



# RAPPORT SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS DE CHARENTE-MARITIME AU 31 DÉCEMBRE 2007

Version du 18/06/2009



## SOMMAIRE

<b>Sommaire</b> .....	<b>1</b>
<b>I. Rapport sur l'état des collectivités</b> .....	<b>2</b>
I.1. Rappel de la réglementation et des objectifs .....	2
I.2. Démarche initiée par le Centre de Gestion de la Charente-Maritime .....	3
I.3. Définition de l'effectif recensé.....	3
<b>II. Les principaux indicateurs</b> .....	<b>6</b>
II.1. Situation juridique des personnels .....	6
I.1.1. Les agents non titulaires.....	7
I.1.2. Les agents non permanents.....	11
II.2. Pyramide des âges.....	12
II.3. Domaines professionnels .....	16
II.4. Catégories hiérarchiques .....	20
II.5. Durée du travail.....	22
II.6. Aménagements horaires.....	27
II.7. Mouvements de personnel .....	30
I.7.1. Les départs.....	30
I.7.2. Les recrutements .....	33
II.8. Travailleurs handicapés.....	35
II.9. Rémunération .....	36
II.10. Absences au travail .....	39
II.11. Hygiène et sécurité .....	42
II.12. Formation.....	43
II.12.1. Distribution des journées de formation par type de formation .....	43
II.12.2. Distribution des journées de formation par catégorie hiérarchique.....	45
II.12.4. Distribution du nombre de formations suivies par type de formation.....	47
II.12.3. Distribution du nombre de formations suivies par catégorie hiérarchique .....	48
II.12.5. Durée des formations .....	48
II.13. Les organismes de formation.....	51
II.14. Concours et examens professionnels .....	52
II.15. Relations sociales .....	53
<b>Annexes</b> .....	<b>54</b>
A. Table des figures et tableaux.....	54

## I. RAPPORT SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS

### I.1. Rappel de la réglementation et des objectifs

L'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée dans sa rédaction issue de la loi n°94-1134 du 27 décembre 1994, prévoit que « l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au Comité Technique Paritaire un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auquel il a été créé.

Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation et des demandes de travail à temps partiel. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat ».

Le décret n° 2005-1259 du 5 octobre 2005, modifiant le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 fixe les modalités d'établissement de ce bilan social ainsi que son contenu en précisant que celui-ci doit être établi par chaque autorité territoriale auprès de laquelle est placé un Comité Technique Paritaire, chaque Centre de Gestion transmet l'ensemble des rapports et des avis dont il dispose, à savoir ceux du Comité Technique Paritaire, au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Parallèlement, le Préfet reçoit une copie des différents rapports et avis.

Cette démarche initiée sur les données de 1997 permet à chaque collectivité de disposer d'un outil :

- de dialogue social,
- de gestion du personnel,
- d'aide à la décision.

Une telle initiative aide aussi les organismes départementaux et nationaux à affiner leurs actions selon les réalités du terrain.

Renouvelée pour la sixième fois, la démarche se consolide et permet d'esquisser les tendances chronologiques.

Le bilan social permet en effet de disposer d'une vision globale et dynamique des ressources humaines et des collectivités locales.

## I.2. Démarche initiée par le Centre de Gestion de la Charente-Maritime

Pour la sixième « édition » du bilan social, le Centre de Gestion a souhaité rester fidèle à la démarche initiale et maintenir l'option d'un questionnaire allégé.

Un recueil des données portant sur les chiffres de l'année 2007 a été adressé en mai 2008 à chaque collectivité et établissement affilié au Centre de Gestion de la Charente-Maritime.

Les questionnaires ont été pris en compte et vérifiés jusqu'en janvier 2009.

Une assistance téléphonique et deux relances en septembre puis en décembre 2008 ont permis d'avoir un retour de 495 collectivités territoriales et établissements publics, soit 71% des collectivités interrogées.

Ce taux est inférieur à celui obtenu pour l'élaboration des bilans sociaux 2001 (81%), 2003 (85%) et 2005 (86%). Ceci s'explique en grande partie par le fait qu'il s'agit d'une année électorale (élections cantonales, municipales, prudhommales et professionnelles).

## I.3. Définition de l'effectif recensé

698 collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Charente-Maritime représentent un effectif total de 7 256 agents titulaires et stagiaires gérés.

Sur ces 698 collectivités affiliées, 33 forment 19 Comités Techniques Paritaires autonomes dont l'effectif est supérieur à 50 agents.

Tableau 1 - Répartition des réponses par type de collectivité

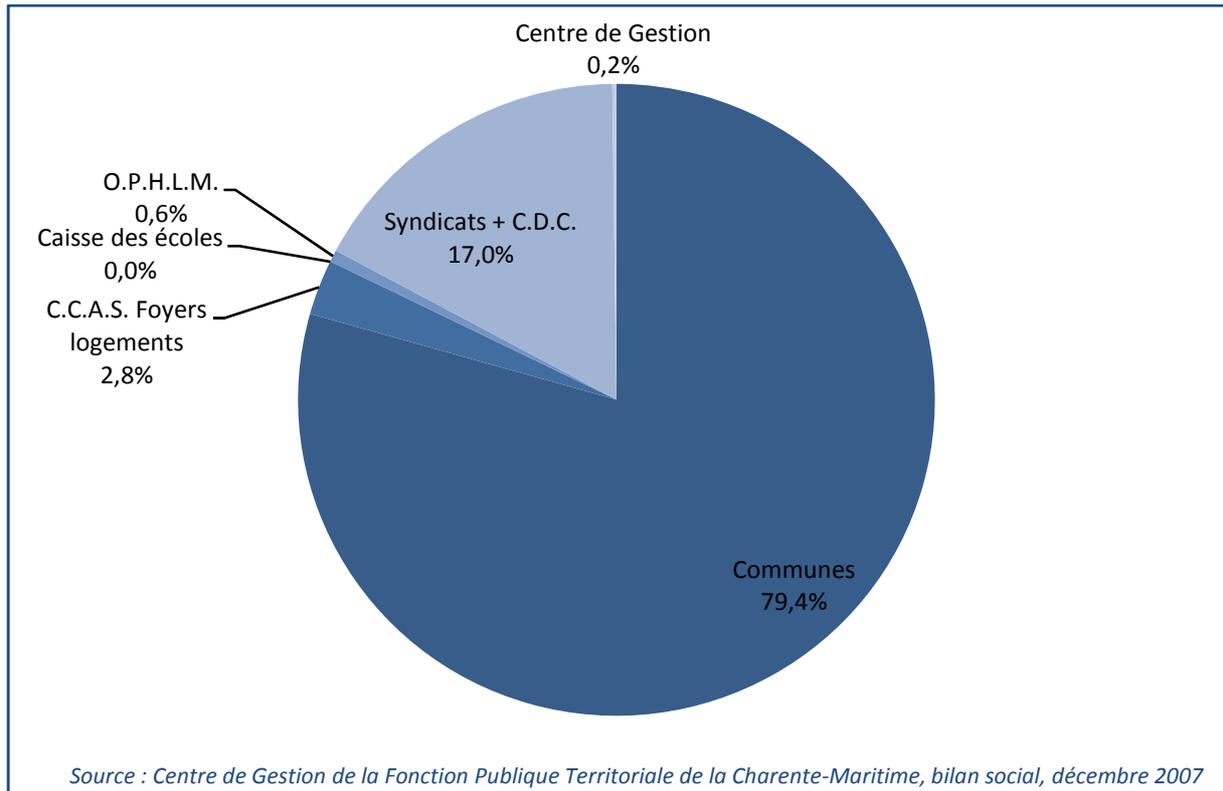
Nature des collectivités	Collectivités affiliées au Centre de Gestion de Charente-Maritime	Collectivités relevant du C.T.P. départemental	Collectivités ayant répondu	Taux de réponses
Communes	468	452	393	87%
C.C.A.S. Foyers logements	63	48	14	29%
Caisse des écoles	1	1	0	0%
O.P.H.L.M.	3	3	3	100%
Syndicats + C.D.C.	195	193	84	44%
Centre de Gestion	1	1	1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>731</b>	<b>698</b>	<b>495</b>	<b>71%</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, décembre 2007

644 collectivités ont un effectif inférieur à 50 agents.

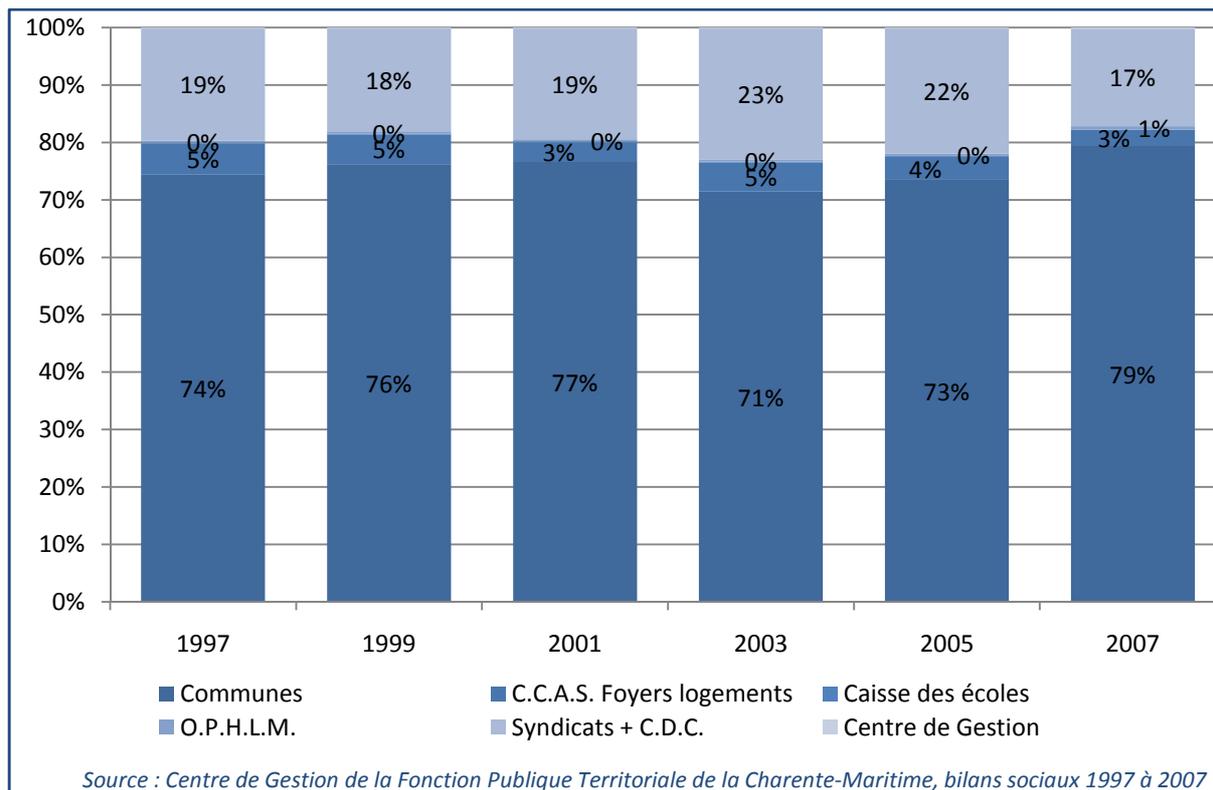
Ainsi, ce rapport, établi par l'observatoire de l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale en Poitou-Charentes, porte sur les collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Charente-Maritime ayant répondu à l'enquête.

Figure 2 - Répartition des collectivités répondantes par type



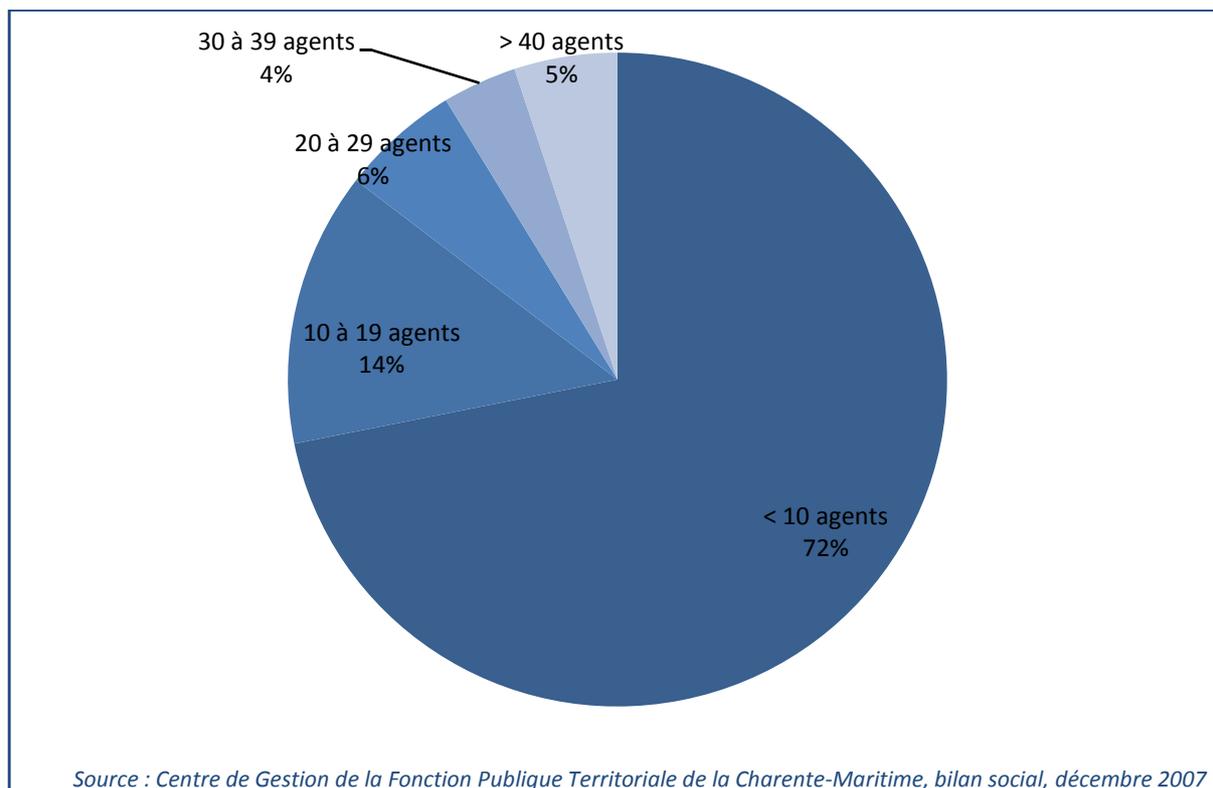
Les communes représentent 4 collectivités sur 5 ayant répondu à l'enquête. Les Syndicats et Communautés de Communes constituent quant à eux 17% des réponses. Enfin, les Centres Communaux d'Action Sociale et les Foyers Logements représentent 2,8% des répondants.

Figure 3 - Évolution de la répartition des collectivités répondantes par type de 1997 à 2007



Globalement, de 1997 à 2007, la structure des collectivités ayant répondu au questionnaire évolue peu, ce qui garantit des interprétations stables en termes d'évolution.

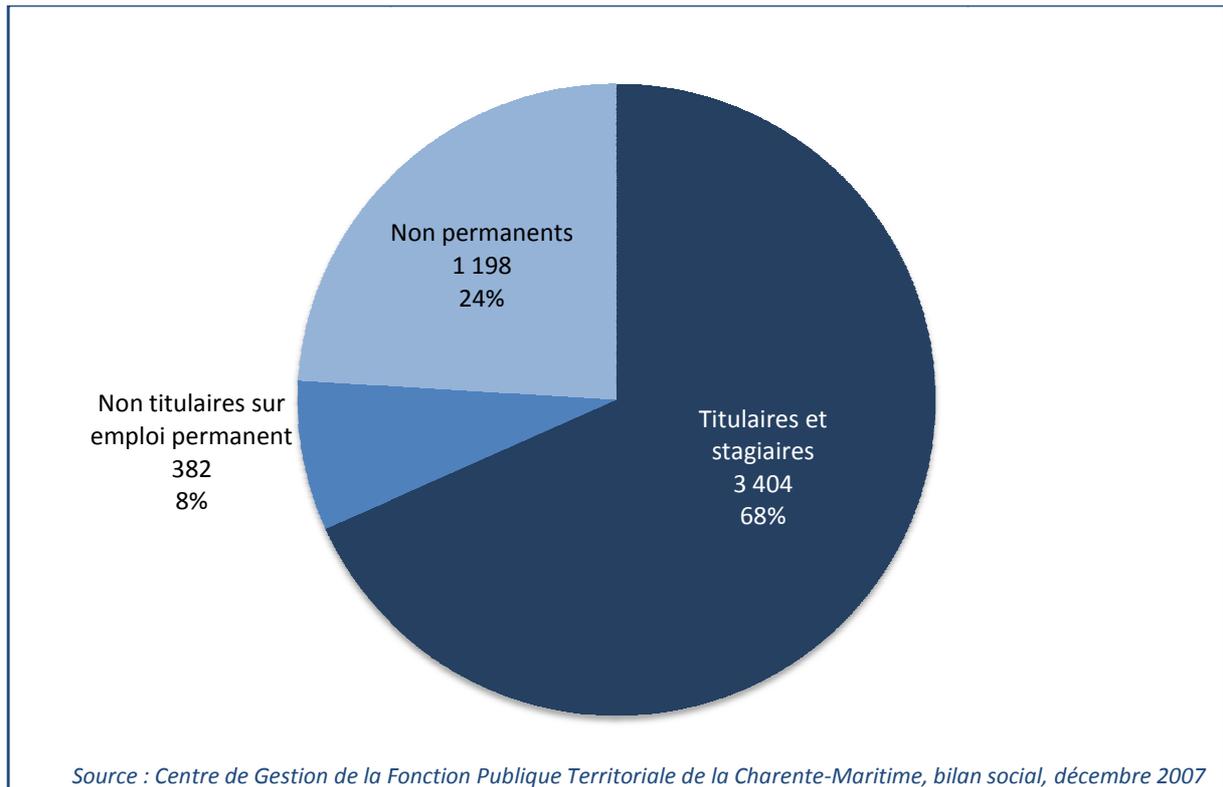
Figure 4 - Répartition des collectivités répondantes par taille en nombre d'agents



## II. LES PRINCIPAUX INDICATEURS

### II.1. Situation juridique des personnels

Figure 5 - Répartition des agents recensés par situation juridique au 31 décembre 2007

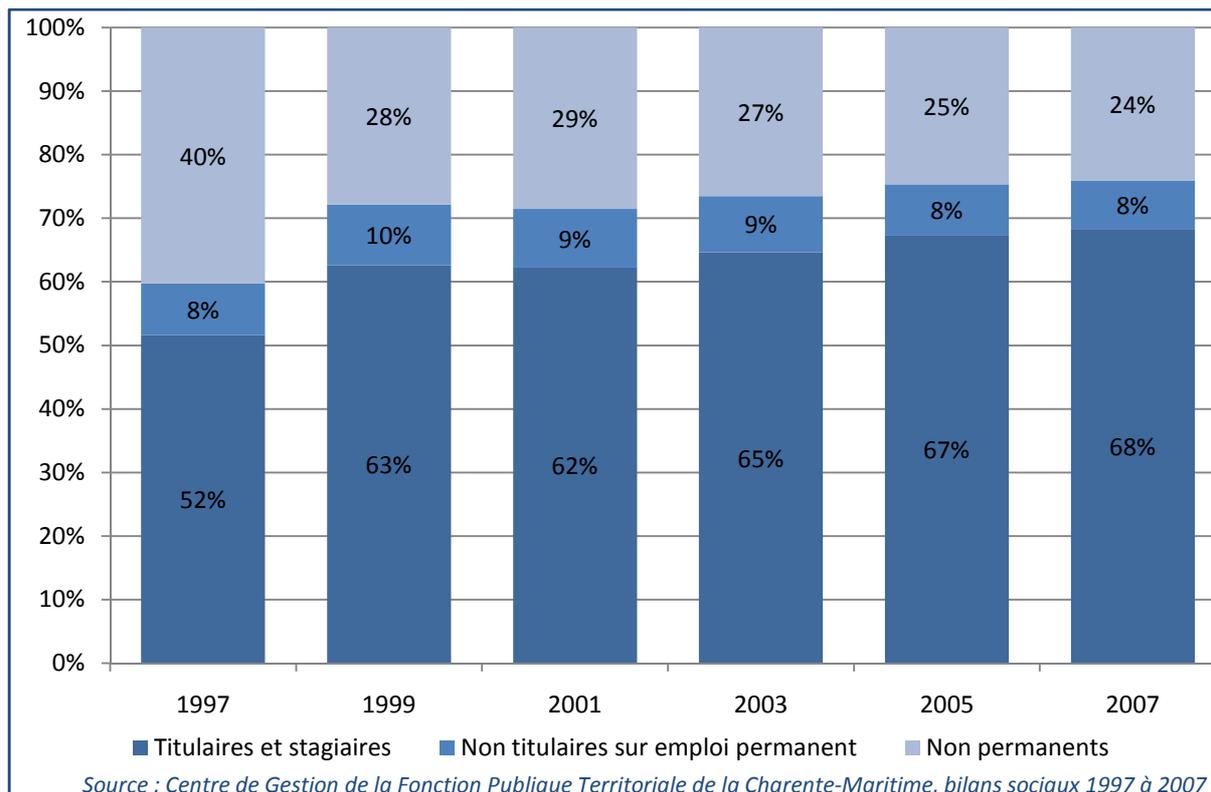


Globalement, plus des trois quarts des 4 984 agents recensés occupent des emplois permanents, qu'ils soient titulaires ou non au 31 décembre 2007.

Environ 7 agents recensés sur 10 sont titulaires ou stagiaires, à l'image de la moyenne nationale<sup>1</sup>. Les agents occupant un emploi non permanent représentent quant à eux près d'un quart des personnels recensés. Enfin, les non titulaires sur des emplois permanents représentent 8% des emplois, dont à peine 1% d'agents remplaçants.

<sup>1</sup> Source : DGCL, Bulletin d'informations statistiques n° 63, novembre 2008

Figure 6 - Évolution de la structure des effectifs par situation juridique de 1997 à 2007



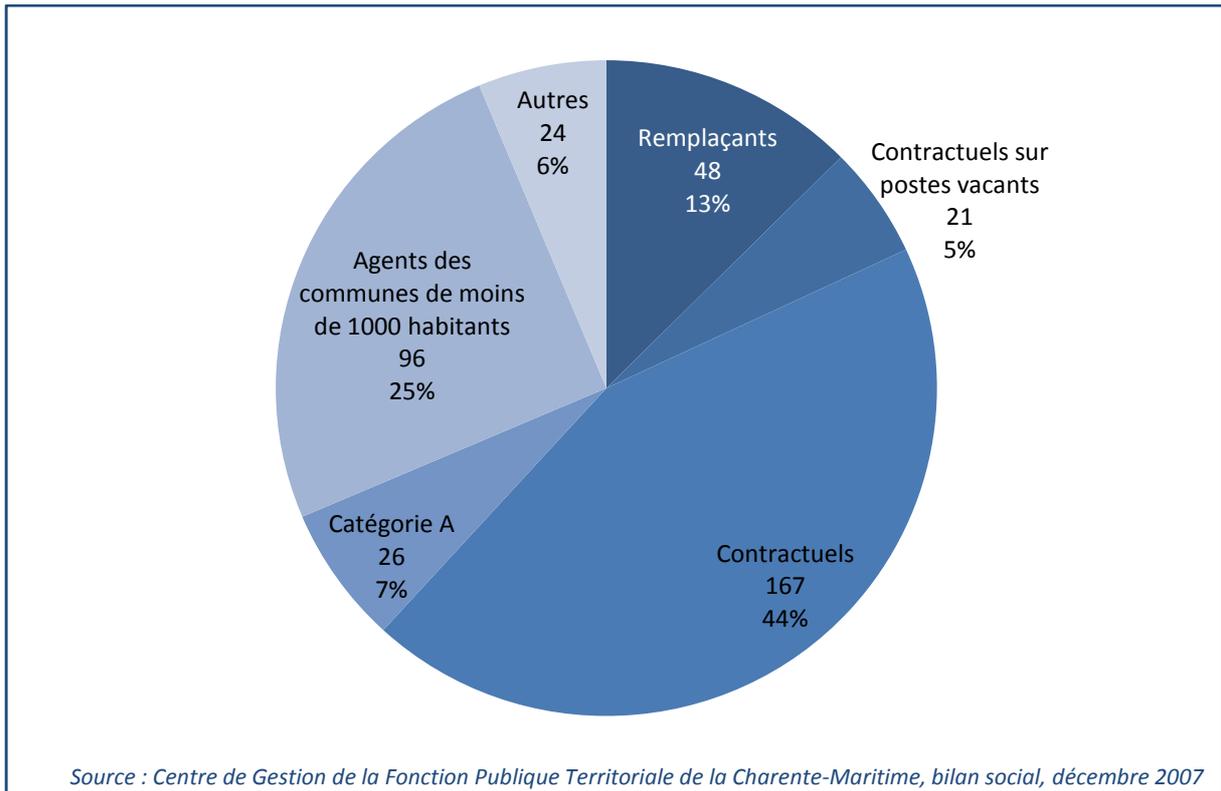
En évolution de 1997 à 2007, la répartition des agents recensés par situation juridique fait apparaître un accroissement constant de la part des fonctionnaires titulaires et stagiaires (+16 points), au détriment de la proportion de non titulaires sur emplois non permanents (-16 points).

### 1.1.1. Les agents non titulaires

L'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée précise les différentes possibilités de recours aux agents non titulaires pour occuper un emploi non permanent. Il convient donc de distinguer les différents types d'agents non titulaires en fonction du motif de leur contrat.

- **Contractuels article 3, alinéa 1 (1<sup>ère</sup> partie)** : pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé, maladie, maternité, ... (*Remplaçants* dans les figures)
- **Contractuels article 3, alinéa 1 (2<sup>ème</sup> partie)** : pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire (*Contractuels sur postes vacants* dans les figures)
- **Contractuels article 3, alinéa 4** : lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (*Contractuels* dans les figures)
- **Contractuels article 3, alinéa 5** : pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou des besoins des services le justifie (*Catégorie A* dans les figures)
- **Contractuels article 3, alinéa 6** : contractuels sur emploi à temps non complet d'une durée hebdomadaire inférieure à 17h30 dans les communes de moins de 1 000 habitants et groupements assimilés et ceux entre 17h30 et 31h30 dans les communes de moins de 2 000 habitants dont le contrat a été maintenu (*Agents des communes de moins de 1000 habitants* dans les figures)

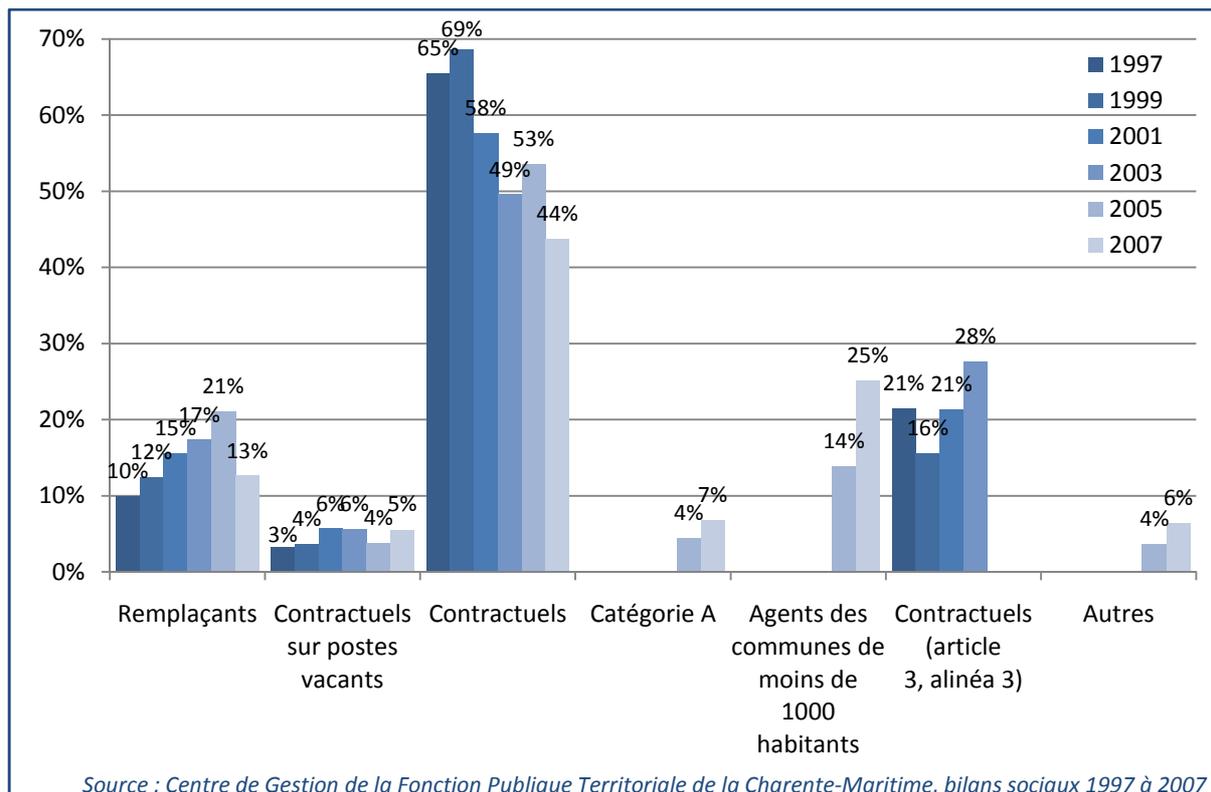
Figure 7 - Répartition des non titulaires occupant un emploi permanent recensés par type de contrat



Les agents non titulaires recensés pour le bilan social sont pour 49% contractuels, dont 5% sur postes vacants.

Les remplaçants représentent 13% des non titulaires. Quant aux agents des communes de moins de 1 000 habitants, leur part s'élève à un quart des non titulaires. Les autres non titulaires sont à hauteur de 7% des agents de catégorie A, et pour 6% d'autres types de contrats.

Figure 8 - Évolution des non titulaires sur emploi permanent par type de contrat de 1997 à 2007



La structure des agents non titulaires par type de contrat recensés depuis 1997 a subi de multiples variations, quel que soit le contrat :

Les contractuels article 3, alinéa 4, qui représentaient 65% des agents non titulaires en 1997, ne concernent plus que 44% des contrats en 2007.

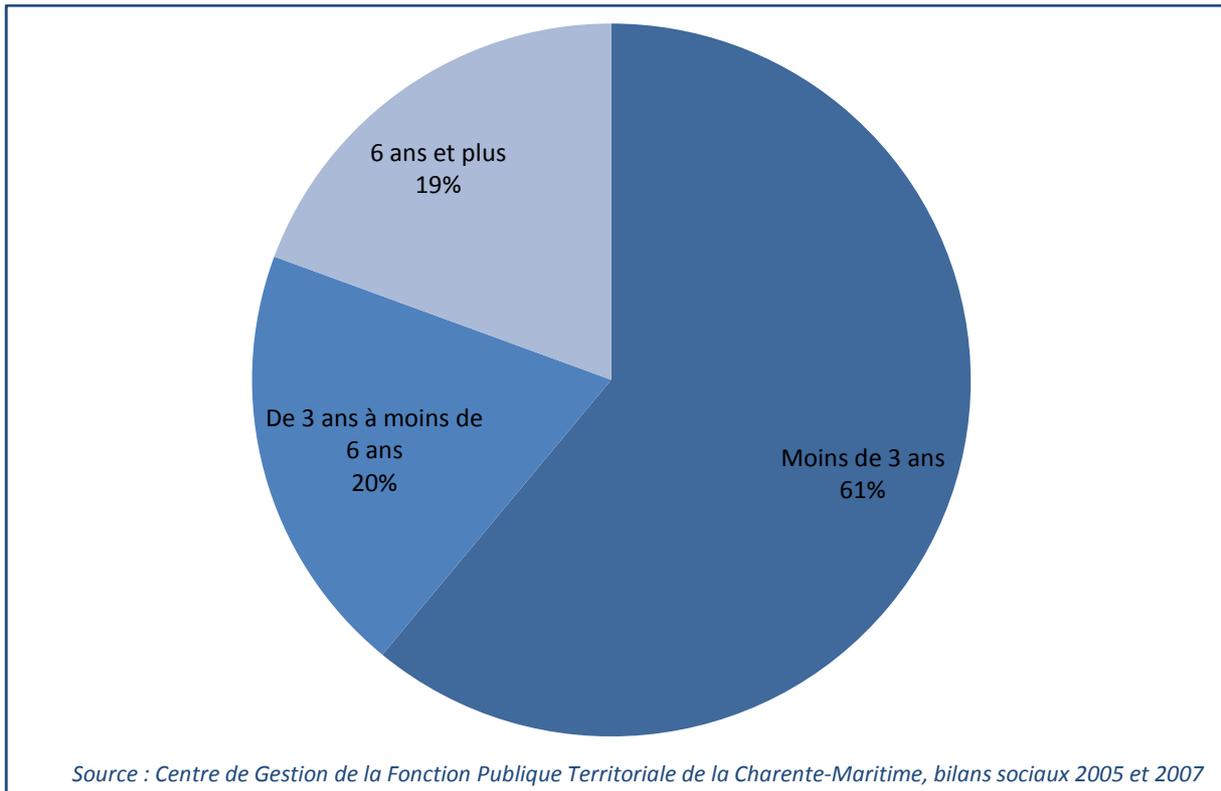
Les remplaçants qui avaient vu leur part s'accroître continuellement de 1997 à 2005, perdent 8 points en 2007 pour retomber au niveau de 1999 à 13% des effectifs non titulaires.

L'apparition des contrats d'agents des communes de moins de 1000 habitants et d'agents de catégorie A, qui n'étaient pas du tout identifiés avant 2005, a absorbé les contrats article 3, alinéa 3 qui n'apparaissent plus en 2005 et en 2007.

Les contrats des agents des communes de moins de 1000 habitants ont également absorbé la perte du nombre de remplaçants et de contractuels en 2007.

Enfin, les contractuels sur postes vacants restent à un niveau plutôt faible, fluctuant entre 3% et 6% sur cette période.

Figure 9 - Répartition des non titulaires sur un emploi permanent par ancienneté dans la collectivité



Les agents non titulaires occupant un emploi permanent sont majoritairement en poste depuis moins de 3 ans. Un agent sur 5 non titulaires a une ancienneté supérieure ou égale à 6 ans.

Cette structure est équivalente à celle de 2005.

**I.1.2. Les agents non permanents**

Outre les titulaires et les non titulaires sur des emplois permanents, les collectivités ont recours à des agents non permanents. Ces derniers représentent 24% des effectifs d'agents titulaires et non titulaires (cf. *Figure 6 - Évolution de la structure des effectifs par situation juridique de 1997 à 2007*).

Tableau 10 - Répartition des agents non permanents par type de contrat

Type de contrat	TOTAL	En pourcentage
CES ( <i>Contrat Emploi Solidarité</i> )	12	1%
CEC ( <i>Contrat Emploi Consolidé</i> )	12	1%
CEJ ( <i>Contrat Emploi Jeune</i> )	3	0%
CI-RMA ( <i>Contrat d'Insertion – Revenu Minimum d'Activité</i> )	0	0%
CAE ( <i>Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi</i> )	265	22%
CA ( <i>Contrat d'Avenir</i> )	128	11%
<b>TOTAL emplois aidés</b>	<b>420</b>	<b>35%</b>
Collaborateurs de cabinet	1	0%
Apprentis	11	1%
Saisonniers ou occasionnels	177	15%
Autres contrats hors emplois aidés	589	49%
<b>Total agents non permanents</b>	<b>1 198</b>	<b>100%</b>

Source : Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

## II.2. Pyramide des âges

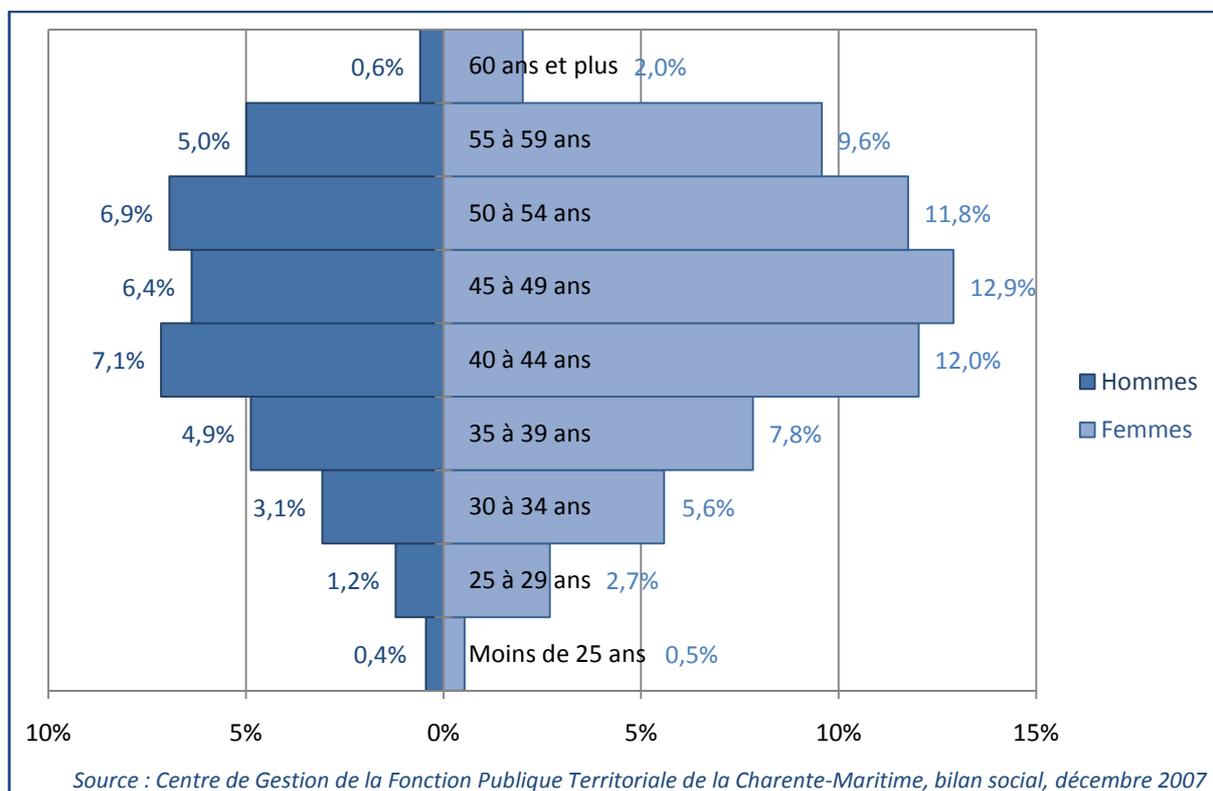
Tableau 11 - Répartition des agents selon leur sexe par situation juridique

Type de contrat	Hommes		Femmes	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
Nombre d'agents recensés	1 207	78	2 179	304
Pourcentage	94%	6%	88%	12%
<b>Part hommes / femmes</b>	<b>34%</b>		<b>66%</b>	

Source : Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

Le poids des femmes recensées a augmenté de 2 points par rapport au bilan social de 2005, passant de 64% en 2005 à 66% en 2007. L'âge moyen des agents recensés s'élève à 45 ans.

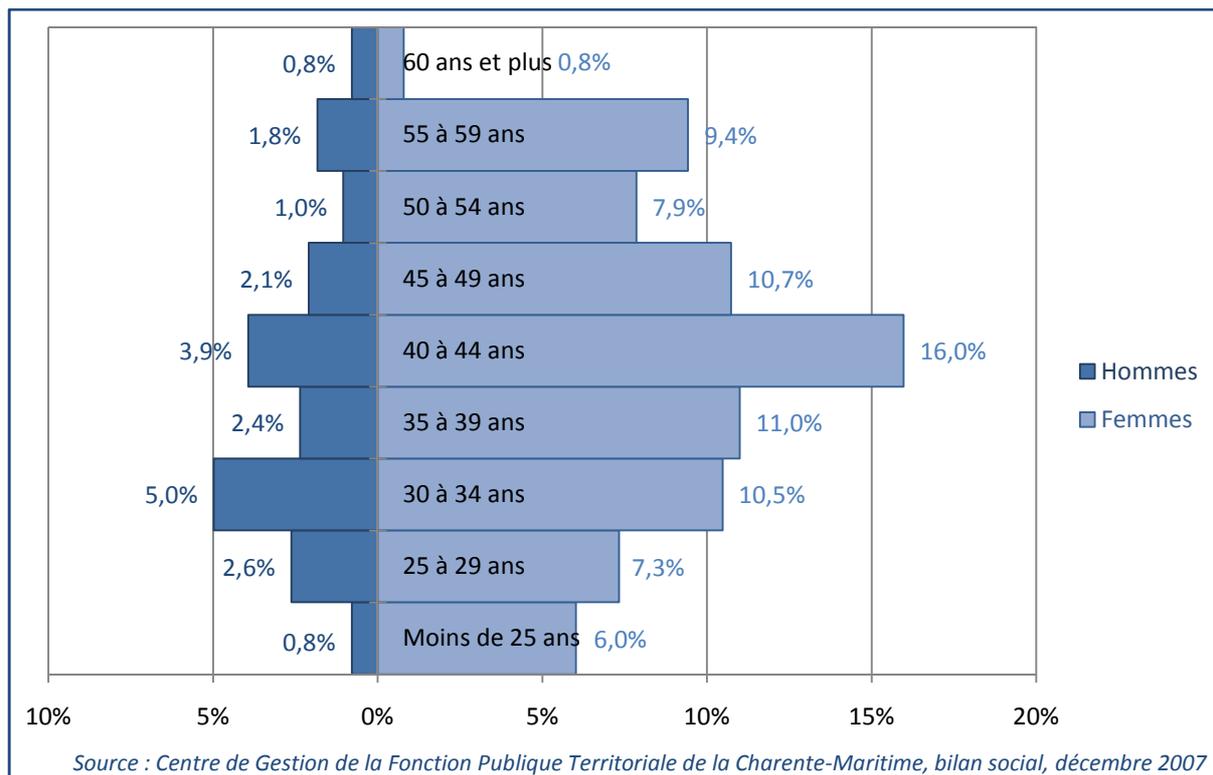
Figure 12 - Pyramide des âges des fonctionnaires



La forme de cette pyramide des âges, entre le champignon et la toupie, traduit une tendance au vieillissement des effectifs titulaires et stagiaires recensés. L'âge moyen des fonctionnaires recensés s'élève à 46 ans. Quant aux femmes, elles représentent 64% des effectifs.

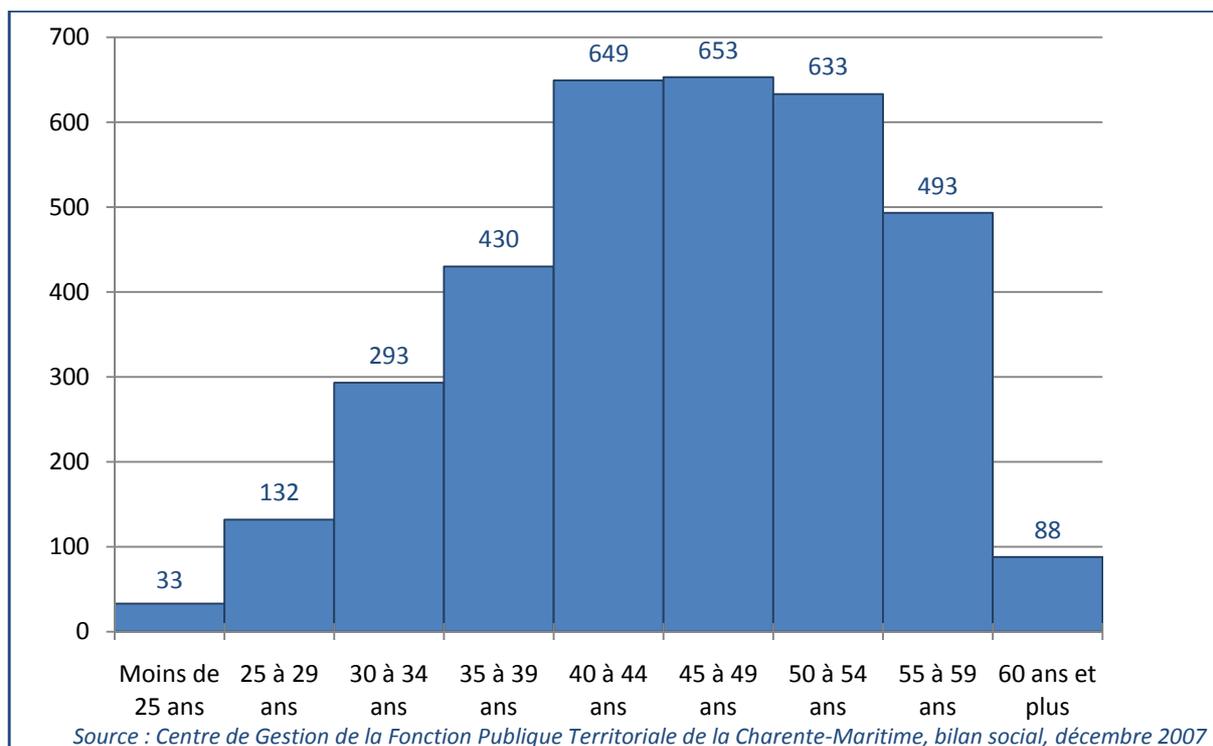
Les agents âgés de 40 à 54 ans ont vu leur part augmenter de 2 points depuis 2005, passant de 55,1% à 57,1% des fonctionnaires recensés. La tendance au vieillissement observée lors du dernier bilan social se confirme au vu de ces résultats.

Figure 13 - Pyramide des âges des agents non titulaires



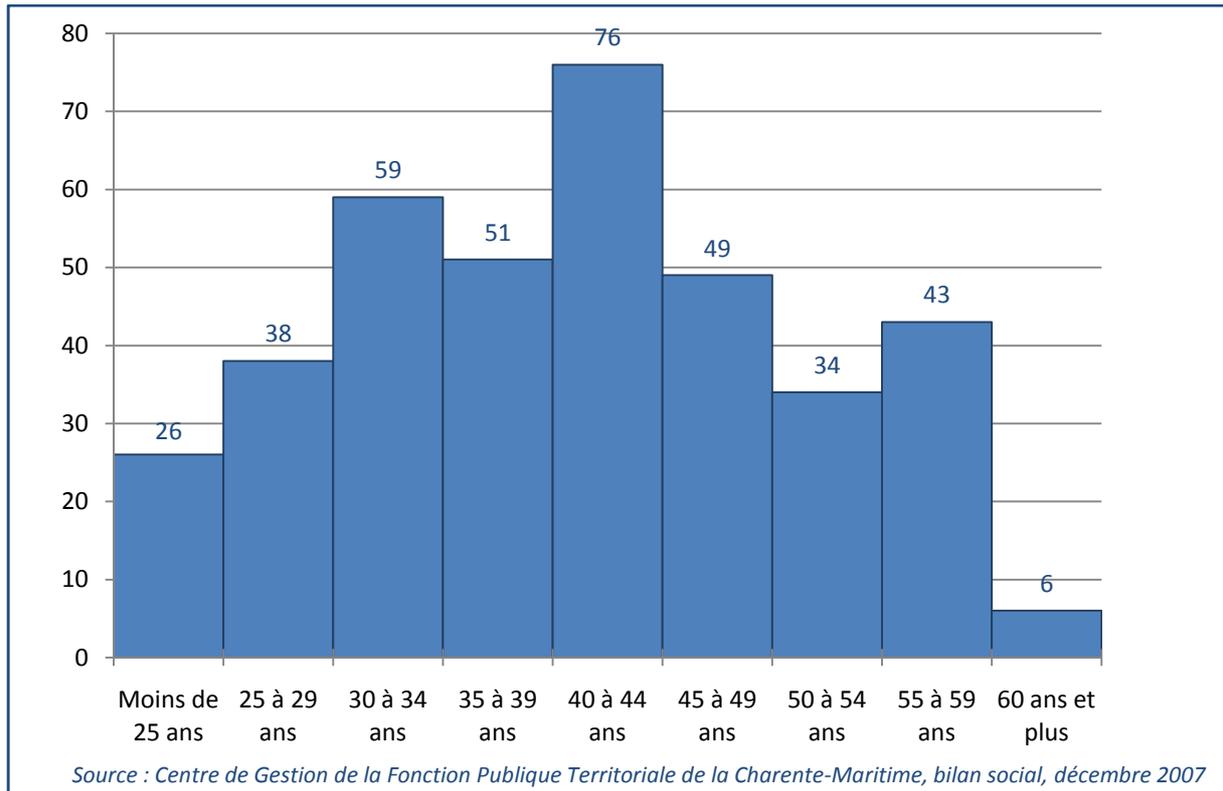
Cette pyramide des âges révèle un fort taux de féminisation des agents non titulaires, avec 80% des effectifs. L'âge moyen des contractuels s'élève à 41 ans, soit 5 ans de moins que les agents titulaires et stagiaires.

Figure 14 - Répartition des agents titulaires par âge



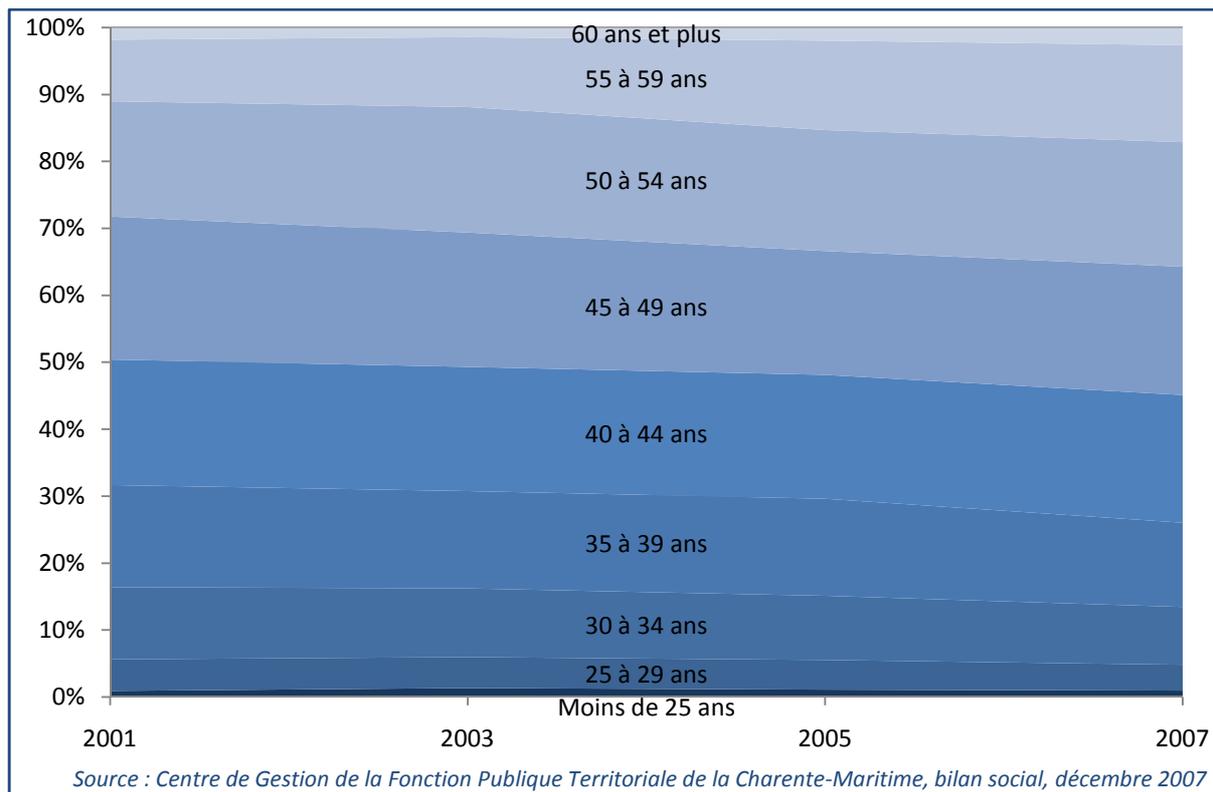
Les classes d'âges les plus représentées pour les agents titulaires sont celles allant de 40 à 54 ans : elles rassemblent 57% des effectifs recensés au 31 décembre 2007.

Figure 15 - Répartition des agents non titulaires par âge



La classe d'âge la plus représentée est celle allant de 40 à 44 ans : elle représente 20% des agents non titulaires. Ici, les agents de moins de 35 ans représentent 32,2% des effectifs, contre 13,5% pour les titulaires et stagiaires.

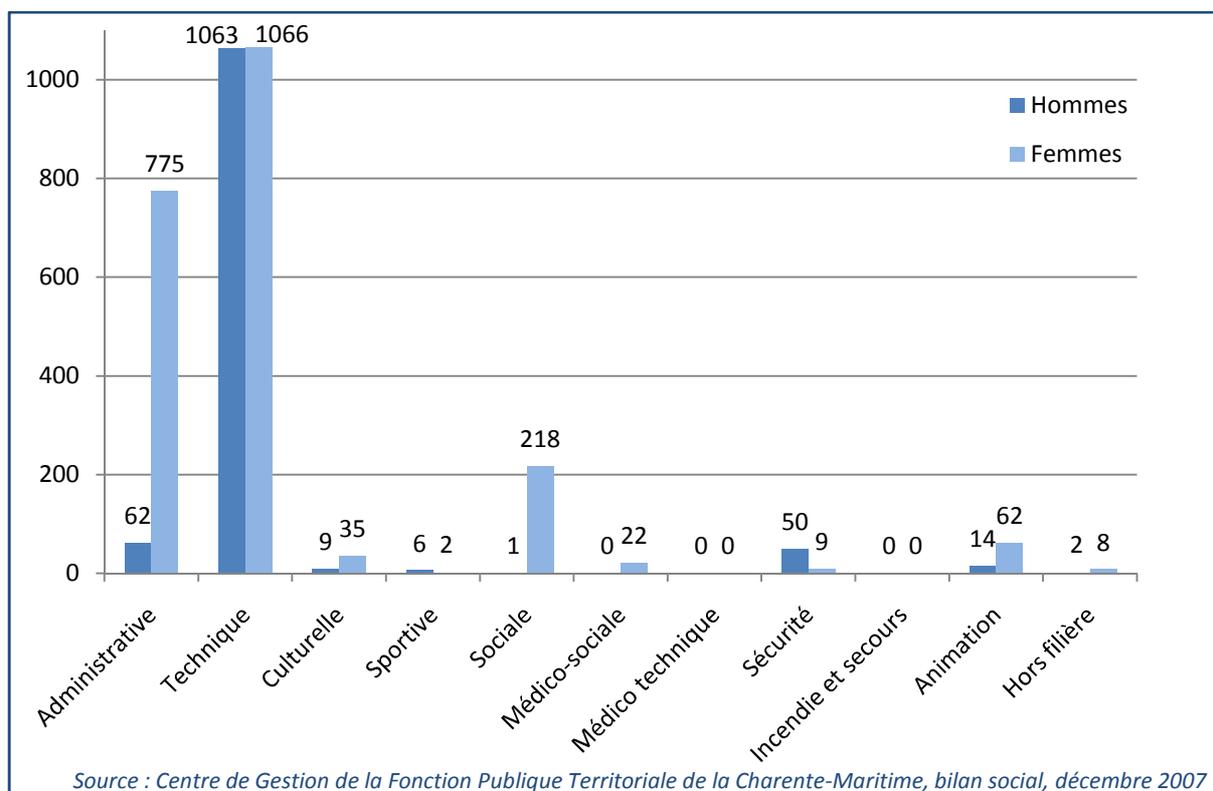
Figure 16 - Évolution de la répartition des agents titulaires par âge de 2001 à 2007



Ce graphique révèle un vieillissement constant des agents titulaires ou stagiaires depuis 2001. En effet, les agents de 45 ans et plus, représentant la moitié des effectifs recensés au 31 décembre 2001, atteignent 57% au 31 décembre 2007. Quant aux classes d'âges de moins de 40 ans, elles sont passées de 32% en 2001 à 26% en 2007.

### II.3. Domaines professionnels

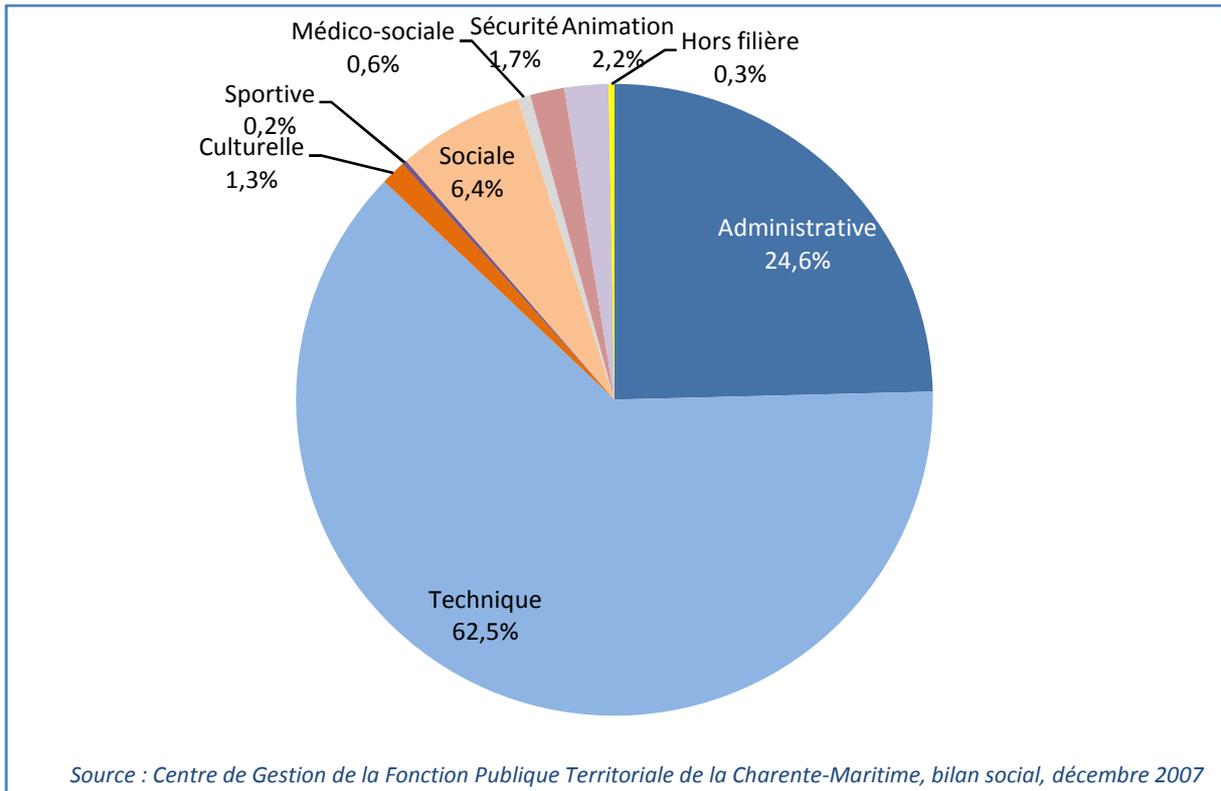
Figure 17 - Répartition des agents titulaires par sexe et par filière



En ce qui concerne la répartition hommes-femmes par filière, on peut constater une forte représentativité des hommes dans la filière technique, comparativement aux autres filières, bien que la part des femmes tende à reprendre le dessus par rapport aux années précédentes. En effet, les hommes, qui représentaient 54% des effectifs dans la filière technique, sont passés légèrement en dessous des 50% en 2007.

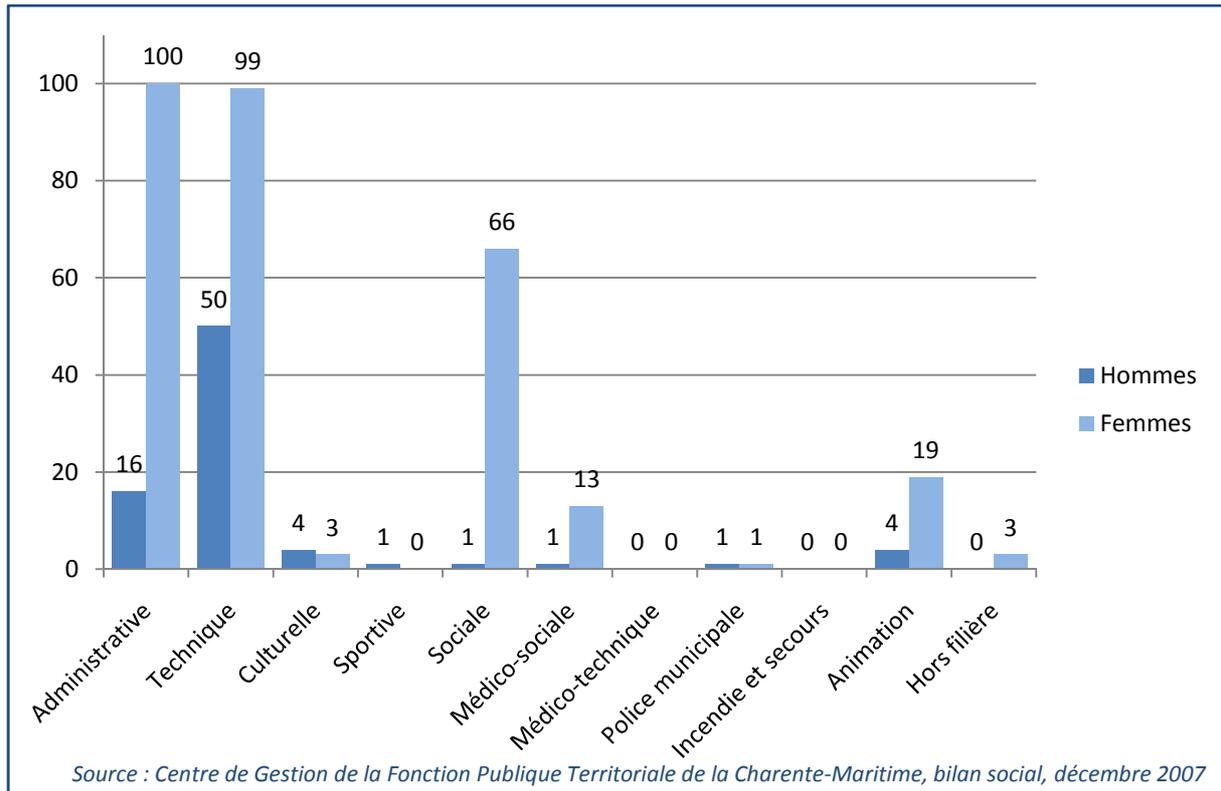
La part des femmes reste largement majoritaire dans les filières administrative (93%), animation (82%) et culturelle (80%).

Figure 18 - Répartition des effectifs titulaires par filière



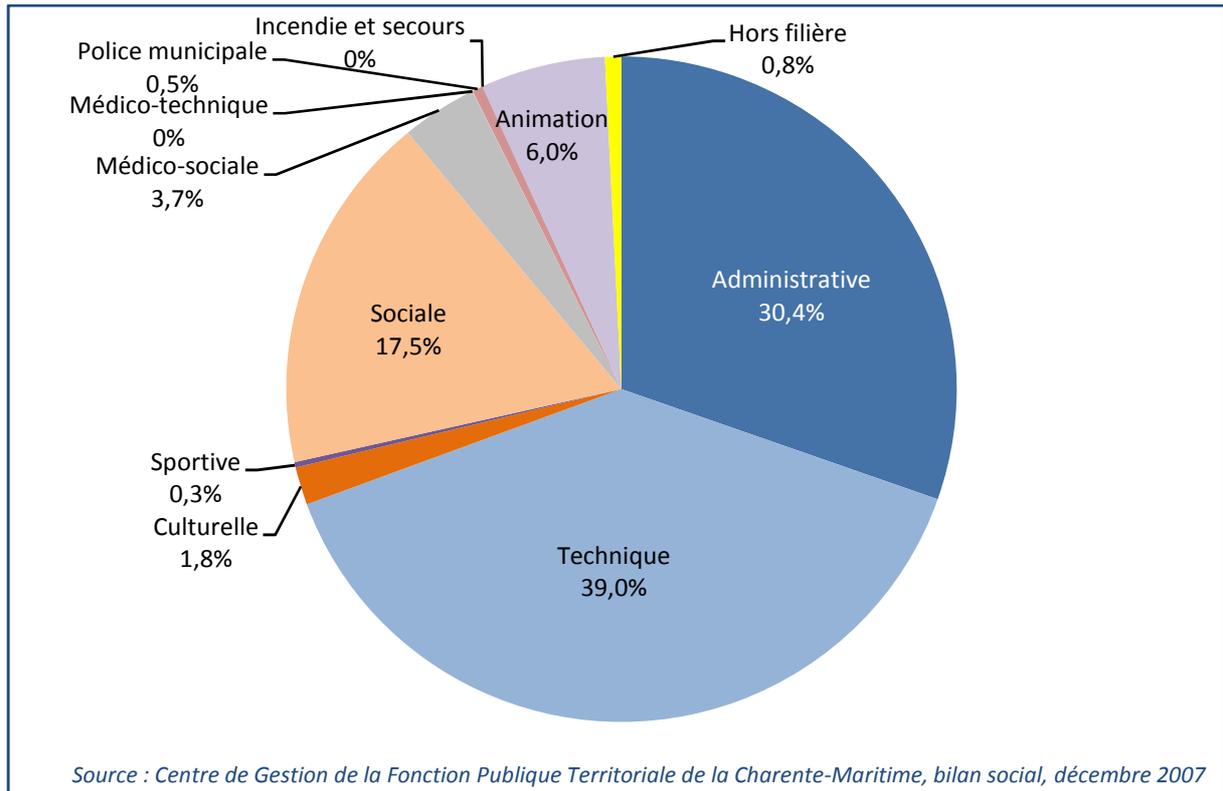
Comme les années précédentes, le poids de la filière technique est le plus important avec 63% de l'effectif total contre 25% dans la filière administrative et 12% dans les autres filières.

Figure 19 - Répartition des agents non titulaires par sexe et par filière



La répartition des agents non titulaires par sexe et par filière fait ressortir une nouvelle fois la présence majoritaire des femmes dans l'ensemble des filières (80% des effectifs non titulaires recensés).

Figure 20 - Répartition des effectifs non titulaires par filière



L'effectif des non titulaires se concentre dans la filière technique avec 39% de l'effectif total contre :

- 30% dans la filière administrative ;
- 6% dans la filière animation ;
- 18% dans la filière sociale ;
- 7% dans les autres filières (culturelle, sportive, médico-sociale, médico-technique, police municipale, incendie et secours).

## II.4. Catégories hiérarchiques

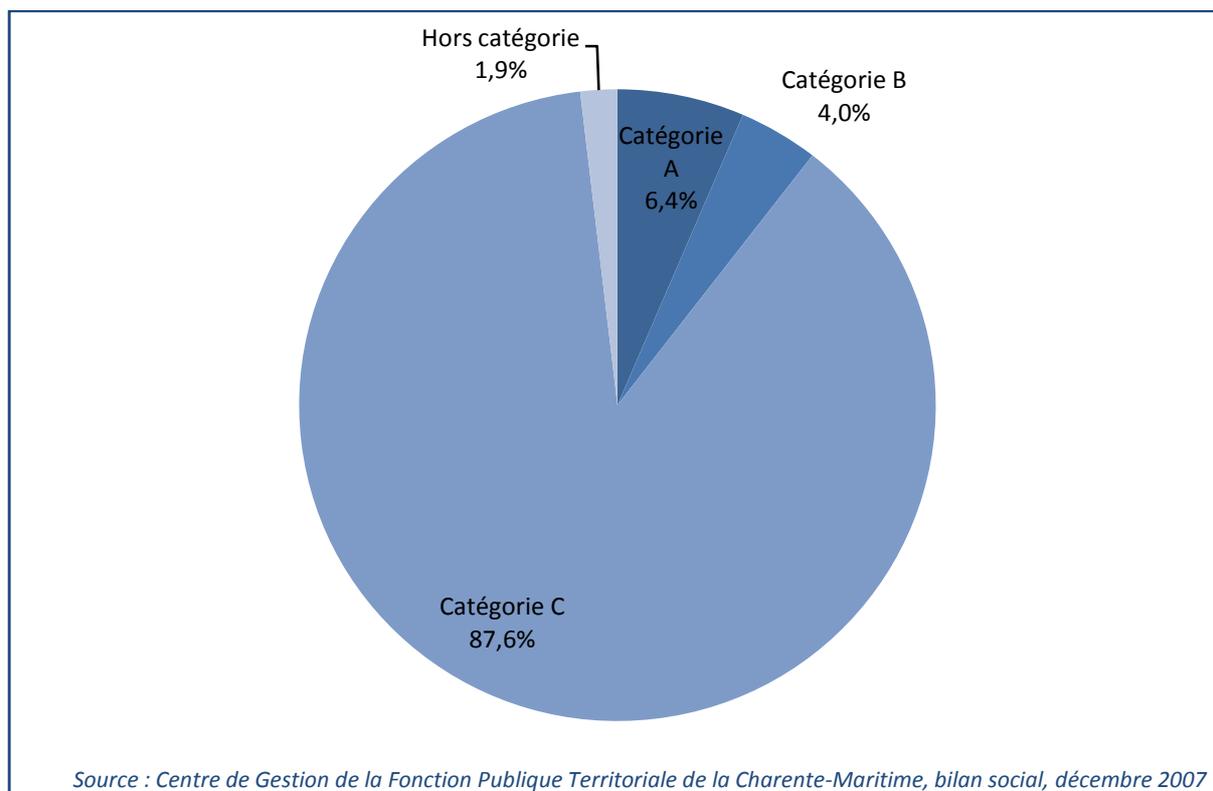
Le classement par ordre hiérarchique des grades permet de dénombrer les emplois d'encadrement supérieur (catégorie A) dont les secrétaires de mairie, les emplois d'encadrement moyen (catégorie B) et les emplois d'exécution (catégorie C).

Tableau 21 - Répartition des agents selon leur catégorie hiérarchique par situation juridique

Catégories	Titulaires	Non titulaires	Total
A	207	37	244
B	115	38	153
C	3 072	246	3 318
Hors catégorie	10	61	71
<b>Taux d'encadrement</b>	<b>10,5%</b>	<b>30,5%</b>	<b>12,0%</b>

Taux d'encadrement : (catégories A + B) / (catégories C)

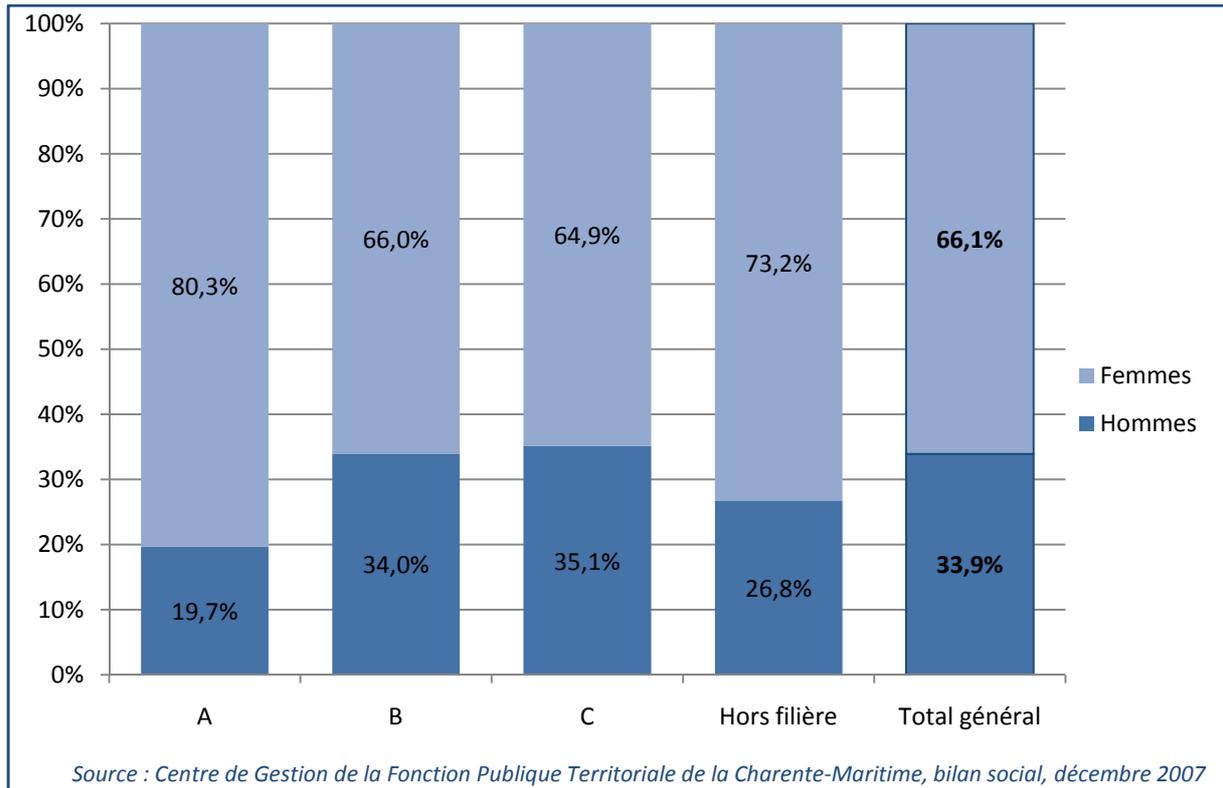
Figure 22 - Répartition des agents recensés par catégorie hiérarchique



Les agents de catégorie C sont de loin les plus nombreux, ils représentent près de 88% de l'effectif total. Cette caractéristique est en lien direct avec les missions assurées par la Fonction Publique Territoriale. En effet, cette catégorie comprend les grades d'adjoint administratif et d'adjoint technique, qui réunissent à eux seuls 76% des agents titulaires et stagiaires.

Les agents de catégorie A et B représentent respectivement 6,4% et 4% des agents.

Figure 23 - Répartition des agents par sexe selon la catégorie



La catégorie hiérarchique la plus féminisée est la catégorie A, dont les agents sont à 80% des femmes. Les postes de catégories B et C sont occupés respectivement pour 66% et 65% par des femmes.

## II.5. Durée du travail

Les emplois à temps non complet, spécifiques à la Fonction Publique Territoriale, sont particulièrement nombreux dans les petites communes où certaines fonctions ne doivent être assurées que pour quelques heures.

Les résultats suivants ne prennent en compte que les agents occupant un emploi permanent.

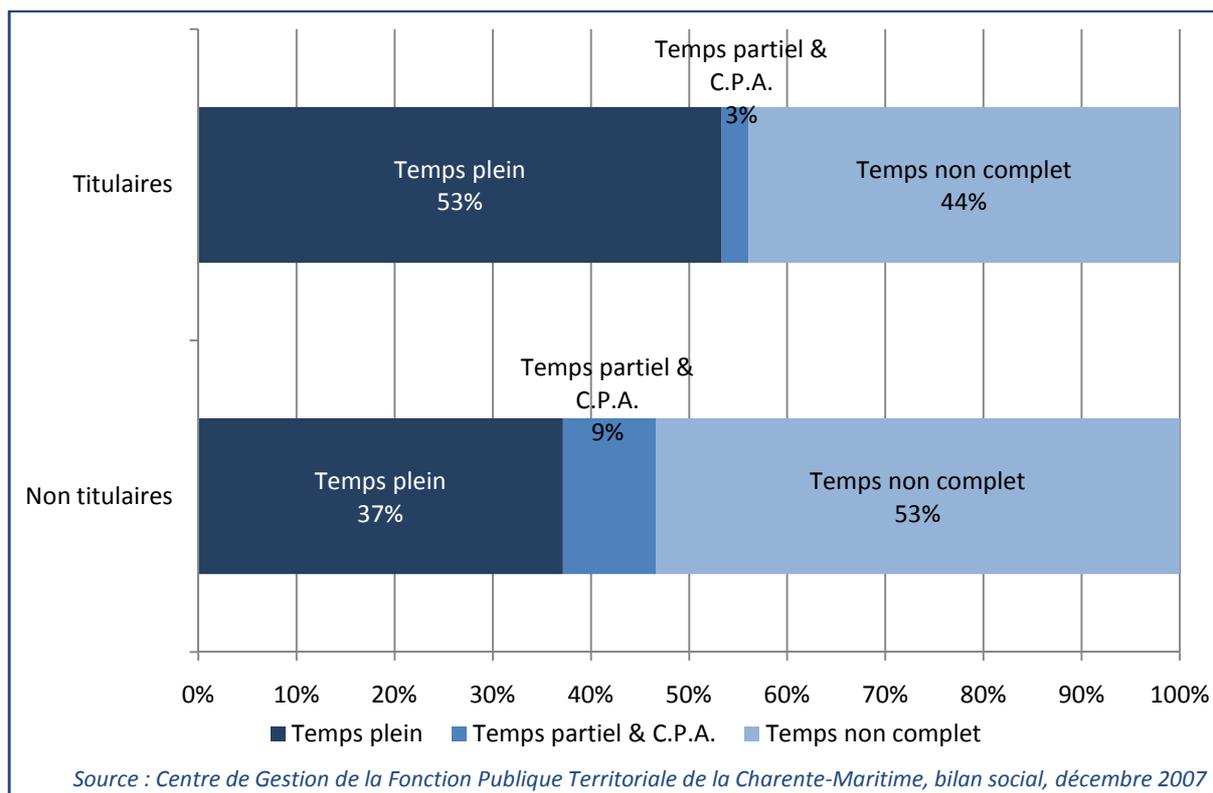
(C.P.A. = Cessation Progressive d'Activité)

Tableau 24 - Répartition des agents selon leur temps de travail

Temps de travail	Titulaires	Non titulaires	Total
Temps plein	1 815	142	1 673
Temps partiel & C.P.A.	94	36	130
Temps non complet	1 495	204	1 699
<b>TOTAL</b>	<b>3 404</b>	<b>382</b>	<b>3 786</b>

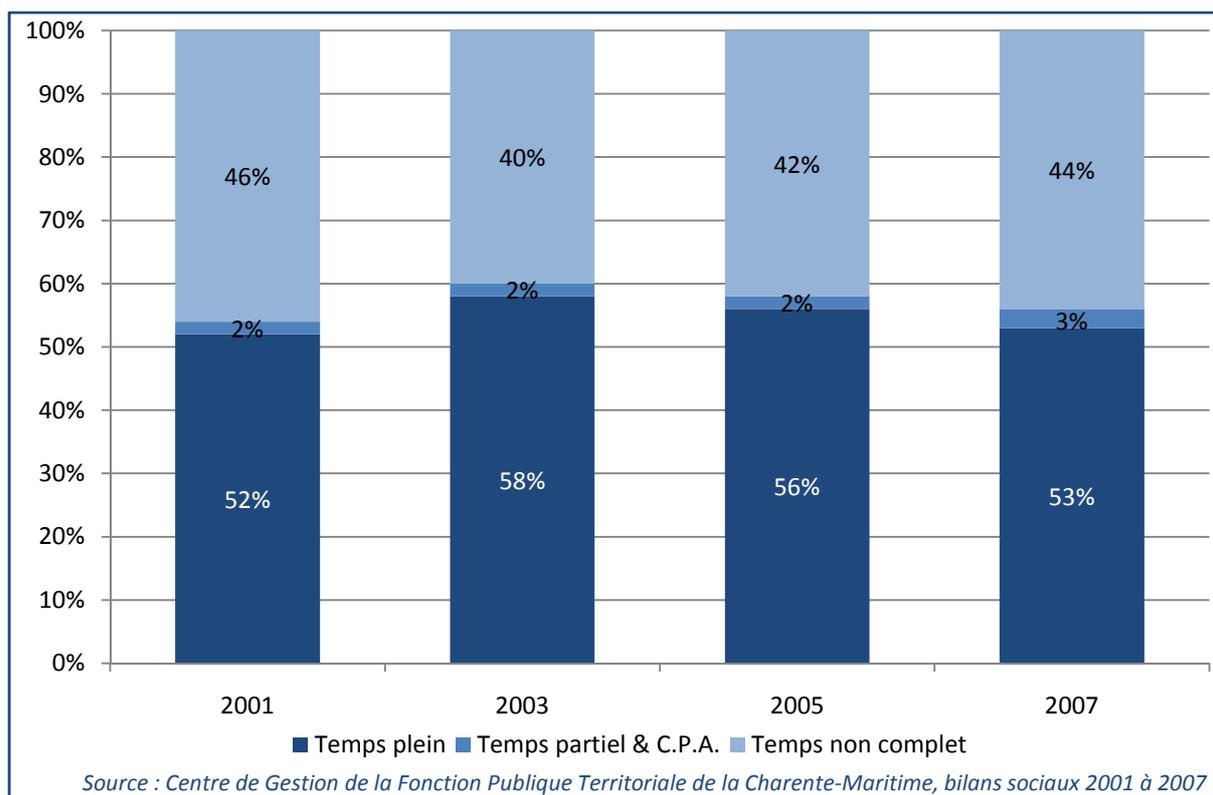
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

Figure 25 - Répartition du nombre d'agents selon leur temps de travail



Les agents titulaires à temps complet représentent 53% des emplois (contre 56% en 2005). La proportion d'agents titulaires travaillant à temps non complet a augmenté, passant de 42% en 2005 à 44% en 2007.

Figure 26 - Évolution de la répartition des agents titulaires par durée de travail

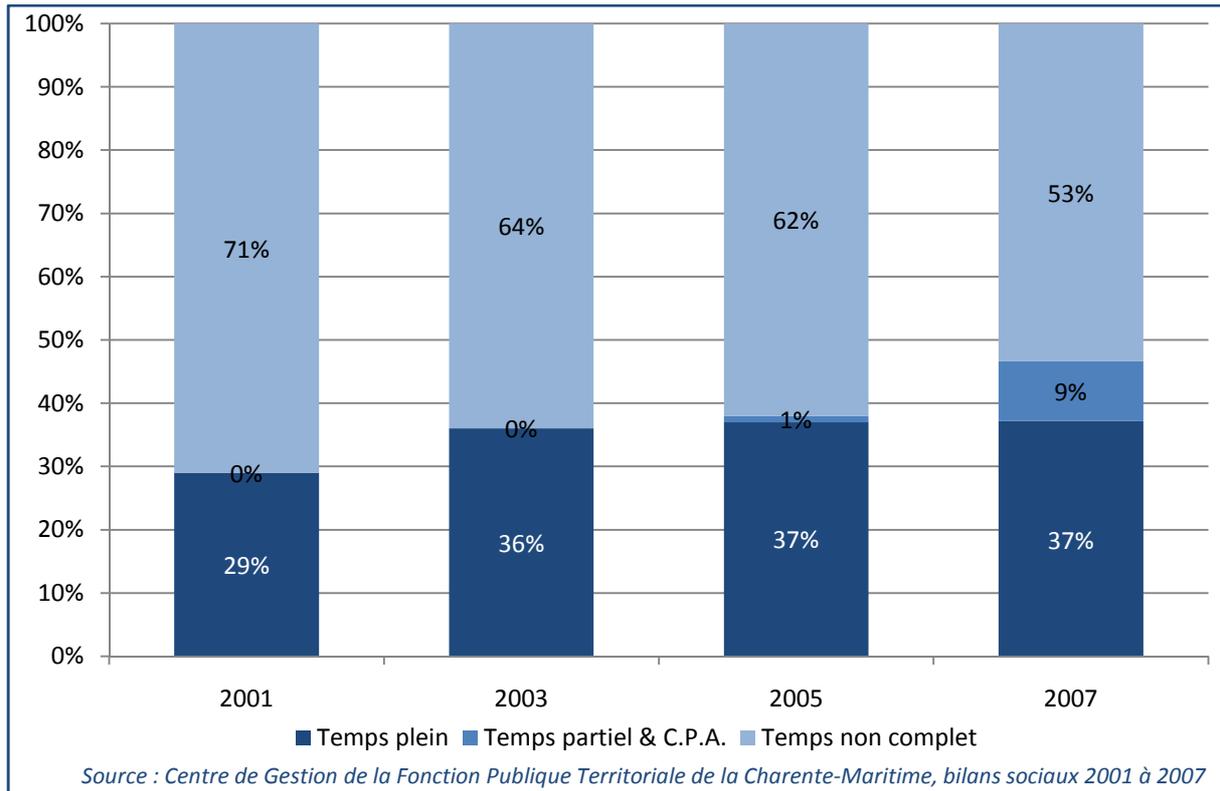


La forte augmentation de la part du nombre d'agents à temps complet entre 2001 et 2003 est un effet du passage au 1<sup>er</sup> janvier 2002 aux 35h. Les collectivités ont passé des agents qui étaient à temps partiel en 2001 à temps plein en 2003.

Entre 2003 et 2007, la part des agents à temps plein n'a cessé de diminuer pour revenir en 2007 au niveau de 2001. Par compensation, la part des agents titulaires à temps non complet tend elle aussi à revenir vers son niveau de 2001.

Seule la part des agents à temps partiel ou en cessation progressive d'activité est restée à un niveau constant de 2001 à 2007.

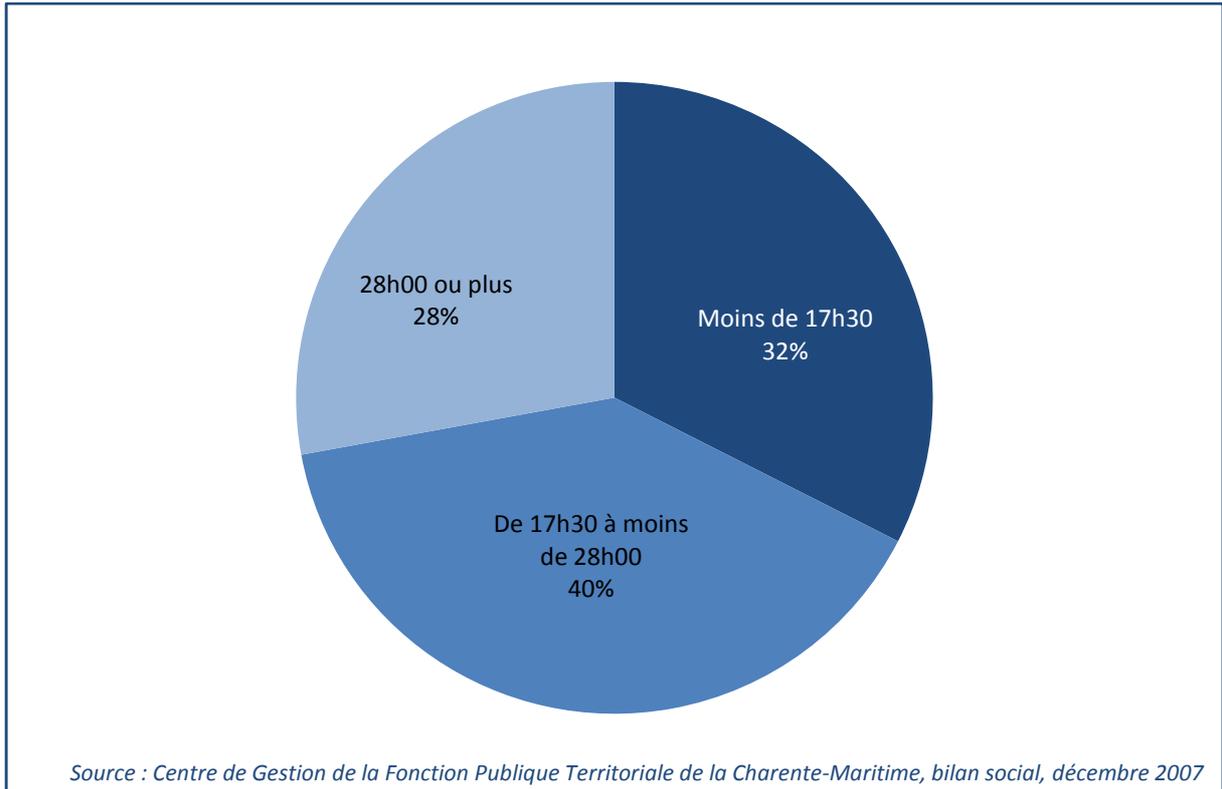
Figure 27 - Évolution de la répartition des agents non titulaires par durée de travail



La part des agents non titulaires à temps non complet a significativement diminué depuis 2001, passant de 71% à 53%. Cette diminution s'est accompagnée d'une augmentation marquée de la part des agents non titulaires à temps complet entre 2001 et 2003, suivie d'une stagnation.

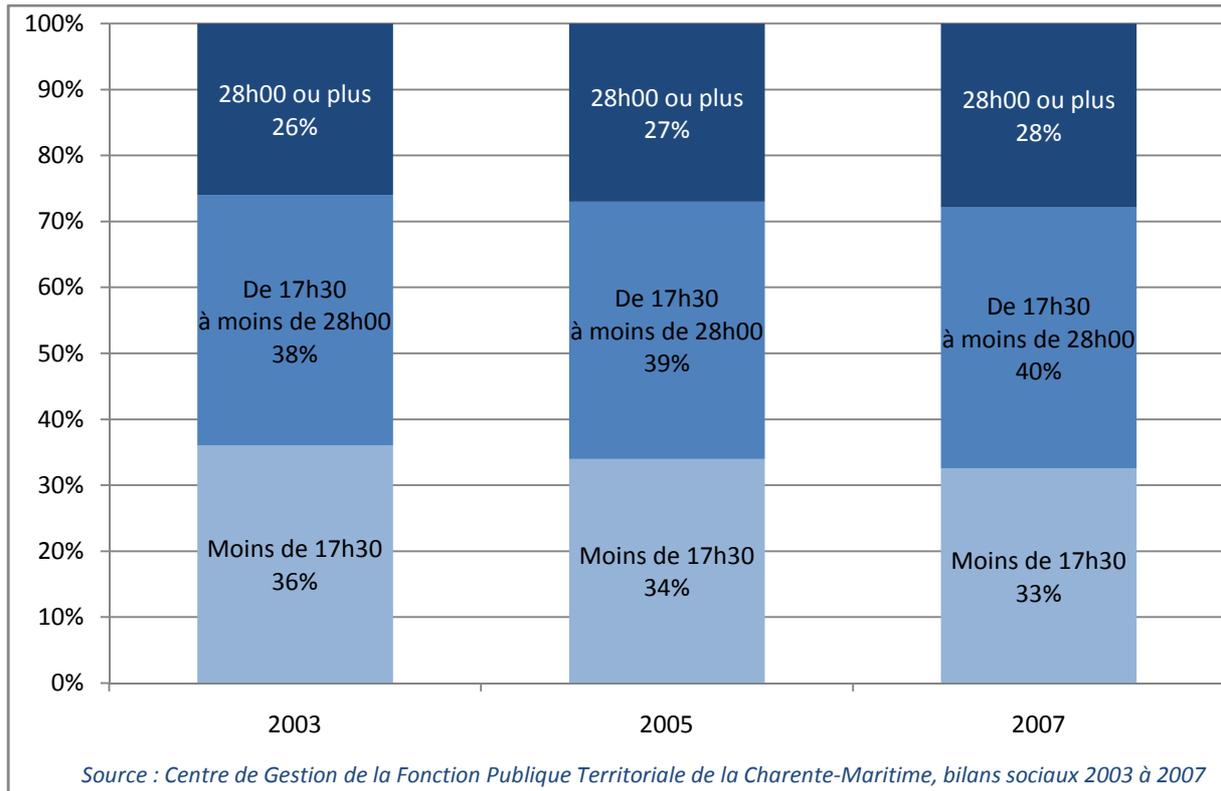
En 2007, la part des non titulaires à temps partiel a explosé, passant de 1% en 2005 à 9% en 2007.

Figure 28 - Répartition des agents titulaires à temps non complet par durée de travail



Parmi les effectifs titulaires à temps non complet, 40% travaillent entre 17h30 et 28h par semaine ; environ un tiers travaille moins de 17h30 et 28% travaillent 28h hebdomadaires ou plus.

Figure 29 - Évolution de la répartition des agents titulaires à temps non complet par durée de travail



Depuis 2003, le temps de travail hebdomadaire des agents titulaires à temps non complet tend à augmenter. En effet, la part de ceux travaillant 17h30 ou plus est passée de 64% en 2003 à 68% en 2007.

## II.6. Aménagements horaires

Le temps partiel, à la différence du temps non complet, est accordé à l'agent sur sa demande. Il peut à tout moment reprendre son poste à temps plein. Il s'agit donc d'un aménagement qui permet au salarié de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

La part des agents à temps partiel reste, quant à elle, stable dans le temps, et est quasiment inexistante pour les non titulaires.

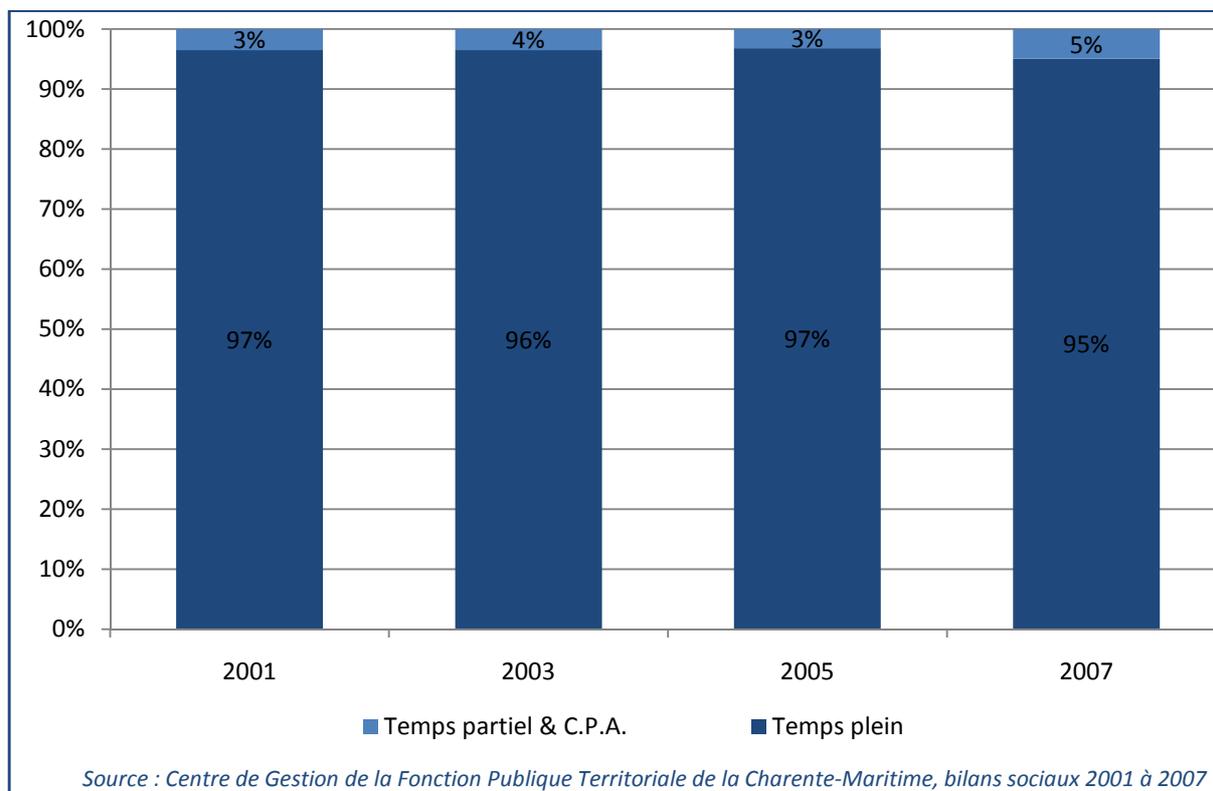
Les résultats suivants ne prennent en compte que les agents occupant un emploi permanent.

Tableau 30 - Répartition des agents à temps complet selon l'aménagement de leur temps de travail

	Temps plein	Temps partiel & C.P.A.	TOTAL
Titulaires	1 815	94	1 909
Non titulaires	142	36	178
<b>TOTAL</b>	<b>1 957</b>	<b>130</b>	<b>2 087</b>

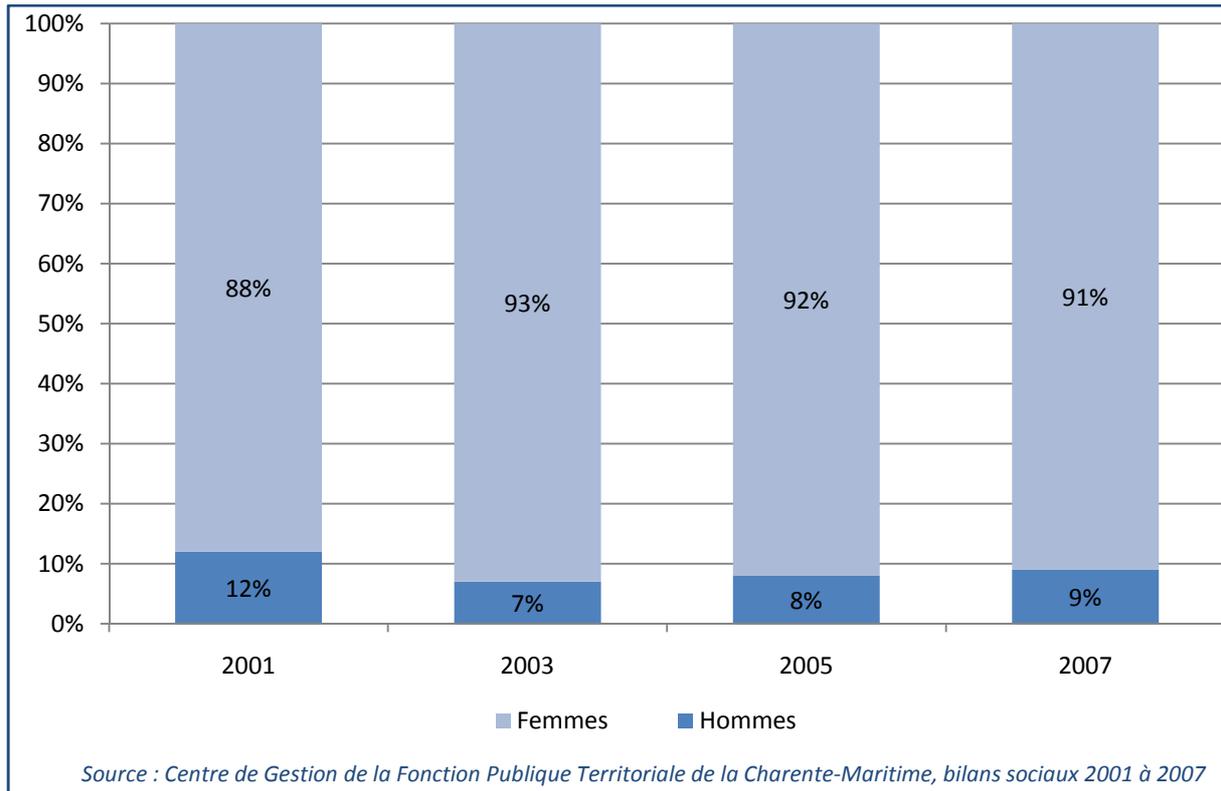
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

Figure 31 - Évolution de la répartition des agents à temps complet selon l'aménagement de leur temps de travail



Bien que peu d'agents demandent le bénéfice d'un aménagement horaire, on peut noter une sensible augmentation de la part d'agents titulaires ou stagiaires bénéficiant d'un aménagement de leur temps de travail. Ceux ci sont passés de 3% en 2001 à 5% en 2007.

Figure 32 - Évolution de la répartition des agents à temps partiel par sexe



L'aménagement du temps de travail concerne majoritairement les femmes qui représentent plus de 9 agents à temps partiel sur 10.

Après une baisse de la part d'hommes bénéficiant d'un temps partiel passant de 12% en 2001 à 7% en 2003, celui-ci augmente sensiblement depuis, pour atteindre 9% en 2007.

Figure 33 - Évolution de la répartition des agents à temps partiel par catégorie hiérarchique

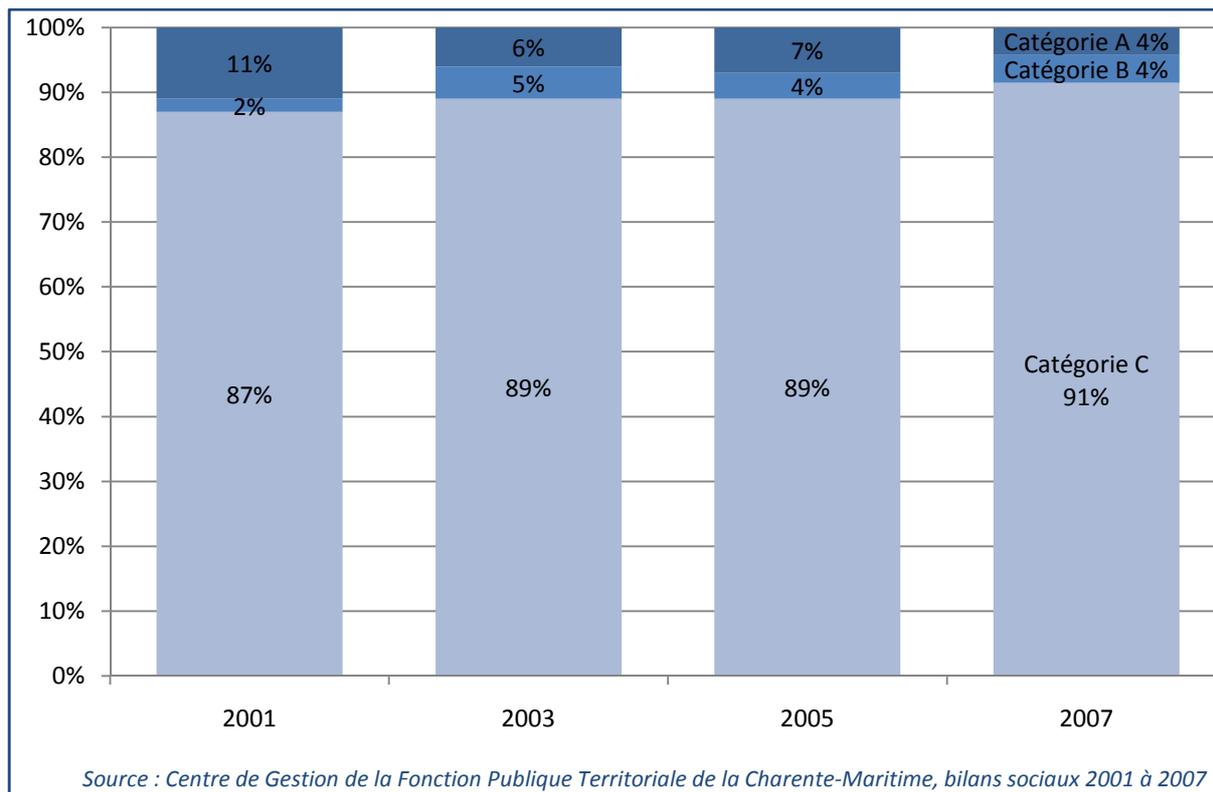


Tableau 34 - Répartition des agents à temps partiel par quotité de temps de travail

Quotité	Nombre d'agents recensés
Moins de 80%	68
80% à 89%	45
90% et plus	17
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

La quotité de temps de travail la plus représentée est celle de moins de 80%. Elle concerne plus de la moitié des agents à temps partiel.

## II.7. Mouvements de personnel

### I.7.1. Les départs

Après un raisonnement sur la situation des personnels au 31 décembre 2007, voici l'analyse des flux des agents occupant un emploi permanent durant l'année 2007.

Tableau 35 - Causes de départ des agents recensés

	Titulaires	Non titulaires
Détachement	1	/
Disponibilité, congé parental	21	0
Mise à disposition complète	1	0
Mutation	43	/
Démission	11	8
Fin de contrat	/	48
Retraite	71 <sup>2</sup>	4
Licenciement	2	0
Décès	6	0
Fin de détachement	0	0
Autres	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>158</b>	<b>62</b>
Taux de sortie <sup>3</sup>	<b>4,64%</b>	<b>16,2%</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

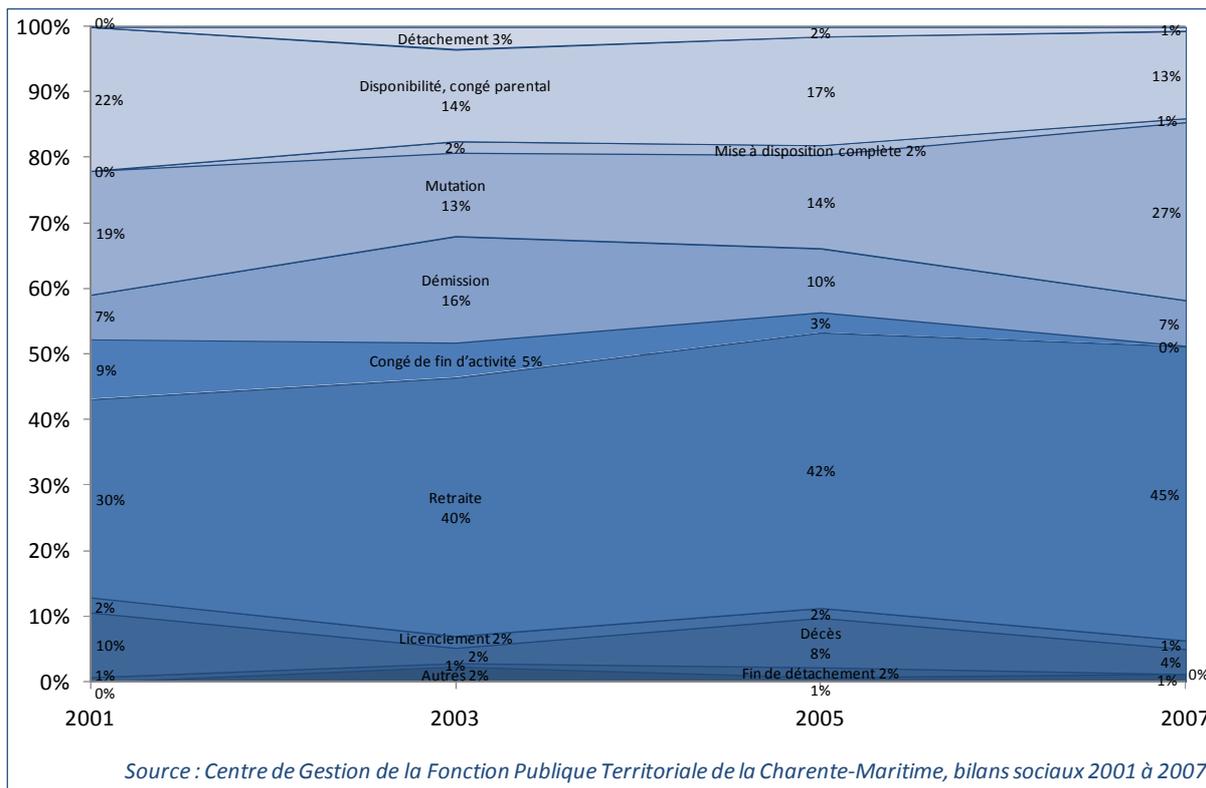
Les éléments remarquables des causes de départ sont une explosion de la mobilité par mutation et des départs à la retraite plus nombreux que les années précédentes, révélateur du vieillissement des effectifs. Quant fins de contrat des non titulaires, elles restent la première cause de départ.

Le taux de sortie des agents non titulaires atteint le niveau le plus bas connu depuis 2001. Celui des titulaires et stagiaires augmente de plus d'un point par rapport à 2005.

<sup>2</sup> Le Centre de Gestion, dans le cadre de son partenariat avec la Caisse Nationale de Retraites des Collectivités Locales (C.N.R.A.C.L.) a enregistré au cours de l'année 2005, pour l'ensemble des collectivités affiliées, 199 départs à la retraite.

<sup>3</sup> Taux de sortie =  $\frac{\text{Nombre de départs}}{\text{Effectif permanent}}$

Figure 36 - Évolution des causes de départ des agents titulaires ou stagiaires de 2001 à 2007



Les départs en retraite sont depuis 2001 la première raison de départ, et leur part augmente, passant de 30% en 2001 à 45% en 2007.

La mutation, après un ralentissement en 2002 et en 2005, connaît une augmentation très marquée de 2005 à 2007, passant de 14% à 27% et arrivent à la deuxième cause de départ des titulaires et stagiaires. Ceci traduit un accroissement de la mobilité des agents.

En troisième place, les départs pour disponibilité et congé parental, après une forte diminution de leur part entre 2001 et 2003, augmentent depuis pour atteindre 18% en 2007.

Les démissions arrivent en quatrième position dans les causes de départ. Après un doublement de leur part de 2001 à 2003, elles décroissent depuis et sont revenues au niveau de 2001.

Les congés de fin d'activité ont complètement disparu des causes de flux sortants des agents, alors qu'ils étaient à l'origine de 9% des départs en 2001.

Tableau 37 - Évolution des causes de départ des agents non titulaires recensés de 2001 à 2007

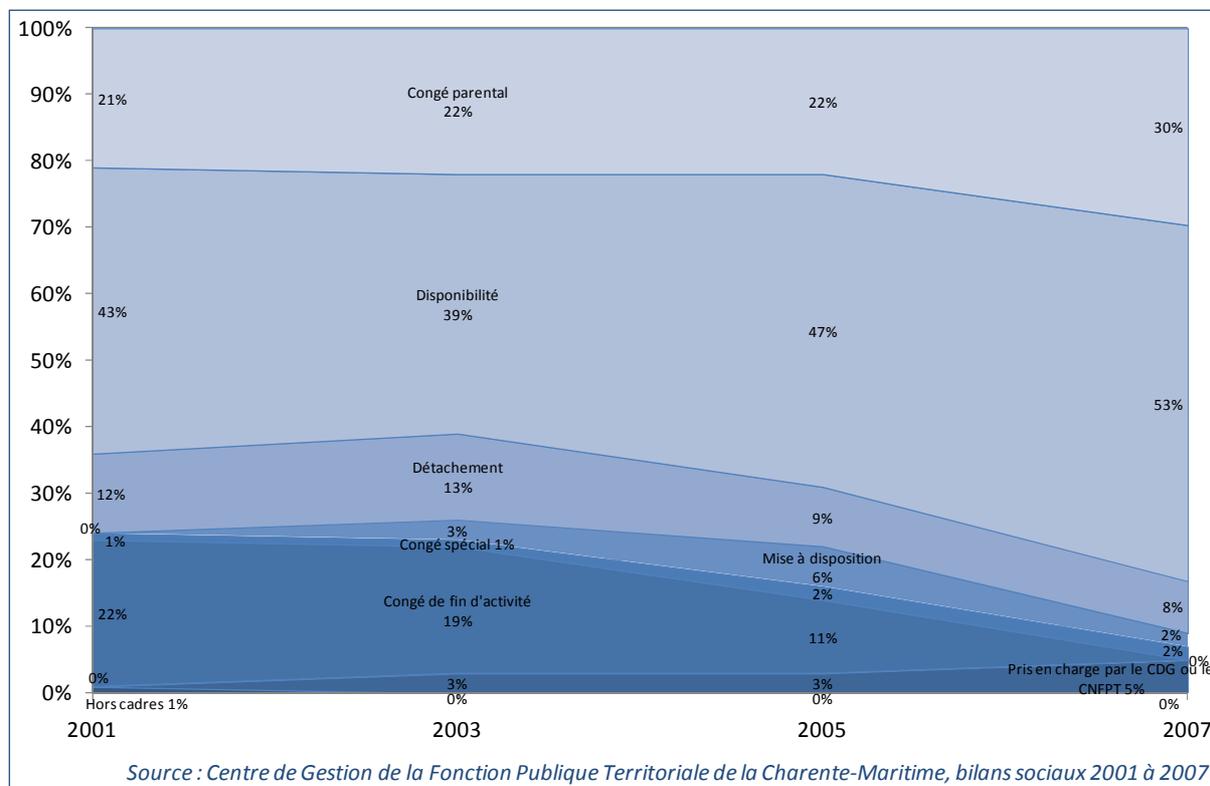
Non titulaires	2001	2003	2005	2007
Autres	9%	1%	0%	3%
Fin de détachement	0%	0%	0%	0%
Décès	1%	1%	2%	0%
Licenciement	1%	1%	1%	0%
Retraite	1%	4%	4%	6%
Congé de fin d'activité	0%	0%	0%	0%
Fin de contrat	83%	85%	78%	77%
Démission	6%	8%	14%	13%
Mutation	0%	0%	0%	0%
Mise à disposition complète	0%	0%	0%	0%
Disponibilité, congé parental	0%	0%	2%	0%
Détachement	0%	0%	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

Le départ des non titulaires est provoqué pour 3 agents sur 4 par leur fin de contrat. En 2001, elle concernait plus de 4 départs sur 5 chez les agents non titulaires. C'est l'augmentation de la part de démissions (6% en 2001 ; 13% en 2007) et de départs à la retraite (1% en 2001 ; 6% en 2007) qui ont compensé la proportion de départs pour fin de contrat.

Les autres causes de départ ont une part nulle à résiduelle dans les départs des non titulaires recensés entre 2001 et 2007.

Figure 38 - Évolution de la répartition des agents selon leur situation particulière de 2001 à 2007



2,03% des agents occupant un emploi permanent sont en situation statutaire particulière en 2007. Il s'agit du niveau le plus bas observé depuis 2001.

Les disponibilités confirment leur place de premier dans les situations particulières des agents.

1.7.2. Les recrutements

Tableau 39 - Recrutement des titulaires ou stagiaires par catégorie hiérarchique

Titulaires et stagiaires	Mutation	Détachement	Promotion interne	Recrutement direct ou concours	Réintégration	Transfert de compétence
Catégorie A	6	0	0	1	1	0
Catégorie B	1	2	0	4	0	3
Catégorie C	38	3	1	152	2	6
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>157</b>	<b>3</b>	<b>9</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

Le recrutement direct ou par concours représente 71% des recrutements en 2007. Ce taux a fortement diminué, après avoir stagné autour de 84% de 2001 à 2005 (cf. Figure 40 - Évolution de la répartition des agents recrutés de 2001 à 2007 selon leur mode de recrutement).

Ce phénomène est compensé par un accroissement de la part des mutations, qui vient confirmer l'observation relative à la mobilité croissante des agents faite au paragraphe 1.7.1. Les départs.

Figure 40 - Évolution de la répartition des agents recrutés de 2001 à 2007 selon leur mode de recrutement

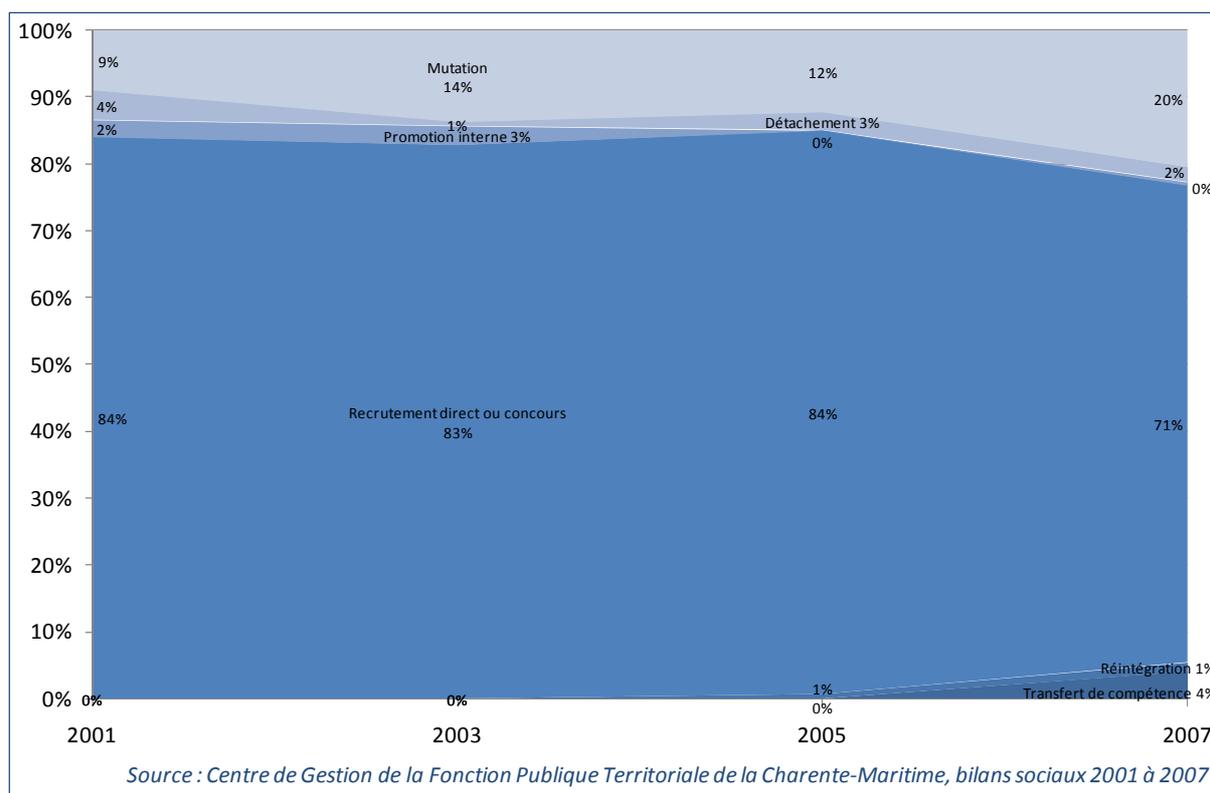


Tableau 41 - Recrutement des non titulaires par catégorie hiérarchique

Catégorie	Non titulaires
Catégorie A	3
Catégorie B	11
Catégorie C	85
Hors catégorie	7
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>

Tableau 42 - Mouvements du personnel

Mouvements du personnel	Entrées	Sorties	Solde	Taux de rotation <sup>4</sup>
Titulaires	220	158	+ 62	5,6%
Non titulaires	106	62	+ 44	22,0%
<b>TOTAL</b>	<b>326</b>	<b>220</b>	<b>+ 106</b>	<b>7,2%</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

Le nombre d'arrivées est supérieur au nombre de départs, ce qui confirme la tendance à la croissance des effectifs de la Fonction Publique Territoriale.

<sup>4</sup> Taux de rotation : il synthétise l'évaluation des mouvements du personnel :  $\frac{\text{Nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties}}{\text{effectif} \times 2} \times 100$

## II.8. Travailleurs handicapés

La loi oblige les collectivités employant plus de 20 agents à intégrer des travailleurs handicapés dans leurs effectifs ou à défaut à passer des commandes auprès d'ateliers protégés.

Tableau 43 - Travailleurs handicapés par catégorie et par type

	Catégorie			Toutes catégories
	A	B	C	
Handicapés COTOREP	0	2	31	<b>33</b>
Accidentés du travail	2	0	1	<b>3</b>
Titulaires d'une A.T.I.	0	0	2	<b>2</b>
Anciens militaires invalides	0	0	0	<b>0</b>
Agents inaptes ou reclassés	0	0	0	<b>0</b>
Autres	0	0	1	<b>1</b>
Handicapés sur emploi non permanent	0	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>39</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

Tableau 44 - Travailleurs handicapés par catégorie et par sexe

	Catégorie			Toutes catégories
	A	B	C	
Hommes	1	1	29	<b>29</b>
Femmes	1	1	6	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>39</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

Tableau 45 - Travailleurs handicapés par catégorie et par statut

	Catégorie			Toutes catégories
	A	B	C	
Titulaires	2	2	31	<b>35</b>
Non titulaires et non permanents	0	0	4	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>39</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

La proportion légale s'élève à 6% de travailleurs handicapés dans les structures de 20 agents ou plus. Les collectivités concernées recensaient 1,4% de travailleurs handicapés au 31/12/2007.

Aux 39 agents recensés s'ajoutent 12,5 équivalents bénéficiaires (calculés par rapport aux commandes auprès d'établissements de travail protégé).

Comme les années précédentes, les hommes sont majoritaires, représentant 3 travailleurs handicapés sur 4, et la catégorie C la plus représentée avec 9 agents sur 10.

Dans les 72 collectivités de plus de 20 agents qui ont répondu à l'enquête, le taux d'emploi des travailleurs handicapés représente 1,4% de l'ensemble des emplois (0,8% en 2001 ; 0,9% en 2003 et 1,3% en 2005).

## II.9. Rémunération

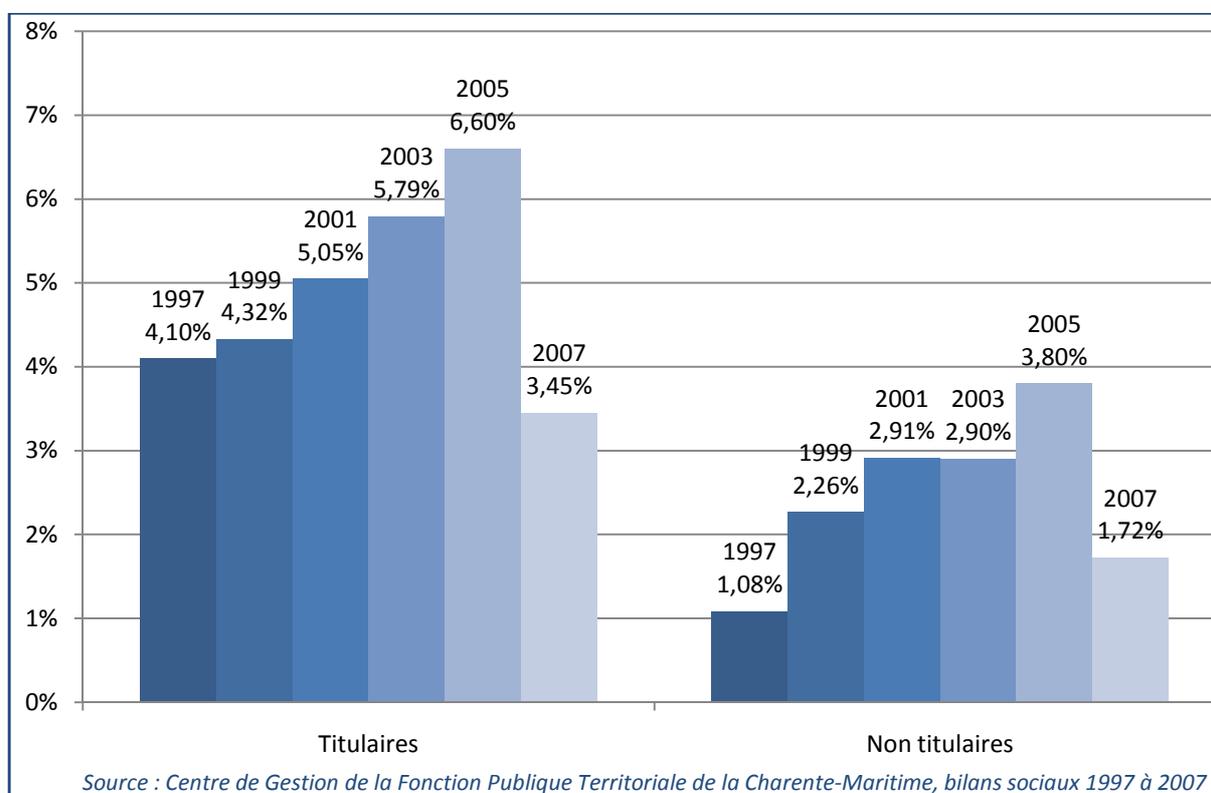
Tableau 46 - Rémunération des agents

Rémunération annuelle brute	Rémunération avec primes	... dont primes	N.B.I.
Titulaires	51 447 216	1 776 035	448 981
Non titulaires sur emploi permanent	13 656 190	234 761	-
Non permanents	2 513 581	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>67 616 987</b>	<b>2 010 796</b>	<b>448 981</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

En moyenne, les primes des agents titulaires et stagiaires représentent 3,45% de la rémunération. Ce taux atteint 1,72% pour les agents non titulaires sur emploi permanent.

Figure 47 - Évolution de la part des primes dans la rémunération de 1999 à 2007



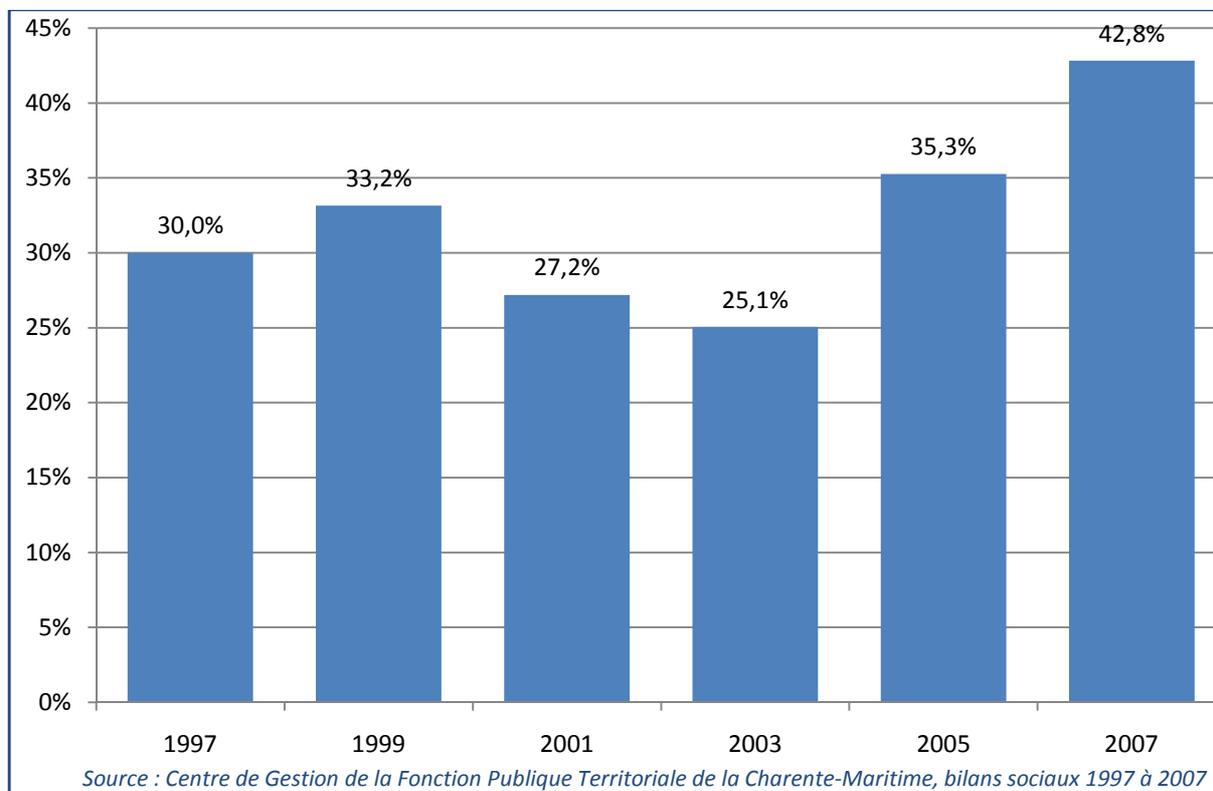
L'évolution de la part des primes dans la rémunération met en relief un effondrement de celle-ci en 2007, alors qu'elle n'a cessé d'augmenter de 1997 et 2005. En effet, elle a diminué de moitié en 2007.

Ceci pourrait être expliqué par une probable prise en compte dans les primes des heures supplémentaires réalisées par les agents avant 2007. (cf. Figure 49 - Évolution du nombre moyen d'heures supplémentaires par agent et par an de 1999 à 2007).

## Poids de la masse salariale dans le budget de fonctionnement

Près de 43% du budget de fonctionnement des collectivités est consacré aux charges de personnel en 2007.

Figure 48 - Évolution du poids de la masse salariale dans le budget de fonctionnement de 1997 à 2007



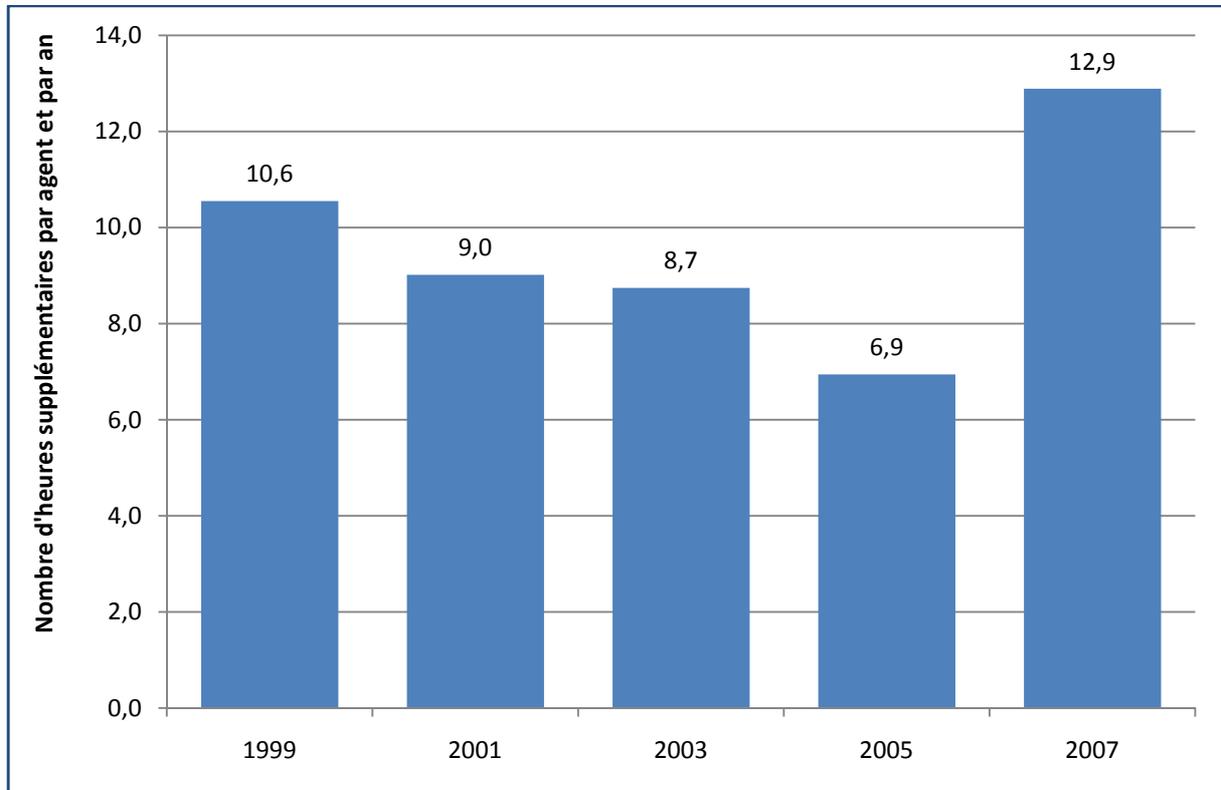
L'évolution du poids de la masse salariale dans le budget de fonctionnement depuis 1997 montre une tendance générale à l'augmentation, bien qu'il enregistre une baisse de 1999 à 2003, passant d'un tiers à un quart du budget.

Plusieurs raisons peuvent expliquer ce phénomène d'accroissement du poids de la masse salariale dans le budget de fonctionnement :

- Le vieillissement des effectifs engendre un accroissement naturel des salaires en fin de carrière ;
- Depuis novembre 2005, les agents recrutés bénéficient de la prise en compte des services antérieurs, ce qui permet aux personnels recrutés de ne pas débiter leur carrière dans la fonction publique à l'échelon le plus bas.

Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées recensé s'élève à 48 798 au 31 décembre 2007. En moyenne, chaque agent a réalisé 13 heures dans l'année en 2007.

Figure 49 - Évolution du nombre moyen d'heures supplémentaires par agent et par an de 1999 à 2007



Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées moyen par agent et par an, qui n'a cessé de diminuer de 1999 à 2005, a quasiment doublé entre 2005 et 2007. Il atteint en 2007 presque 13 heures par agent.

Ceci est probablement un effet de la meilleure prise en compte des heures supplémentaires à partir d'octobre 2007. Pour autant, il n'est pas certain que le nombre effectif d'heures supplémentaires ait augmenté.

## II.10. Absences au travail

Tableau 50 - Jours d'absence et E.T.P. correspondant

Raisons de l'absence	Titulaires	Non titulaires	E.T.P. <sup>5</sup> correspondant
Maladie	23 765	1 185	68,36
Longue maladie, longue durée, maladie grave	15 926	245	44,30
Accident du travail	3 413	83	9,58
Maladie professionnelle imputable au service	2 067	0	5,66
Maternité ou adoption	4 576	897	14,99
Paternité ou adoption	132	25	0,43
Autres raisons	579	65	1,76
<b>TOTAL</b> (hors motif syndical ou de représentation)	<b>50 457</b>	<b>2 500</b>	<b>145,09</b>
<b>Taux d'absence<sup>6</sup></b>	<b>6,5%</b>	<b>2,9%</b>	

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

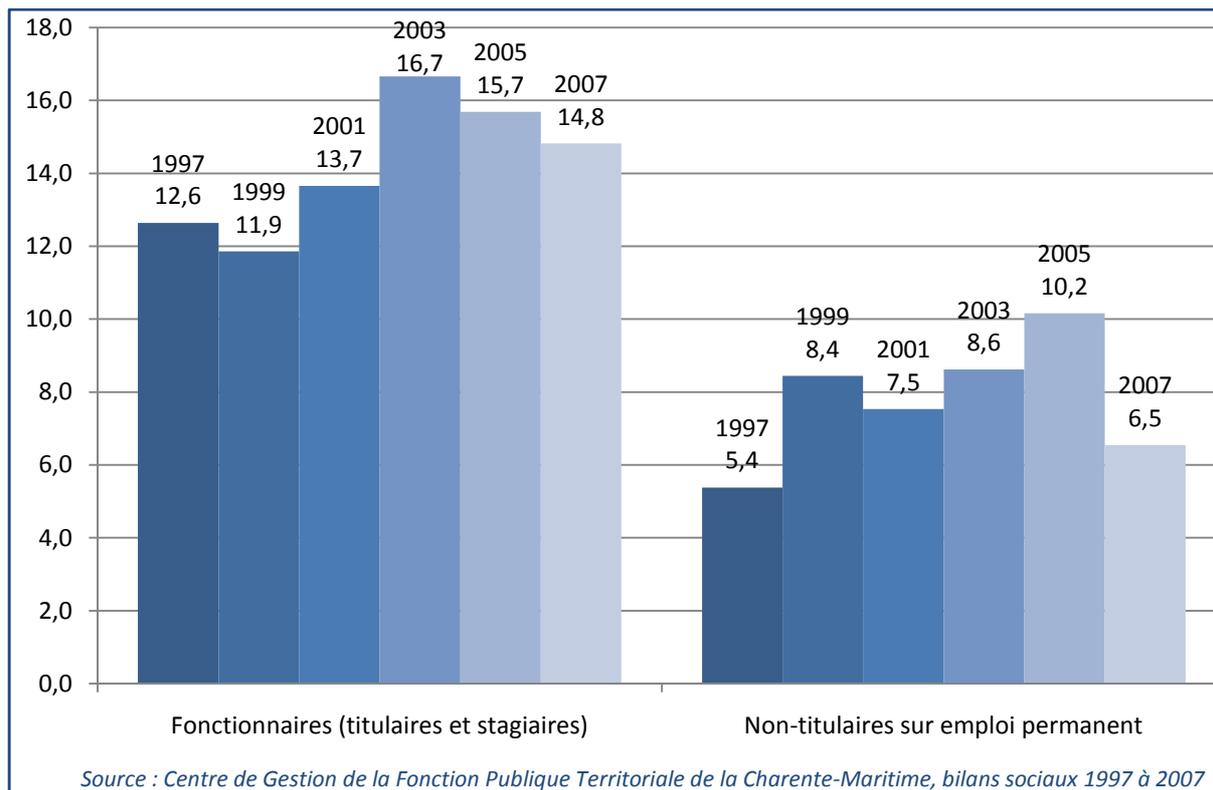
En 2007, la maladie est à l'origine de 47% des absences (hors motif syndical ou de représentation). Viennent en deuxième position la longue maladie, la maladie longue durée et maladie grave, causes de 31% des jours d'absence. Enfin, la maternité, la paternité ou l'adoption ont généré 10% des jours d'absence.

<sup>5</sup> E.T.P. : Équivalent Temps Plein sur la base de 365 jours année

<sup>6</sup> Taux d'absence =  $\frac{\text{Nombre de jours d'absence}}{229 \times \text{effectif total}}$

(Où 229 est le nombre de jours travaillés dans l'année 2007 pour un agent à temps plein présent toute l'année)

Figure 51 - Évolution du nombre moyen de jours d'absence par agent et par an de 1997 à 2007

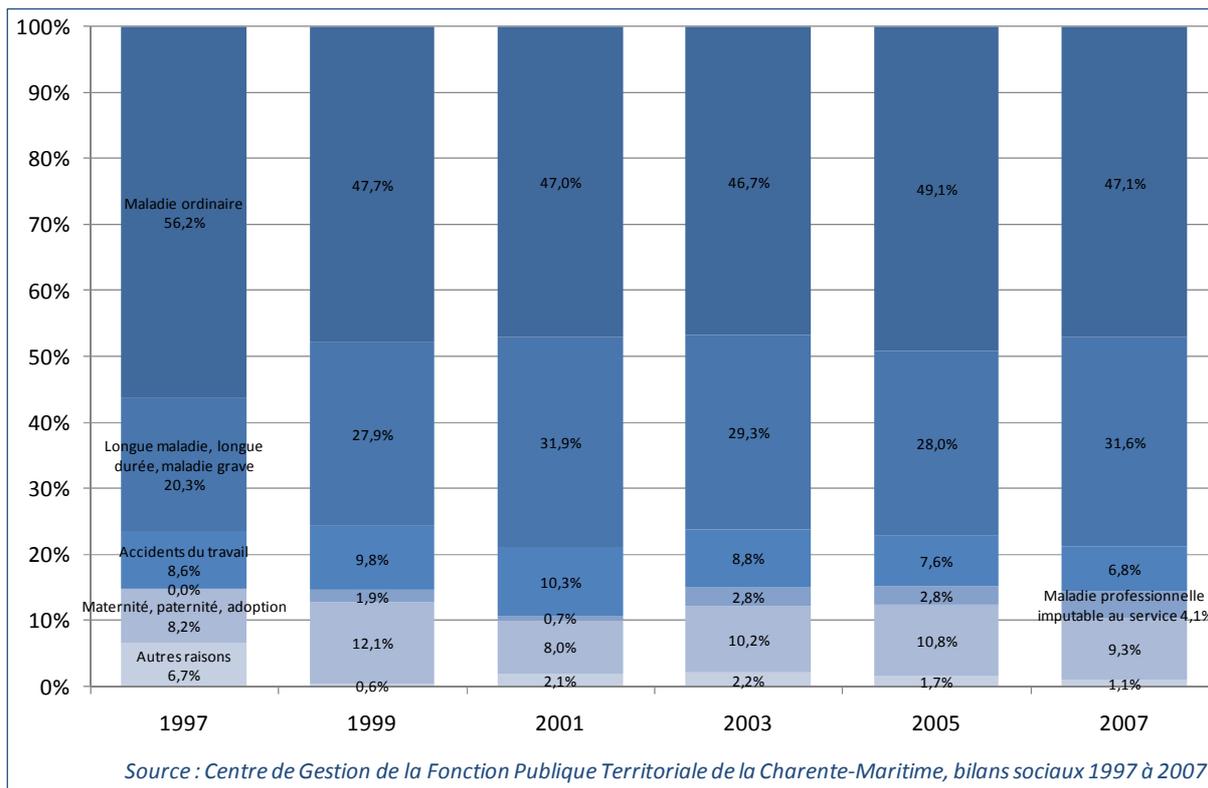


Globalement, depuis 2007, le nombre de journées d'absence a augmenté. La tendance à la baisse enregistrée depuis 2005 reste à confirmer.

En 1997, on comptait en moyenne 12,6 jours d'absence par **agent titulaire ou stagiaire** dans l'année. Puis ce nombre de jours moyen d'absence a connu une forte augmentation entre 1999 à 2003, partant de 11,9 à 16,7 jours par an. Cependant, il poursuit sa diminution entamée en 2005, passant de 16,7 à 14,8 jours d'absence par agent dans l'année.

Concernant les agents **non titulaires occupant un emploi permanent**, le nombre moyen de jours d'absence par agent et par an est très inférieur à celui des fonctionnaires. L'évolution 1997-2007 montre un fort accroissement en 1999 (+3 jours par agent et par an). Il s'ensuit une diminution de moins d'une journée en 2001, puis une augmentation jusqu'en 2005, date à laquelle le temps moyen de d'absence dans l'année et par non titulaire culmine à 10,2 jours. En 2007, cette moyenne est retombée à 6,5 jours.

Figure 52 - Évolution des causes d'absence de 1999 à 2007



L'évolution de la répartition du nombre de jours d'absence selon leur origine de 1997 à 2007 est relativement constante.

L'année 1997 reste cependant atypique, dans la mesure où la maladie ordinaire était à l'origine de plus de 56% des absences, alors qu'elle génère autour de 47,5% des absences les années suivantes. Cette différence est compensée par la longue maladie, la maladie longue durée ou les maladies graves qui ont causé 20,3% des absences en 1997, contre 29,7% depuis.

Il apparaît enfin une diminution des absences provoquées par des accidents du travail depuis 2001, passant de 10,3 à 6,8% en 2007. Pour autant, le nombre d'accidents de service a crû de 2005 à 2007, passant de 3,6 pour 100 agents dans l'année 2005, contre 4,2 pour 100 agents dans l'année 2007. Ces accidents nécessitent donc moins d'absence que par le passé.

## II.11. Hygiène et sécurité

Tableau 53 - Personnels affectés à la prévention depuis 1999

Année de recensement	Nombre d'ACMO recensés	Nombre de collectivités recensées	ACMO pour 100 collectivités
1999	18	526	3,4
2001	22	525	4,2
2003	40	553	7,2
2005	135	569	23,7
2007	140	495	28,3

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, 1999-2007

Depuis la création d'une unité hygiène et sécurité, on note que suite aux missions techniques et d'animation engagées par le Centre de Gestion, le nombre d'Agents Chargés de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (A.C.M.O.) a connu une croissance exceptionnelle de 2003 à 2005, et continue de croître dans une moindre mesure de 2005 à 2007.

Les dépenses en matière d'hygiène et de sécurité représentent 0,02% des dépenses de fonctionnement des collectivités (hors coût des formations).

Dans le cadre de la prévention des risques, les collectivités ont dépensé en moyenne 11,50€ par agent.

## II.12. Formation

### Les différents types de formation :

- Préformation : préparation aux concours et examens professionnels de la Fonction Publique Territoriale
- Formation initiale : après leur nomination stagiaire dans un cadre de catégorie A et B, les agents suivent des stages de préparation à leurs nouvelles fonctions
- Formation continue : stage de perfectionnement ou d'acquisition de nouvelles pratiques à tout moment de la carrière
- Formation personnelle : stage d'épanouissement individuel ou de reconversion à l'initiative de l'agent

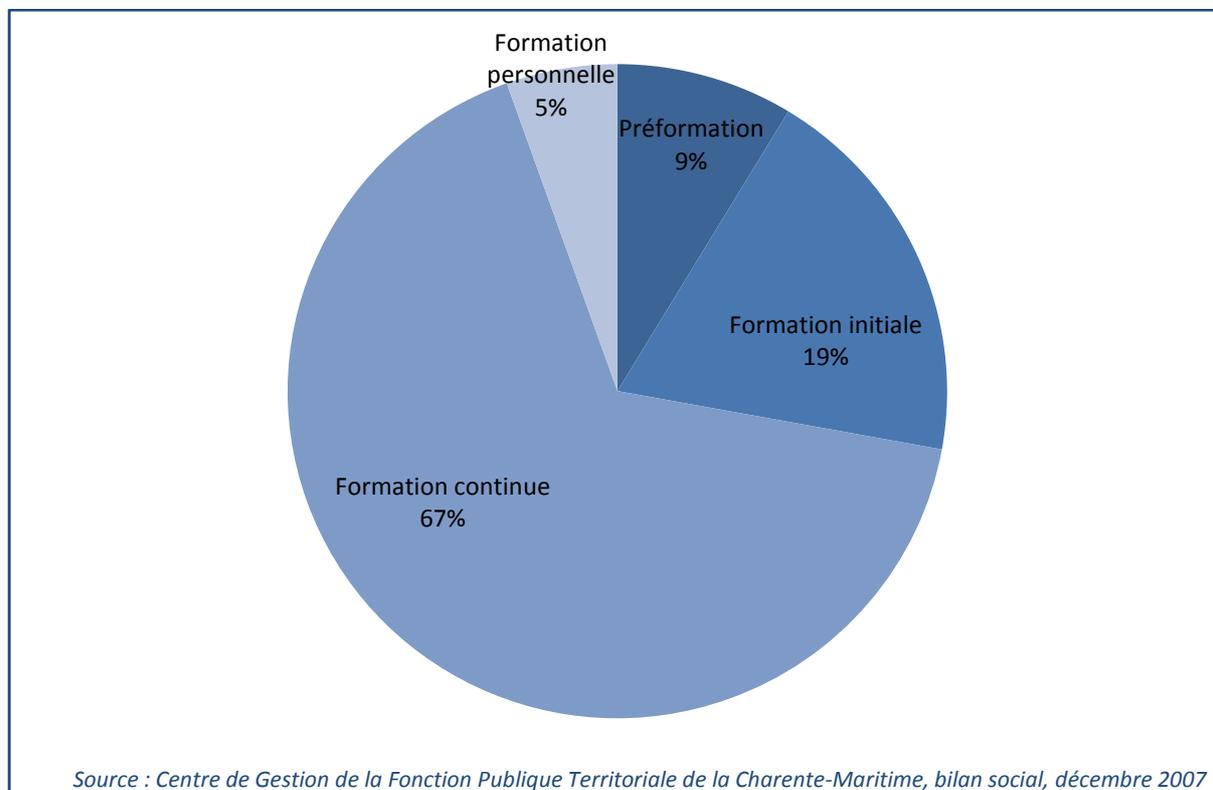
Tableau 54 - Répartition des journées de formation par type de formation et par catégorie hiérarchique

En nombre de jours	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Préformation	64,5	67,0	244,0	375,5
Formation initiale	164,5	384,0	282,0	830,5
Formation continue	461,5	354,0	2 072,0	2 887,5
Formation personnelle	17,0	35,0	184,0	236,0
<b>TOTAL</b>	<b>707,5</b>	<b>840,0</b>	<b>2 782,0</b>	<b>4 329,5</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

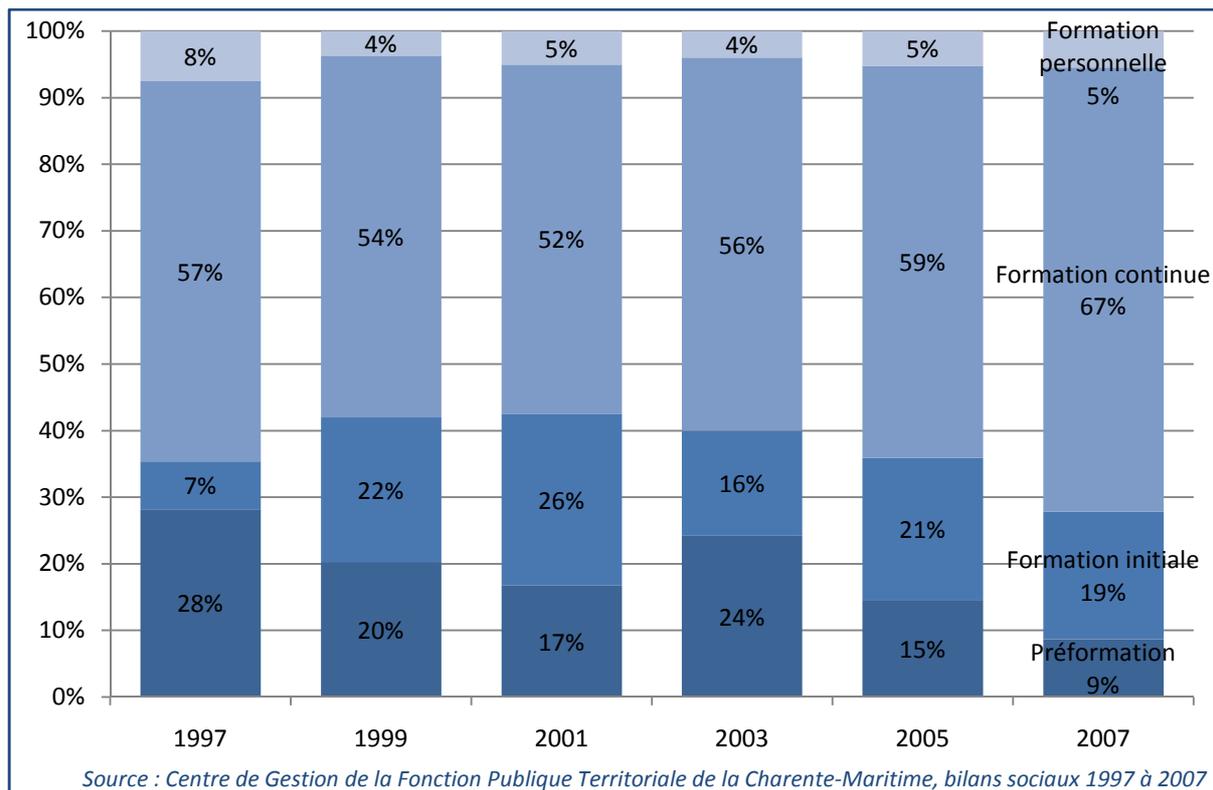
### II.12.1. Distribution des journées de formation par type de formation

Figure 55 - Répartition des journées de formation par type de formation



Les journées de formation concernent pour deux tiers la formation continue en 2007. Viennent ensuite la formation initiale pour une journée sur cinq ; la préformation pour une journée sur dix et la formation personnelle pour une journée sur vingt.

Figure 56 - Évolution de la répartition des journées de formation par type de formation de 1997 à 2007



La part des journées de formation continue, après un ralentissement en 1999 et en 2001, ne cesse de croître depuis, passant de 52% en 2001 à 67% en 2007.

La préformation, après avoir culminé à 28% en 1997, tombé à 17% en 2001 et connu un nouveau pic à 24% en 2003, décroît depuis et atteint en 2007 son niveau le plus bas avec 9% des journées de formations.

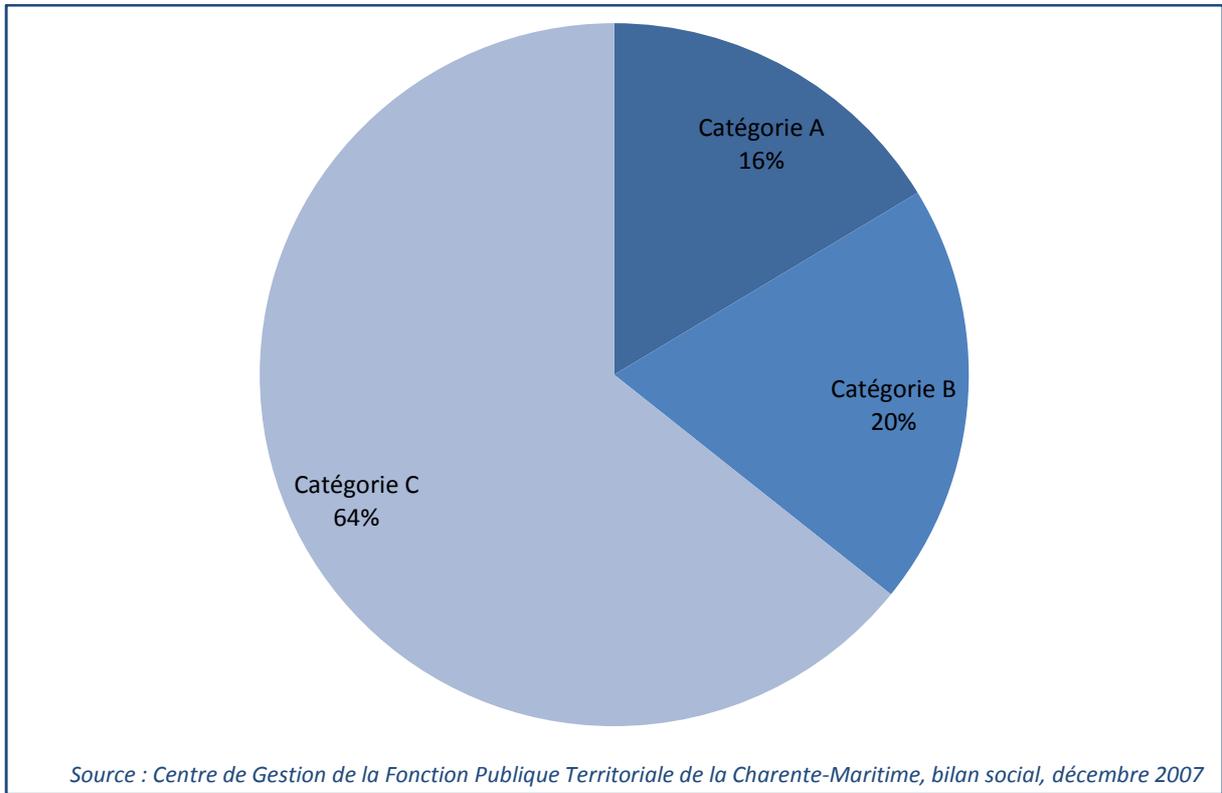
Les journées de formation initiale, après avoir connu un pic à 26% en 2001, a décliné à 16% en 2003, pour retomber à 21% des journées de formation en 2005. Elle perd de nouveau 2 points en 2007 pour arriver à 19%.

Enfin, la formation personnelle reste en marge et oscille autour de 5% des journées de formation, après avoir atteint son maximum à 8% en 1997.

La modification de la répartition des journées de formation observée en 2007 comparativement aux années précédentes, est le résultat de l'application de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale qui a réformé la formation des territoriaux. Le texte institue une nouvelle organisation de la formation étalée tout au long de la vie, par le biais de formations d'intégration dispensées en début de carrière et de formations de professionnalisation et de perfectionnement dispensées par la suite tout au long de la carrière. Ceci pourrait expliquer la part croissante de la formation continue.

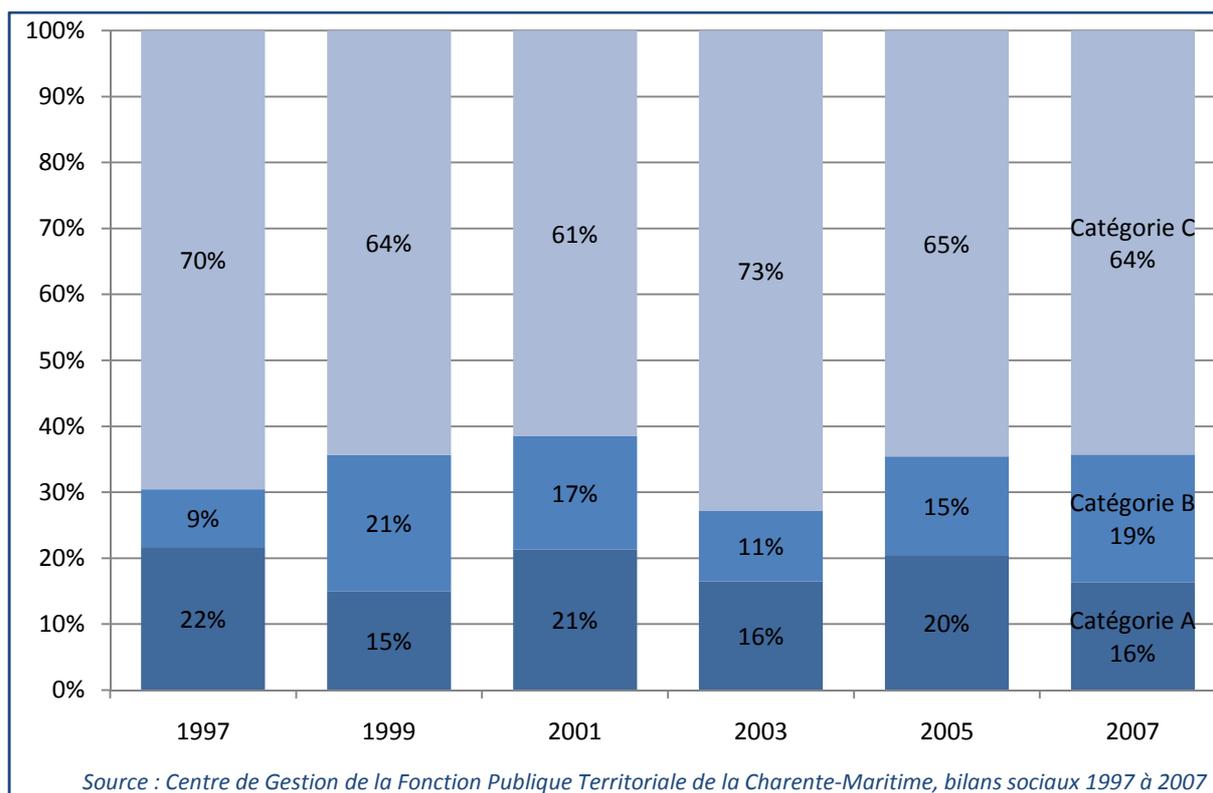
II.12.2. Distribution des journées de formation par catégorie hiérarchique

Figure 57 - Répartition des journées de formation par catégorie



En 2007, les journées de formations ont pour deux tiers été suivies par des agents de catégorie C. Les agents de catégories A et B ont suivi respectivement 16% et 20% des journées de formation.

Figure 58 - Évolution de la répartition des journées de formation par catégorie de 1997 à 2007



De 1997 à 2001, la part de la formation des agents de catégorie C dans le nombre de jours de formation a décru, passant de 70% à 61%. Elle a connu un pic en 2003, date à laquelle elle a culminé à 73%. Depuis, elle n'a cessé de diminuer, pour atteindre 64% seulement en 2007.

La formation des agents de catégorie B utilisent 19% des journées de formation en 2007, poursuivant la croissance entamée depuis 2003. Le niveau le plus bas connu par cette catégorie a été atteint à 9% en 1997.

Enfin, les agents de catégorie A sont utilisateurs de 15% à 22% des journées de formation depuis 1997. En 2007, leur part connaît un creux à 16%.

II.12.4. Distribution du nombre de formations suivies par type de formation

Tableau 59 - Répartition des formations par type de formation et par catégorie hiérarchique

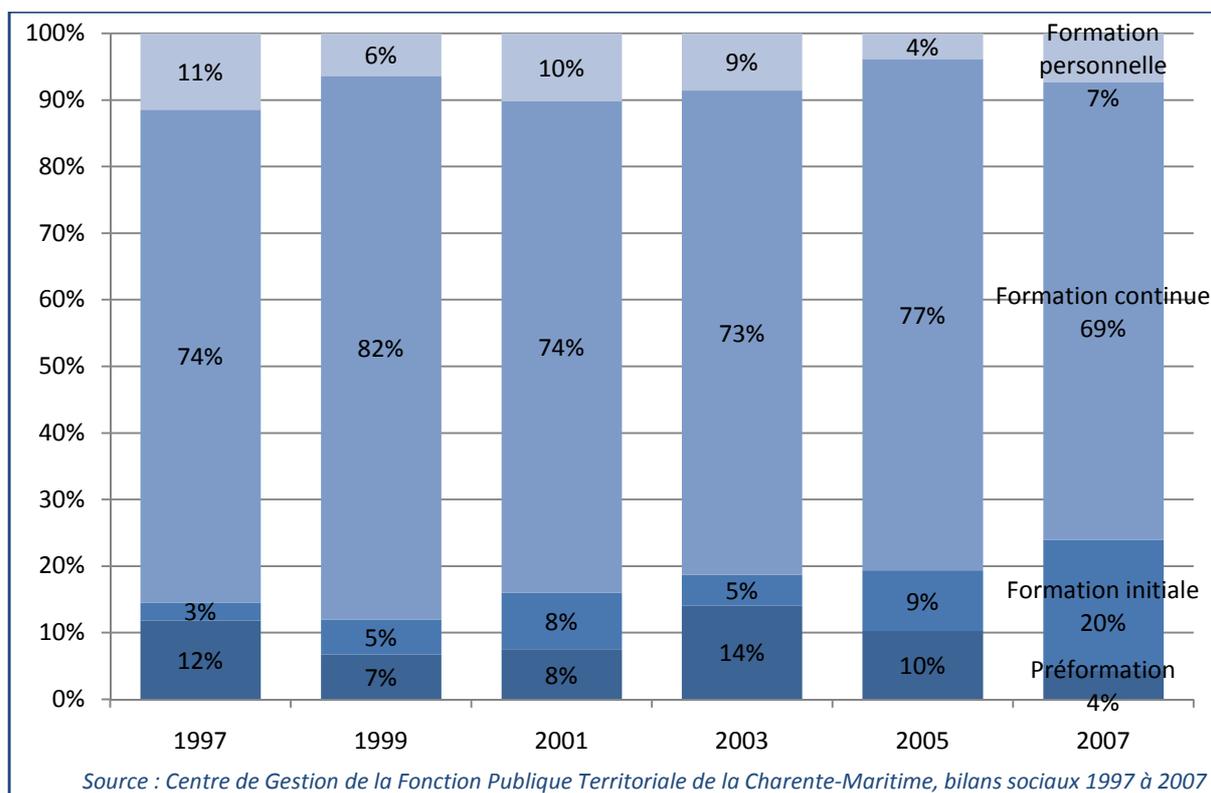
En nombre de formations	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Préformation	12	17	15	44
Formation initiale	12	25	165	202
Formation continue	97	79	531	707
Formation personnelle	3	10	62	75
<b>TOTAL</b>	<b>124</b>	<b>131</b>	<b>773</b>	<b>1 028</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

La formation continue des agents de catégorie C représente plus de la moitié des formations suivies en 2007. Quant à la formation initiale des agents de catégorie C, elle représente 16% des formations suivies en 2007.

La formation la moins suivie est la formation personnelle des agents de catégorie A.

Figure 60 - Répartition des formations suivies par type de formation

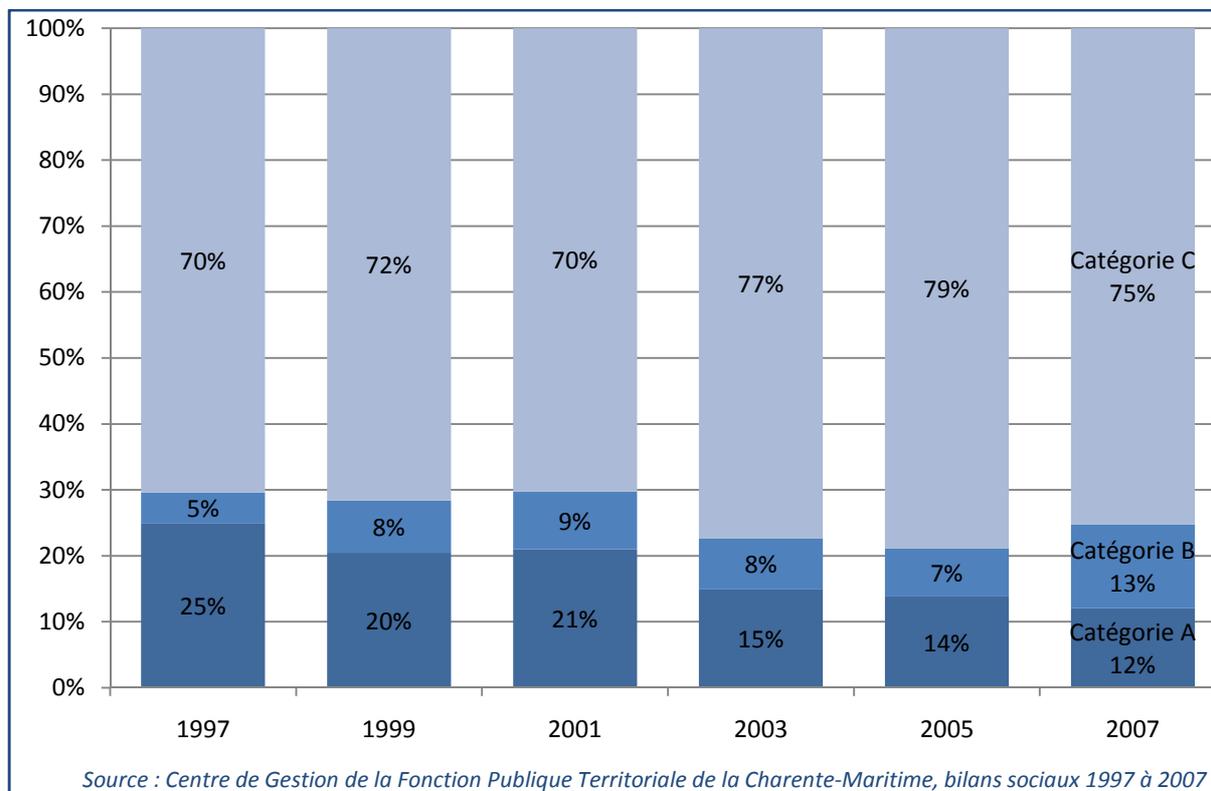


L'évolution du nombre de formations suivies dans l'année fait apparaître une perte de 8 points de la préformation de 1997 à 2007. La formation continue connaît elle aussi une perte de 5 points sur la même période. Quant à la formation personnelle, elle a perdu 4 points.

Ces évolutions à la baisse se sont faites au profit de la formation initiale qui sont passées de 3% en 1997 à 20% en 2007.

### II.12.3. Distribution du nombre de formations suivies par catégorie hiérarchique

Figure 61 - Évolution de la répartition des formations dispensées par catégorie de 1997 à 2007



La part des formations destinée aux agents de catégorie A tend à diminuer : elle représentait un quart des formations en 1997 pour 12% seulement en 2007.

Cette diminution a profité aux formations suivies par les agents de catégorie B et C. En effet, les agents de catégorie B suivaient 5% des formations en 1997 et 13% en 2007. Quant aux agents de catégorie C, la part des formations qu'ils ont suivies est passée de 70% à 75% sur la même période.

### II.12.5. Durée des formations

Tableau 62 - Répartition des durées de formations par type de formation et par catégorie hiérarchique

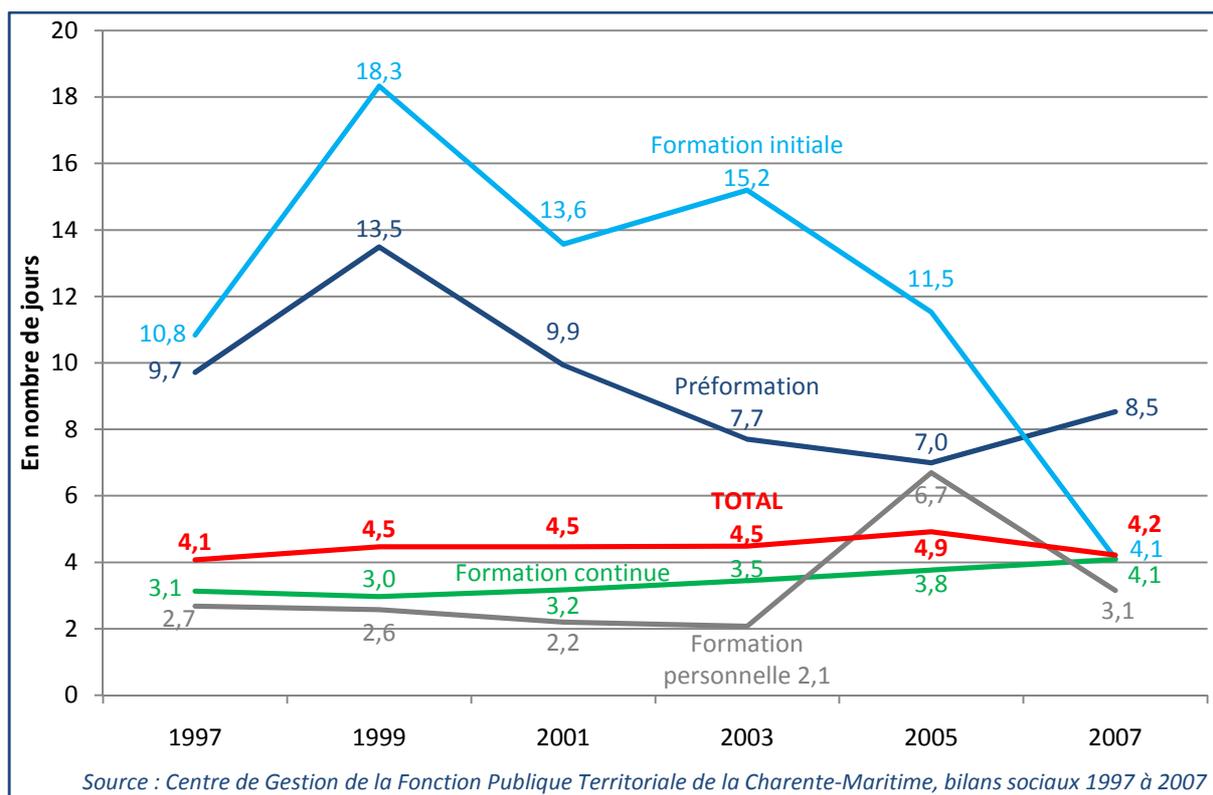
En nombre de jours	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Préformation	5,4	3,9	16,3	8,5
Formation initiale	13,7	15,4	1,7	4,1
Formation continue	4,8	4,5	3,9	4,1
Formation personnelle	5,7	3,5	3,0	3,1
<b>TOTAL</b>	<b>5,7</b>	<b>6,4</b>	<b>3,6</b>	<b>4,2</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

La formation la plus longue en moyenne est la préformation, qui dure 8,5 jours en moyenne en 2007. Celle-ci dure significativement plus longtemps pour les agents de catégorie C (plus de 16 jours en moyenne).

La formation initiale suivie par les agents de catégorie A est celle qui dure en moyenne le moins longtemps : 1,7 jours en 2007. À contrario, cette formation est la plus longue pour les agents de catégorie A et B.

Figure 63 - Évolution de la durée moyenne des formations par type de formation de 1997 à 2007



La durée moyenne des formations, tous types compris, est globalement stable depuis 1997, fluctuant entre 4 et 5 journées en moyenne.

Déclinée par type de formation, cette durée moyenne connaît tout de même des évolutions marquées :

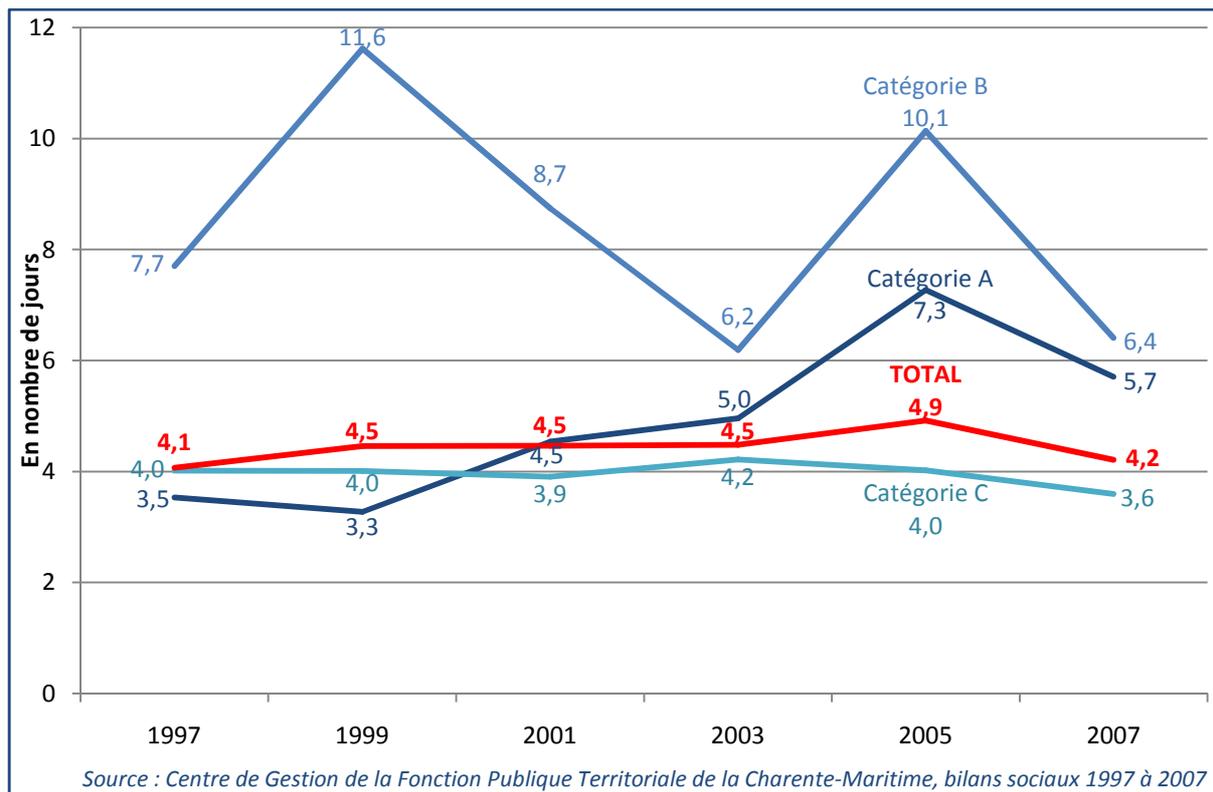
Après avoir culminé à plus de 18 jours en 1999, la formation initiale, durant près de 11 jours en moyenne en 1997, est retombée à un peu plus de 4 jours en 2007. Sa durée moyenne a diminué de plus de moitié en dix ans.

La préformation, partant de 9 à 10 jours en 1997, a connu un pic en 1999 avec une durée moyenne de 13,5 jours et est retombée à 8,5 jours en 2007.

La durée moyenne de la formation continue augmente progressivement. Elle est passée de 3 jours en 1997 à 4 jours en 2007.

Enfin, la durée moyenne de la formation personnelle a connu une légère diminution de 1997 à 2003, passant de plus de 2,5 jours en 1997 à 2 jours en 2003. Puis elle a connu une progression remarquable en 2005, atteignant plus de 6,5 jours, pour retomber à plus de 3 jours en moyenne en 2007.

Figure 64 - Évolution de la durée moyenne des formations par catégorie de 1997 à 2007



Déclinée par catégorie, la durée moyenne des formations fait apparaître des disparités dans son évolution depuis 1997, bien qu'aujourd'hui, les différences tendent à s'atténuer grâce à la mise en place du D.I.F.<sup>7</sup> en 2007 :

La durée moyenne des formations suivies par les agents de catégorie C est quasiment stable, partant de 4 journées en 1997 pour atteindre 3,5 jours en 2007. Il s'agit des formations les plus courtes en 2007.

Les agents de catégorie B ont vu la durée moyenne de leur formation fluctuer entre 6 et 12 jours, avec deux pics en 1999 (11,5 jours) et 2005 (10 jours). La moyenne se situe en 2007 à 6,5 jours en moyenne, ce qui représente son niveau le plus bas après depuis 2003 (6,2 jours). Globalement, les disparités entre la durée des formations des agents de catégorie B et celles des agents des catégories A et C tendent à diminuer. Elles restent cependant presque deux fois plus longues que celles des agents de catégorie C.

Les formations des agents de catégorie A voient leur durée moyenne augmenter ces dix dernières années, passant de 3,5 jours en 1997 à 5,5 jours en 2007. En 2005, elles ont culminé à 7,5 jours.

<sup>7</sup> D.I.F. : Droit Individuel à la Formation

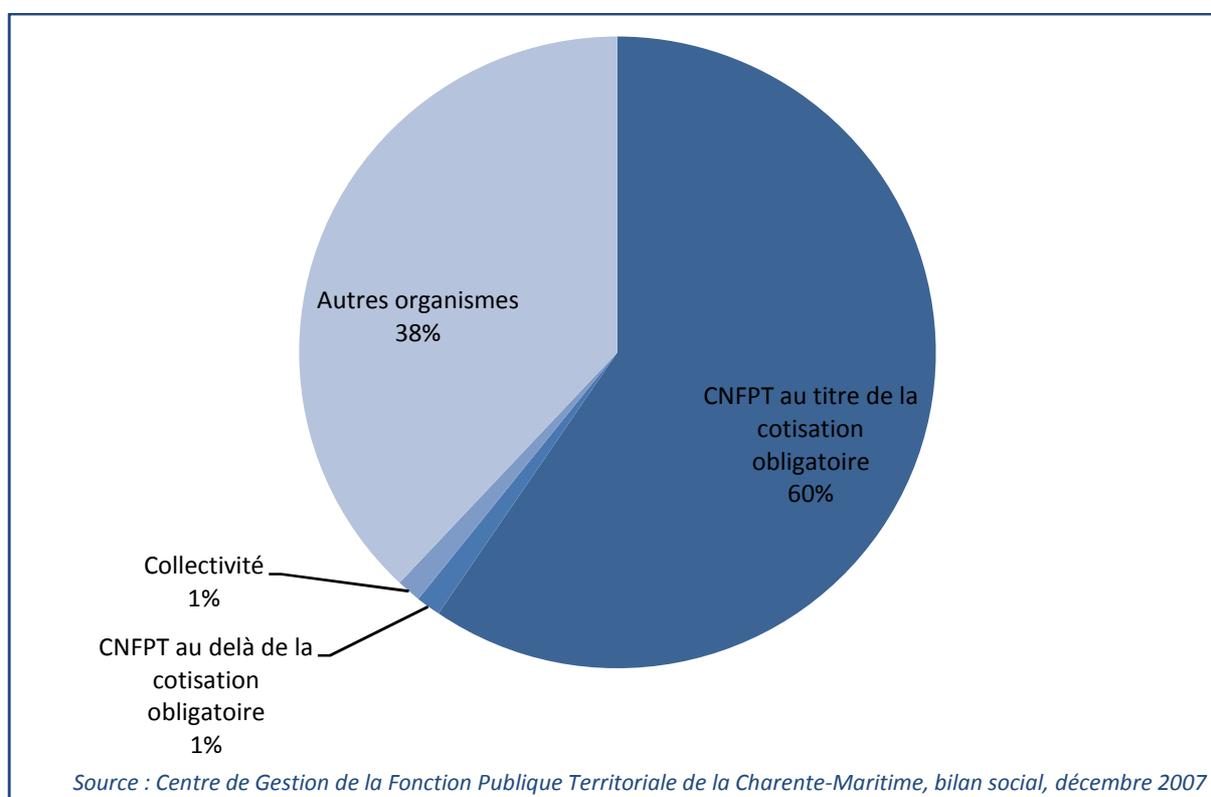
## II.13. Les organismes de formation

Tableau 65 - Répartition des durées de formations par organisme de formation

En nombre de jours	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Hors cat.	TOTAL
CNFPT <sup>8</sup> au titre de la cotisation obligatoire	396	597	1 584	5	2 582
CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	1	11	42	0	54
Collectivité	20	3	29	2	54
Autres organismes	291	230	1 127	1	1 649
<b>TOTAL</b>	<b>708</b>	<b>841</b>	<b>2 782</b>	<b>8</b>	<b>4 339</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2007

Figure 66 - Répartition des journées de formation par organisme de formation



Les formations suivies sont principalement organisées par le C.N.F.P.T. auprès duquel les collectivités s'acquittent déjà d'une cotisation.

Les autres organismes assurent maintenant 38% des formations continues, soit plus d'une sur trois.

<sup>8</sup> C.N.F.P.T. : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

## II.14. Concours et examens professionnels

### Nombre de concours organisés : 1

- 1 dans la filière technique
  - Technicien Supérieur Territorial (externe-interne et de 3ème voie) dans la spécialité « informatique et systèmes d'information »

### Nombre d'examens professionnels organisés : 0

Des conventions ont par ailleurs été passées avec d'autres Centres de Gestion pour les concours et examens suivants :

### Nombre de concours : 12

- 2 dans la filière administrative :
  - Concours de Rédacteur (externe-interne et de 3ème voie) dans la spécialité « administration générale »
  - Concours de Rédacteur (externe-interne et de 3ème voie) dans la spécialité « section sanitaire et sociale »
- 6 la filière technique :
  - Concours de Technicien Supérieur Territorial (externe-interne et de 3ème voie) dans la spécialité « Infrastructures et réseaux »
  - Concours de Technicien Supérieur Territorial (externe-interne et de 3ème voie) dans la spécialité « Ingénierie, gestion technique »
  - Concours de Technicien Supérieur Territorial (externe-interne et de 3ème voie) dans la spécialité « bâtiment, génie civil »
  - Concours de Technicien Supérieur Territorial (externe-interne et de 3ème voie) dans la spécialité « prévention et gestion des risques »
  - Concours de Technicien Supérieur Territorial (externe-interne et de 3ème voie) dans la spécialité « paysage et gestion des espaces naturels »
  - Concours de Technicien Supérieur Territorial (externe-interne et de 3ème voie) dans la spécialité « technique de la communication et des activités artistiques »
- 4 dans la filière médico-sociale :
  - Concours d'auxiliaire de soins
  - Concours d'agent territorial spécialité des écoles maternelles
  - Concours d'assistant social éducatif
  - Concours d'éducateur de jeunes enfants

### Nombre d'examens professionnels : 2

- 1 dans la filière administrative :
  - Examen d'adjoint administratif de 1ère classe
- 1 dans la filière médico-sociale :
  - Examen d'éducateur chef de jeunes enfants

## **II.15. Relations sociales**

---

Le budget annuel consacré aux prestations d'action sociale correspond à 0,47% de la masse salariale. Ceci peut paraître faible, mais il faut également tenir compte de certains avantages non financiers (l'accès aux équipements municipaux).

Ces données prennent en compte :

- Les subventions versées à un comité d'œuvre social local,
- Les cotisations ou subventions versées à un comité intercollectivités (chèques vacances, aide à la famille, subventions pour séjours d'enfants, prestations pour enfant handicapé, ...)
- Les prestations versées directement aux agents.

## ANNEXES

### A. Table des figures et tableaux

TABLEAU 1 - RÉPARTITION DES RÉPONSES PAR TYPE DE COLLECTIVITÉ .....	3
FIGURE 2 - RÉPARTITION DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES PAR TYPE.....	4
FIGURE 3 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES PAR TYPE DE 1997 À 2007 .....	5
FIGURE 4 - RÉPARTITION DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES PAR TAILLE EN NOMBRE D'AGENTS.....	5
FIGURE 5 - RÉPARTITION DES AGENTS RECENSÉS PAR SITUATION JURIDIQUE AU 31 DÉCEMBRE 2007 .....	6
FIGURE 6 - ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS PAR SITUATION JURIDIQUE DE 1997 À 2007 .....	7
FIGURE 7 - RÉPARTITION DES NON TITULAIRES OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT RECENSÉS PAR TYPE DE CONTRAT .....	8
FIGURE 8 - ÉVOLUTION DES NON TITULAIRES SUR EMPLOI PERMANENT PAR TYPE DE CONTRAT DE 1997 À 2007.....	9
FIGURE 9 - RÉPARTITION DES NON TITULAIRES SUR UN EMPLOI PERMANENT PAR ANCIENNETÉ DANS LA COLLECTIVITÉ.....	10
TABLEAU 10 - RÉPARTITION DES AGENTS NON PERMANENTS PAR TYPE DE CONTRAT .....	11
TABLEAU 11 - RÉPARTITION DES AGENTS SELON LEUR SEXE PAR SITUATION JURIDIQUE .....	12
FIGURE 12 - PYRAMIDE DES ÂGES DES FONCTIONNAIRES .....	12
FIGURE 13 - PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS NON TITULAIRES.....	13
FIGURE 14 - RÉPARTITION DES AGENTS TITULAIRES PAR ÂGE .....	13
FIGURE 15 - RÉPARTITION DES AGENTS NON TITULAIRES PAR ÂGE .....	14
FIGURE 16 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES AGENTS TITULAIRES PAR ÂGE DE 2001 À 2007.....	15
FIGURE 17 - RÉPARTITION DES AGENTS TITULAIRES PAR SEXE ET PAR FILIÈRE.....	16
FIGURE 18 - RÉPARTITION DES EFFECTIFS TITULAIRES PAR FILIÈRE .....	17
FIGURE 19 - RÉPARTITION DES AGENTS NON TITULAIRES PAR SEXE ET PAR FILIÈRE.....	18
FIGURE 20 - RÉPARTITION DES EFFECTIFS NON TITULAIRES PAR FILIÈRE .....	19
TABLEAU 21 - RÉPARTITION DES AGENTS SELON LEUR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE PAR SITUATION JURIDIQUE .....	20
FIGURE 22 - RÉPARTITION DES AGENTS RECENSÉS PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE .....	20
FIGURE 23 - RÉPARTITION DES AGENTS PAR SEXE SELON LA CATÉGORIE .....	21
TABLEAU 24 - RÉPARTITION DES AGENTS SELON LEUR TEMPS DE TRAVAIL .....	22
FIGURE 25 - RÉPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS SELON LEUR TEMPS DE TRAVAIL.....	22
FIGURE 26 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES AGENTS TITULAIRES PAR DURÉE DE TRAVAIL.....	23
FIGURE 27 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES AGENTS NON TITULAIRES PAR DURÉE DE TRAVAIL.....	24
FIGURE 28 - RÉPARTITION DES AGENTS TITULAIRES À TEMPS NON COMPLET PAR DURÉE DE TRAVAIL .....	25
FIGURE 29 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES AGENTS TITULAIRES À TEMPS NON COMPLET PAR DURÉE DE TRAVAIL .....	26
TABLEAU 30 - RÉPARTITION DES AGENTS À TEMPS COMPLET SELON L'AMÉNAGEMENT DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL .....	27
FIGURE 31 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES AGENTS À TEMPS COMPLET SELON L'AMÉNAGEMENT DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL ..	27
FIGURE 32 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES AGENTS À TEMPS PARTIEL PAR SEXE .....	28
FIGURE 33 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES AGENTS À TEMPS PARTIEL PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE .....	29
TABLEAU 34 - RÉPARTITION DES AGENTS À TEMPS PARTIEL PAR QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL.....	29
TABLEAU 35 - CAUSES DE DÉPART DES AGENTS RECENSÉS.....	30
FIGURE 36 - ÉVOLUTION DES CAUSES DE DÉPART DES AGENTS TITULAIRES OU STAGIAIRES DE 2001 À 2007.....	31
TABLEAU 37 - ÉVOLUTION DES CAUSES DE DÉPART DES AGENTS NON TITULAIRES RECENSÉS DE 2001 À 2007 .....	32
FIGURE 38 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES AGENTS SELON LEUR SITUATION PARTICULIÈRE DE 2001 À 2007.....	32
TABLEAU 39 - RECRUTEMENT DES TITULAIRES OU STAGIAIRES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE .....	33
FIGURE 40 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES AGENTS RECRUTÉS DE 2001 À 2007 SELON LEUR MODE DE RECRUTEMENT.....	33
TABLEAU 41 - RECRUTEMENT DES NON TITULAIRES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE .....	34
TABLEAU 42 - MOUVEMENTS DU PERSONNEL.....	34
TABLEAU 43 - TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR CATÉGORIE ET PAR TYPE.....	35
TABLEAU 44 - TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE.....	35
TABLEAU 45 - TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR CATÉGORIE ET PAR STATUT .....	35
TABLEAU 46 - RÉMUNÉRATION DES AGENTS.....	36
FIGURE 47 - ÉVOLUTION DE LA PART DES PRIMES DANS LA RÉMUNÉRATION DE 1999 À 2007 .....	36
FIGURE 48 - ÉVOLUTION DU POIDS DE LA MASSE SALARIALE DANS LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT DE 1997 À 2007 .....	37

FIGURE 49 - ÉVOLUTION DU NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR AGENT ET PAR AN DE 1999 À 2007 .....	38
TABLEAU 50 - JOURS D'ABSENCE ET E.T.P. CORRESPONDANT .....	39
FIGURE 51 - ÉVOLUTION DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT ET PAR AN DE 1999 À 2007 .....	40
FIGURE 52 - ÉVOLUTION DES CAUSES D'ABSENCE DE 1999 À 2007 .....	41
TABLEAU 53 - PERSONNELS AFFECTÉS À LA PRÉVENTION DEPUIS 1999 .....	42
TABLEAU 54 - RÉPARTITION DES JOURNÉES DE FORMATION PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE .....	43
FIGURE 55 - RÉPARTITION DES JOURNÉES DE FORMATION PAR TYPE DE FORMATION .....	43
FIGURE 56 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES JOURNÉES DE FORMATION PAR TYPE DE FORMATION DE 1997 À 2007 .....	44
FIGURE 57 - RÉPARTITION DES JOURNÉES DE FORMATION PAR CATÉGORIE .....	45
FIGURE 58 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES JOURNÉES DE FORMATION PAR CATÉGORIE DE 1997 À 2007 .....	46
TABLEAU 59 - RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE .....	47
FIGURE 60 - RÉPARTITION DES FORMATIONS SUIVIES PAR TYPE DE FORMATION .....	47
FIGURE 61 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES FORMATIONS DISPENSÉES PAR CATÉGORIE DE 1997 À 2007 .....	48
TABLEAU 62 - RÉPARTITION DES DURÉES DE FORMATIONS PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE .....	48
FIGURE 63 - ÉVOLUTION DE LA DURÉE MOYENNE DES FORMATIONS PAR TYPE DE FORMATION DE 1997 À 2007 .....	49
FIGURE 64 - ÉVOLUTION DE LA DURÉE MOYENNE DES FORMATIONS PAR CATÉGORIE DE 1997 À 2007 .....	50
TABLEAU 65 - RÉPARTITION DES DURÉES DE FORMATIONS PAR ORGANISME DE FORMATION .....	51
FIGURE 66 - RÉPARTITION DES JOURNÉES DE FORMATION PAR ORGANISME DE FORMATION .....	51