,2	32,0	100,0
Commune de plus de 100 000 habitants	49,4	4,2	14,2	32,1	100,0
Établissements communaux	51,5	0,8	10,4	37,3	100,0
Communes et établissements communaux	57,5	4,6	7,1	30,8	100,0
Communauté de commune	63,8	1,1	1,8	33,3	100,0
Communauté d'agglomération	51,0	1,2	9,9	37,8	100,0
Communautés urbaines et métropoles	42,0	1,2	15,6	41,1	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	50,0	1,2	6,4	42,4	100,0
Autres	54,1	1,1	8,6	36,2	100,0
Ensemble	47,0	2,5	18,3	32,2	100,0

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2021, 38,9 % des journées de formation inter des agents sur emploi permanent des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

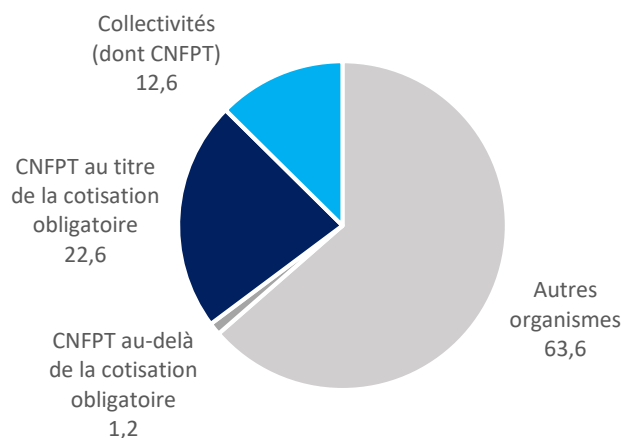
II.3.2 Les agents sur emploi non permanent

Les formations dispensées en interne par les collectivités reculent au profit de celles dispensées par les autres organismes

Si l'activité du CNFPT se maintient, relativement aux journées de formations dispensées, il en est tout autrement des formations dispensées par les collectivités dont la part est en forte baisse depuis 2019 (12,6 % en 2021 contre 29,8 % en 2019). En revanche, le nombre de journées de formation assurées par d'autres opérateurs s'accroît sensiblement, au point où ces derniers sont à l'origine de 63,6 % des journées de formation des agents non permanents en 2021.

Au titre de la cotisation obligatoire ou au-delà, le CNFPT forme près de 31 % des assistants maternels, 38,4 % des assistants familiaux et seulement 3,5% des apprentis.

Figure 4 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent selon l'organisme de formation en 2021



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 5 : Répartition du nombre de journées de formation par catégories d'agents sur emploi non permanent et par organisme de formation en 2021 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	88,1	0,0	2,2	9,7	100,0
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	32,7	0,9	12,9	53,5	100,0
Apprentis	1,3	2,2	5,9	90,6	100,0
Assistants familiaux	36,7	1,7	29,3	32,3	100,0
Assistants maternels	30,7	0,1	17,2	52,1	100,0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	9,0	0,2	3,8	87,1	100,0
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	31,9	0,1	8,7	59,3	100,0
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	14,9	0,0	5,6	79,6	100,0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	28,1	1,0	9,3	61,6	100,0
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	22,5	0,0	15,9	61,5	100,0
Vacataires (hors jury de concours)	26,7	0,0	24,3	49,0	100,0
Ensemble	22,6	1,2	12,6	63,6	100,0

Note de lecture : durant l'année 2021, 36,7 % des journées de formation assistants familiaux ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

En 2021, 30,6 % des journées de formation des agents sur emploi non permanent issus des conseils régionaux ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

En 2019, les SDIS dispensaient en interne la quasi-totalité des journées de formation de leurs agents sur emploi non permanent (98,6%). En 2021, le chiffre est tombé à 83,2%. Les journées de formations sur emploi non permanent des communes, indépendamment de leur taille, sont majoritairement assurées par d'autres organismes.

Figure 6 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2021 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Régions	30,6	0,0	27,2	42,2	100,0
Départements	29,1	1,3	26,0	43,6	100,0
SDIS	7,2	0,0	83,2	9,6	100,0
Centres de gestion et CNFPT	56,0	0,4	6,2	37,4	100,0
Commune de moins de 1 000 habitants	27,6	1,2	10,9	60,4	100,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	19,2	1,0	6,1	73,7	100,0
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	23,8	1,4	9,5	65,3	100,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	30,6	13,4	2,3	53,7	100,0
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	33,2	1,6	2,8	62,3	100,0
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	12,5	0,6	0,9	86,0	100,0
Commune de 20 000 à 49 999 habitants	15,7	1,1	4,5	78,6	100,0
Commune de 50 000 à 79 999 habitants	10,8	0,3	21,4	67,5	100,0
Commune de 80 000 à 99 999 habitants	12,2	0,4	17,5	69,9	100,0
Commune de plus de 100 000 habitants	9,6	2,3	7,9	80,2	100,0
Etablissements communaux	40,1	0,6	10,1	49,2	100,0
Communes et établissements communaux	21,5	1,5	6,6	70,4	100,0
Communauté de commune	10,8	0,1	1,4	87,6	100,0
Communauté d'agglomération	19,7	0,1	28,6	51,6	100,0
Communautés urbaines et métropoles	25,6	0,1	10,1	64,1	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	24,4	1,7	5,8	68,0	100,0
Autres	11,5	0,0	39,7	48,8	100,0
Ensemble	22,6	1,2	12,6	63,6	100,0

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2021, 30,6 % des journées de formation des agents sur emploi non permanent des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

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

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

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

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

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

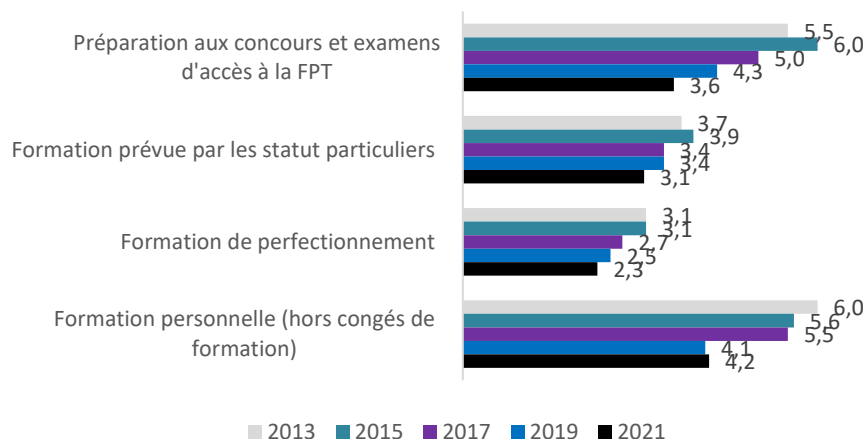
II.4 DURÉE CONSACRÉE À LA FORMATION

Ce chapitre met en évidence un recul assez général des durées moyennes consacrées aux formations chez les agents permanents.

Nouveau recul de la durée moyenne des formations, en particulier pour les préparations aux concours et examens

Les formations prévues par les statuts particuliers et de perfectionnement qui représentent environ 90 % des journées de formation, enregistrent entre 2019 et 2021 une légère baisse (respectivement -0,3 et -0,2 journée). La durée moyenne de formation pour la préparation à des concours poursuit son recul, amorcé en 2015. Par rapport à 2019, 0,7 journée sont perdues, et même 2,4 journées depuis 2015. Les formations personnelles se classent désormais en première position quant à la durée de formation avec 4,2 jours en moyenne.

Figure 1 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2013 et 2021 (en jours)

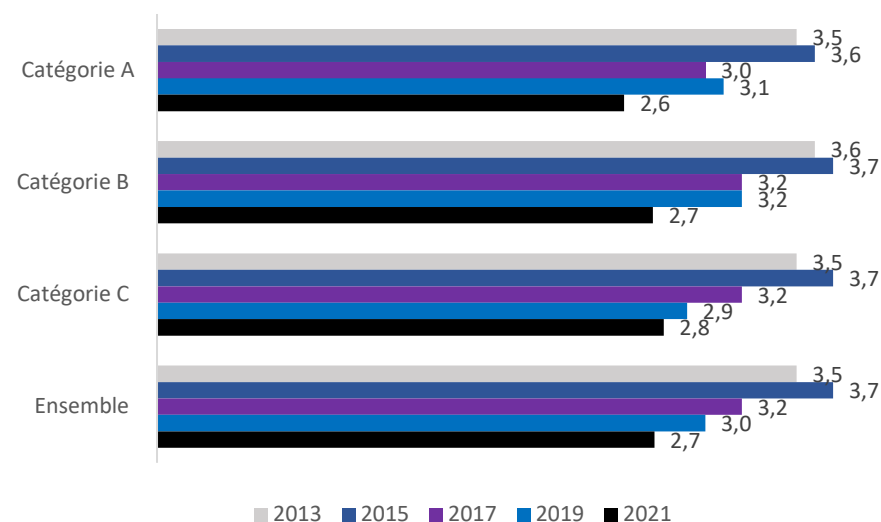


Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Recul de la durée moyenne de formation, en particulier pour les agents des catégories A et B

Toutes les catégories d'agents sur emploi permanent connaissent une baisse de la durée moyenne de formation. Toutefois, ce sont les catégories A et B qui concentrent la baisse, avec 0.5 journées en moins depuis 2019.

Figure 2 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par catégorie entre 2013 et 2021 (en jours)



La durée moyenne de formation correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2021 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) rapporté au nombre total d'agents ayant suivi une formation au cours de l'année 2021.

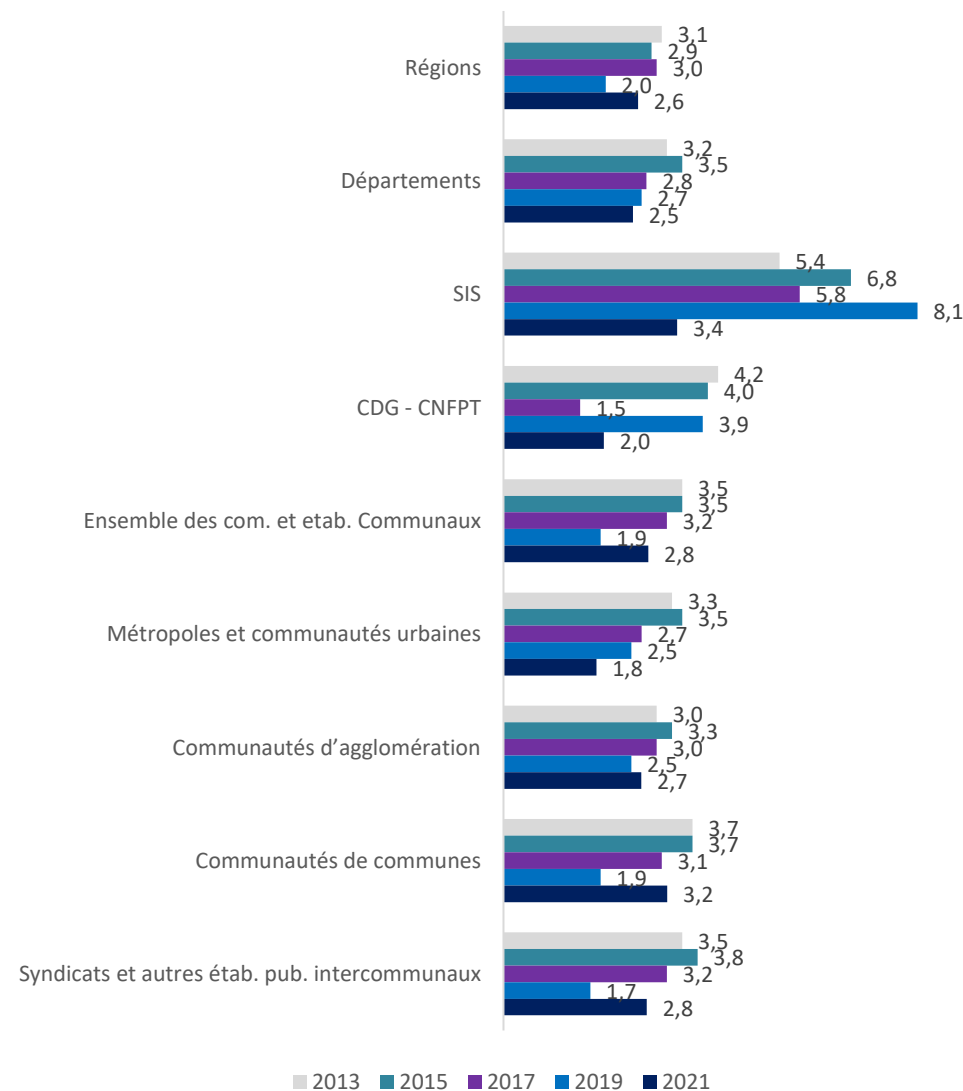
Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

La durée moyenne de formation des agents permanent en formation diffère selon les collectivités

La durée moyenne de formation connaît une forte baisse dans le cas des SDIS (de 8,1 journées à 3,4 journées).

En revanche, elle est en hausse pour les communautés de communes passant de 1,9 à 3,2 journées, et pour les syndicats associés aux autres établissements communaux (de 1,7 à 2,8 journées). La durée moyenne de formation pour les communautés de communes revient au niveau de 2017.

Figure 3 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2013 à 2021



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

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

Les outils de formation qui relèvent d'une démarche personnelle sont peu mobilisés dans la fonction publique territoriale. Le plus important, le Compte Personnel de Formation (CPF), est un dispositif qui s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) en 2017. Les deux autres outils relevant du même périmètre sont la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le bilan de compétence (BC). Bien que très peu utilisés, ces dispositifs comptent année après année de moins en moins de bénéficiaires.

III.1 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Moins de 21 000 agents permanents sont partis en formation dans le cadre du CPF en 2021

Au cours de l'année 2021, 21 000 agents permanents ont eu recours au CPF, soit 3% de l'ensemble des agents permanents formés. Ce chiffre est en baisse de 52% par rapport à l'année 2019. En 2017, ils étaient près de 60 000 agents dans ce cas. Les formations de perfectionnement et de préparation aux concours rassemblent à elles deux 16 900 agents. Le CPF est utilisé dans la moitié des cas pour une formation de perfectionnement, mais ne rassemble que 2% des agents permanents qui suivent ce type de formation. Son utilisation dans le cadre d'une préparation aux concours et examens d'accès à la FPT, dans un peu moins d'un tiers des cas, couvre 11,5% des agents permanents bénéficiaires de cette formation. Ce taux de couverture pour les formations de préparation aux concours est peu dispersé entre catégories d'agents. En 2019, ce n'était pas le cas : 21,3% des agents permanents de catégorie C qui avaient suivi une préparation aux concours, l'avait fait dans le cadre du CPF et seulement 14,9% des agents de catégorie A.

Figure 1 : Part des agents utilisant le CPF selon la catégorie et le type de formation en 2021 (en %)



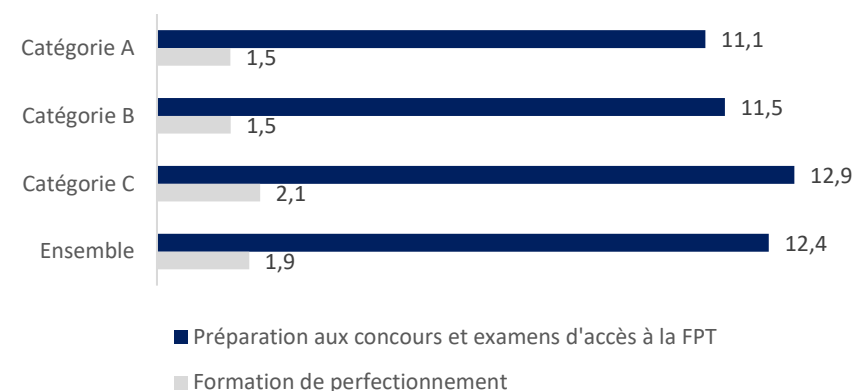
La baisse du nombre de bénéficiaires du CPF s'accompagne d'une baisse équivalente du nombre de jours de formations correspondant

La réduction du nombre de jours de formations recensés dans le champ du CPF est du même ordre que celle qui affecte les agents permanents concernés (-51% entre 2019 et 2021).

Note de lecture : en 2021, 11,1 % des journées de formations de agents de catégorie A ayant suivi une formation de préparation aux concours l'ont été dans le cadre du CPF.

Le poids en terme de jours de formation que représente le CPF, 12,4%, dans le champ des formations de perfectionnement ou de préparation aux concours, avoisine celui mesuré sur les mêmes champs, mais en terme du nombre d'agents permanents concernés (11,5%). Le nombre moyen de jours de formation par agent mobilisés dans le cadre du CPF est donc proche de celui de l'ensemble des agents s'agissant de ces deux formations. La situation est à peu près similaire à l'échelle des catégories d'agents.

Figure 2 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF selon la catégorie et le type de formation en 2021 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Chez les agents permanents, le recours au CPF reste peu répandu

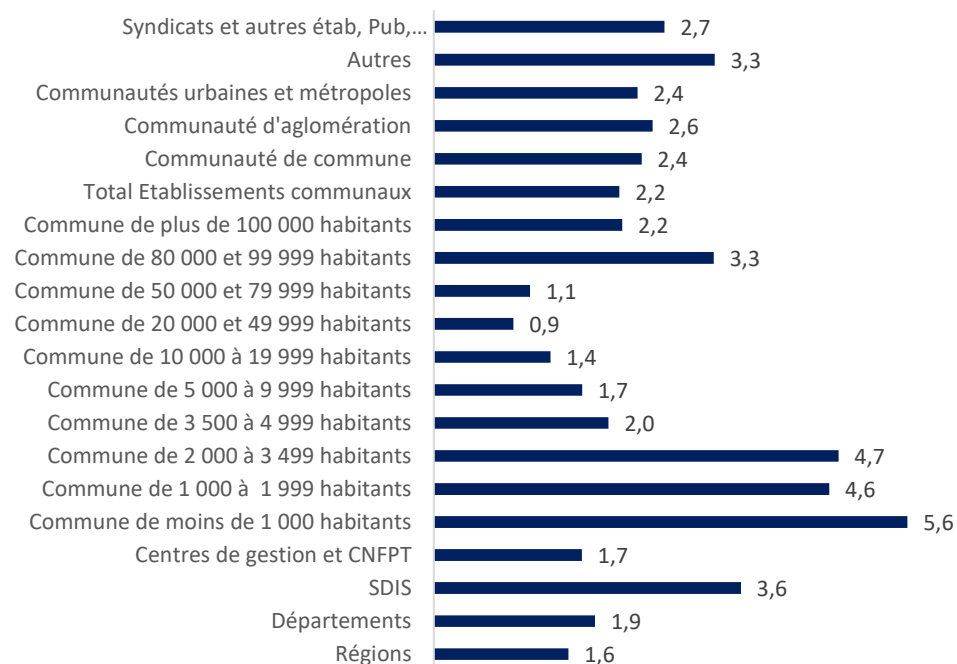
Le faible nombre de journées CPF consacré en moyenne par les agents permanents pour se former, va de pair avec leur faible recours à ce dispositif. Cela s'explique par l'obligation pour les agents de disposer d'un nombre d'heures suffisantes, et donc nécessite une épargne de ces heures de long terme, réduisant de facto les effectifs chaque année candidat au dispositif. De plus, ce dernier reste mal connu des agents

En 2021, le nombre moyen de journées utilisées par agent permanent sur ce dispositif est trois fois plus faible qu'en 2019 (0,023 jours). Cette forte baisse affecte surtout les agents permanents de catégorie C, premier utilisateur du dispositif CPF.

Le recours au CPF par les agents permanents présente des différences notables selon le type de collectivités

La place du CPF dans l'ensemble des journées de formation des agents permanents varie grandement avec la nature des employeurs. Elle est la plus grande dans les communes de moins de 5 000 habitants. Une comparaison avec la situation en 2019 montre de grands changements. Les communautés de communes et autres syndicats alors les plus concernés ne se distinguent plus en 2021.

Figure 4 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents permanents par type de collectivité en 2021 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

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

Le CPF dans la fonction publique territoriale

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

Un recours au CPF des agents non permanents plus fréquent que chez les agents permanents mais un nombre de journées de formation dégagé bien plus faible

Un peu plus de 2 000 agents non permanents ont utilisé le CPF en 2021, beaucoup moins qu'en 2019 (5 000 agents). Cela représente tout de même près de 5% des agents non permanents qui ont suivi une formation la même année. A titre de comparaison, seuls 3% des agents permanents ont fait la même chose. Pour autant, les jours de formation induits par ce recours des agents non permanents au CPF est particulièrement faible, moins de 1% de l'ensemble du temps alloué à la formation par les agents non permanents, 2,25% en ce qui concerne les agents permanents.

Les apprentis, personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et agents en emplois saisonniers et occasionnels captent à eux trois plus de trois quart des journées de formations CPF. Second contributeur, les agents en emplois saisonniers et occasionnels dont le poids dans l'ensemble des journées de formation des agents non permanents n'est que de 17,4%, totalisent 26% des journées de formation mobilisées dans le cadre du CPF.

Figure 5 : Répartition des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents non permanents selon le type d'emploi en 2021 (en %)



Les effectifs des accueillants familiaux étant trop faibles ils ne sont pas représentés.

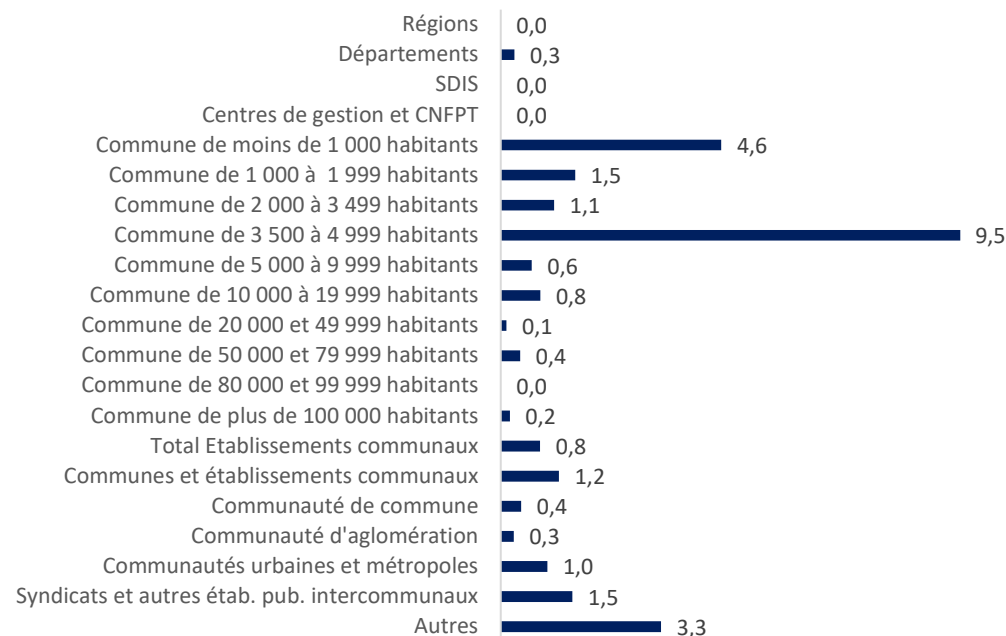
Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Le nombre de journée de formation des agents non permanents encadré par le CPF est d'autant plus faible que l'employeur est de grande taille

Dans l'ensemble des types de collectivité de grande taille, la part des journées de formation utilisées dans le cadre du CPF dépasse rarement 1%. Dans les communes de 3 500 à 5 000 habitants et de moins de 1 000 habitants, il atteint respectivement 9.5% et 4.6%.

Entre 2019 et 2021, l'ampleur des jours de formation CPF dans l'ensemble des jours de formation des agents non permanents a connu de fortes variations.

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



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

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

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

Une baisse continue de dossiers soumis avec 1 600 dossiers en 2021 contre 2 840 en 2019 et 4 900 en 2017

En 2021, 89,6 % des dossiers de VAE déposés concernent des fonctionnaires. Les contractuels sur emploi permanent représentent quant à eux 10,4 % des dossiers déposés.

Les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les dossiers ayant débouché sur une validation puisqu'ils génèrent 90,3 % des dossiers avec validation.

Figure 1 ; Répartition des dossiers de VAE selon le statut en 2021 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : Durant l'année 2021, 89,6% des dossiers de VAE ont été déposés par des fonctionnaires. Ces derniers représentent 90,3% des dossiers ayant débouché sur une validation.

D'après les derniers chiffres mis à disposition par la DARES dans le cadre du Jaune Budgétaire 2024 (« formation professionnelle »), 50 800 dossiers de candidature relatifs à la VAE dans les différents ministères certificateurs ont été jugés recevables en 2021. Parmi eux 30 900 candidats se sont présentés devant un jury en vue de l'obtention de tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme et 18 200 d'entre eux ont obtenu une validation totale.

Près de 2 000 bilans de compétences financés par les collectivités territoriales

La grande majorité des bilans de compétences et bilans professionnels financés par les collectivités territoriales concernent les fonctionnaires (90,5%) et les communes et établissements communaux (45,4%)

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

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

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

PRECISIONS MÉTHODOLOGIQUES SUR L'EXPLOITATION DE LA PARTIE FORMATION

Cette synthèse s'appuie sur l'exploitation de 14 182 rapports sociaux uniques de collectivités et établissements territoriaux qui ont renseigné la thématique « Formation » (nombre d'agents et nombre de journées) parmi les 27 018 ayant transmis leurs rapports sociaux uniques au titre de l'année 2021, soit un taux de réponse de 52,5 % contre 51% en 2019 (voir tableau ci-après). Néanmoins, les non-réponses ont fait l'objet d'un redressement. L'exploitation des données relatives à la thématique "formation" des rapports sociaux uniques s'articule autour des éléments suivants :

- Les agents ayant participé à au moins une formation en 2021 selon le statut, le sexe et la catégorie hiérarchique ;
- Le nombre de journées de formation dispensées au cours de l'année ;
- Le nombre d'agents ayant participé à un ou plusieurs types de formation par organisme de formation, catégorie hiérarchique et type de formation suivi. (Pour les agents non permanents, la distinction ne se fait non pas sur la catégorie et le type de formation mais sur le type d'emploi) ;
- Le nombre de dossiers de validation de l'expérience et de bilans de compétences.

Les données permettent de calculer les indicateurs suivants :

Taux d'accès à la formation

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

Nombre moyen de journées de formation

Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2021 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, en incluant les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Durée moyenne de formation

Contrairement à l'indicateur précédent, la durée moyenne de formation se limite uniquement aux agents ayant suivi une formation. Ainsi, cet indicateur correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2021 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) rapporté au nombre total d'agents permanents ayant suivi une formation au cours de l'année 2021.

Figure 1 : Nombre de collectivités ayant répondu à la partie formation et taux de réponse par indicateur (2021)

	Nombre de Rapports sociaux uniques transmis	Nombre de collectivité ayant répondu à l'indicateur du nombre d'agents formés	% sur le Total descollectivités	Nombre de collectivités ayant répondu à l'indicateur du nombre journées de formation des agents	% sur le Total des collectivités
Régions	13	13	100,0%	13	100,0%
Départements	79	77	97,5%	77	97,5%
SDIS	79	70	88,6%	70	88,6%
Centres de gestion et CNFPT	92	82	89,1%	81	88,0%
Ensemble commune et etab.. Communaux	22 139	11 369	51,4%	11 139	50,3%
Communautés urbaines et métropoles	42	40	95,2%	40	95,2%
Communauté d'agglomération	181	172	95,0%	170	93,9%
Communauté de commune	765	678	88,6%	678	88,6%
Syndicats et autres etab, pub, intercommunaux	3 474	1 562	45,0%	1 525	43,9%
Autres	154	119	77,3%	117	76,0%
Ensemble	27 018	14 182	52,5%	13 910	51,5%

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

E – Action et protection sociale

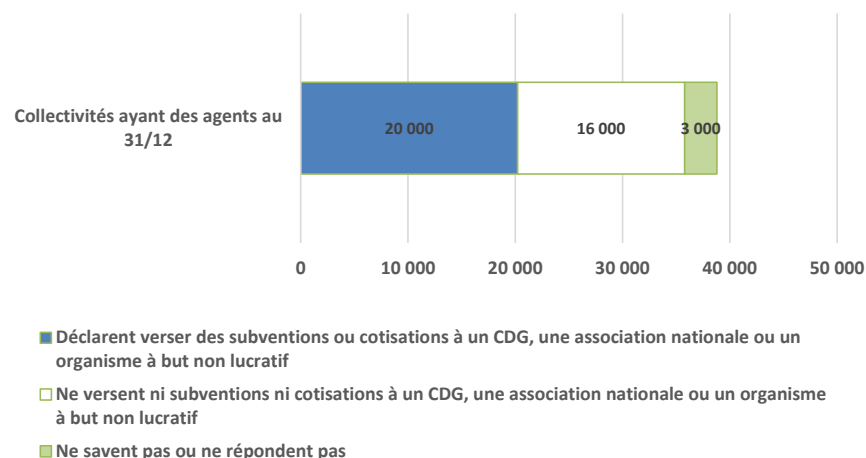
L'ACTION SOCIALE A DESTINATION DES AGENTS TERRITORIAUX

Les rapports sociaux uniques mesurent la mise en œuvre d'une action sociale (*encadré*) auprès des agents territoriaux grâce à trois indicateurs : le montant des dépenses, les modalités de mise en œuvre des prestations, et le type de prestation et leurs bénéficiaires.

Les subventions et cotisations versées pour l'action sociale

Parmi les 39 000 collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2021, 20 000 versent des subventions ou cotisations pour la mise en œuvre d'une politique d'action sociale à destination du personnel et de leur famille.

Figure 1 : Collectivités versant des subventions ou cotisations à un CDG, une association nationale ou un organisme à but non lucratif selon le type de collectivité



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Parmi elles, 2 000 collectivités subventionnent un centre de gestion, 12 000 une association nationale et 8 000 un organisme à but non lucratif. 3 000 collectivités ne savent pas ou ne donnent pas de réponse à ces questions.

Encadré : l'action sociale dans la FPT

L'article 88-1 de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents.

Dans le respect du principe de libre administration, la loi confie à l'assemblée délibérante au sein de chaque collectivité le soin de fixer le type d'actions, le montant des dépenses consacrées à l'action sociale ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'action sociale.

La gestion des prestations peut être assurée directement par la collectivité ou l'établissement public ou par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs prestataires de service : un centre de gestion ou un comité d'action sociale national ou local.

Les dépenses d'action sociale constituent des dépenses obligatoires des collectivités (article L. 2321-1 4° bis du CGCT).

La part des collectivités ayant versé des cotisations ou des subventions au sein de leur propre collectivité et/ou à un organisme extérieur varie en fonction de leur type.

Cette part est d'au moins 65 % dans toutes les collectivités à l'exception des syndicats intercommunaux (42 %) et des communes de moins de 1 000 habitants (37 %) où elle est inférieure à 50 %.

Figure 2 : Part des collectivités versant des subventions ou cotisations à un CDG, une association nationale ou un organisme à but non lucratif selon le type de collectivité (en %)

Régions	67
Départements	76
SDIS	83
Centres de gestion et CNFPT	91
Organismes départementaux	84
Commune de moins de 1 000 habitants	37
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	69
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	75
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	79
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	84
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	85
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	86
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	88
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	70
Commune de plus de 100 000 habitants	91
Total des communes	49
Total Etablissements communaux	71
Communauté de commune	85
Communauté d'agglomération	93
Communautés urbaines et métropoles	90
Total des EPCI à fiscalité propre	87
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	42
Syndicats mixtes	65
Autres étab. publics intercommunaux	74
Total des groupements intercom. sans FP	52
Autres	75
Ensemble	52

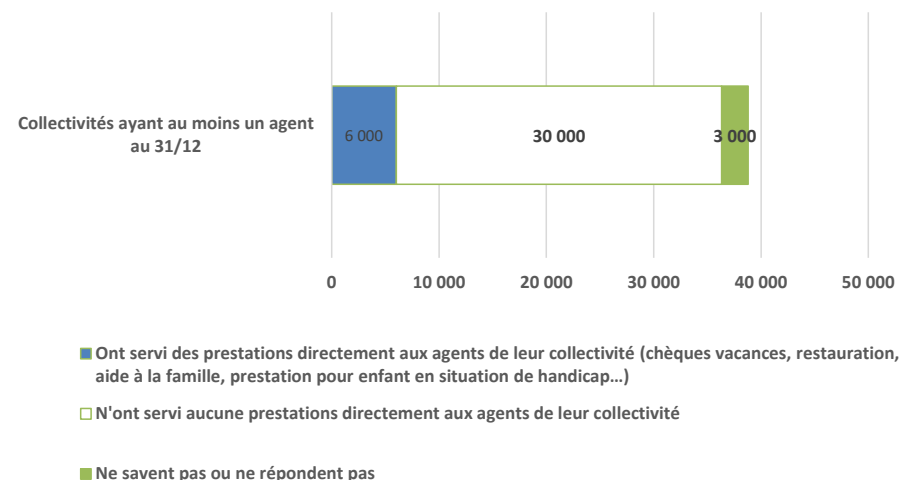
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

Parmi les 39 000 collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2021, 6 000 offrent des prestations à leurs agents de manière directe (par exemple : chèques vacances, restauration, aide à la famille, etc.).

Figure 3 : Collectivités ayant servi des prestations directement aux agents de leur collectivité



Sources : Bilans Sociaux 2019

Champ : ensemble des collectivités ayant au moins un agent au 31/12/2019

Les catégories de collectivités au sein desquels, des prestations sociales sont directement proposées aux agents atteignant au moins 75 % d'entre elles sont les suivantes : les régions, les départements, les communautés urbaines et métropoles ainsi que les communes de 80 000 habitants.

Figure 4 : Part des collectivités qui proposent directement des prestations (en %)

Régions	100
Départements	83
SDIS	62
Centres de gestion et CNFPT	48
Organismes départementaux	63
Commune de moins de 1 000 habitants	9
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	14
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	18
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	23
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	32
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	43
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	61
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	72
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	80
Commune de plus de 100 000 habitants	75
Total des communes	13
Total Etablissements communaux	29
Communauté de commune	29
Communauté d'agglomération	55
Communautés urbaines et métropoles	82
Total des EPCI à fiscalité propre	35
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	10
Syndicats mixtes	29
Autres étab. publics intercommunaux	17
Total des groupements intercom. sans FP	17
Autres	39
Ensemble	16

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Des prestations d'action sociale principalement dans la restauration, l'aide à la famille et l'aide aux vacances

Parmi les 39 000 collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2021, les types de prestation les plus représentées sont les aides à la restauration (subvention, ticket restaurant), l'aide à l'accompagnement des familles (crèche, garde d'enfant, handicap d'enfant) ou l'accès aux vacances et aux loisirs (chèque vacances, chèque culture). A contrario, les prestations les moins proposées par les collectivités concernent

l'aide relatives à l'accès au logement, ainsi que les prêts et aides exceptionnelles

Les employeurs territoriaux qui proposent directement des prestations relatives à l'action sociale sont proportionnellement les suivantes : Les régions, les départements, les communes de plus de 20 000 habitants, et les EPCI à fiscalité propre.

Parmi l'ensemble des agents employés dans la fonction publique territoriale, la restauration constitue l'aide sociale majoritaire.

Au sein de la restauration, les subventions représentent une part deux fois plus importantes tickets restaurants.

Figure 5 : Part des collectivités qui fournissent des prestations, selon le type de prestations et de type de collectivité (en %)

	Restauration (subvention, ticket restaurant)	Logement	Famille (crèches, garde d'enfant, handicap d'enfant...)	Vacances et loisirs (chèque vacances, chèque culture)	Prêts et aides exceptionnelles
Régions	83	8	100	67	92
Départements	67	11	77	53	44
SDIS	57	4	50	29	12
Centres de gestion et CNFPT	54	0	26	19	4
Organismes départementaux	59	5	49	32	18
Commune de moins de 1 000 habitants	4	0	7	12	3
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	9	1	16	22	5
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	11	1	17	21	3
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	16	2	19	23	4
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	20	1	24	20	4
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	23	4	31	18	5
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	22	2	47	15	9
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	26	5	49	14	14
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	10	0	90	30	10
Commune de plus de 100 000 habitants	41	9	59	34	34
Total des communes	7	1	11	15	3
Total Etablissements communaux	16	0	15	15	3
Communauté de commune	25	1	22	22	5
Communauté d'agglomération	46	1	35	22	12
Communautés urbaines et métropoles	40	3	48	25	20
Total des EPCI à fiscalité propre	29	1	25	22	7
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	7	0	8	13	3
Syndicats mixtes	34	0	18	22	4
Autres étab. publics intercommunaux	15	0	10	12	5
Total des groupements intercom. sans FP	16	0	12	16	3
Autres	47	0	22	26	4
Ensemble	10	1	12	16	3

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

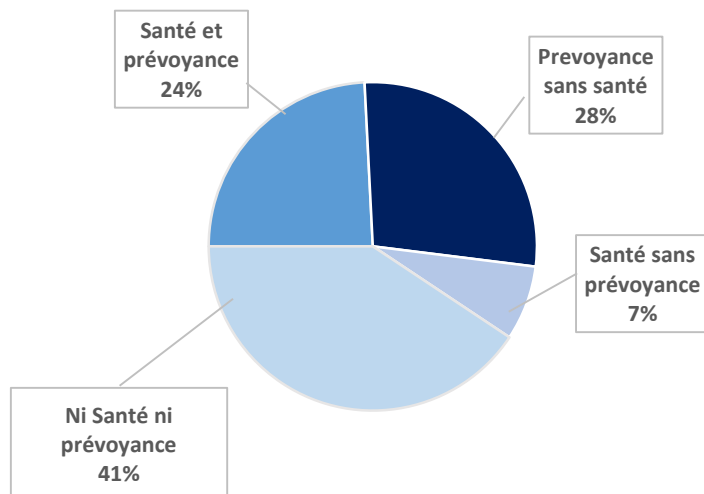
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LA PARTICIPATION A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS

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

Au 31 décembre 2021, parmi les 38 200 structures ayant au moins un agent 59 % participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la santé et/ou de la prévoyance. La participation aux frais de prévoyance est la plus courante (28 % des collectivités). La participation aux frais de santé concerne près de 7 % des collectivités ayant des agents. 24 % des collectivités participent à la fois aux frais de protection sociale complémentaire « prévoyance » et « santé ».

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : La protection sociale complémentaire dans la FPT

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

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

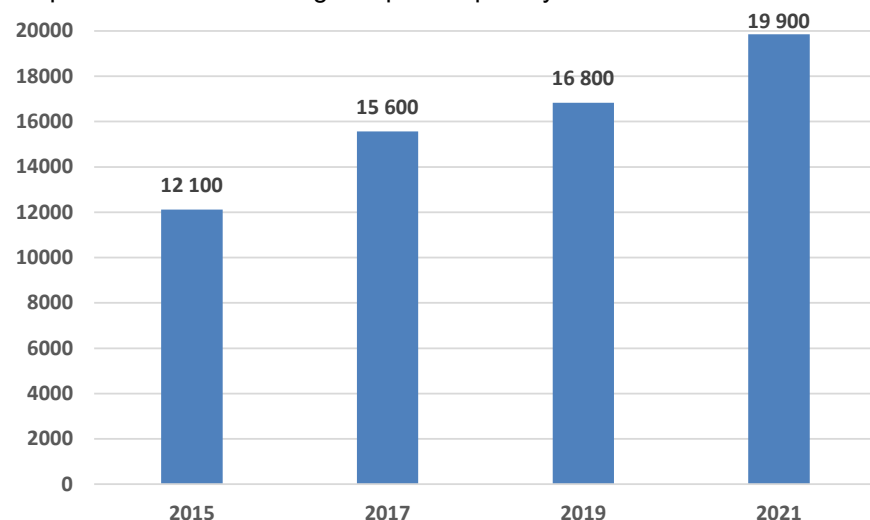
L'obligation de participation financière en santé s'imposera aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2026. L'obligation de participation financière en prévoyance s'imposera aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2025.

La participation à la protection sociale complémentaire prévoyance des agents

Au 31 décembre 2021, 19 900 collectivités, soit 52 % des collectivités ayant au moins un agent participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la prévoyance. Fin 2019, on estime qu'elles étaient 16 800.

Ces 19 900 collectivités financent la protection sociale complémentaire prévoyance de 792 500 agents permanents ou non permanents sur les 1 388 100 agents qu'elles emploient. 39 % des agents de la fonction publique territoriale bénéficient donc d'une participation de leur employeur pour la prévoyance, 30 % pourraient aussi en bénéficier en en faisant la demande et 31 % n'y ont pas accès.

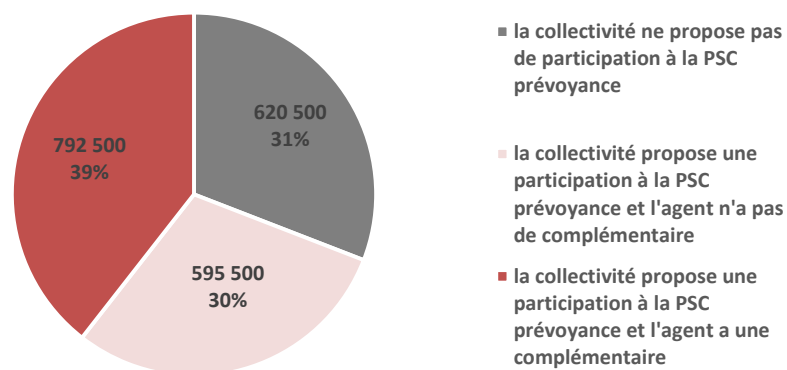
Figure 2 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la prévoyance.



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

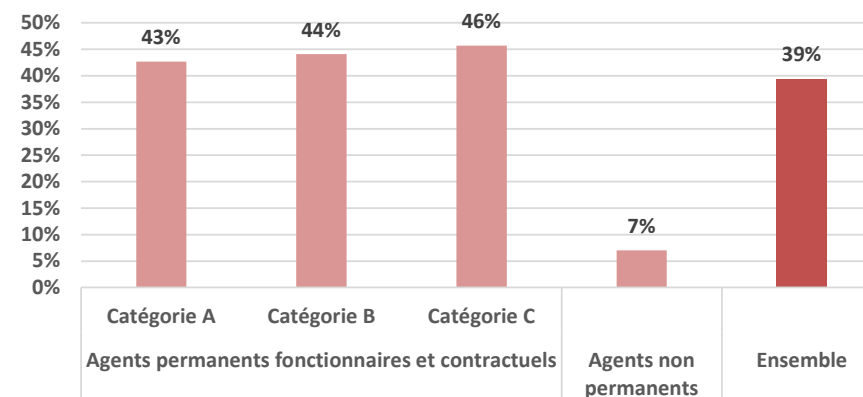
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

Concernant la prévoyance, on constate que les agents non permanents sont peu nombreux à en bénéficier. Seuls 7 % d'entre eux en bénéficient (contre 29 % en moyenne). Parmi les agents permanents, les ratios sont proches allant de 43 % pour la catégorie A à 46 % pour la catégorie C.

Les collectivités versent en moyenne 202 euros par agent qui bénéficie du financement de sa protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance en 2021. Les agents de catégorie C perçoivent davantage en moyenne que les agents de catégorie A et B.

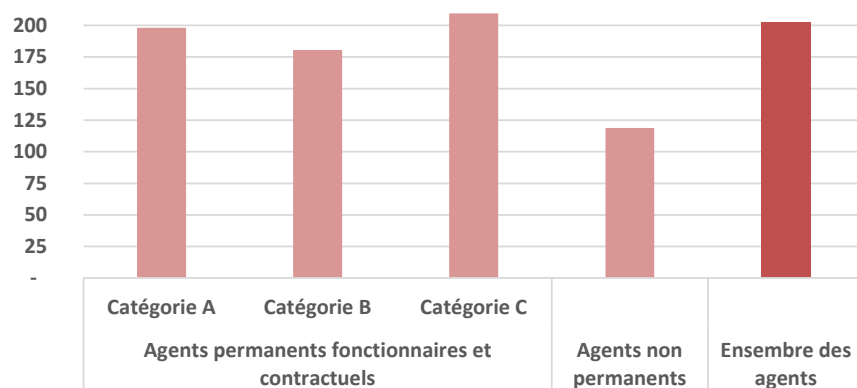
Figure 4 : Part des agents bénéficiant du financement de leur protection sociale complémentaire pour la prévoyance selon leur statut et catégorie hiérarchique



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

Dans le cas des communes de plus de 20 000 habitants, la part de celles qui participent aux frais de prévoyance est inférieure à 80 %, proportion la moins élevée de l'ensemble des collectivités. En revanche, la proportion est même supérieure à 90 % pour les EPCI à fiscalité propre. L'intégralité des régions participent aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la prévoyance.

Figure 6 : Part des collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la prévoyance

Régions	100%
Départements	86%
SDIS	86%
Centres de gestion et CNFPT	96%
Organismes départementaux	89%
Commune de moins de 1 000 habitants	87%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	91%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	92%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	90%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	88%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	80%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	77%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	70%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	63%
Commune de plus de 100 000 habitants	79%
Total des communes	88%
Total Etablissements communaux	83%
Communauté de commune	93%
Communauté d'agglomération	84%
Communautés urbaines et métropoles	82%
Total des EPCI à fiscalité propre	91%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	86%
Syndicats mixtes	89%
Autres étab. publics intercommunaux	94%
Total des groupements intercom. sans FP	88%
Autres	82%
Ensemble	88%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

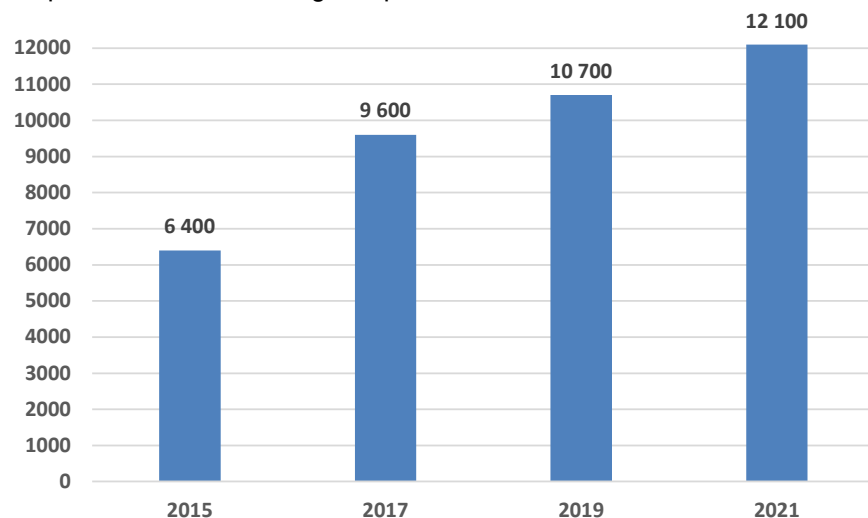
La participation à la protection sociale complémentaire santé des agents

Au 31 décembre 2021, 12 100 collectivités ayant au moins un agent participent au financement de la protection sociale complémentaire de leur personnel au titre de la santé soit 32 % d'entre elles.

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

Dans ces 12 100 collectivités, fin 2021, 594 300 agents permanents ou non permanents bénéficient du financement de la protection sociale complémentaire pour le risque « santé » sur les 1 266 700 agents présents dans ces collectivités. 30 % des agents de la fonction publique territoriale bénéficient donc d'une participation de leur employeur pour la protection sociale complémentaire santé, 33 % travaillent dans des collectivités qui la propose et pourraient donc en bénéficier et 37 % n'y ont pas accès.

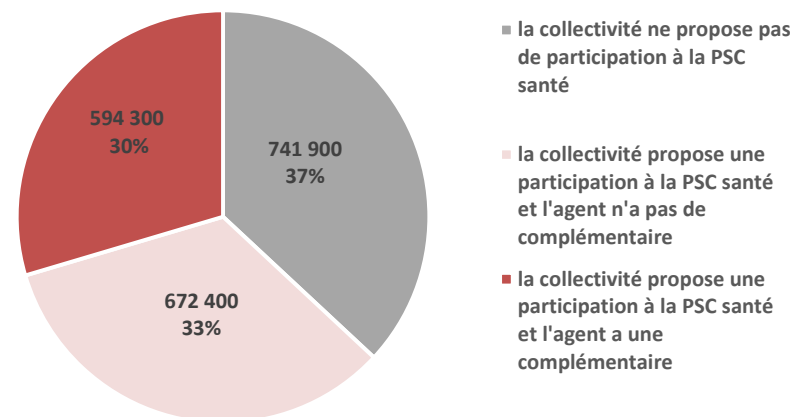
Figure 7 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la santé



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 8 : Nombre d'agents qui bénéficient ou peuvent bénéficier du financement de leur protection sociale complémentaire pour la santé



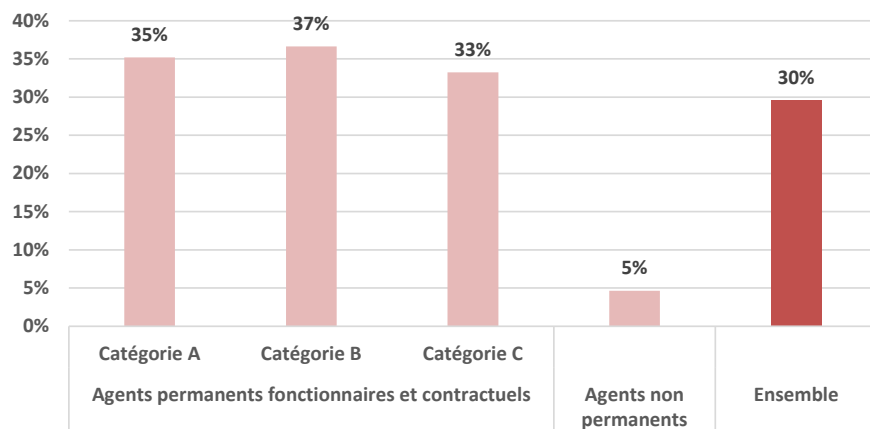
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Comme pour la prévoyance, on constate que les agents non permanents sont peu nombreux à en bénéficier. Seuls 5 % d'entre eux en bénéficient (contre 29 % en moyenne). Parmi les agents permanents, ceux de catégorie C bénéficient moins du financement de leur protection sociale complémentaire santé que les agents de catégorie A et B (respectivement 33 % contre 35 % et 37 %).

Les collectivités versent en moyenne 276 euros par agent qui bénéficie du financement de sa protection sociale santé en 2021. Comme pour la protection sociale complémentaire prévoyance, les montants versés les moins élevés parmi les emplois permanents sont pour les agents de catégorie B.

Figure 9 : Part des agents bénéficiant du financement de leur protection sociale complémentaire pour la santé selon leur statut et catégorie hiérarchique



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

Le ratio passe de moins de 50 % pour les communes de moins de 2 000 habitants à plus de 85 % pour celles de plus de 50 000 habitants. C'est également le cas des EPCI à fiscalité propre où la proportion passe de 57 % pour les communautés de communes à 91 % pour les communautés urbaines et les métropoles.

Le ratio est compris entre 50 % et 70 % pour les syndicats, et plus de huit départements ou régions sur dix sont concernés.

Figure 10 : Part des collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la santé

Régions	85%
Départements	81%
SDIS	73%
Centres de gestion et CNFPT	67%
Organismes départementaux	74%
Commune de moins de 1 000 habitants	47%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	49%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	50%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	56%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	59%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	74%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	76%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	93%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	88%
Commune de plus de 100 000 habitants	89%
Total des communes	50%
Total Etablissements communaux	59%
Communauté de commune	57%
Communauté d'agglomération	75%
Communautés urbaines et métropoles	91%
Total des EPCI à fiscalité propre	61%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	53%
Syndicats mixtes	69%
Autres étab. publics intercommunaux	56%
Total des groupements intercom. sans FP	60%
Autres	78%
Ensemble	53%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

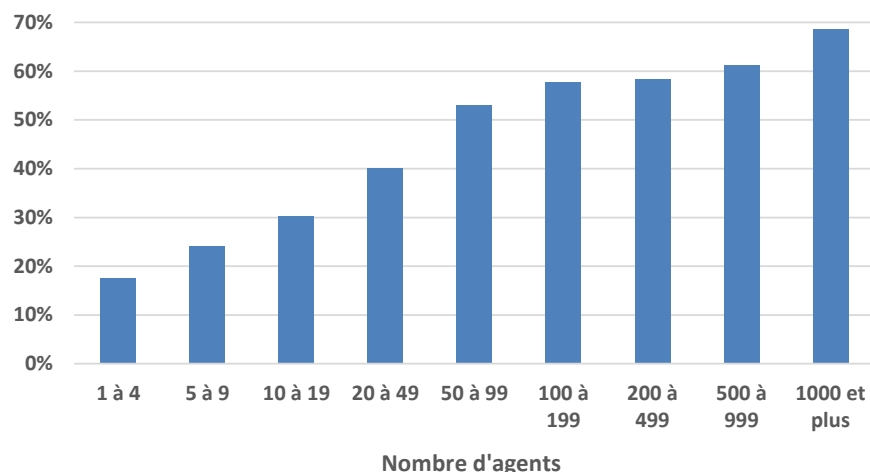
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

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

Au 31 décembre 2021, parmi les 38 200 collectivités ayant au moins un agent, on estime qu'environ 16 500 ont mis en place un DUERP. Plus les collectivités sont grandes, plus elles disposent du document unique.

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

- En application des articles L. 811-1 et L. 811-2 du code général de la fonction publique, les règles en matière d'hygiène et de sécurité définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail sont applicables aux trois versants de la fonction publique. En conséquence, les employeurs territoriaux doivent se conformer aux obligations prévues aux articles L. 4121-1, L. 4121-2 et suivants du code du travail et à leurs décrets d'application, dont celle de procéder à l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs au sein d'une unité de travail.

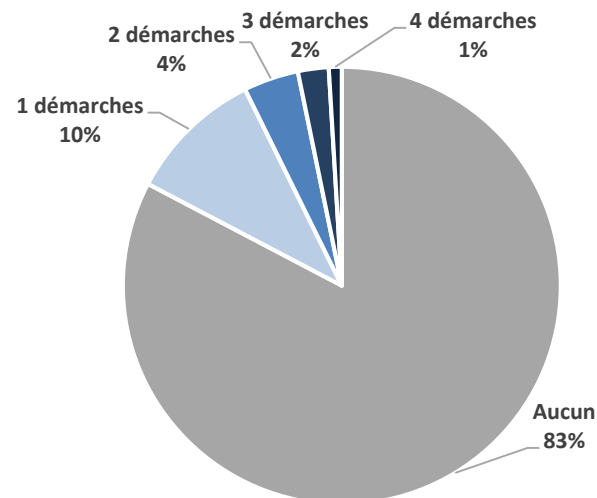
- A partir du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), réalisé et mis à jour annuellement, l'employeur territorial doit mettre en œuvre des actions de prévention au regard des risques professionnels identifiés ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

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

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

Parmi les 38 200 structures ayant au moins un agent au 31 décembre 2021, 17 % ont mis en place au moins une démarche de prévention des risques ou un plan de prévention des risques psycho-sociaux dans leur collectivité. Il peut s'agir d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), d'une démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) ou d'une autre démarche de prévention. 1 % des collectivités ont mis en place l'ensemble de ces dispositifs. 83 % n'ont mis en place aucun dispositif.

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



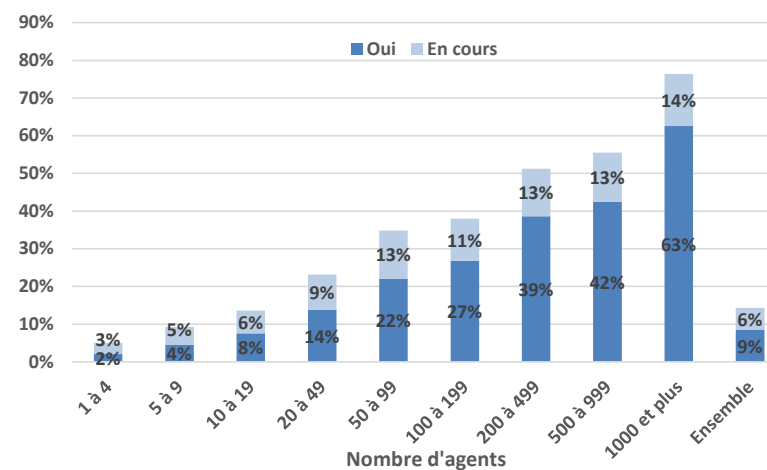
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La démarche de prévention la plus fréquemment mise en place par les collectivités est la prévention des troubles musculo-squelettiques. Au 31 décembre 2021, 9 % des collectivités avaient une démarche de prévention des TMS. De plus, 6 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours. Les types de collectivités où plus de la moitié des employeurs ont mis en place cette démarche sont les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles.

8 % des collectivités ont mis en place un plan de prévention des risques psycho-sociaux dans leur collectivité. Les collectivités où plus de la moitié des employeurs ont mis en place cette démarche sont les régions, les départements, les SDIS, les communes de plus de 100 000 habitants, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles.

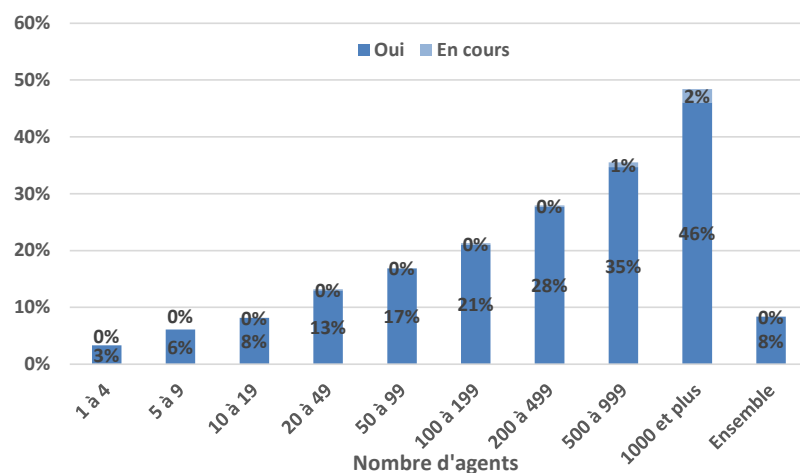
Figure 3 : Collectivités ayant mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques selon leur taille



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

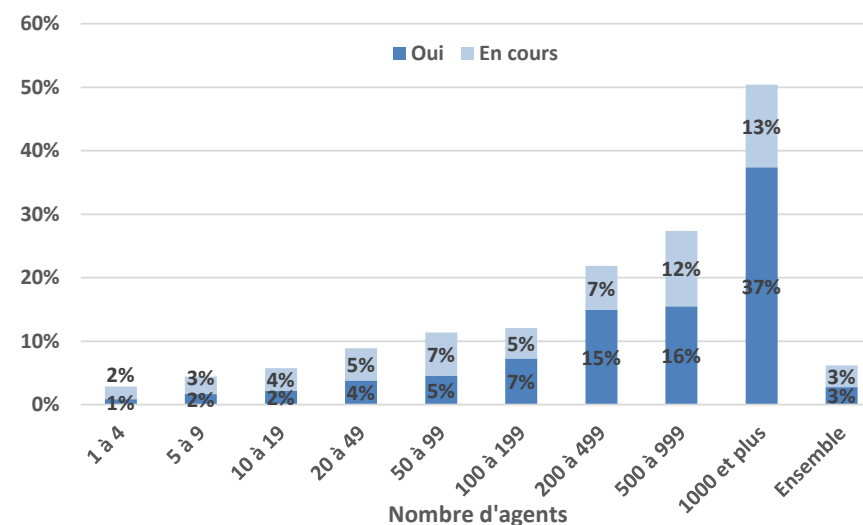
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

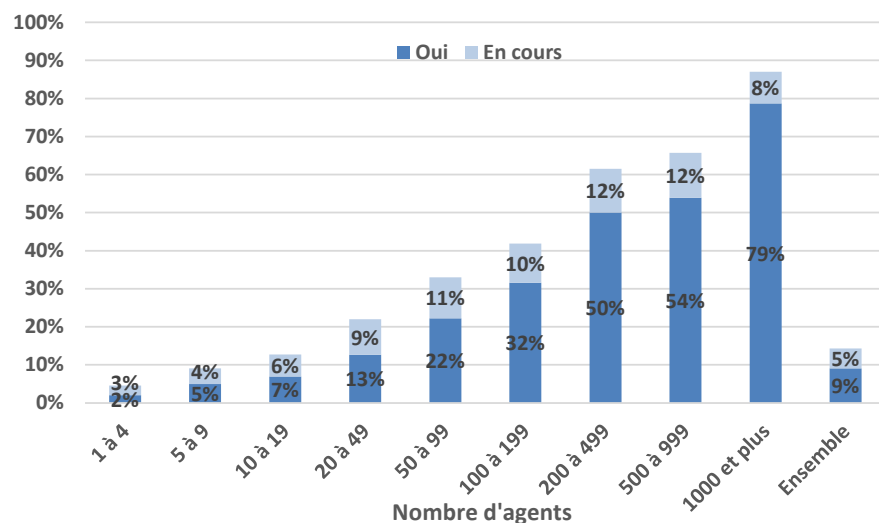


Sources : Rapports sociaux uniques 2021
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

3 % des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction dans leur collectivité. De plus, 3 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours. Aucun type de collectivité n'a au moins la moitié de ses collectivités qui ont mis en place cette démarche. Si on comptabilise les « en cours », les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles dépassent ce ratio.

Enfin, 9 % des collectivités ont mis en place une autre démarche de prévention et 5 % sont « en cours ». Ce sont les mêmes types de collectivités qui sont majoritaires.

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Au 31 décembre 2021, 24 % des collectivités ayant au moins un agent, disposaient d'un assistant de prévention parmi leur personnel. Au total, on compte 22 700 assistants de prévention dans la fonction publique territoriale qui constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Les assistants de prévention sont d'autant plus présents que la collectivité est de grande taille, plus des trois quarts des régions, départements, communes de plus de 80 000 habitants et des communautés urbaines et métropoles ont ce type d'agent. Le nombre moyen d'assistants de prévention augmente selon la taille de la collectivité : on compte en moyenne de 0,1 assistant dans les communes de moins de 1 000 habitants à 27,4 assistants pour les communes de plus de 100 000 habitants. C'est également le cas pour les EPCI à fiscalité propre.

Parmi les personnels de prévention, la fonction publique territoriale compte également 2 400 conseillers de prévention présents dans 1 700 collectivités pour assurer une mission de coordination lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie. Seules 4 % des collectivités sont concernées mais elles regroupent plus de la moitié des agents de la FPT. Sur les collectivités représentant plus de 20 000 habitants, les ratios sont proches de ceux des assistants.

De plus, 1 300 médecins de préventions sont présents dans plus de 500 collectivités ; ainsi que 500 infirmiers présents dans 300 collectivités. Ces collectivités sont également de grande taille et essentiellement des régions, des départements et les plus grandes communes et EPCI à fiscalité propre.

Parmi les personnels de prévention, la fonction publique territoriale compte également 1 000 agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) présents dans 700 collectivités.

Les autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...) sont au nombre de 5 300 dans la fonction publique territoriale au sein de 1 100 collectivités. Ils sont très peu nombreux dans les plus petites collectivités.

Figure 7 : Nombre d'agents et de collectivités ayant des agents affectés à la prévention

	Part de collectivités ayant ce type d'agent de prévention						Nombres moyen d'agents de prévention					
	Assistants	Conseillers	Infirmiers	Médecins	Agents	Autres	Assistants	Conseillers	Infirmiers	Médecins	Agents	Autres
Régions	85%	85%	62%	69%	31%	69%	88,6	2,7	1,6	2,2	0,3	7,6
Départements	85%	81%	37%	42%	28%	63%	46,6	2,6	0,5	0,6	0,3	17,2
SDIS	67%	61%	25%	44%	22%	37%	8,7	0,9	0,9	2,2	0,2	7,7
Centres de gestion et CNFPT	39%	37%	42%	48%	35%	40%	0,6	0,6	0,9	1,2	0,5	0,9
Organismes départementaux	63%	59%	35%	45%	28%	47%	18,2	1,3	0,8	1,3	0,3	8,4
Commune de moins de 1 000 habitants	11%	0%	0%	0%	1%	1%	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	28%	1%	0%	0%	2%	2%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	41%	2%	0%	0%	2%	2%	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	51%	5%	0%	1%	4%	4%	0,8	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	67%	9%	1%	2%	3%	7%	1,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,3
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	62%	29%	1%	4%	5%	10%	1,6	0,4	0,0	0,0	0,4	0,4
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	56%	57%	6%	13%	12%	27%	2,9	0,7	0,1	0,1	0,2	1,6
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	71%	68%	11%	29%	13%	34%	7,8	1,0	0,1	0,2	0,3	1,2
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	77%	77%	8%	15%	8%	31%	5,5	1,0	0,2	0,2	0,1	0,9
Commune de plus de 100 000 habitants	86%	89%	46%	57%	34%	71%	27,4	3,3	0,8	0,8	0,5	6,7
Total des communes	20%	3%	0%	1%	1%	2%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Total Etablissements communaux	26%	9%	2%	4%	3%	5%	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Communauté de commune	49%	12%	1%	1%	3%	6%	0,8	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Communauté d'agglomération	69%	58%	10%	14%	9%	28%	4,2	0,8	0,1	0,1	0,1	0,9
Communautés urbaines et métropoles	76%	71%	33%	50%	19%	55%	18,4	3,8	0,6	0,9	0,2	2,7
Total des EPCI à fiscalité propre	54%	22%	4%	5%	4%	12%	2,0	0,4	0,1	0,1	0,1	0,4
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	11%	1%	0%	0%	1%	1%	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Syndicats mixtes	30%	4%	0%	1%	2%	4%	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Autres étab. publics intercommunaux	43%	21%	1%	2%	2%	5%	1,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1
Total des groupements intercom. sans FP	19%	3%	0%	0%	1%	2%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	37%	5%	1%	3%	4%	8%	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Ensemble	24%	4%	1%	1%	2%	3%	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

REPRESENTATIONS ET REUNIONS DU PERSONNEL

En 2021, il y avait 60 400 représentants du personnel titulaires, ainsi que 58 900 représentants du personnel suppléants dans la fonction publique territoriale. Ces représentants étaient concentrés dans 5 200 collectivités, soit 12 % de l'ensemble des collectivités de la FPT.

Figure 1 : Nombre de représentants par type de comité

	Nombre de collectivités	Nombre de représentants titulaires	Nombre de représentants suppléants
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	4 700	20 900	20 300
Comité technique	5 100	23 600	22 900
Commission administrative paritaire	800	10 500	10 500
Commission consultative paritaire	700	5 500	5 300

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les trois quarts de ces représentants sont actifs dans des comités, soit technique, soit d'hygiène, ou de sécurité ainsi que pour les conditions de travail. Le quart restant représente les représentants du personnel dans les commissions paritaires, soit administrative (CAP), soit consultative (CCP).

L'essentiel des régions, départements, communes de plus de 5 000 habitants, des communautés d'agglomération et urbaines, ainsi que les métropoles ont des représentants du personnel.

A l'inverse, les communes de moins de 3 500 habitants ont très peu de représentants.

Figure 2 : Nombre de réunions par type de comité

	Nombre de collectivités	Nombre de réunions
Comité technique	5 400	21 800
Commission administrative paritaire	700	2 200
Commission consultative paritaire	400	1 100

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Il y a environ neuf réunions du personnel sur dix qui concernent des comité technique (87 %).

Figure 3 : Nombre de saisines par type de commission

	Nombre de collectivités	Nombre de saisines	dont saisines de droit
Commission administrative paritaire	700	2100	77%
Commission consultative paritaire	300	700	93%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Près de 2 900 saisines ont été effectuées en 2021 sur des CAP ou CCP et concerne un millier de collectivités. L'essentiel de ces saisines concerne des saisines de droit.

Figure 4 : Nombre de représentants part de collectivités ayant des représentants par type de collectivité

	Part de collectivités ayant des représentants	Nombre de représentants titulaires	Nombre de représentants suppléants
Régions	92%	800	800
Départements	95%	3 800	3 900
SDIS	92%	1 600	1 600
Centres de gestion et CNFPT	88%	3 800	3 800
Organismes départementaux	92%	9 300	9 400
Commune de moins de 1 000 habitants	0%	0	0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	1%	200	200
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	6%	900	800
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	37%	2 500	2 400
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	81%	7 200	6 900
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	86%	4 200	4 100
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	90%	5 900	5 800
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	89%	1 600	1 600
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	85%	400	400
Commune de plus de 100 000 habitants	91%	1 400	1 400
Total des communes	8%	24 400	23 600
Total Etablissements communaux	48%	14 800	14 200
Communauté de commune	53%	3 900	3 700
Communauté d'agglomération	87%	2 800	2 700
Communautés urbaines et métropoles	93%	1 200	1 200
Total des EPCI à fiscalité propre	60%	7 900	7 700
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	1%	300	300
Syndicats mixtes	8%	1 100	1 100
Autres étab. publics intercommunaux	45%	1 200	1 200
Total des groupements intercom. sans FP	6%	2 700	2 600
Autres	27%	600	600
Ensemble	12%	60 400	58 900

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

GREVES

Sur l'ensemble de l'année 2021, 225 300 jours de grève ont été décomptés, répartis sur 3 300 collectivités.

Les collectivités qui ont conclu un accord au titre de l'article L. 114-4 du CGFP visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents sont environ au nombre de 2 000.

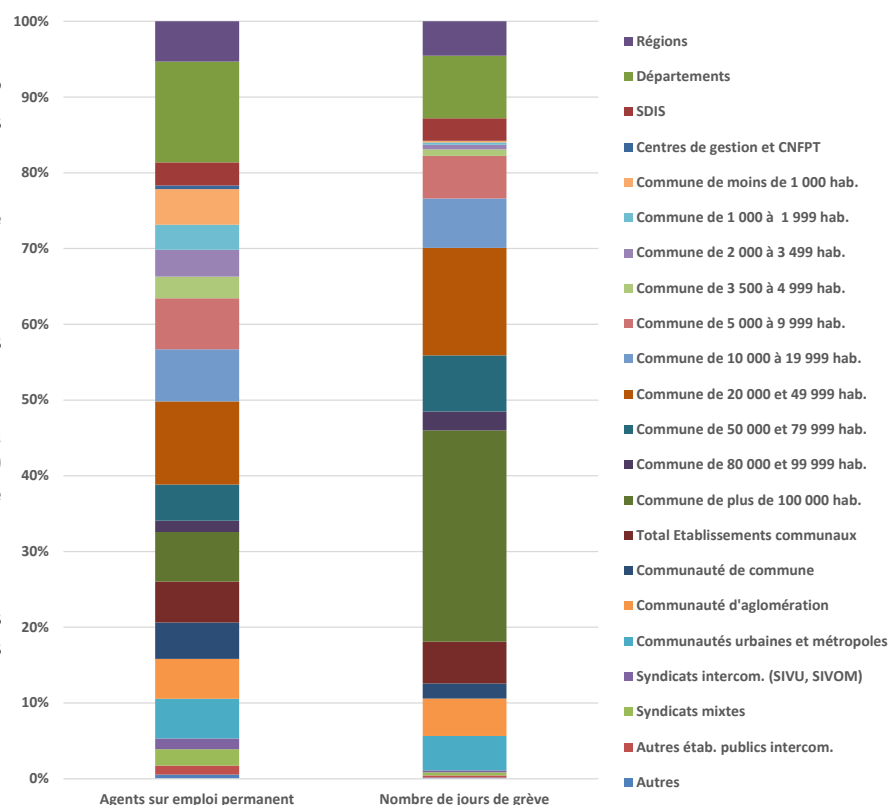
En comparant la proportion d'agents en emploi permanent et celle du nombre de jours de grève, par type de collectivité, il existe plusieurs disparités.

La principale différence concerne les communes de plus de 100 000 habitants, où le nombre d'agents en emploi permanent est minoritaire (6,5 %), mais correspond à plus d'un jour de grève sur quatre (27,9 %).

Les seules autres collectivités où le ratio de jours de grève est plus élevé que la part des agents en emploi permanent sont les communes de 20 000 à 100 000 habitants, mais dans des proportions bien moindres (24 % des jours de grève contre 17 % des agents en emploi permanent).

Les plus gros écarts en sens inverse concernent les départements qui concentrent 13 % des agents et 8 % des jours de grève ; ainsi que les communes de moins de 5 000 habitants avec 14 % des agents et seulement 2 % des jours de grève.

Figure 1 : Proportion d'agents en emploi permanent et de jours de grève par type de collectivité



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

F – La santé au travail

RISQUES PROFESSIONNELS

En 2021, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 5,5 accidents de service, de 0,8 accident de trajet et de 0,9 maladie professionnelle pour 100 agents en emploi permanent. Ces chiffres sont en baisse par rapport à 2019, où ils étaient respectivement de 6,3, 0,9 et 1,1.

Les accidents du travail plus fréquents dans la filière incendie et secours que dans les autres filières

Le nombre d'accidents de service est le plus élevé pour les agents travaillant dans la filière incendie et secours, avec 11,6 accidents pour 100 agents. Ensuite viennent les filières police municipale (10,9 accidents de service pour 100 agents) et technique (7,4). A l'inverse, les accidents de service sont peu fréquents dans les filières sportive (1,5) et administrative (1,5). Il y a peu de variation par filière pour les accidents de trajet. Les ratios pour les maladies professionnelles sont presque nuls, à l'exception des filières techniques (1,5), médico-technique et sociale (1,2) ainsi que sociales (1,0).

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

	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladie professionnelle
Administrative	1,5	0,8	0,3
Technique	7,4	0,7	1,5
Culturelle	4,9	0,8	0,2
Sportive	1,5	0,6	0,2
Médico-technique et sociale	5,6	0,9	1,2
Sociale	5,6	0,8	1,0
Police	10,9	0,9	0,2
Incendie et secours	11,6	0,8	0,1
Animation	6,0	1,1	0,2
Ensemble	5,5	0,8	0,9

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

Les taux d'accidents et de maladies professionnelles varient selon le type de collectivités. Les SDIS se caractérisent par un nombre élevé d'accidents de service (9,8 %). Au sein des communes, la fréquence des accidents de service et de trajet augmente globalement avec la taille de la collectivité. Ainsi, on compte 1,8 accident de service pour 100 agents dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs établissements, contre 6,8 dans les communes de plus de 100 000 habitants et leurs établissements.

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

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

	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladie professionnelle
Régions	5,3	0,6	1,9
Départements	4,1	0,8	1,0
SDIS	9,8	0,8	0,1
Centres de gestion et CNFPT	1,9	0,6	0,1
Commune de moins de 1 000 habitants	1,8	0,1	0,4
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	2,8	0,2	0,5
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	4,1	0,3	0,6
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	4,9	0,4	1,5
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	6,2	0,5	0,7
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	6,0	0,7	0,7
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	6,4	1,0	1,6
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	7,5	1,2	0,9
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	6,3	1,5	2,0
Commune de plus de 100 000 habitants	6,8	1,5	1,0
Total Etablissements communaux	7,4	0,9	1,2
Communauté de commune	4,4	0,4	0,4
Communauté d'agglomération	5,2	0,7	0,6
Communautés urbaines et métropoles	5,9	1,0	0,5
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	2,8	0,4	1,4
Syndicats mixtes	4,9	0,4	0,5
Autres étab. publics intercommunaux	8,4	0,4	1,6
Autres	2,8	1,1	0,2
Ensemble	5,5	0,8	0,9

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

INAPTITUDE, RECLASSEMENT ET INVALIDITE

Des inaptitudes en baisse

La question de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi des agents territoriaux constitue un enjeu particulièrement important pour les collectivités territoriales. La fonction publique territoriale se compose en effet d'une majorité d'agents de catégorie C et certains métiers des filières technique et médico-sociale au sein cette catégorie se caractérisent par des formes de « pénibilité ».

En 2021, il y a eu 3 699 décisions d'inaptitude définitive concernant des fonctionnaires, soit 18 % de moins qu'en 2019. La filière technique représente à elle seule 63 % de ces décisions.

Baisse du nombre de demandes de reclassement

En complément de ces décisions d'inaptitude définitive, il y a eu en 2021 1 964 demandes de reclassement suite à une inaptitude.

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

	2013	2015	2017	2019	2021
Demande de reclassement au cours de l'année suite à une inaptitude	5 194	5 801	4 991	3 964	1 964
Reclassement effectif au cours de l'année suite à une inaptitude	2 934	3 452	3 083	2 473	1 233
Retraite pour invalidité	3 272	3 510	3 852	4 449	3 229
Licenciement pour inaptitude physique	559	774	645	739	596
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi au cours de l'année	4 216	4 943	4 851	4 487	3 699
<i>dont filière technique</i>	2 678	3 093	3 022	2 768	2 318
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	23 302	24 426	21 509	21 266	16 706
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	14 728	15 215	18 366	16 007	12 291
Mises en disponibilité d'office	4 154	5 104	4 697	4 131	3 977

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

Au-delà des inaptitudes *stricto sensu*, 16 706 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique et 12 291 décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou de poste de travail ont été prises. Il y a également eu 3 977 mises en disponibilité d'office en 2021.

Des allocations temporaires d'invalidité liées aux accidents du travail

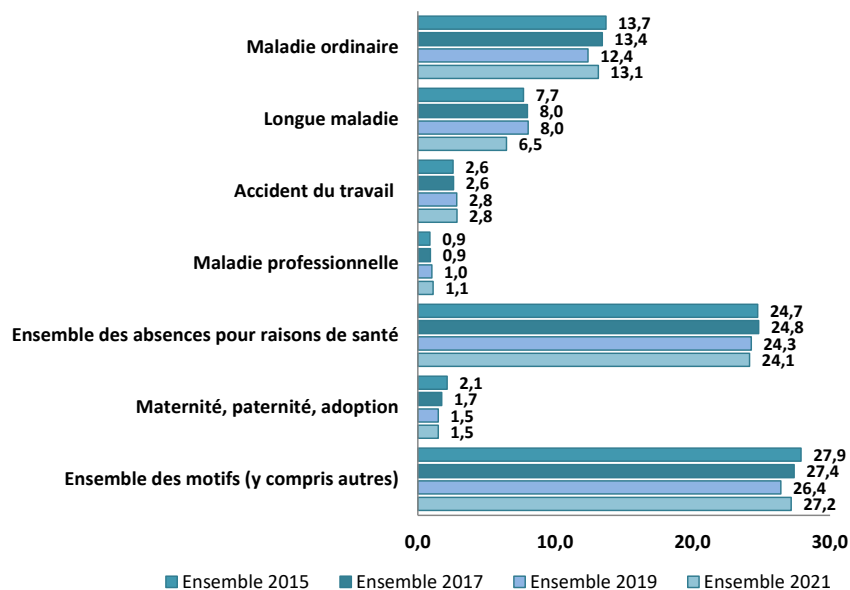
Enfin, en 2021, 4 312 agents de la FPT ont reçu une allocation temporaire d'invalidité (ATI), soit 0,3 % des agents sur emploi permanent. La moitié des ATI concerne les accidents du travail des fonctionnaires et un tiers les maladies professionnelles des fonctionnaires.

LES ABSENCES AU TRAVAIL

En 2021, on dénombre en moyenne 27,2 journées d'absence par agent occupant un emploi permanent. Ce nombre est en hausse de près d'un jour par rapport à 2019, mais reste sur une tendance à la baisse depuis 2013.

Les absences pour « raisons de santé » restent toujours entre 24 et 25 jours en moyenne. La durée pour les accidents du travail, les absences pour maternité, paternité ou adoption est stable (respectivement 2,8 et 1,5 jours). Celles pour les maladies professionnelles restent sur une tendance très légèrement à la hausse (1,1 jour contre 0,9 en 2015). L'évolution des absences pour maladie ordinaire suit le total des absences avec une tendance globale à la baisse, malgré une hausse entre 2019 et 2021. Le nombre de jours moyen pour longue maladie a baissé de plus d'un jour vis-à-vis des années précédentes.

Figure 1 : Nombre moyen de journées d'absence par agence en emploi permanent selon le motif de 2015 à 2021



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les absences pour raisons de santé croissent avec l'âge

Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé croît avec l'âge. Ainsi, les agents sur un emploi permanent qui ont moins de 25 ans sont en moyenne absents 6,6 jours par an pour ce motif contre 46,8 jours pour ceux qui ont entre 60 et 64 ans.

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

Cette relation croissante entre le nombre de jours d'absences pour raison de santé et l'âge est particulièrement portée par les fonctionnaires. La hausse du nombre de jours d'absence entre les moins de 25 ans et les 60 à 64 ans est continue pour les fonctionnaires comme pour les contractuels, mais la hausse du nombre de jours entre ces deux tranches d'âge est bien plus élevée pour les fonctionnaires (+40,5 jours) que les contractuels (+12,6 jours).

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

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble
moins de 25 ans	9,9	5,4	6,6
de 25 à 29 ans	14,7	7,5	11,5
de 30 à 34 ans	17,6	8,5	15,0
de 35 à 39 ans	18,2	8,1	16,1
de 40 à 44 ans	19,9	8,4	18,0
de 45 à 49 ans	22,6	9,3	20,9
de 50 à 54 ans	27,5	11,0	25,7
de 55 à 59 ans	33,2	13,3	31,3
de 60 à 64 ans	50,4	17,9	46,8
65 ans et plus	54,1	12,3	43,4
Total	26,9	9,4	23,7

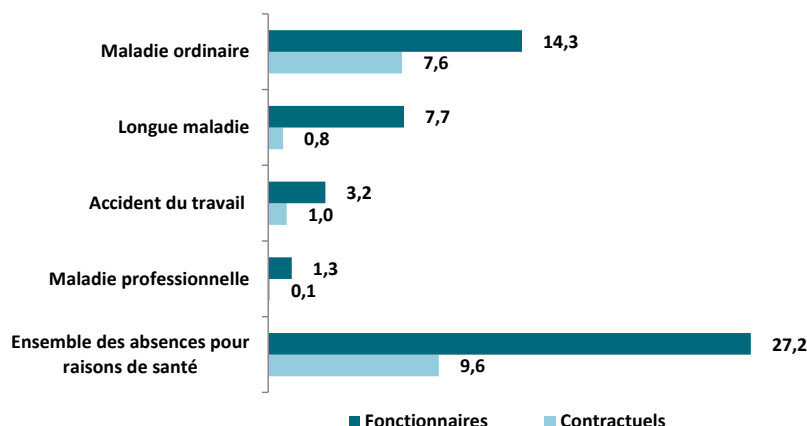
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

L'écart entre fonctionnaires et contractuels en partie lié au fait que les contractuels sont peu concernés par les arrêts pour longue maladie (0,8 jour, contre 7,7 jours chez les fonctionnaires). Cela s'explique notamment par le fait que seulement 19 % des contractuels en emploi permanent sont en CDI (17 % pour les femmes et 21 % pour les hommes). L'écart est également de 6,8 jours pour maladie ordinaire. Les différences sont bien moindres pour les accidents du travail (2,2 jours) et les maladies professionnelles (1,2 jours). Le nombre de jours d'absence pour maternité, paternité ou adoption, est lui légèrement supérieur chez les contractuels de 0,4 jour, possiblement en raison de leur moyenne d'âge plus faible.

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

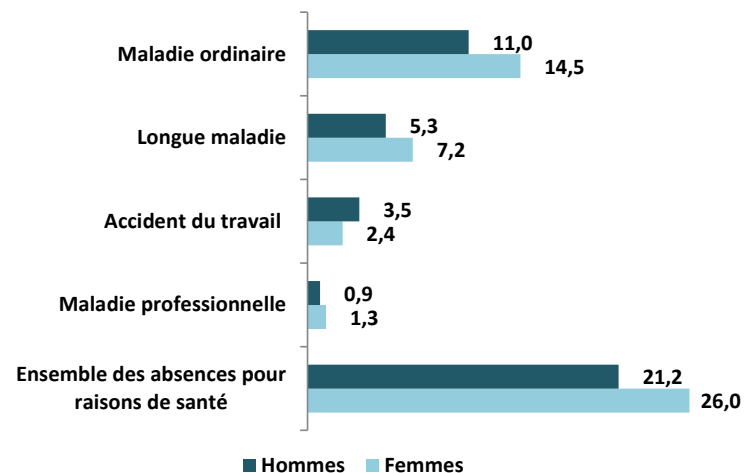
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Davantage d'absences pour les femmes que pour les hommes

Outre le statut, des différences apparaissent selon le sexe : les femmes sont globalement plus souvent absentes pour raisons de santé que les hommes (26,0 jours en moyenne par an chez les femmes contre 21,2 jours chez les hommes). Les plus longues absences des femmes pour maladie ordinaire (écart de 3,5 jour) et pour longue maladie (écart de 1,8 jours) ne sont pas

compensées par les absences plus élevées des hommes pour un accident du travail (écart de 1,1 jour).

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



Sources :

Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le type d'employeur a aussi une influence

Pour les fonctionnaires, la durée moyenne des absences est corrélée avec la taille de la collectivité. Pour les communes, cela va de 14,1 jours pour raisons de santé dans les communes de moins de 1 000 habitants à 34,5 jours pour les communes de plus de 100 000 habitants.

Pour les contractuels sur emploi permanent la corrélation entre la durée d'absence et le nombre d'habitants existe également dans les communes, mais pas dans les autres types de collectivités.

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

Figure 5 : Nombre moyen de journées d'absence par fonctionnaire selon le type d'absence et de collectivité

	Maladie ordinaire	Longue maladie	Accident du travail	Maladie profession nelle	Ensemble des raisons de santé	Maternité, paternité ou adoption	Pour autorisat ion spéciale	Total
Régions	15,0	11,0	3,8	2,9	34,0	1,0	2,2	37,3
Départements	14,0	9,3	2,6	1,5	27,9	1,7	1,5	31,1
SDIS	10,1	2,8	3,8	0,2	17,1	0,8	0,5	18,3
Centres de gestion et CNFPT	10,1	7,2	1,0	0,2	19,3	1,9	0,5	21,7
Organismes départementaux	13,1	7,9	2,8	1,2	25,5	1,5	1,2	28,3
Commune de moins de 1 000 habitants	8,1	4,2	1,1	0,5	14,1	0,6	0,1	14,7
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	12,0	5,6	1,6	0,8	20,4	0,7	0,2	21,3
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	12,8	6,2	2,3	1,0	22,8	0,9	0,3	24,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	13,8	6,6	2,5	1,0	24,2	0,9	0,5	25,6
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	14,8	7,4	2,8	1,2	27,0	1,2	0,8	29,0
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	13,7	7,9	3,2	1,1	26,6	1,2	0,9	28,8
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	15,0	7,9	3,8	1,2	28,9	1,5	1,3	31,7
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	16,4	7,6	4,3	1,3	30,6	1,8	1,8	34,2
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	19,3	10,9	6,4	2,1	40,0	1,8	3,8	45,6
Commune de plus de 100 000 habitants	17,5	9,7	4,6	1,8	34,5	1,9	8,5	44,9
Total des communes	14,4	7,5	3,3	1,2	27,0	1,3	1,9	30,2
Total Etablissements communaux	19,0	10,0	4,1	2,4	36,6	2,0	0,8	39,4
Communauté de commune	13,5	6,1	2,3	0,7	23,3	1,9	0,8	26,1
Communauté d'agglomération	13,6	6,5	2,8	0,9	24,7	1,7	1,2	27,6
Communautés urbaines et métropoles	15,2	7,0	4,2	1,2	28,1	1,3	3,5	33,0
Total des EPCI à fiscalité propre	14,2	6,6	3,2	1,0	25,6	1,6	2,0	29,2
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	11,8	4,7	1,6	1,2	19,8	1,1	0,2	21,1
Syndicats mixtes	11,4	5,2	3,0	0,8	20,9	0,9	0,5	22,4
Autres étab. publics intercommunaux	21,4	9,4	5,0	3,3	40,4	1,9	0,8	43,1
Total des groupements intercom. sans FP	14,0	6,0	3,1	1,5	25,3	1,2	0,5	27,1
Autres	9,3	3,5	1,6	0,1	14,5	2,0	1,8	18,4
Ensemble	14,3	7,7	3,2	1,3	27,2	1,4	1,7	30,4

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 6 : Nombre moyen de journées d'absence par contractuel sur emploi permanent selon le type d'absence et de collectivité

	Maladie ordinaire	Longue maladie	Accident du travail	Maladie profession nelle	Ensemble des raisons de santé	Maternité, paternité ou adoption	Pour autoris ation spéciale	Total
Régions	5,6	0,6	1,2	0,1	7,5	1,2	0,6	9,3
Départements	7,2	0,6	0,7	0,1	8,7	3,3	1,0	13,0
SDIS	2,4	0,5	0,7	0,0	3,7	1,1	0,3	5,1
Centres de gestion et CNFPT	5,4	0,2	0,6	0,0	6,2	2,1	0,1	8,4
Organismes départementaux	6,9	0,6	0,7	0,1	8,3	3,1	0,9	12,3
Commune de moins de 1 000 habitants	4,2	0,5	0,3	0,0	4,9	0,6	0,0	5,5
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	4,2	0,4	0,2	0,1	4,9	0,8	0,0	5,7
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	4,3	0,4	0,2	0,1	5,1	0,8	0,1	5,9
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	5,6	0,1	0,6	0,1	6,5	0,9	0,2	7,6
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	6,7	0,5	0,9	0,1	8,3	0,9	0,4	9,6
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	8,0	0,5	1,1	0,1	9,7	1,3	0,4	11,4
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	8,8	1,0	1,4	0,1	11,5	2,0	0,8	14,2
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	10,5	1,9	1,9	0,1	14,9	2,5	1,2	18,6
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	10,3	2,3	1,0	0,1	13,7	2,3	1,6	17,6
Commune de plus de 100 000 habitants	9,1	1,4	1,4	0,1	12,0	2,5	3,7	18,2
Total des communes	7,6	0,9	1,1	0,1	9,7	1,6	0,9	12,2
Total Etablissements communaux	10,4	0,9	1,7	0,2	13,4	2,0	0,4	15,8
Communauté de commune	7,8	0,9	0,9	0,1	9,7	1,7	0,4	11,8
Communauté d'agglomération	6,8	0,8	0,8	0,0	8,6	2,0	0,7	11,2
Communautés urbaines et métropoles	6,0	0,8	0,7	0,0	7,5	2,1	2,1	11,7
Total des EPCI à fiscalité propre	7,1	0,8	0,8	0,0	8,9	1,9	0,9	11,6
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	5,6	0,3	0,5	0,1	6,5	0,7	0,1	7,2
Syndicats mixtes	5,1	0,7	0,6	0,0	6,4	1,4	0,3	8,1
Autres étab. publics intercommunaux	13,3	1,6	2,6	0,3	18,6	1,5	0,3	20,4
Total des groupements intercom. sans FP	7,5	0,8	1,1	0,1	9,8	1,2	0,2	11,3
Autres	6,3	0,9	0,6	0,2	8,1	2,0	0,4	10,5
Ensemble	7,6	0,8	1,0	0,1	9,6	1,8	0,8	12,2

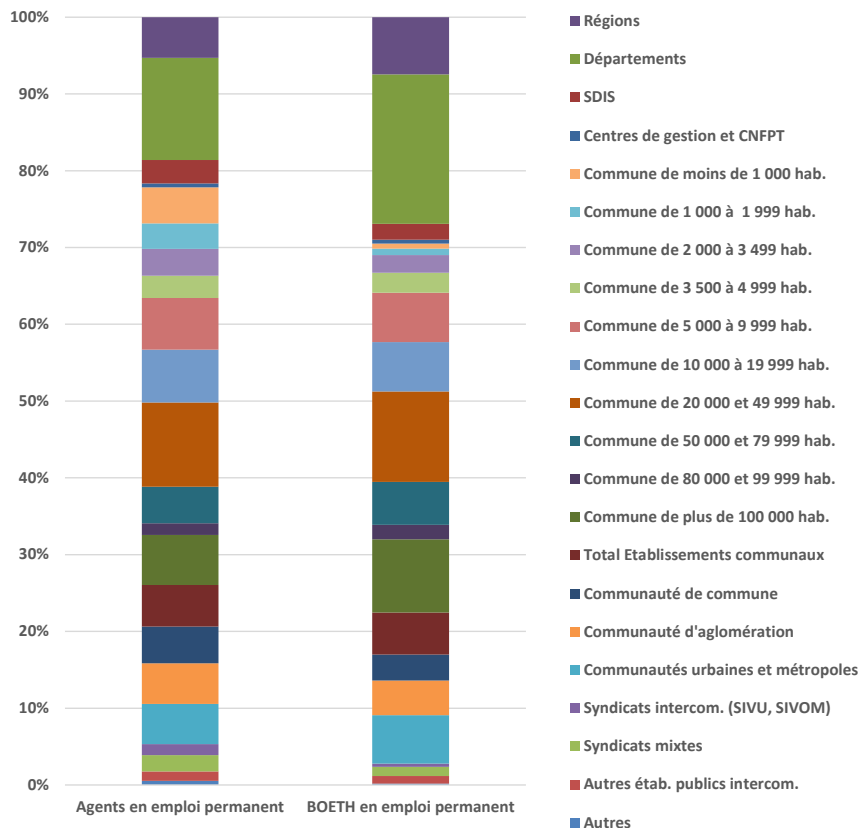
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Sur l'ensemble de l'année 2021, 99 800 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) ont été dénombrés, répartis dans 7 400 collectivités.

Figure 1 : Proportion d'agents et de BOETH en emploi permanent par type de collectivité



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus précisément, on comptabilise 95 100 agents sur emploi permanent, soit 6 % de l'ensemble des emplois permanents, et 4 700 agents sur emplois non permanents.

Selon l'article L.351-1 du code général de la fonction publique, tout établissement d'au moins 20 agents doit compter dans ses effectifs au moins 6 % de BOETH, ou verser une contribution financière si ce seuil n'est pas atteint.

Les collectivités respectant l'obligation d'employer des travailleurs handicapés sont les communes de plus de 20 000 habitants (7 %), les communautés urbaines et métropoles (7 %), le CNFPT (6 %), ainsi que les départements (8 %) et les régions (8 %).

La plupart des autres types de collectivités ne satisfaisant pas à leurs obligations, ont une proportion d'agents en situation de handicap entre 4 % et 6 %, à l'exception des syndicats (3 %) et des communes de moins de 2 000 habitants (1 %). Ces deux derniers résultats sont à mettre en perspective avec le nombre moyen d'agents, inférieur à 20, dans ce type de collectivités.

Figure 2 : Nombre de BOETH par statut, catégorie et genre

	Emplois permanents			Emp. non permanent		Ensemble
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Apprentis	
Femmes	4 800	5 300	49 400	2 700	300	62 100
Hommes	1 400	3 100	31 200	2 000	500	37 700

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les femmes représentent 62 % des BOETH, soit presque la même proportion que pour l'ensemble des agents en emploi permanent (61 %). Elles sont en revanche surreprésentées dans les catégories A (77 %, soit +7 points) et B (63 %, soit + 6 points).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont surreprésentés dans la catégorie C pour les agents sur emploi permanent. Ils représentent 85 % des BOETH en emploi permanent, alors que la proportion d'agents de catégorie C parmi l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 74 %.

G – Discipline

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Près de 7 400 sanctions disciplinaires en 2021

En 2021, près de 7 400 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'égard des agents de la FPT (7 500 en 2019), qu'ils soient fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires ou agents contractuels. Un quart de ces sanctions concerne les femmes.

Sur les 6 300 sanctions disciplinaires prononcées à l'égard des fonctionnaires titulaires, 86 % sont des sanctions du 1^{er} groupe, en majorité des avertissements. En outre, 3 % sont des sanctions du 2^{ème} groupe, plus précisément des exclusions temporaires de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours, et 7 % sont des sanctions du 3^{ème} groupe, avec principalement des exclusions de 16 jours à deux ans. Enfin, 4 % des sanctions sont du 4^{ème} groupe, avec une grande majorité de révocations. A l'exception de l'abaissement d'échelon qui concerne très peu de fonctionnaires, les femmes sont minoritaires dans les autres sanctions.

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

	Répartition des sanctions (en %)
Sanction du 1er groupe	86
Avertissement	35
Blâme	21
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	30
Sanction du 2ème groupe	3
Radiation tablo avancmt	0
Abaissement d'échelon	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	3
Sanction du 3ème groupe	7
Rétrogradation	7
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	0
Sanction du 4ème groupe	4
Mise à la retraite d'office	0
Révocation	4
Nombre de sanctions	6 300

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

En outre, environ 200 sanctions disciplinaires à l'égard des fonctionnaires stagiaires (majoritairement des avertissements) et 900 sanctions concernant les contractuels (principalement des licenciements) ont été prononcées en 2021.

La qualité de service comme principal motif

Tous statuts confondus, le principal motif de sanction disciplinaire est la qualité de service (manquement aux sujétions de service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, etc. - 55 %). Dans 16 % des cas, ce sont les incorrections, les violences, les insultes et le harcèlement moral qui sont évoqués. Et dans 9 % des cas, c'est un problème de probité ou d'intégrité qui a motivé la sanction disciplinaire. En dehors des atteintes à la discrétion professionnelle (51 %) et de l'exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation (37 %), les femmes sont pour moins d'un tiers concernées par ces sanctions.

Figure 2 : Répartition des sanctions disciplinaires selon le motif principal

Motifs des sanctions	en %
Qualité de service	55
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	16
Probité, intégrité	9
Autres	7
Ivresse	4
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	3
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	2
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	2
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale	2
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation	1
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts	0
Ensemble	100

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

VIOLENCE ET HARCELEMENT AU TRAVAIL

Une corrélation sur certains types d'actes entre la proportion d'actes commis par un agent et la part de femmes victimes

A titre liminaire, il importe de rappeler que les femmes représentent 61% des agents sur emploi permanent. Le nombre d'actes subis par sexe est ainsi à mettre en perspective avec cette répartition.

Les hommes subissent majoritairement des actes de violence physique (60% des victimes sont des hommes). Les femmes subissent majoritairement des actes de violence sexuelle (87% des victimes), des actes d'agissements sexistes (79% de femmes) et actes d'harcèlement sexuel (83%). Pour les menaces et actes d'intimidation et pour le harcèlement moral, le nombre de victimes légèrement majoritairement féminines rejoint la part des femmes dans la répartition générale des agents.

Figure 1 : Nombre d'actes subis par sexe

	Nombre d'actes subis par les femmes	Nombre d'actes subis par les hommes	Part de femmes
Actes de violence physique	973	1489	40%
Actes de discrimination	84	71	54%
Menaces et actes d'intimidation	2178	1566	58%
Harcelement moral	621	428	59%
Agissements sexistes	142	38	79%
Harcelement sexuel	113	24	83%
Actes de violence sexuelle	108	17	87%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les seuls actes commis majoritairement par les usagers sont les violences physiques, ainsi que les menaces et actes d'intimidation. Les actes de violence sexuelle sont globalement pour moitié commis par les agents. Enfin les actes de discrimination, les agissements sexistes ainsi que les différents types de harcèlement sont commis entre les deux tiers et les trois quarts par des agents.

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

	Nombre d'actes subis commis par des agents	Nombre d'actes subis commis par des usagers	Part des actes commis par les agents
Menaces et actes d'intimidation	729	3016	19%
Actes de violence physique	483	1979	20%
Actes de violence sexuelle	63	61	51%
Actes de discrimination	103	51	67%
Harcelement sexuel	100	37	73%
Agissements sexistes	133	47	74%
Harcelement moral	774	275	74%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

Les trois types de collectivités dont les parts d'agissement sexiste, d'harcèlements ou violences sexuelles sont les plus surreprésentés, comparativement à la part des emplois permanents par collectivité, sont les établissements communaux, les syndicats intercommunaux, ainsi que les autres types d'établissements intercommunaux (23 % de ces actes contre 8 % des effectifs). Ce sont également les seuls dont la part des femmes dépasse les trois quarts.

Les SDIS sont de très loin les plus représentés pour les violences physiques (23 % de ces actes contre 3 % des effectifs). Ils sont également les plus représentés, avec les départements sur les menaces et actes d'intimidation (47 % de ces actes contre 16 % des effectifs). Par contre, pour les discriminations ou harcèlements moraux, ce sont les communes de moins de 2 000 habitants qui sont les plus représentées (23 % de ces actes contre 8 % des effectifs).

Figure 3 : Part des femmes et répartition des emplois permanents et des types d'actes selon le type de collectivité

	Part des emplois permanents par collectivité locale	Part des discriminations ou harcèlements moraux,	Part des menaces et actes d'intimidation	Part des actes de violence physique	Part des femmes dans l'effectif	Part des agissement sexistes, des harcèlements ou violences sexuelles
Régions	5%	5%	1%	1%	59%	10%
Départements	13%	12%	38%	17%	65%	13%
SDIS	3%	2%	9%	23%	16%	2%
Centres de gestion et CNFPT	0%	0%	0%	0%	75%	0%
Commune de moins de 1 000 habitants	5%	16%	5%	2%	68%	4%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	3%	7%	3%	1%	67%	5%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	4%	2%	2%	1%	63%	2%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	3%	1%	1%	1%	61%	2%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	7%	2%	3%	3%	62%	4%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	7%	3%	3%	2%	61%	4%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	11%	5%	4%	8%	61%	6%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	5%	3%	3%	3%	59%	2%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	2%	1%	0%	1%	60%	1%
Commune de plus de 100 000 habitants	7%	13%	9%	16%	61%	8%
Total Etablissements communaux	5%	6%	6%	7%	88%	15%
Communauté de commune	5%	6%	3%	2%	66%	5%
Communauté d'agglomération	5%	3%	4%	3%	54%	5%
Communautés urbaines et métropoles	5%	4%	2%	7%	40%	4%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	1%	2%	1%	1%	78%	3%
Syndicats mixtes	2%	3%	2%	1%	41%	2%
Autres étab. publics intercommunaux	1%	3%	1%	1%	86%	5%
Autres	1%	1%	0%	0%	55%	0%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	61%	100%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

2^e partie

Données détaillées par filière et cadre d'emplois

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

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

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
FILIERE ADMINISTRATIVE	353 792		84,8	4,8
Directeur général des services ou directeurs	2 822	58,7	39,8	0,2
Directeur général des services ou directeurs adjoints	1 983	41,3	48,5	0,5
EMPLOIS FONCTIONNELS ADMINISTRATIFS	4 805	100,0	43,4	0,3
Administrateur général	62	6,5	19,4	1,6
Administrateur hors classe	339	35,7	44,8	0,0
Administrateur	549	57,8	52,6	0,7
ADMINISTRATEURS	950	100,0	47,7	0,5
Attaché hors classe	2 357	4,2	60,1	0,2
Directeur territorial	2 243	4,0	61,5	0,1
Attaché principal	20 702	36,6	69,2	0,2
Attaché	31 322	55,3	73,8	1,2
ATTACHES	56 624	100,0	71,1	0,8
Secrétaire de mairie	920	100,0	92,3	58,9
SECRETAIRES DE MAIRIE	920	100,0	92,3	58,9
Rédacteur principal 1ère classe	27 393	38,9	86,3	2,2
Rédacteur principal 2ème classe	18 648	26,4	86,8	1,7
Rédacteur	24 462	34,7	87,4	2,7
REDACTEURS	70 503	100,0	86,8	2,2
Adjoint administratif principal de 1ère classe	74 080	35,1	91,2	4,1
Adjoint administratif principal de 2ème classe	71 604	34,0	89,2	6,1
Adjoint administratif	65 209	30,9	87,6	10,3
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	210 893	100,0	89,4	6,7
Autres emplois administratifs	9 097		72,0	1,0

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
FILIERE TECHNIQUE	689 309		38,8	8,5
Directeur général des services techniques	140	48,6	14,3	0,7
Directeur des services techniques	148	51,4	16,9	0,7
EMPLOIS FONCTIONNELS TECHNIQUES	288	100,0	15,6	0,7
Ingénieur général	50	1,9	18,0	0,0
Ingénieur en chef hors classe	804	31,0	26,7	0,0
Ingénieur en chef	1 737	67,0	31,3	0,0
INGENIEURS EN CHEF	2 591	100,0	29,6	0,0
Ingénieur hors classe	539	2,3	26,7	0,4
Ingénieur principal	13 916	58,9	39,9	0,2
Ingénieur	9 160	38,8	38,3	0,3
INGENIEURS	23 615	100,0	39,0	0,3
Technicien principal de 1ère classe	18 668	45,3	21,3	0,1
Technicien principal de 2ème classe	11 076	26,9	23,7	0,3
Technicien	11 502	27,9	16,9	0,3
TECHNICIENS	41 246	100,0	20,7	0,2
Agent de maîtrise principal	43 582	48,9	10,7	0,5
Agent de maîtrise	45 473	51,1	23,6	2,3
AGENTS DE MAITRISE	89 055	100,0	17,3	1,4
Adjoint technique principal de 1ère classe	93 393	21,1	27,1	3,3
Adjoint technique principal de 2ème classe	143 613	32,4	45,9	11,0
Adjoint technique	206 092	46,5	45,7	17,9
ADJOINTS TECHNIQUES	443 098	100,0	41,9	12,6
Adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d enseignement	21 904	32,1	53,4	0,3
Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d enseignement	25 215	36,9	66,0	1,2
Adjoint technique des établissements d enseignement	21 162	31,0	63,0	2,5
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D ENSEIGNEMENT	68 281	100,0	61,0	1,3
Autres emplois techniques	21 135	167,9	29,2	0,4

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
FILIERE CULTURELLE	53 424		67,2	12,2
Conservateur du patrimoine en chef	329	55,5	62,9	0,3
Conservateur du patrimoine	264	44,5	70,5	0,0
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	593	100,0	66,3	0,2
Conservateur des bibliothèques en chef	215	49,7	69,3	0,0
Conservateur des bibliothèques	218	50,3	72,9	0,0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	433	100,0	71,1	0,0
Attaché principal de conservation du patrimoine	557	27,1	73,8	0,9
Attaché de conservation du patrimoine	1 501	72,9	72,6	1,3
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	2 058	100,0	72,9	1,2
Bibliothécaire principal	715	36,6	82,8	0,3
Bibliothécaire	1 240	63,4	82,8	1,2
BIBLIOTHECAIRES	1 955	100,0	82,8	0,9
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 1ère catégorie	47	48,5	23,4	0,0
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 2ème catégorie	50	51,5	30,0	0,0
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	97	100,0	26,8	0,0
Professeur d'enseignement artistique hors classe	2 911	50,3	45,1	6,6
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	2 881	49,7	49,7	16,7
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	5 792	100,0	47,4	11,6
Assistant de conservation principal de 1ère classe	4 191	46,1	82,0	1,7
Assistant de conservation principal de 2ème classe	2 623	28,9	80,6	2,1
Assistant de conservation	2 273	25,0	79,5	3,0
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	9 087	100,0	81,0	2,2
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	7 265	65,8	56,6	28,8
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	3 113	28,2	52,8	42,8
Assistant d'enseignement artistique	660	6,0	50,0	30,8
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	11 038	100,0	55,1	32,9
Adjoint territorial du patrimoine principal 1ère classe	5 739	30,3	74,0	4,7
Adjoint territorial du patrimoine principal 2ème classe	6 598	34,8	74,6	9,8
Adjoint territorial du patrimoine	6 631	35,0	75,0	15,6
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	18 968	100,0	74,5	10,3
Autres emplois culturels	3 403		50,4	0,6

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
FILIERE SPORTIVE	12 463		29,0	2,1
Conseiller principal	222	39,5	17,6	0,0
Conseiller	340	60,5	20,9	0,0
CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	562	100,0	19,6	0,0
Educateur principal de 1ère classe	5 090	48,0	26,7	1,1
Educateur principal de 2ème classe	2 409	22,7	33,0	2,7
Educateur	3 116	29,4	34,3	3,6
EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	10 615	100,0	30,4	2,2
Opérateur principal	472	53,8	19,3	2,5
Opérateur qualifié	188	21,4	19,7	3,2
Opérateur	218	24,8	21,6	3,7
OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	878	100,0	19,9	3,0
Autres emplois sportifs	408		24,5	0,2
FILIERE SOCIALE	124 007		95,9	17,2
Conseiller hors classe socio-éducatif	175	9,6	85,1	0,0
Conseiller supérieur socio-éducatif	694	37,9	88,0	0,0
Conseiller socio-éducatif	962	52,5	78,9	0,3
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	1 831	100,0	83,0	0,2
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	8 233	26,7	93,1	0,2
Assistant socio-éducatif	22 572	73,3	91,7	0,6
ASSISTANTS SOCIAUX EDUCATIFS	30 805	100,0	92,1	0,5
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	3 141	28,3	97,5	2,5
Educateur de jeunes enfants	7 945	71,7	97,8	5,8
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	11 086	100,0	97,8	4,9
Moniteur-éducatif et intervenant familial principal	226	21,5	73,9	1,8
Moniteur-éducatif et intervenant familial	824	78,5	69,3	0,4
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	1 050	100,0	70,3	0,7
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	25 021	57,7	99,6	16,7
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	18 357	42,3	99,5	24,9
AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	43 378	100,0	99,5	20,2

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
Agent social principal de 1ère classe	4 491	13,3	95,4	21,9
Agent social principal de 2ème classe	10 723	31,8	96,7	30,7
Agent social	18 552	54,9	96,0	40,6
AGENTS SOCIAUX	33 766	100,0	96,1	35,0
Autres emplois sociaux	2 091		89,1	2,5
FILIERE MEDICO-SOCIALE	65 500		97,1	5,3
Médecin hors classe	1 085	62,5	91,2	4,0
Médecin de 1ère classe	392	22,6	95,9	5,4
Médecin de 2ème classe	259	14,9	94,6	10,0
MEDECINS	1 736	100,0	92,7	5,2
Psychologue hors classe	1 301	61,3	92,9	5,9
Psychologue de classe normale	822	38,7	93,6	14,8
PSYCHOLOGUES	2 123	100,0	93,2	9,4
Sage-femme hors classe	746	72,9	99,6	0,9
Sage-femme de classe normale	278	27,1	98,2	1,4
SAGES-FEMMES	1 024	100,0	99,2	1,1
Cadre supérieur de santé	275	18,8	95,3	0,0
Cadre de santé 1ère classe	792	54,1	93,3	1,1
Cadre de santé 2ème classe	397	27,1	94,7	1,3
CADRE DE SANTE PARAMEDICAUX	1 464	100,0	94,1	1,0
Puéricultrice cadre supérieur de santé	42	33,9	100,0	0,0
Puéricultrice cadre de santé	82	66,1	97,6	1,2
PUERICULTRICE - CADRE DE SANTE	124	100,0	98,4	0,8
Puéricultrice de classe supérieure (1992)	144	70,9	97,9	0,7
Puéricultrice de classe normale (1992)	59	29,1	98,3	1,7
PUERICULTRICES (1992)	203	100,0	98,0	1,0
Puéricultrice hors classe (2014)	3 447	52,3	99,3	0,6
Puéricultrice de classe supérieure (2014)	1 249	19,0	99,4	0,6
Puéricultrice de classe normale (2014)	1 890	28,7	99,2	1,3
PUERICULTRICES (2014)	6 586	100,0	99,3	0,8

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
Cadre de santé	311	100,0	94,2	0,6
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	311	100,0	94,2	0,6
Infirmier en soins généraux hors classe	2 574	37,9	96,2	3,1
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	1 063	15,6	96,1	4,4
Infirmier en soins généraux de classe normale	3 162	46,5	94,6	7,6
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	6 799	100,0	95,4	5,4
Infirmier de classe supérieure	667	70,6	95,8	6,9
Infirmier de classe normale	278	29,4	93,5	8,6
INFIRMIERS	945	100,0	95,1	7,4
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe	16 300	55,9	99,5	2,4
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe	12 858	44,1	99,2	3,4
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	29 158	100,0	99,4	2,8
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	6 923	48,7	94,7	12,2
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	7 293	51,3	92,9	13,5
AUXILIAIRES DE SOINS	14 216	100,0	93,8	12,9
Autres emplois médico-sociaux	811		91,7	1,2
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1 514		81,0	5,2
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste hors classe	9	14,1	100,0	11,1
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe supérieure	16	25,0	100,0	0,0
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste, de classe normale	39	60,9	89,7	20,5
MASSEURS-KINESITHERAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS, ORTHOPHONISTES	64	100,0	93,8	14,1

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale hors classe	21	21,2	85,7	4,8
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe supérieure	28	28,3	92,9	0,0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale	50	50,5	86,0	6,0
PEDICURES-PODOLOGUE, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTE, MANIPULATEUR D ELECTORADIOLOGIE MEDICALE	99	100,0	87,9	4,0
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe exceptionnelle	56	46,3	46,4	3,6
Biologiste, vétérinaire, pharmacien hors classe	37	30,6	56,8	2,7
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale	28	23,1	57,1	7,1
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	121	100,0	52,1	4,1
Technicien paramédical de classe supérieure	878	72,1	80,6	1,9
Technicien paramédical de classe normale	340	27,9	87,6	12,4
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	1 218	100,0	82,6	4,8
Autres emplois médico-techniques	12		91,7	8,3
FILIERE POLICE MUNICIPALE	24 681		21,2	0,3
Directeur principal de police municipale	24	15,8	16,7	0,0
Directeur de police municipale	128	84,2	12,5	0,0
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE	152	100,0	13,2	0,0
Chef de service de police municipale de 1ère classe	857	39,8	6,5	0,0
Chef de service de police municipale de 2ème classe	398	18,5	12,1	0,0
Chef de service de police municipale	899	41,7	15,4	0,0
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MINICIPALE	2 154	100,0	11,2	0,0
Chef de police municipale	422	2,0	14,7	0,5
Brigadier-chef principal	12 780	59,6	20,7	0,1
Gardien-brigadier	8 245	38,4	25,5	0,2
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	21 447	100,0	22,4	0,2
Garde-champêtre chef principal	370	52,4	9,7	4,1
Garde-champêtre chef	336	47,6	24,4	4,8
GARDES-CHAMPETRES	706	100,0	16,7	4,4
Autres emplois police municipale	222		18,0	0,0

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
FILIERE INCENDIE-SECOURS	40 875		5,6	0,1
Directeur départemental des services d'incendie et secours	90	56,6	1,1	0,0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	69	43,4	1,4	0,0
EMPLOIS FONCTIONNELS DES SERVICES INCENDIE ET SECOURS	159	100,0	1,3	0,0
Contrôleur général	19	24,7	5,3	5,3
Colonel hors classe	31	40,3	3,2	0,0
Colonel	27	35,1	7,4	0,0
CONCEPTION ET DIRECTION DE SAPEURS-POMPIERS	77	100,0	5,2	1,3
Lieutenant-colonel	634	20,4	3,2	0,0
Commandant	1 004	32,3	5,3	0,0
Capitaine	1 473	47,3	10,0	0,0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	3 111	100,0	7,1	0,0
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	96	39,2	36,5	3,1
Médecin et pharmacien hors classe	80	32,7	61,3	3,8
Médecin et pharmacien de classe normale	69	28,2	59,4	8,7
MEDECINS, PHARMACIENS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	245	100,0	51,0	4,9
Lieutenant hors classe	538	12,6	2,6	0,0
Lieutenant de 1ère classe	2 109	49,2	3,7	0,0
Lieutenant de 2ème classe	1 636	38,2	2,9	0,0
LIEUTENANTS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	4 283	100,0	3,2	0,0
Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels	13	14,6	7,7	0,0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 1ère classe	44	49,4	34,1	0,0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 2ème classe	32	36,0	34,4	0,0
CADRES DE SANTE DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	89	100,0	30,3	0,0
Infirmier SPP hors classe	119	61,0	36,1	1,7
Infirmier SPP de classe supérieure	25	12,8	52,0	0,0
Infirmier SPP de classe normale	51	26,2	60,8	3,9
INFIRMIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	195	100,0	44,6	2,1

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
Adjudant	14 578	60,2	2,8	0,0
Sergent	9 651	39,8	5,8	0,1
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	24 229	100,0	4,0	0,0
Caporal-chef	2 428	28,6	6,3	0,0
Caporal	5 651	66,7	8,8	0,1
Sapeur	397	4,7	12,1	0,0
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	8 476	100,0	8,2	0,0
Autres emplois incendie et secours	11		27,3	9,1
FILIERE ANIMATION	75 713		71,8	19,0
Animateur principal de 1ère classe	3 489	28,3	55,8	0,8
Animateur principal de 2ème classe	2 644	21,5	59,2	1,9
Animateur	6 180	50,2	62,0	2,5
ANIMATEURS	12 313	100,0	59,6	1,9
Adjoint d animation principal de 1ère classe	7 248	11,5	71,0	6,5
Adjoint d animation principal de 2ème classe	19 260	30,4	72,9	14,7
Adjoint d animation	36 766	58,1	75,4	29,5
ADJOINTS D ANIMATION	63 274	100,0	74,1	22,3
Autres emplois d animation	126		68,3	14,3
MARINS-POMPIERS DE MARSEILLE	2 665		7,1	0,0
EMPLOI HORS FILIERE ET AUTRES	2 848		50,4	2,2
ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES	1 446 791		59,0	8,4

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

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

	Effectifs (*)	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Pas de cadre d'emplois existant	Besoins de service	Com. de moins de 1000 hab. et group. de com. de moins de 15 000 hab.	TNC des autres coll. (art. 2) avec quotité < 50 %	Com. de moins de 2000 hab. et group. de com. de moins de 10 000 hab. créés ou suppr.	Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47, 136...)	CDI	Part des femmes
		en %									
Adjoint administratifs	24 800	27	30	2	7	7	2	1	3	21	88
Administrateur	800	5	0	3	30	1	0	0	16	45	38
Attachés	25 600	18	4	3	44	1	0	0	2	28	63
Rédacteurs	11 900	43	11	4	21	2	0	0	3	15	78
Secrétaires de mairie	200	15	3	1	1	23	4	1	7	45	86
Filière administrative	63 200	26	15	3	25	4	1	1	3	23	75
Adjoint techniques	93 400	30	34	1	6	4	3	1	3	18	59
Adjoint techniques des étab. d'ens.	10 000	47	43	0	2	1	0	1	1	5	66
Agents de maîtrise	2 300	29	11	3	16	2	0	0	2	37	24
Ingénieurs	9 400	14	3	3	51	1	0	0	2	26	37
Ingénieurs en chef	500	3	2	2	23	3	0	0	3	63	26
Techniciens	10 800	40	5	5	31	1	0	0	3	14	25
Filière technique	126 500	31	29	2	12	3	2	1	2	18	54
Conseillers des APS	100	22	2	3	20	2	0	0	0	51	20
Educateurs des APS	3 800	48	16	1	16	0	0	0	3	16	31
Opérateurs des APS	500	24	29	3	8	0	1	0	2	34	27
Filière sportive	4 400	44	17	2	16	0	0	0	2	18	31
Adjoint territoriaux du patrimoine	2 600	30	40	2	6	2	1	0	3	16	74
Assistants d'enseignement artistique	12 900	45	10	2	11	1	3	0	3	25	47
Ass. de cons. du pat. et des bibliothèques	1 900	43	15	5	19	0	0	0	2	16	73
Attachés de conservation du patrimoine	1 000	11	3	8	31	0	0	0	1	45	56
Bibliothécaire	200	25	9	1	37	0	0	0	1	28	72
Conservateurs des bibliothèques	0	14	7	0	39	0	0	0	9	30	76
Conservateurs du patrimoine	100	7	0	3	27	2	0	0	0	61	51
Directeurs d'étab. d'ens. artistique	100	4	0	8	17	0	2	0	9	60	24
Professeur d'enseignement artistique	2 800	19	4	11	12	0	1	0	2	51	43
Filière culturelle	21 500	38	13	4	13	1	2	0	3	27	53

	Effectifs (*)	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Pas de cadre d'emplois existant	Besoins de service	Com. de moins de 1000 hab. et group. de com. de moins de 15 000 hab.	TNC des autres coll. (art. 2) avec quotité < 50 %	Com. de moins de 2000 hab. et group. de com. de moins de 10 000 hab. créés ou suppr.	Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Part des femmes
	en %										
Auxiliaires de puériculture	5 800	44	33	0	11	1	0	0	2	10	99
Auxiliaires de soins	4 700	38	46	1	8	1	0	0	2	5	92
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	14	3	8	36	4	0	3	0	32	70
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs...	0	31	10	3	27	0	0	0	4	25	97
Cadres de santé paramédicaux	100	19	15	2	34	0	0	0	2	28	88
Infirmiers	200	27	34	3	12	1	0	0	1	23	93
Infirmiers en soins généraux	2 200	35	31	1	23	2	0	0	1	7	92
Masseurs-kiné., psychomotriciens et ortho.	100	51	2	0	29	2	0	0	0	16	88
Médecins	2 700	16	4	12	34	0	0	0	1	32	69
Psychologues	1 600	32	9	3	30	0	1	0	1	24	90
Puéricultrices (décret n° 2014-923)	600	27	37	2	27	0	0	0	1	5	99
Puéricultrices (décret n° 92-859)	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	100
Puéricultrices-Cadres de santé	0	22	34	0	19	0	0	0	9	16	92
Pédicures-podologues, ergothérapeutes...	100	40	10	1	30	3	0	0	0	14	86
Sages-femmes	100	15	31	0	39	0	0	0	2	13	95
Techniciens Paramédicaux	300	50	10	1	17	1	2	0	0	19	85
Filière médico-sociale et médico-technique	18 700	36	29	3	18	1	0	0	1	13	91
ASEM	7 800	35	23	0	10	2	1	4	2	22	98
Agents sociaux	16 000	18	49	1	5	1	2	1	3	20	95
Ass. socio-éducatifs (Décret n° 2017-901)	6 800	30	22	3	38	0	0	0	2	6	90
Conseillers socio-éducatifs	300	20	4	13	32	3	0	1	1	27	74
Educ. de jeunes enfants (Décret n° 2017)	2 800	38	21	1	24	1	0	0	2	13	97
Moniteurs éduc. et intervenants familiaux	200	49	14	4	16	1	0	1	2	13	75
Filière sociale	34 000	26	35	1	15	1	1	2	2	17	95

	Effectifs (*)	Affectés sur poste vacant	Rempla- çants	Pas de cadre d'emplois existant	Besoins de service	Com. de moins de 1000 hab. et group. de com. de moins de 15 000 hab.	TNC des autres coll. (art. 2) avec quotité<50%	Com. de moins de 2000 hab. et group. de com. de moins de 10 000 hab. créées ou suppr.	Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Part des femmes
		en %									
Agents de police municipale	100	4	17	39	6	0	0	0	12	21	44
Directeur de police municipale	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	48	0	0	52	0
Filière police municipale	100	4	16	36	8	0	2	0	12	22	41
Capitaines, commandants, lieutenants-col.	0	0	52	0	0	0	0	0	0	48	0
Infirmiers des sapeurs pompiers	0	15	15	0	10	0	0	0	54	7	27
Médecins, pharmaciens	100	37	0	0	54	0	0	0	0	9	52
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers	600	52	27	0	4	0	0	0	16	0	16
Sous-officiers des sapeurs pompiers	0	43	36	4	0	0	0	0	0	18	12
Filière incendie secours	700	49	25	1	9	0	0	0	15	2	19
Adjointes territoriales d'animation	31 700	45	20	2	9	3	6	1	3	11	78
Animateurs	3 000	39	10	3	15	2	1	1	2	27	63
Filière animation	34 700	45	19	2	9	3	5	1	3	13	76
Ensemble	303 800	32	24	2	15	3	2	1	3	19	1

3^e partie

Annexes

A – La fonction publique territoriale

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1 - PRESENTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

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

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

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

1.1 - Les fonctionnaires territoriaux

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

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

Les fonctionnaires territoriaux se répartissent, comme les fonctionnaires de l'État, en trois catégories désignées par les lettres A, B et C (ordre hiérarchique décroissant).

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

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

Le caractère national des cadres d'emplois garantit aux fonctionnaires territoriaux un seul et même déroulement de carrière tout en leur permettant de changer de collectivité. Mais la décision de

nomination et la prise des actes de gestion les concernant n'appartiennent qu'à la collectivité dont ils relèvent.

Les cadres d'emplois sont répartis par filières (administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médico-sociale et médico-technique, police municipale, incendie et secours et animation). Il existe actuellement 60 cadres d'emplois.

1.2 - Les emplois fonctionnels de direction

Par exception à l'exercice des fonctions résultant de l'appartenance à un statut particulier déterminé, la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les emplois de direction les plus élevés ont le caractère d'emplois fonctionnels occupés par la voie du détachement et, dans certains cas, notamment dans les collectivités et établissements de plus de 40 000 par recrutement direct par contrat.

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

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

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

1.3 - Les emplois à temps non complet

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

Les fonctionnaires à temps non complet peuvent être recrutés :

1. Lorsque l'emploi créé comporte une durée hebdomadaire égale ou supérieure à la durée mentionnée à l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984, soit un mi-temps, dans un cadre d'emploi ;

2. Dans le cas contraire, dans un emploi régi, sous réserve des dispositions du décret n° 91-298 du 20 mars 1991, par les dispositions réglementaires fixées par les statuts particuliers du cadre d'emplois correspondant, dont il prend la dénomination.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet.

A partir de 28 heures hebdomadaires les fonctionnaires à temps non complet sont affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Dans le souci de favoriser la pluriactivité notamment en milieu rural, une exception a été introduite au principe de non cumul d'emplois. Les agents occupant un emploi à temps non complet dont la durée de

service hebdomadaire n'excède pas 70% de la durée légale du travail peuvent exercer une activité privée lucrative à titre professionnel.

1.4 - Les agents contractuels

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

a) Cas de recours possibles à des agents contractuels

Des agents contractuels peuvent être recrutés sur des emplois permanents :

- Pour répondre à des besoins permanents (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, besoins des services, etc.).
- Ou pour répondre à des besoins temporaires (assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, etc. ; pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire).

Ils peuvent également être recrutés sur des emplois non permanents pour répondre à des besoins temporaires (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité).

b) Recrutement de collaborateurs de cabinet

En application des dispositions de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut recruter librement un ou

plusieurs collaborateurs pour former son cabinet et mettre fin librement à leurs fonctions. La nomination aux emplois en cause ne donne aucun droit à titularisation des intéressés dans un emploi de la fonction publique territoriale.

Aux termes des articles 10 à 13-1 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, l'effectif maximum des collaborateurs de cabinet est déterminé en fonction de la strate démographique à laquelle appartient la collectivité ou le groupement.

En outre, la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique est venue interdire à l'autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin, ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin et ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

2 - CONCEPTS, SOURCES

2.1 - Les organismes employeurs

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

Comme pour la base de données exhaustive Siasp de l'Insee utilisé par la DGCL pour la publication des effectifs et rémunérations, seuls sont utilisés pour la synthèse des RSU les collectivités et établissements employeurs entrant dans le champ de la fonction publique territoriale. Les collectivités territoriales (communes, départements, régions), les établissements publics administratifs (à vocation communale, intercommunale, départementale ou régionale), le CNFPT et les centres de gestion.

Cet ensemble sera désigné sous le terme « collectivités locales *stricto sensu* ».

Cet ensemble regroupe :

- **les organismes régionaux ou départementaux**
 - régions
 - départements
 - établissements publics départementaux ou régionaux :
 - services départementaux de protection contre l'incendie et de secours (SDIS)
 - organismes départementaux à caractère social
 - autres établissements publics départementaux ou régionaux
- **les organismes communaux**
 - communes
 - centres communaux d'action sociale (CCAS)
 - caisses des écoles (CDE)
 - les caisses de crédit municipal (CCM)
- **les groupements de collectivités territoriales**
 - de forme associative (sans fiscalité propre)
 - syndicats intercommunaux à vocation unique (SIVU)
 - syndicats intercommunaux à vocation multiple (SIVOM)
 - syndicats mixtes
 - de forme fédérative (à fiscalité propre)
 - communautés urbaines (CU)
 - communautés de communes (CC)
 - communautés d'agglomération (CA)
 - métropoles
- **des organismes publics locaux à caractère particulier**
 - les centres de gestion de la fonction publique territoriale
 - le CNFPT

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

Remarques et exceptions entre les RSU et Siasp :

- La ville de Paris n'entre pas dans le champ des RSU car ils relèvent de règles particulières, mais est rattaché à la fonction publique territoriale au sens statutaire, elle est intégrée dans la base Siasp.
- Les militaires marins-pompiers de Marseille n'entrent pas dans le champ des RSU. Bien qu'ils n'émargent pas au budget du Ministère de la défense, leurs soldes sont versées par les services du Commissariat de la marine. Leurs effectifs se substituent à ceux du service départemental d'incendie, ils ont des missions comparables et sont intégrés dans la base Siasp.
- Un certain nombre de syndicats sont des établissements publics à caractère industriel et commercial et n'entrent pas dans le champ de la FPT, mais ont la possibilité de renseigner leur RSU en ayant des agents de droit public. Ils ne sont donc pas, ni dans Siasp ni dans la synthèse des RSU.
- Les OPCVM sont tous des établissements publics à caractère industriel et commercial et n'entrent pas dans le champ de la FPT, mais ont la possibilité de renseigner leur RSU en ayant des agents de droit public. Ils ne sont donc pas, ni dans Siasp ni dans la synthèse des RSU.

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

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

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

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

B – Modalités pratiques

Modalités pratiques de la collecte des indicateurs de la base de données sociales (BDS) en vue du rapport social unique (RSU) au 31/12/2021 (collecte en 2022)

La mise en place de la base de données sociales (BDS) et du rapport social unique (RSU), instaurés par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, introduit un nouveau cadre juridique qui conduit à revoir l'organisation des modalités de collecte des données entrant anciennement dans le champ des bilans sociaux pour la fonction publique territoriale.

En effet, l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires tel qu'issu de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 dispose que : « Les données (à partir desquelles est élaboré le rapport social unique) sont renseignées dans une base de données sociales (...).

Les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale. »

Aussi, l'existence du portail numérique développé par les centres de gestion a été reconnue et son utilisation a vocation à s'étendre comme canal privilégié de collecte de l'information statistique pour le RSU. Outre la simplicité que cette option offre, cette solution constitue également une garantie en termes de qualité de l'information recueillie grâce notamment à des contrôles de cohérence en cours de saisie.

Toutefois, l'utilisation renforcée de la plateforme des centres de gestion doit s'accompagner du maintien de la possibilité de recourir à un fichier d'échange prédéfini pouvant être réinjecté dans la plateforme des centres de gestion. Ces informations fournies par le fichier d'échange doivent pouvoir être appliquées par les éditeurs de logiciels RH afin d'être compatibles avec les SIRH des collectivités (notamment les plus grandes collectivités).

Pour mettre en œuvre cette solution, la DGCL et les centres de gestion ont défini un cahier des charges technique permettant in fine de créer ce fichier d'échange de type CSV, conçu selon une norme en adéquation avec les fonctionnalités techniques attendues par les centres de gestion et compatibles avec les besoins de la DGCL en termes d'exploitation statistique des données collectées.

Ce cahier technique comporte une partie métier (champ et définition des indicateurs) et une partie informatique (i-e la norme d'échange elle-même du point de vue de la codification informatique). Il est accessible sur la page <https://www.donnees-sociales.fr/cahiertechnique/>.

Suite à la parution début janvier 2022 de l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044930851>), les centres de gestion ont développé leur application <https://www.donnees-sociales.fr/> qui devient le seul mode de collecte pour ces indicateurs. De leur côté, les éditeurs de logiciel SIRH ont été destinataires du cahier technique leur permettant la réalisation des développements informatiques utiles aux outils destinés à leurs collectivités clientes, en particulier les plus grandes structures.

C – Annexe méthodologique

Annexe méthodologique

Les taux de réponse à l'enquête

Au cours de la collecte, entre 2022 et 2023, du RSU au 31/12/2021, on comptabilise 28 697 structures ayant transmis leur rapport social unique via l'outil des centres de gestion. La DGCL récupère les RSU de 27 018 collectivités faisant parties du champ de la fonction publique territoriale et qui ont au moins un agent en poste au 31 décembre. Cela représente donc 64 % des 41 970 collectivités qui ont au moins un agent en poste au 31 décembre 2021 dans la base de données Siasp.

Les contrôles de qualité

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

Les identifiants SIREN et catégories juridiques des collectivités répondantes sont confrontés avec ceux du répertoire SIRENE et de la base Siasp. Les collectivités non retrouvées dans SIRENE ou ne faisant pas partie du champ de la fonction publique territoriale sont écartés ; ce qui correspond à 500 structures comme les OPCVM. Au contraire les collectivités répondantes et non retrouvées dans SIRENE sont examinées (changement de numéro SIREN, création non répertoriée...). Ensuite, on retire les collectivités qui n'ont pas au moins un agent présent au 31 décembre 2021 dans Siasp qui est considéré comme actif non annexe ; c'est-à-dire dont la paie sur l'année 2021 correspond au moins à trois Smic mensuels. Cela représente environ 1 200 collectivités.

A l'issue des contrôles, les 27 018 questionnaires correspondent tous à des collectivités du champ de l'enquête. Il est alors possible de déterminer une pondération pour ces collectivités.

La pondération des collectivités

La pondération vise à reconstruire, à partir des réponses fournies par les seuls répondants, l'image de l'ensemble des collectivités du champ. Ici, environ 15 000 collectivités n'ont pas répondu à l'enquête. Parce que ces collectivités ont des caractéristiques particulières, il n'est pas possible de ne pas en tenir compte pour l'exploitation des résultats.

Le poids de chaque structure est déterminé par une correction de la non-réponse, en appliquant des poids pour l'ensemble des questions relatives aux collectivités ayant répondues.

La pondération des effectifs

La pondération est effectuée via les effectifs, afin que les effectifs des collectivités ayant répondu aux RSU 2021 représentent l'ensemble des agents actifs de la FPT en poste au 31 décembre 2021.

La surpondération appliquée à ces collectivités tient compte des différents types de collectivités selon les publications de la DGCL, comme les régions, les départements, les communes par tranche de taille d'habitant ou les différentes formes d'établissements publics de coopération intercommunale. L'objectif est que la représentativité en effectif soit respectée à la fois au global et par type de collectivité.

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

Synthèse réalisée par :
Ministère chargé des collectivités territoriales et de la ruralité
Direction générale des collectivités locales
Département des études et statistiques locales
2, place des Saussaies - 75008 Paris
Tél. : 01 49 27 31 87 - Fax : 01 49 27 34 29

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

MINISTÈRE CHARGÉ DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DE LA RURALITÉ
DIRECTION GÉNÉRALE DES COLLECTIVITÉS LOCALES
DÉPARTEMENT DES ÉTUDES ET STATISTIQUES LOCALES
2, PLACE DES SAUSSAIES - 75008 PARIS
Tél. : 01 49 27 31 87 - Fax : 01 49 27 34 29
www.collectivites-locales.gouv.fr/direction-generale-des-collectivites-locales

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