



# **RAPPORT SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS DE CHARENTE-MARITIME AU 31 DÉCEMBRE 2009**

Version du 20/05/2011



## 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
II.2. Pyramide des âges .....	11
II.3. Domaines professionnels .....	15
II.4. Catégories hiérarchiques.....	19
II.5. Durée du travail .....	20
II.6. Aménagements horaires .....	25
II.7. Mouvements de personnel .....	27
I.7.1. Les départs.....	27
I.7.2. Les recrutements.....	29
II.8. Travailleurs handicapés.....	32
II.9. Rémunération.....	33
II.10. Absences au travail .....	36
II.11. Hygiène et sécurité .....	39
II.12. Formation .....	40
II.12.1. Distribution des journées de formation par type de formation .....	40
II.12.2. Distribution des journées de formation par catégorie hiérarchique.....	42
II.12.4. Distribution du nombre de formations suivies par type de formation .....	44
II.12.3. Distribution du nombre de formations suivies par catégorie hiérarchique .....	45
II.12.5. Durée des formations .....	46
II.13. Les organismes de formation .....	49

## I. RAPPORT SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITES

### 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.

A partir des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, une négociation est conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité. L'autorité territoriale arrête un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique. »

Le décret n° 2005-1259 du 5 octobre 2005, modifiant le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 fixe les modalités d'établissement du 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, ou à défaut, par chaque Centre de Gestion. Celui-ci transmet l'ensemble des rapports et des avis dont il dispose, à savoir ceux synthétisés dans le présent document soumis au 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.

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

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

---

Pour cette septième « édition » du bilan social, le Centre de Gestion a eu recours à un logiciel InfoCentre destiné au recueil et à la consolidation des bilans sociaux, mis à disposition par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne sur leur site internet.

Un recueil des données portant sur les chiffres de l'année 2009 a été adressé en juin 2010 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 décembre 2010.

Malgré une assistance téléphonique et des relances, le taux de retour des collectivités et des établissements sollicités est en régression : 52% soit 363 collectivités et établissements publics.

Lors de l'élaboration des précédents bilans sociaux, le taux de retour était respectivement en 2001 (81%), 2003 (85%), 2005 (86%) et 2007 (71%).

L'utilisation d'InfoCentre a nécessité l'installation par les communes et les établissements affiliés d'un logiciel Citrix devant permettre l'accès à InfoCentre, la plate-forme de recueil des données du bilan social. Cette mise en place a posé quelques difficultés techniques de même que l'envoi des bilans sociaux au Centre de Gestion ou au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne. La saisie directe en ligne sur InfoCentre s'est heurtée à un problème de reconnaissance des formats de lecture des fichiers.

Sans doute ces difficultés techniques sont elles à l'origine de la faiblesse du taux de retour.

Elles ont néanmoins été surmontées occasionnant un délai dans la consolidation des données des 363 bilans sociaux retournés.

A la demande de la Direction Générale des Collectivités Locales, il a été procédé à deux enquêtes supplémentaires portant sur un échantillon de 3 000 collectivités et établissements, au plan national.

La première, dite « enquête rapide » a permis à la Direction Générale des Collectivités Locales de dresser un premier bilan de l'emploi territorial au plan national, avec des délais de restitution plus courts.

La seconde, dite « enquête complémentaire » a été initiée par la Direction Générale des Collectivités Locales pour approfondir sa connaissance de l'état du recours aux contrats à durée déterminée/contrats à durée indéterminée, de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) et de l'attribution des heures supplémentaires.

Sur 23 collectivités sollicitées, 19 ont répondu portant le taux de réponse à 82.6%.

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

---

734 collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Charente-Maritime représentent un effectif total de 7 240 agents titulaires et stagiaires gérés.

Sur ces 734 collectivités affiliées, 32 ont leur propre Comité Technique Paritaire, justifiant d'un effectif supérieur à 50 agents.

Tableau 1 - Répartition des réponses par type de collectivité

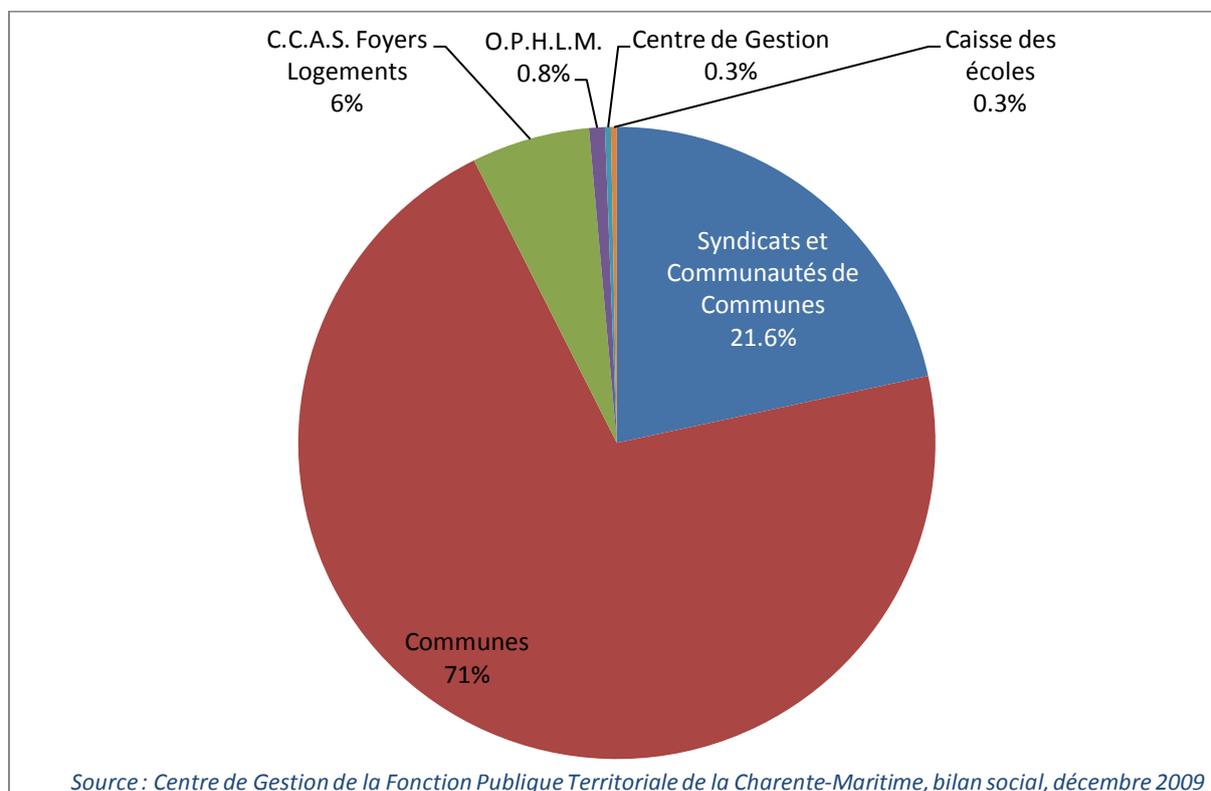
Nature des collectivités	Collectivités affiliées au Centre de Gestion de Charente-Maritime	Collectivités relevant du C.T.P. départemental	Collectivités ayant répondu	Taux de réponses
Communes	468	446	258	55%
C.C.A.S. Foyers logements	63	54	22	35%
Caisse des écoles	1	1	1	100%
O.P.H.L.M.	3	1	3	100%
Syndicats + C.D.C.	198	191	78	39%
Centre de Gestion	1	1	1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>734</b>	<b>694</b>	<b>363</b>	<b>52%</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, décembre 2010

702 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.

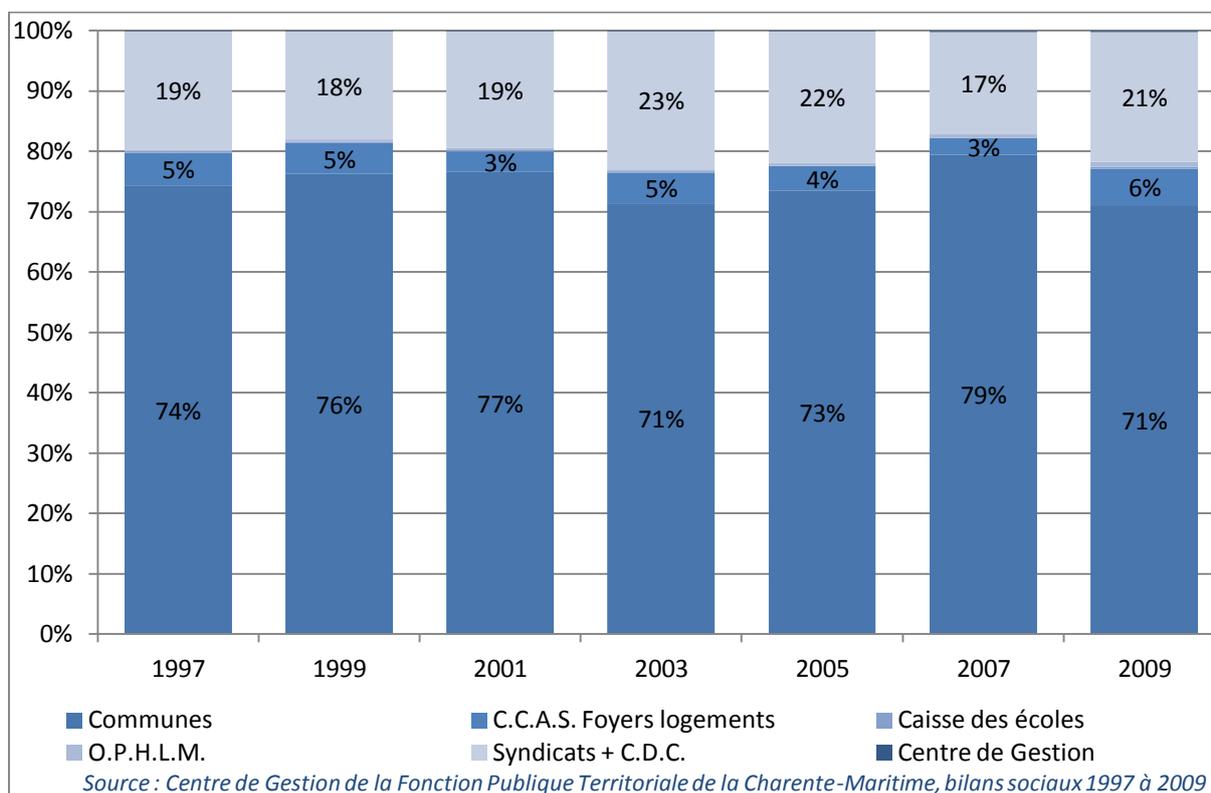
Figure 2 - Répartition des collectivités répondantes par type



La part des communes et des syndicats et communautés de communes qui ont répondu est sensiblement la même qu'en 2007, les établissements publics de coopération intercommunale étant un peu plus nombreux à répondre (+4.6%).

Les centres communaux d'action sociale et les foyers-logements ont eux aussi davantage répondu. Ils représentent 6% des répondants contre 2.8% en 2007.

Figure 3 - Évolution de la répartition des collectivités répondantes par type de 1997 à 2009

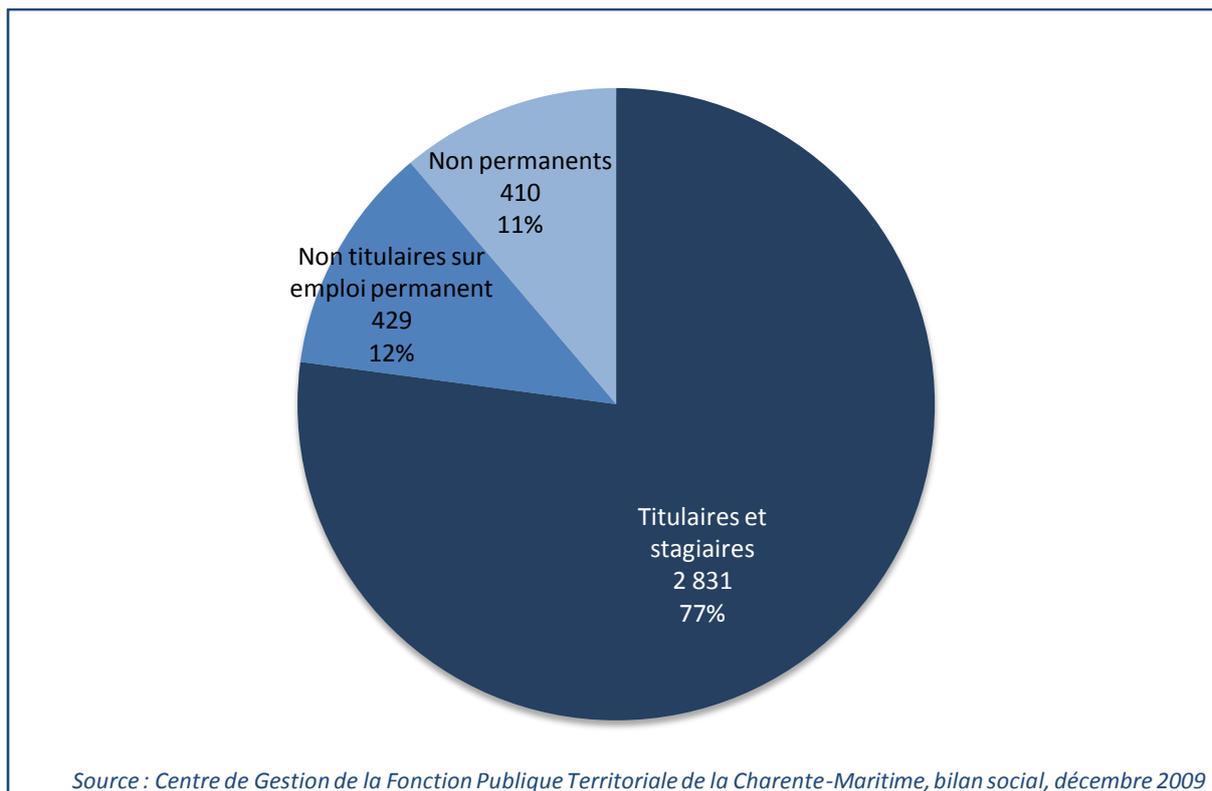


Globalement, de 1997 à 2009, la structure des collectivités ayant répondu au questionnaire évolue peu, ce qui garantit des interprétations stables en termes d'évolution.

## II. LES PRINCIPAUX INDICATEURS

### II.1. Situation juridique des personnels

Figure 4 - Répartition des agents recensés par situation juridique au 31 décembre 2009



Il convient d'ajouter le flux de 410 personnes recrutées sur un emploi saisonnier ou occasionnel au cours de l'année 2009.

Environ 8 agents recensés sur 10 sont titulaires ou stagiaires, à l'image de la moyenne nationale<sup>1</sup>.

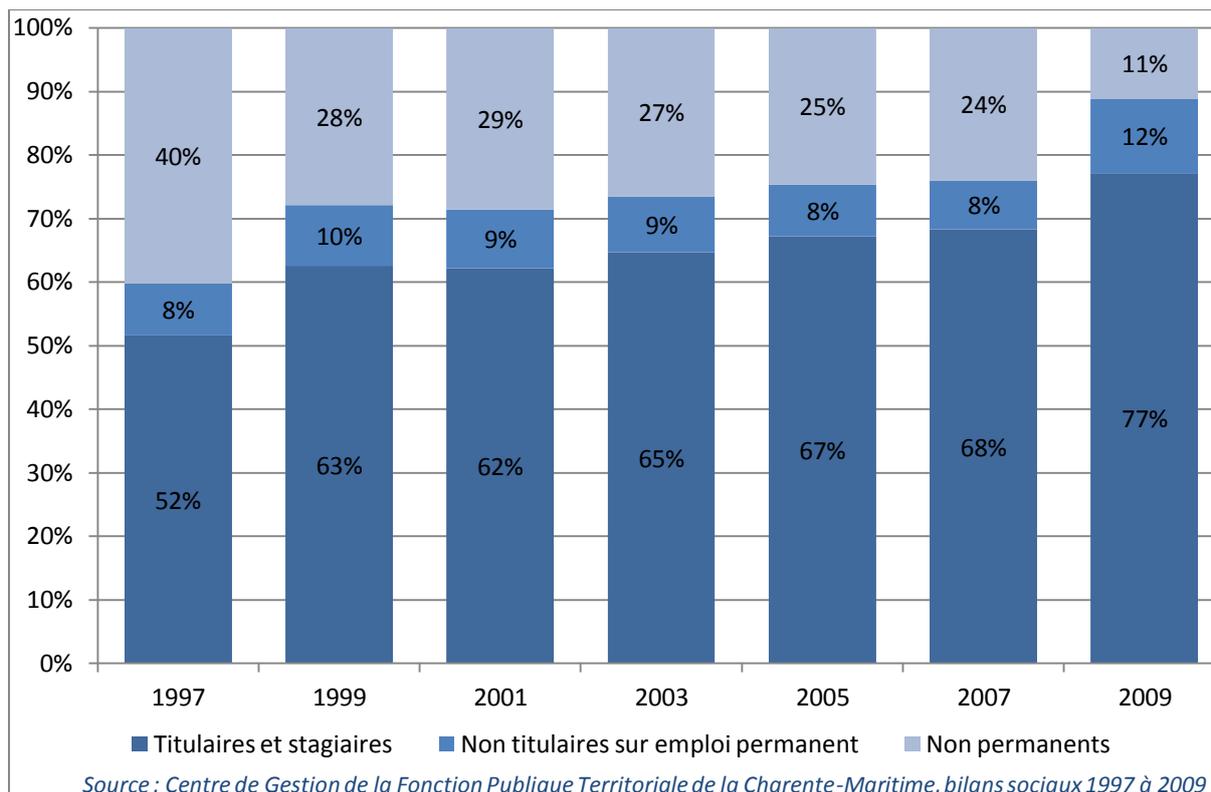
La part des agents occupant un emploi non permanent a diminué de moitié passant de 24% à 11%.

Corrélativement, on assiste à une augmentation des recrutements de non titulaires sur des emplois permanents, de près de 4%.

Les non titulaires sur des emplois permanents représentent près de 12% des emplois ; 27% d'entre eux ont été recrutés pour effectuer un remplacement.

<sup>1</sup> Source : CNFPT synthèse n°36/septembre 2010 observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences

Figure 5 - Évolution de la structure des effectifs par situation juridique de 1997 à 2009



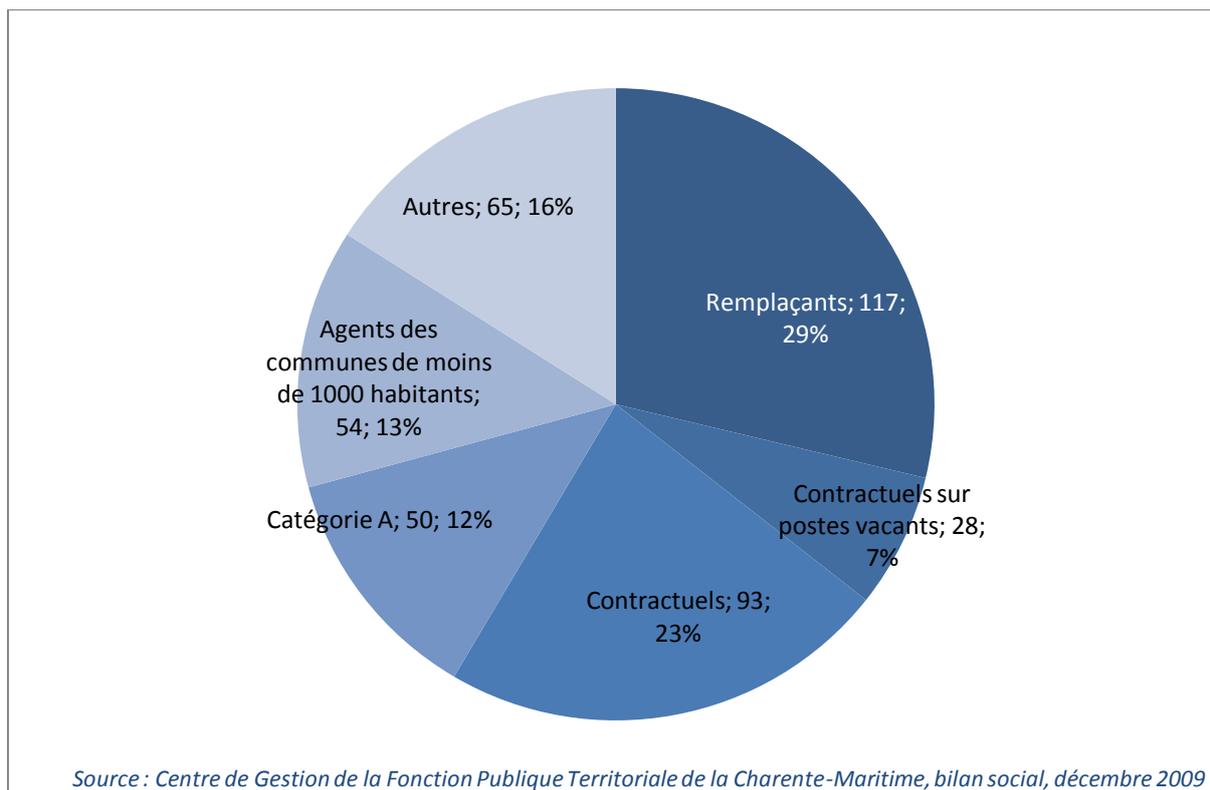
L'accroissement, depuis 1997, de la part des fonctionnaires titulaires et stagiaires dans la répartition des effectifs s'inscrit dans la continuité (+25%), avec la diminution corrélative du recours aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (-29%).

### 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 6 - Répartition des non titulaires occupant un emploi permanent recensés par type de contrat



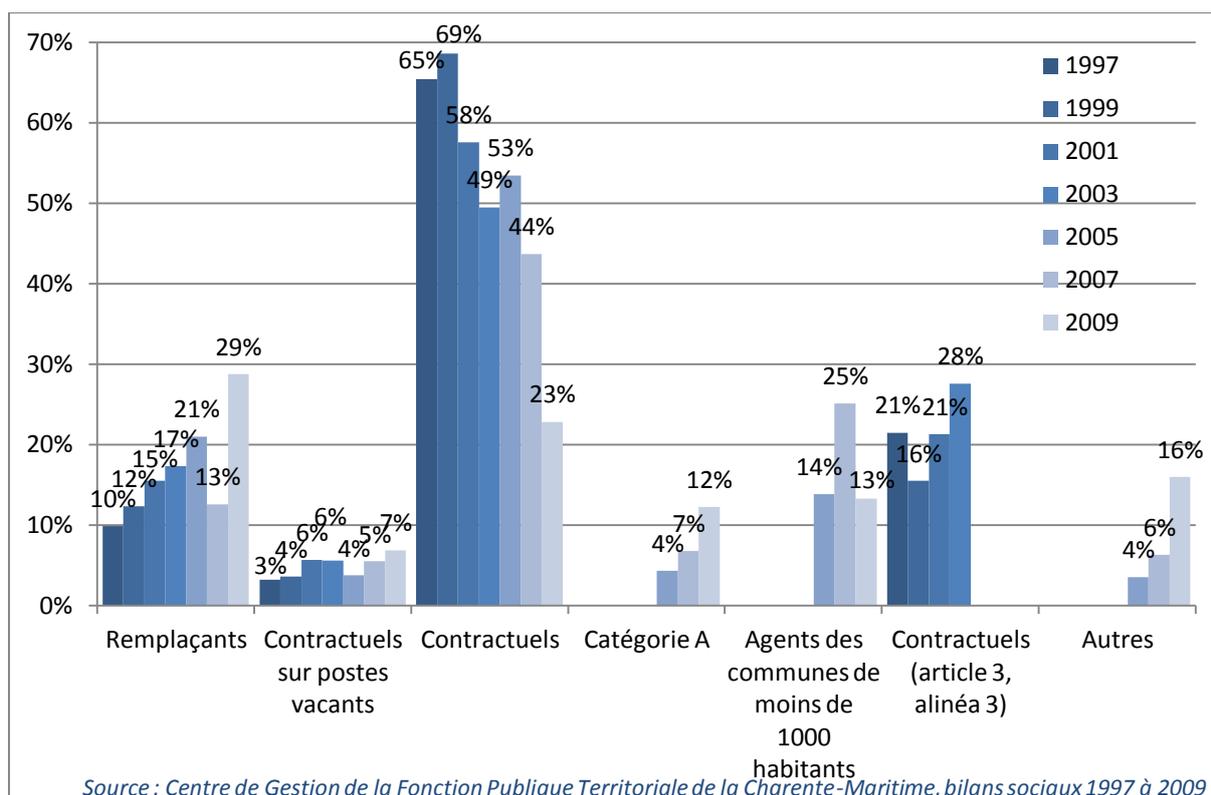
Les agents non titulaires recensés pour le bilan social sont pour plus du quart des agents recrutés sur emplois qui devraient être pourvus par des agents titulaires. Leur part a fortement diminué (moins 20 points) depuis 2007.

Les remplaçants représentent 27% des non titulaires et sont donc en augmentation (plus de 10 points depuis 2007) (voir absentéisme).

Quant aux agents des communes de moins de 1 000 habitants, leur part reste à 13% des non titulaires.

Les autres non titulaires sont à hauteur de 12% des agents de catégorie A, et pour 6.5% des agents recrutés sur postes vacants dans l'attente d'un recrutement statutaire.

Figure 7 - Évolution des non titulaires sur emploi permanent par type de contrat de 1997 à 2009

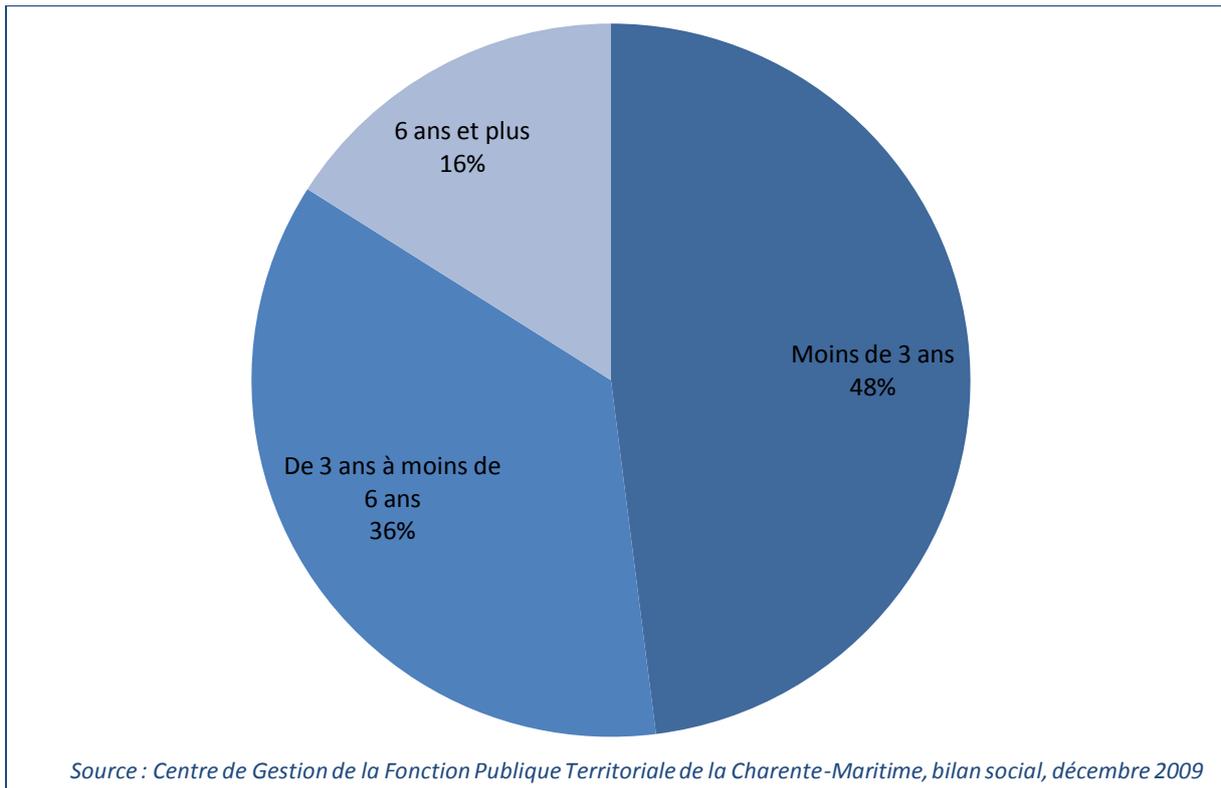


La structure des agents non titulaires par type de contrat recensés depuis 1997 a subi de multiples variations, quel que soit le contrat :

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.

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

Figure 8 - Répartition des non titulaires sur un emploi permanent par ancienneté dans la collectivité



La part des contrats de trois à six ans a progressé de 15 points depuis 2005, tandis que celle des contrats de moins de trois ans a diminué de 14 points.

Les contrats de six ans et plus représentent toujours près de 20% des contrats recensés.

## II.2. Pyramide des âges

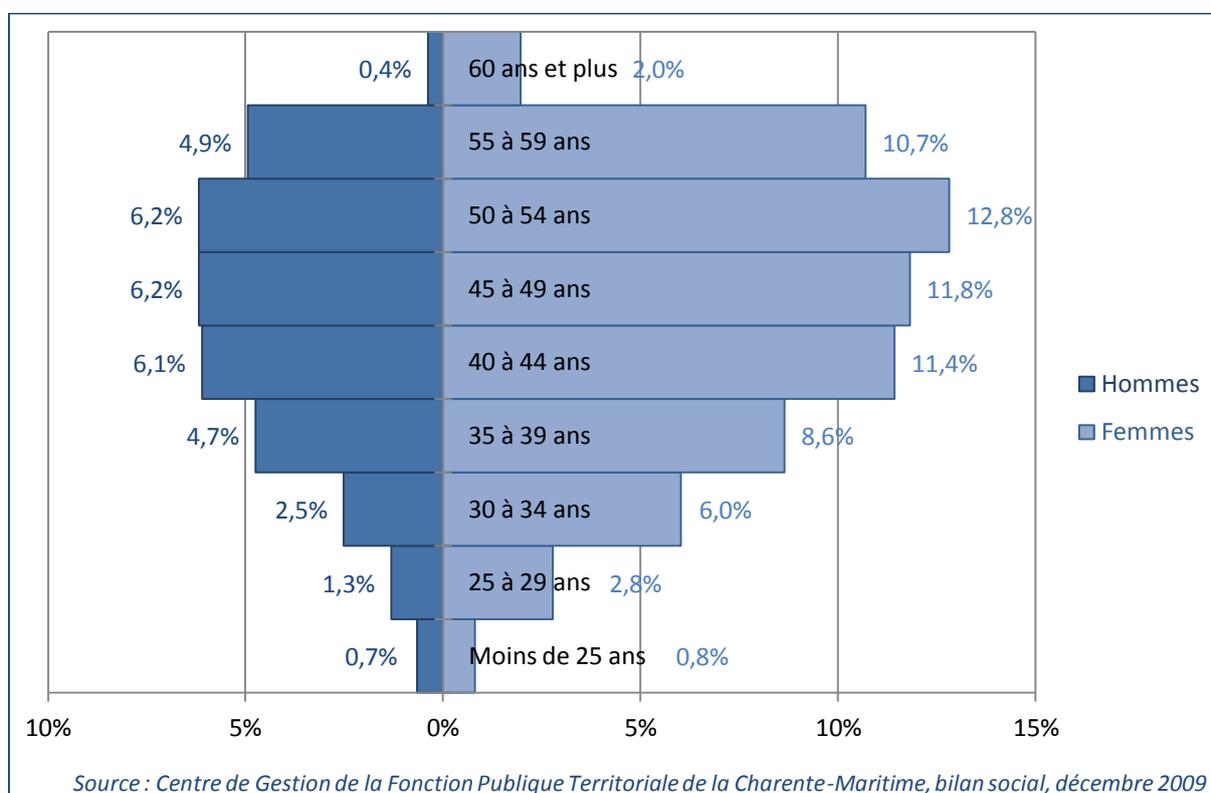
Tableau 9 - Répartition des agents selon leur sexe par situation juridique

	Hommes		Femmes	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
Nombre d'agents recensés	1 566	98	2 582	331
Pourcentage	94%	6%	89%	11%
<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 2009

La répartition hommes/femmes reste inchangée par rapport au bilan social de 2007.

Figure 10 - Pyramide des âges des fonctionnaires

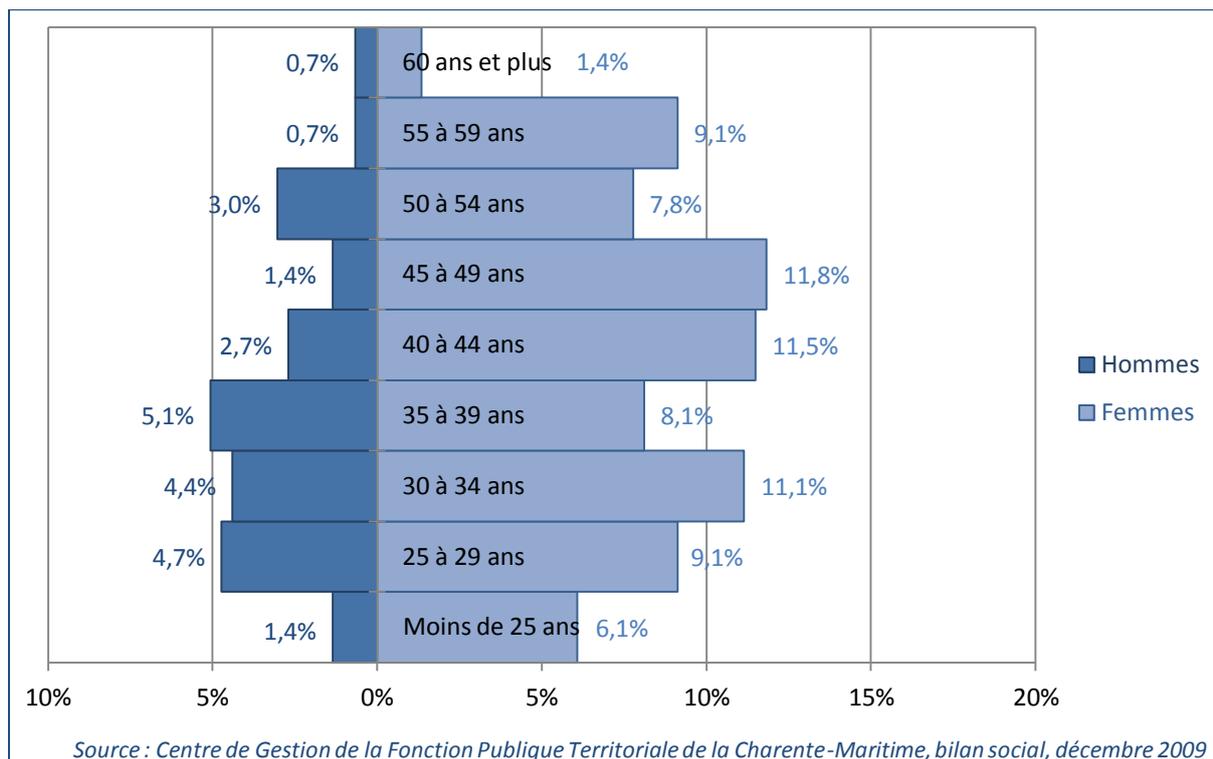


La forme de cette pyramide des âges, entre le champignon et la toupie, traduit une tendance au vieillissement des effectifs titulaires et stagiaires recensés.

Le vieillissement observé lors des derniers bilans sociaux se confirme et la classe d'âges la plus représentée est désormais celle des 50-54 ans chez les fonctionnaires.

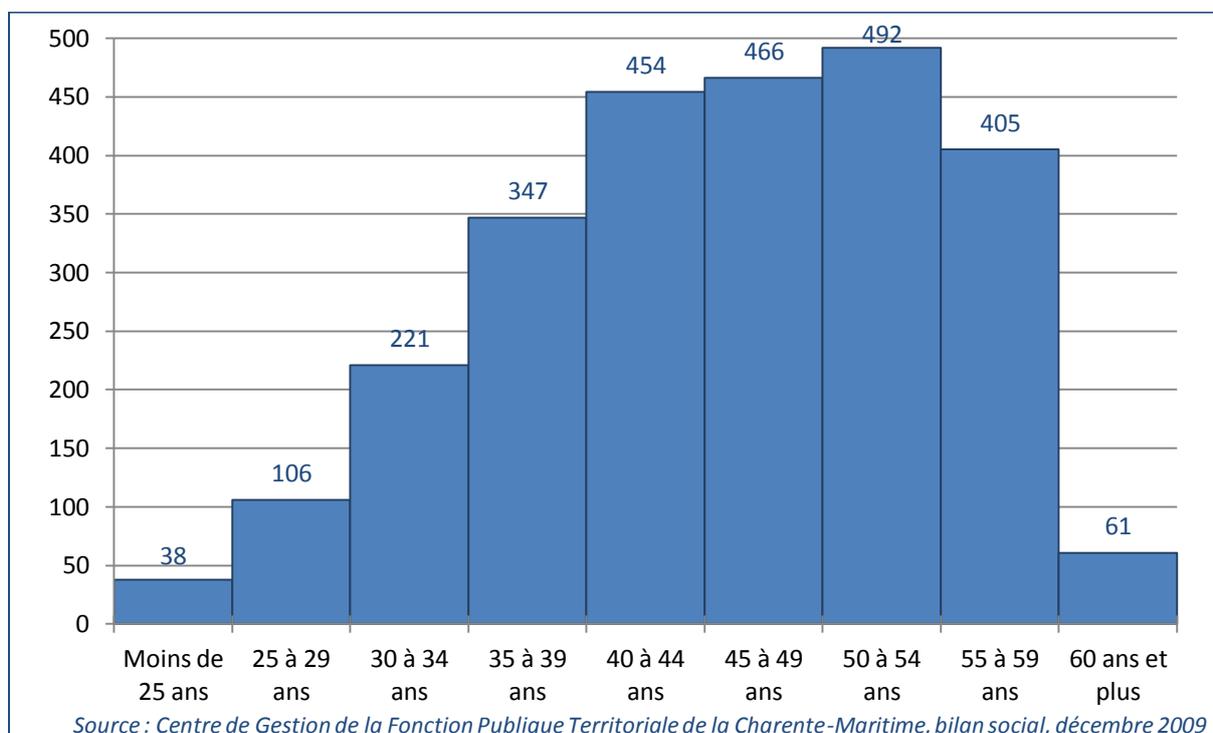
Les femmes représentent 68% des effectifs recensés contre 32% pour les hommes.

Figure 11 - Pyramide des âges des agents non titulaires



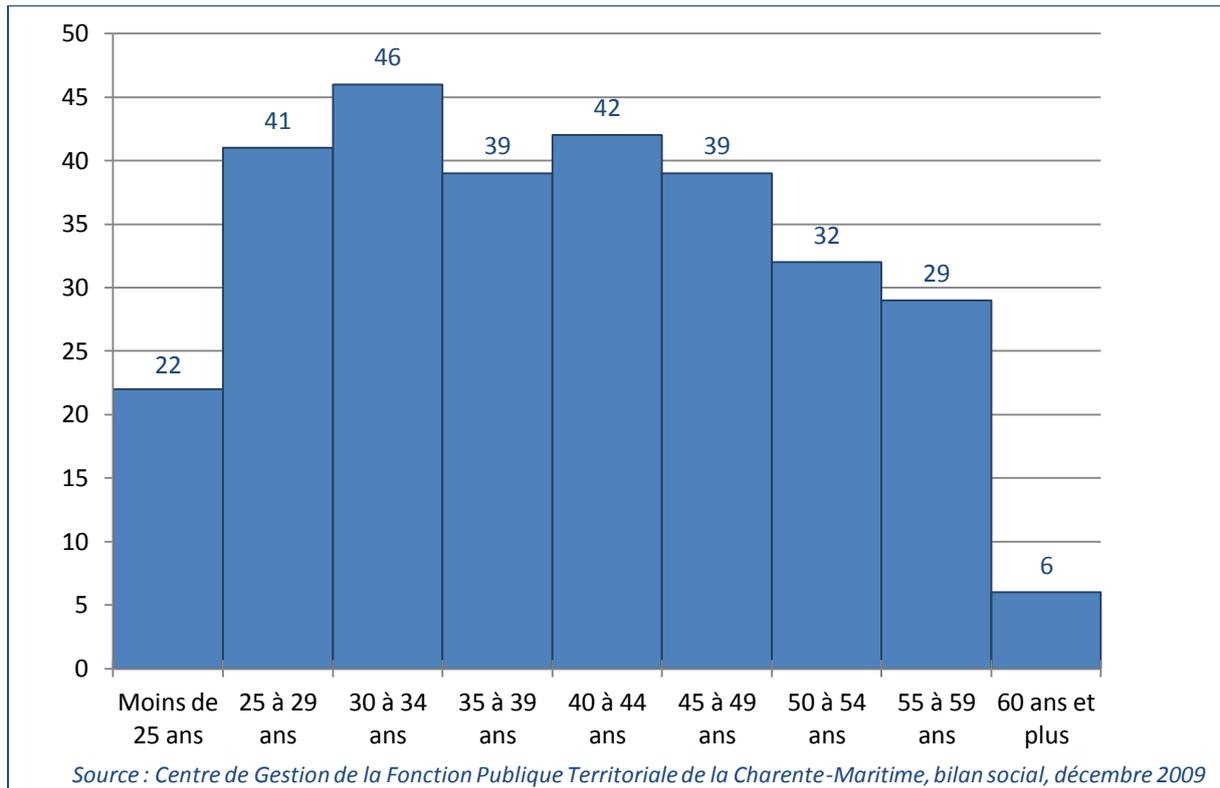
Cette pyramide des âges révèle un fort taux de féminisation des agents non titulaires, avec 76 % des effectifs. L'âge moyen des contractuels s'élève approximativement à 40 ans, soit 6 ans de moins que les agents titulaires et stagiaires.

Figure 12 - Répartition des agents titulaires par âge



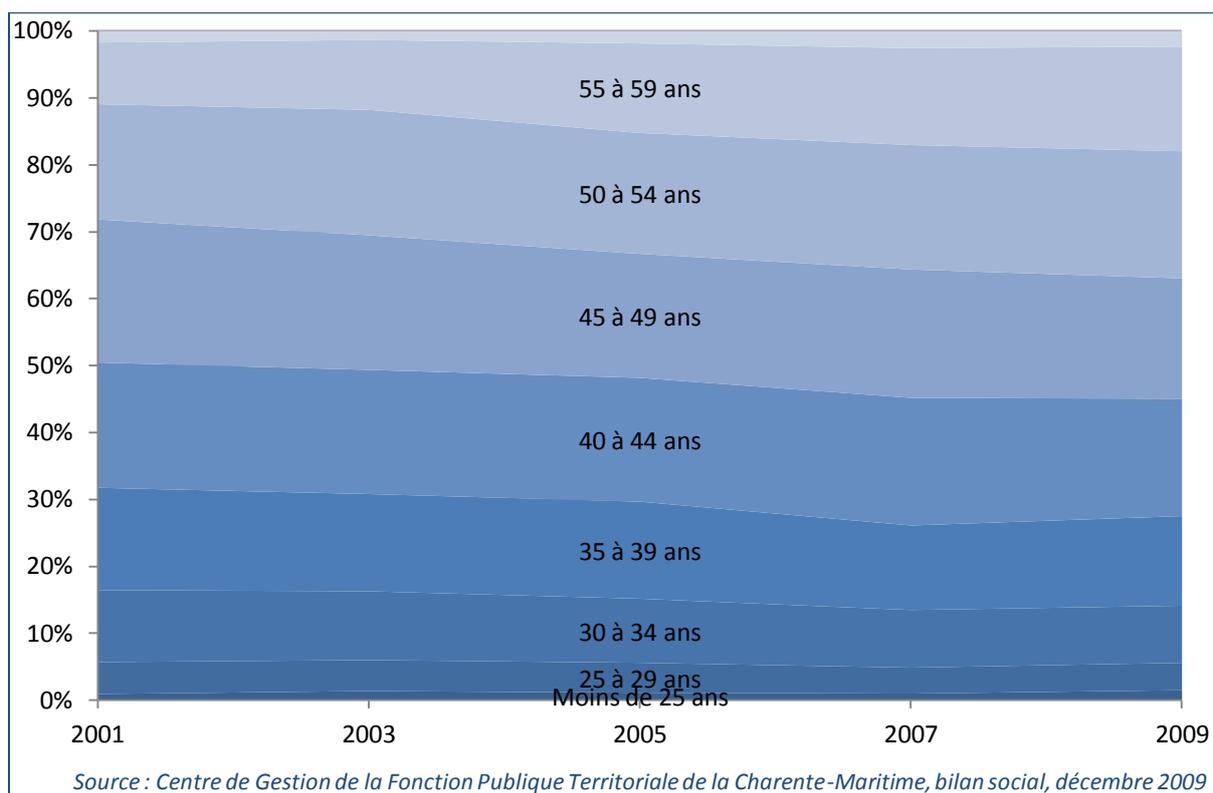
Les classes d'âges les plus représentées pour les agents titulaires sont celles allant de 40 à 54 ans : elles rassemblent 54,5 % des effectifs recensés au 31 décembre 2009.

Figure 13 - Répartition des agents non titulaires par âge



La classe d'âge la plus représentée est celle allant de 30 à 34 ans : elle représente 20% des agents non titulaires. Ici, les agents de moins de 35 ans représentent 15,5% des effectifs, contre 8,5% pour les titulaires et stagiaires.

Figure 14 - Évolution de la répartition des agents titulaires par âge de 2001 à 2009



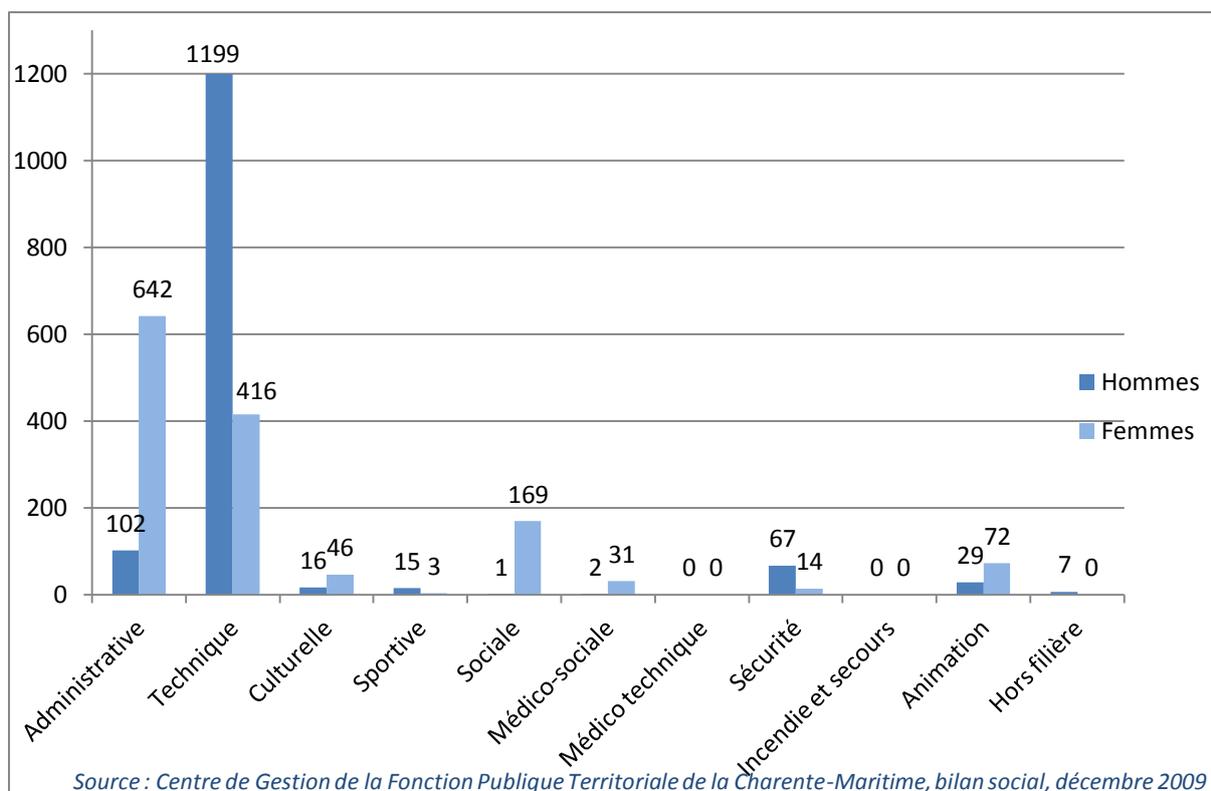
Ce graphique révèle un vieillissement constant des agents titulaires ou stagiaires depuis 2001.

En effet, les agents de 45 ans et plus, représentant la moitié des effectifs recensés au 31 décembre 2001, atteignent 55 % au 31 décembre 2009.

Quant aux classes d'âges de moins de 40 ans, elles sont passées de 32 % en 2001 à 27 % en 2007.

### II.3. Domaines professionnels

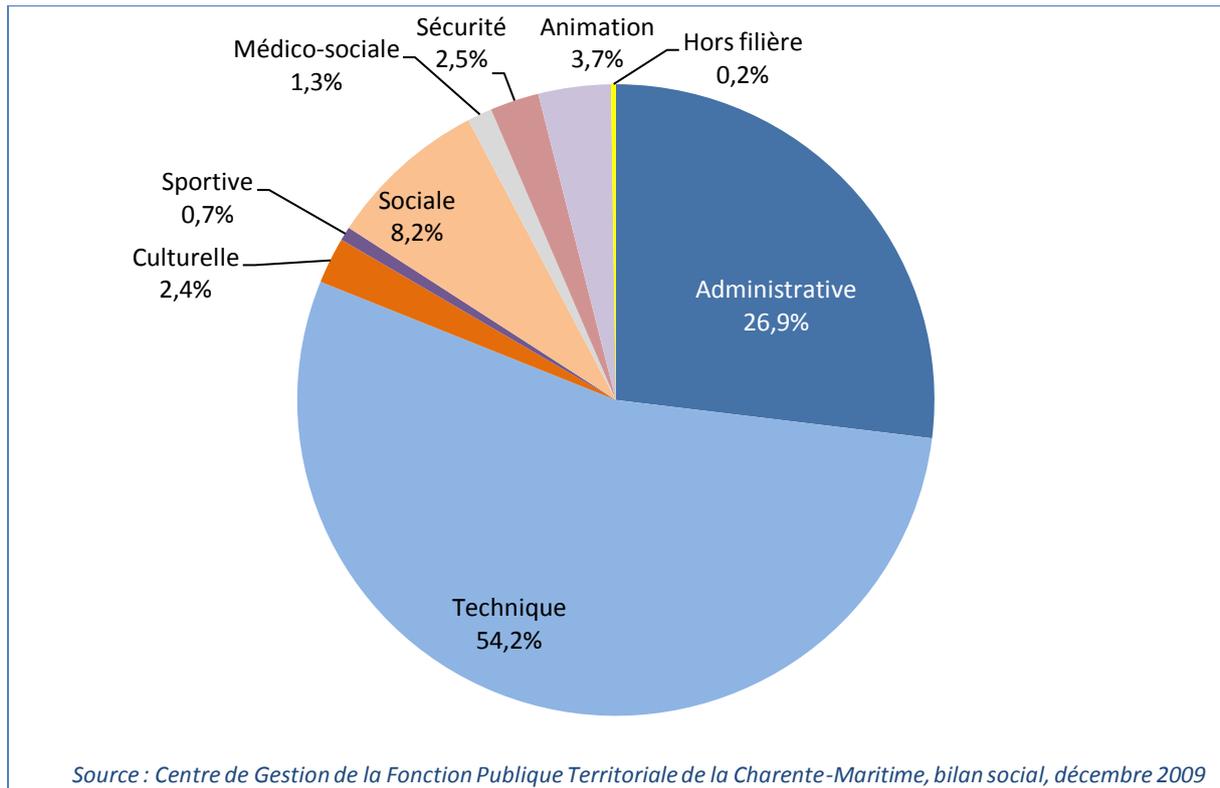
Figure 15 - Répartition des agents titulaires par sexe et par filière



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.

La part des femmes reste largement majoritaire dans les filières sociale (99 %), médico-sociale (94 %), administrative (86 %) et culturelle (74 %).

Figure 16 - Répartition des effectifs par filière

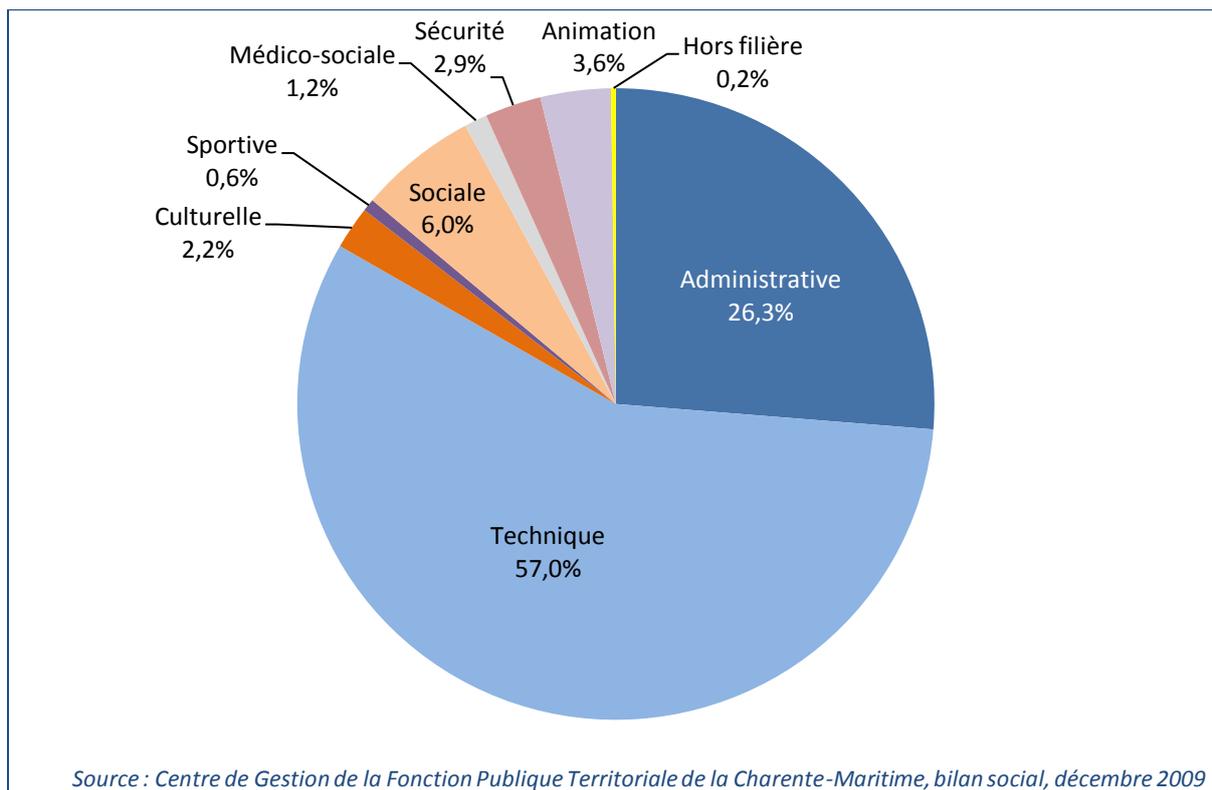


La filière technique est de loin la plus représentée avec 54 % des emplois, quelle que soit leur nature.

Elle est suivie par la filière administrative qui occupe plus d'un agent sur quatre. La filière sociale, quant à elle, concerne 8 % des emplois territoriaux recensés.

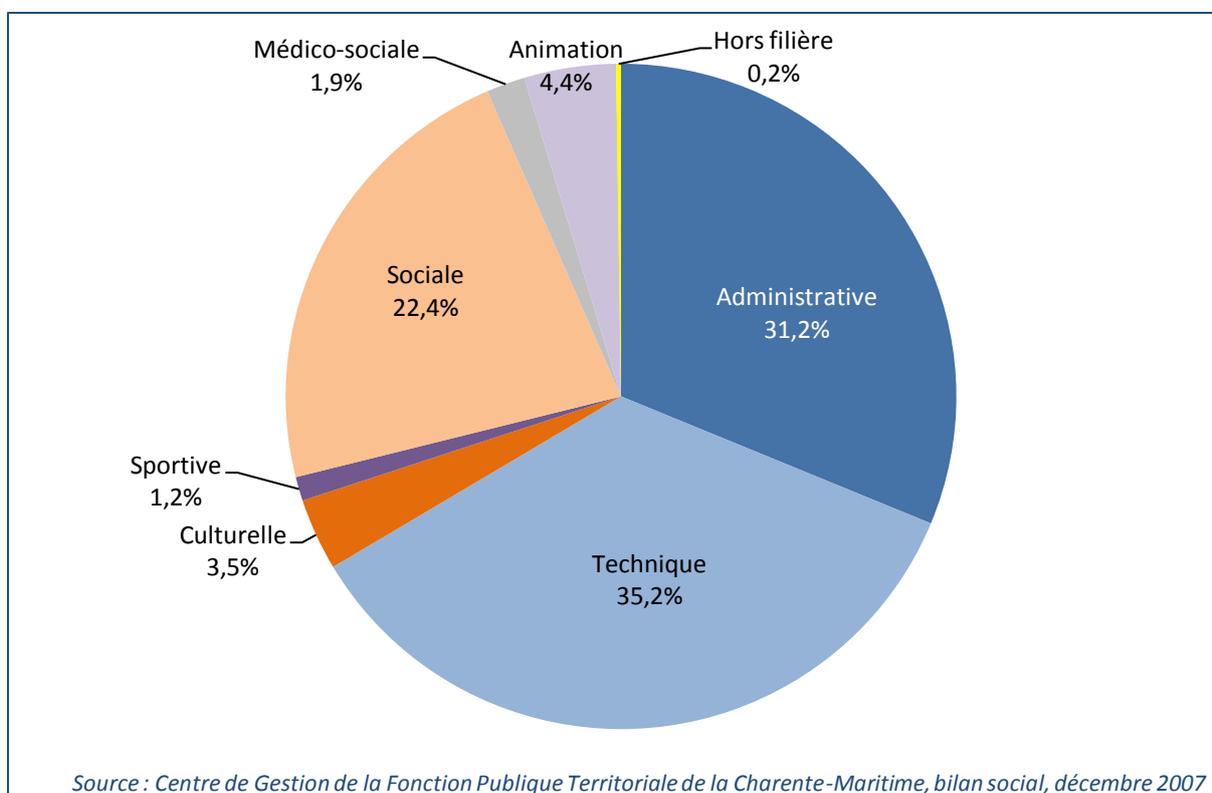
Cette répartition par filière diffère cependant sensiblement selon la nature du recrutement.

Figure 17 - Répartition des effectifs titulaires par filière



La répartition des titulaires et stagiaires reste globalement à l'image de celle de la totalité des agents recensés.

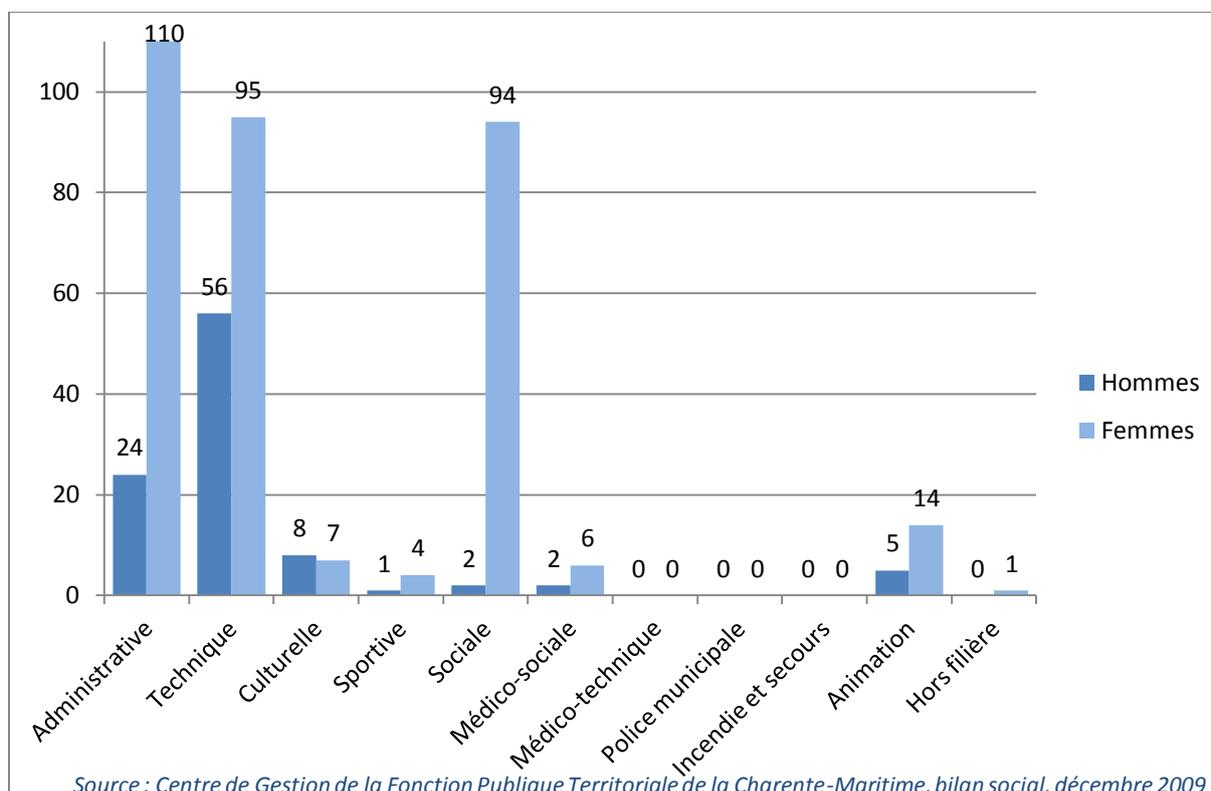
Figure 18 - Répartition des effectifs non titulaires par filière



En revanche, la répartition des non titulaires par filière fait apparaître une singularité quant aux poids des filières administrative et sociale, mieux représentées dans cette population que dans celle des fonctionnaires territoriaux.

Les filières technique, administrative et sociale occupent respectivement 35,2 %, 31,2 % et 22,4 % de non titulaires.

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 (77 % des effectifs non titulaires recensés).

## 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).

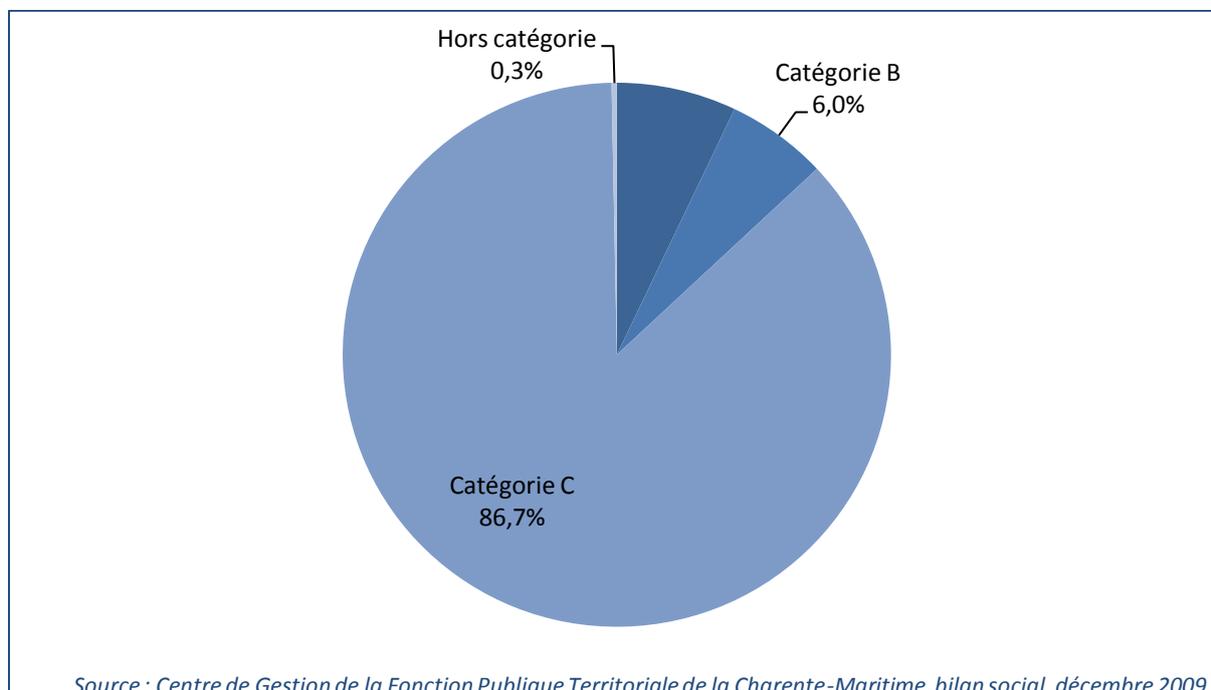
Tableau 20 - Répartition des agents selon leur catégorie hiérarchique par situation juridique

Catégories	Titulaires	Non titulaires	Total
A	140	65	205
B	115	58	173
C	2 312	203	2 515
Hors catégorie	8	1	9
<b>Taux d'encadrement</b>	<b>11 %</b>	<b>60 %</b>	<b>15 %</b>

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

Les postes d'encadrement sont souvent pourvus par voie contractuelle, ce qui explique le fort taux d'encadrement parmi les non titulaires.

Figure 21 - Répartition des agents recensés par catégorie hiérarchique



Les agents de catégorie C sont de loin les plus nombreux, ils représentent près de 87 % 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 71 % des agents titulaires et stagiaires.

Les agents de catégorie A et B représentent respectivement 7,1 % et 6 % des agents.

## 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.

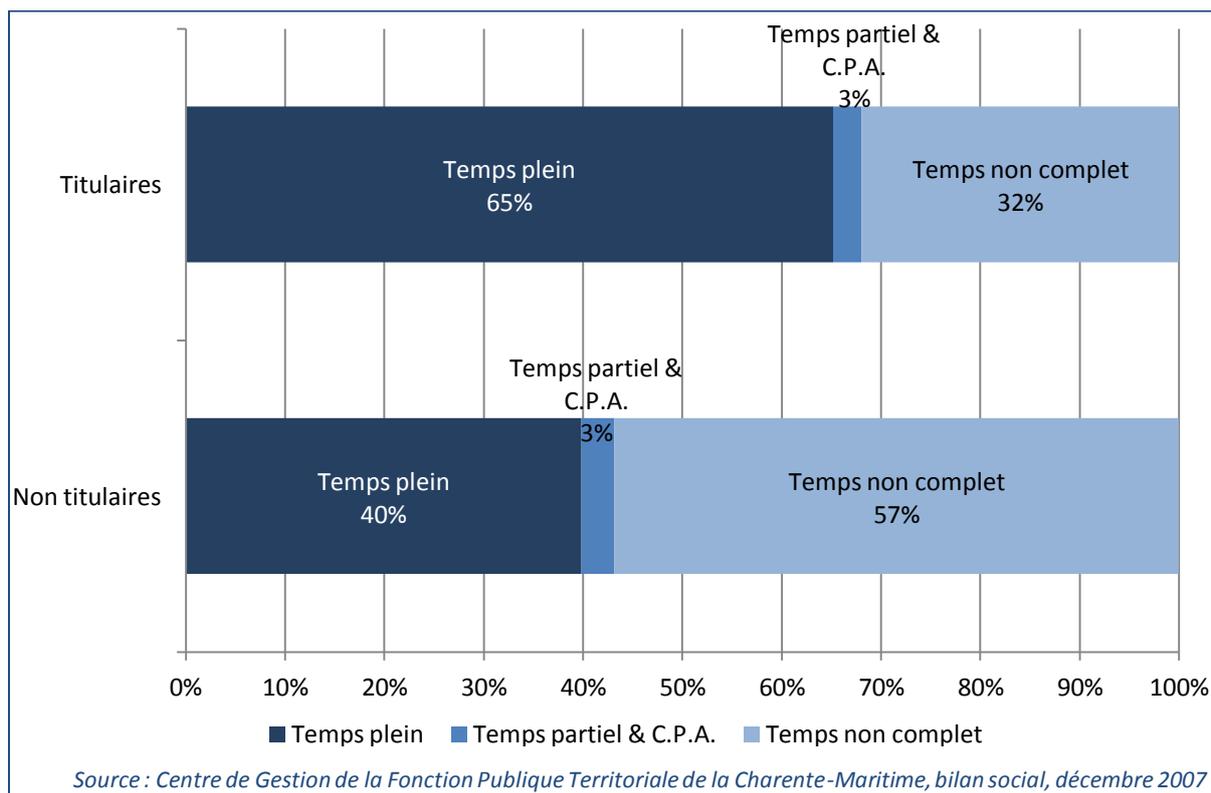
(C.P.A. = Cessation Progressive d'Activité)

Tableau 22 - Répartition des agents selon leur temps de travail

Temps de travail	Titulaires	Non titulaires	Total
Temps plein	2 712	171	2 883
Temps partiel & C.P.A.	119	14	133
Temps non complet	1 330	54	1 384
<b>TOTAL</b>	<b>4 161</b>	<b>239</b>	<b>4 400</b>

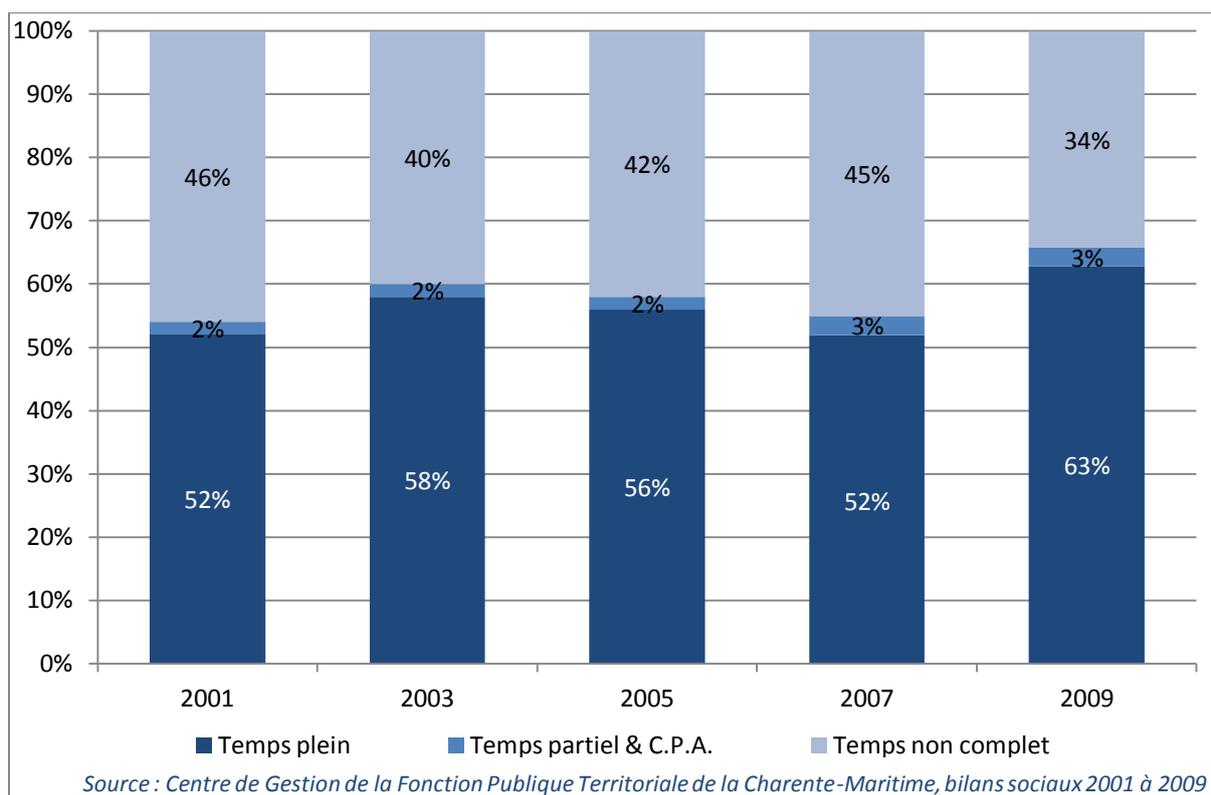
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

Figure 23 - Répartition du nombre d'agents selon leur temps de travail



Les agents titulaires à temps complet représentent 68 % des emplois (contre 56 % en 2007). On peut supposer que cette forte augmentation est générée par un meilleur taux de réponse à l'enquête en 2009 qu'en 2007 de la part de collectivités à fort effectif (Communautés d'Agglomération, Communautés de communes). Par compensation, la proportion d'agents titulaires travaillant à temps non complet diminue, représentant 32 % des emplois en 2009 (44 % en 2007).

Figure 24 - Évolution de la répartition des agents titulaires par durée de travail

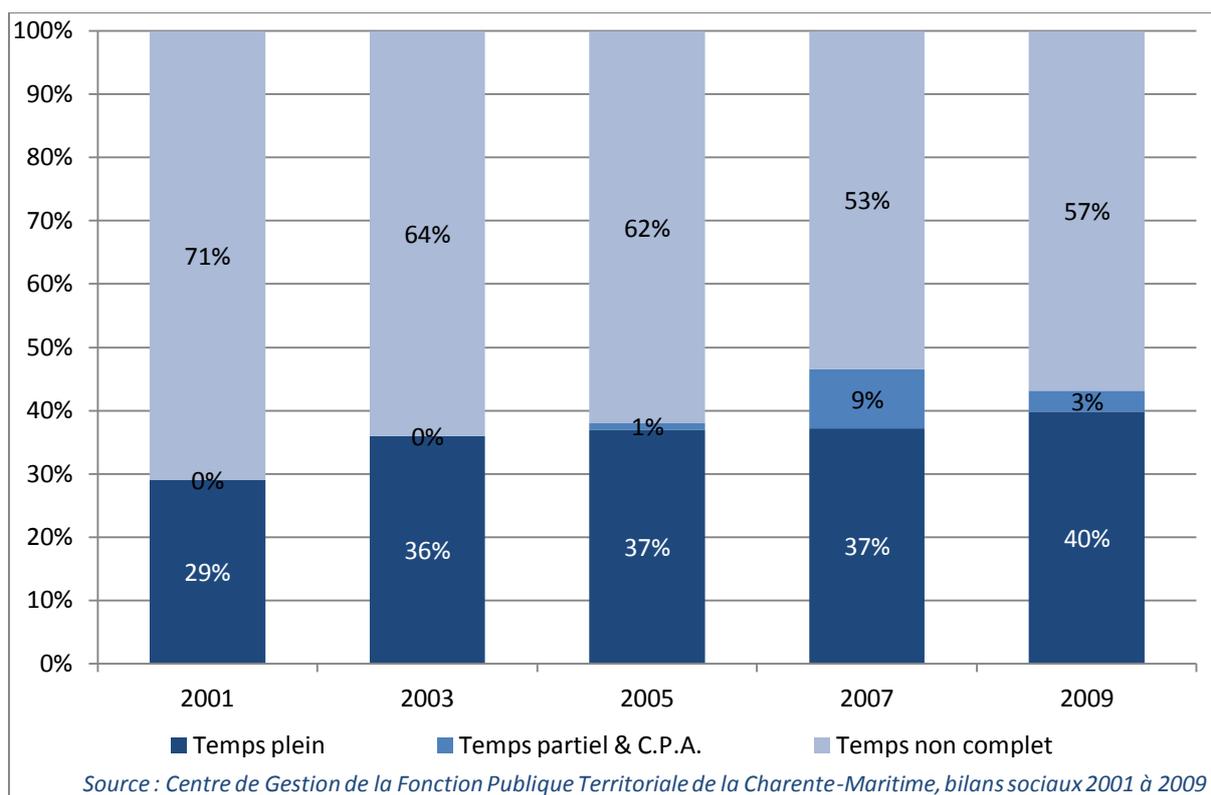


La forte augmentation de la part du nombre d'agents à temps complet entre 2001 et 2003 est un effet du passage au 1<sup>er</sup> janvier 2002 aux 35h. Les collectivités ont passé des agents qui étaient à temps partiel en 2001 à temps plein en 2003.

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. Cette part atteint son minimum en 2009, où 34 % des fonctionnaires sont à temps non complet.

Seule la part des agents à temps partiel ou en cessation progressive d'activité est restée à un niveau constant depuis 2001, atteignant 3 % en 2009.

Figure 25 - Évolution de la répartition des agents non titulaires par durée de travail

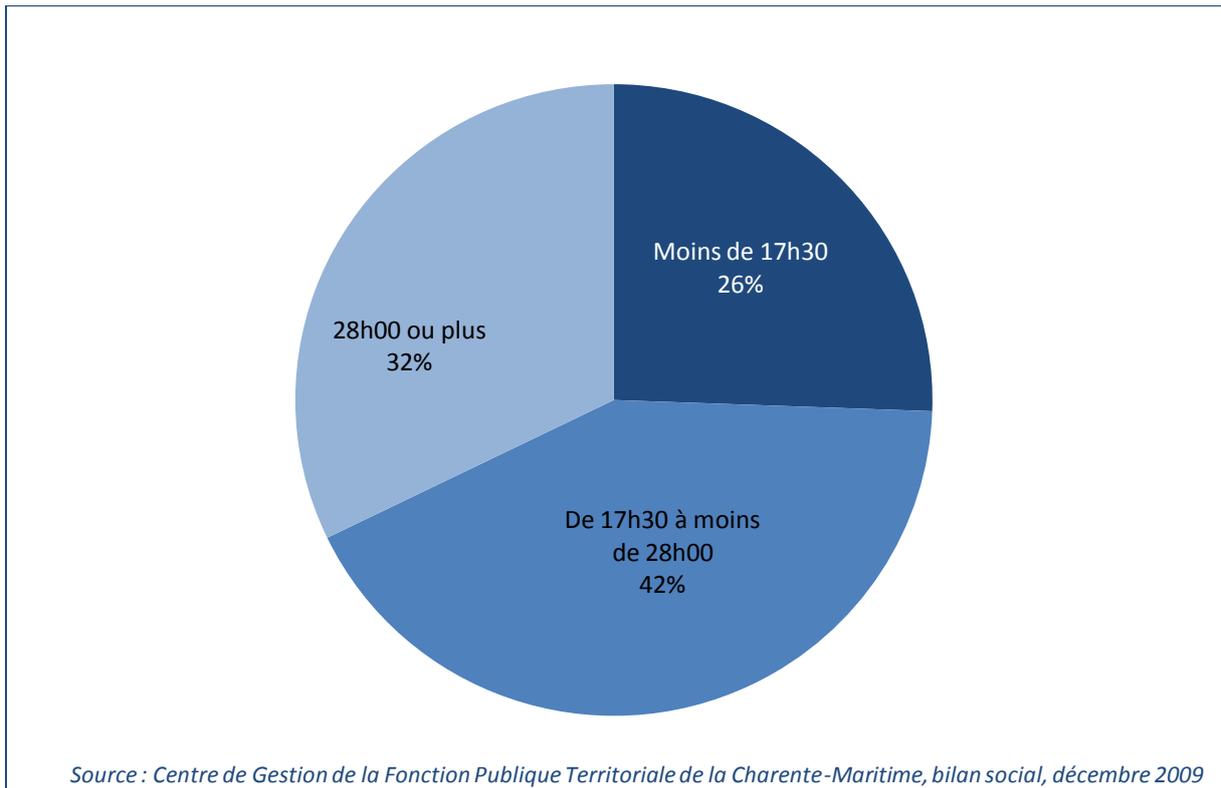


Les emplois occupés par les agents non titulaires sont majoritairement des emplois à temps non complet.

La part des agents non titulaires à temps non complet a significativement diminué de 2001 à 2007, passant de 71 % à 53 %. En 2009, elle croît et atteint 57 % des effectifs.

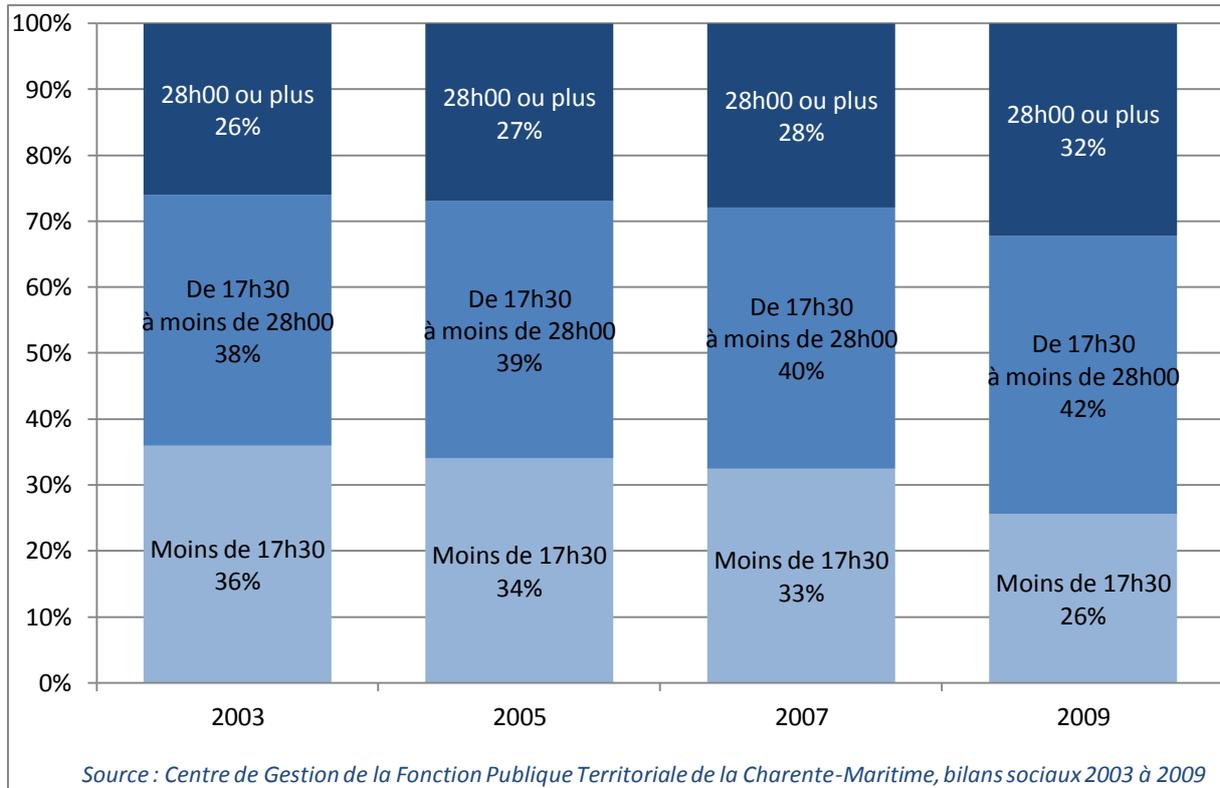
Inversement, la part des agents non titulaires à temps plein n'a cessé d'augmenter de 2001 à 2007, passant de 29 % à 46 %. En 2009, elle revient à une part de 43 %.

Figure 26 - Répartition des agents titulaires à temps non complet par durée de travail



Parmi les effectifs titulaires à temps non complet, 42% travaillent entre 17h30 et 28h par semaine ; environ un quart travaille moins de 17h30 et un tiers travaille 28h hebdomadaires ou plus.

Figure 27 - 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 74 % en 2009.

## 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.

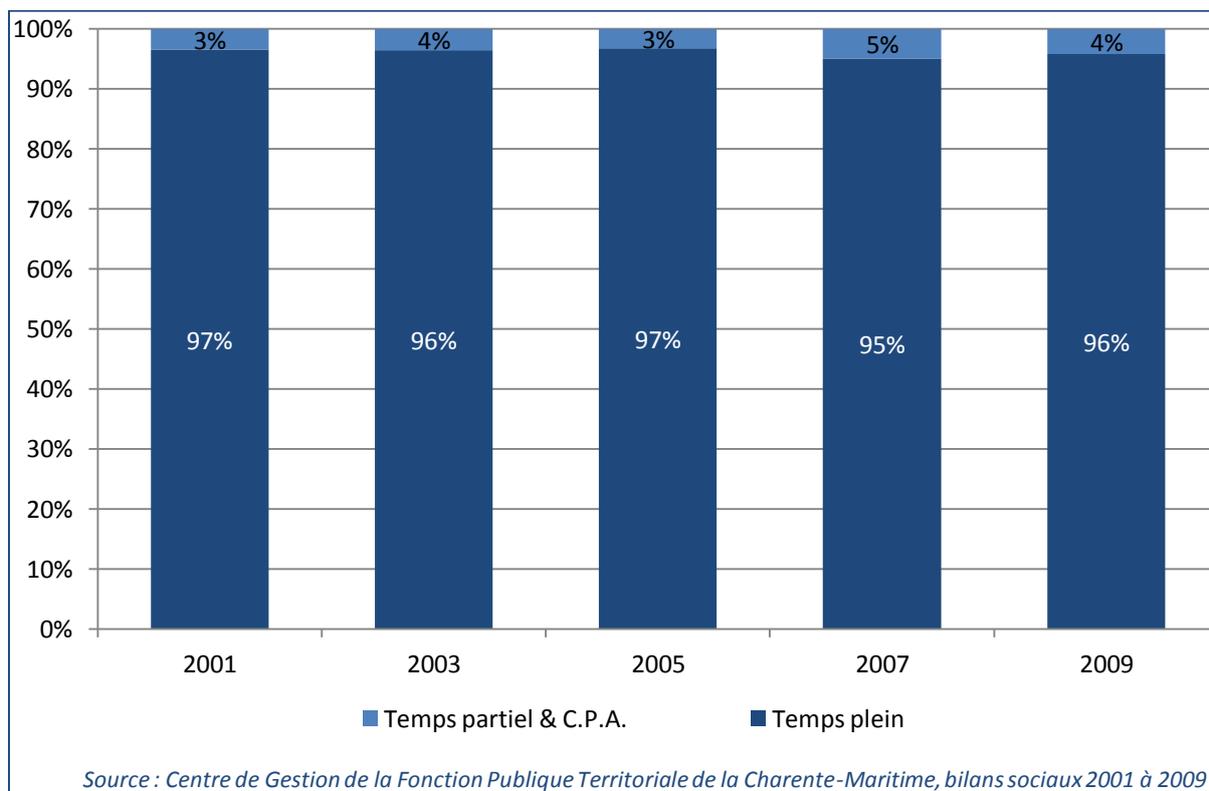
Les résultats suivants ne prennent en compte que les agents occupant un emploi permanent.

Tableau 28 - Répartition des agents à temps complet selon l'aménagement de leur temps de travail

	Temps plein	Temps partiel & C.P.A.	TOTAL
Titulaires	2 712	119	
Non titulaires	171	14	
<b>TOTAL</b>			

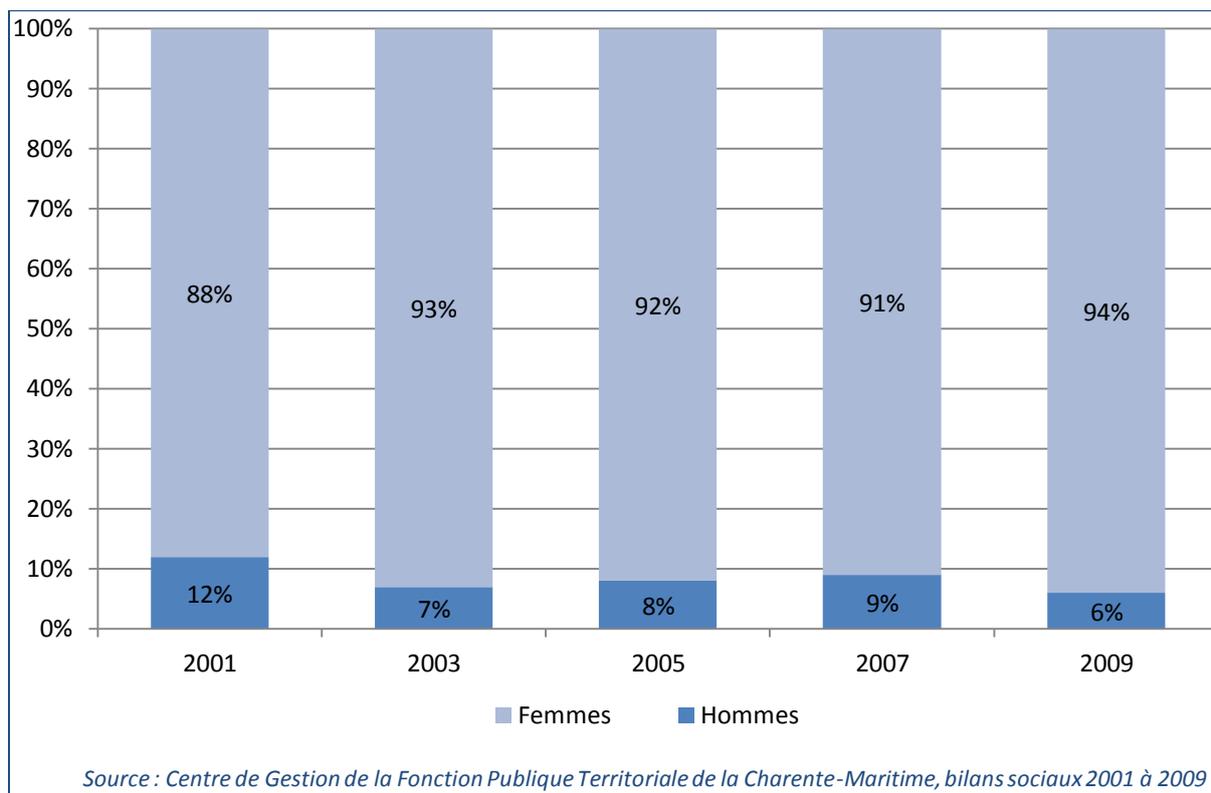
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

Figure 29 - Évolution de la répartition des agents à temps complet selon l'aménagement de leur temps de travail



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. La part des bénéficiaires de temps partiel diminue en 2009, revenant à 4 % des effectifs.

Figure 30 - Évolution de la répartition des agents à temps partiel par sexe



L'aménagement du temps de travail concerne majoritairement les femmes qui représentent près de 19 agents à temps partiel sur 20.

La part des hommes bénéficiant d'un temps partiel représentait 12 % en 2001. Depuis, elle varie entre 6 % (en 2009) et 9 % (en 2007).

## II.7. Mouvements de personnel

### I.7.1. Les départs

Tableau 31 - Causes de départ des agents recensés

	Titulaires	Non titulaires
Détachement	3	0
Disponibilité, congé parental	19	1
Mise à disposition complète	1	0
Mutation	17	0
Démission	12	9
Fin de contrat	0	61
Retraite	52 <sup>2</sup>	1
Licenciement	4	1
Décès	1	1
Fin de détachement	1	0
Autres	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>75</b>
Taux de sortie <sup>3</sup>	<b>3,9 %</b>	<b>17,5 %</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

La retraite génère près de la moitié des départs des agents titulaires.

Les départs pour disponibilité et congé parental concernent près d'un départ sur cinq.

La mutation est la troisième cause de départ, représentant 15 % des causes de départ des titulaires.

Enfin, la démission génère un départ sur dix.

Quant aux non titulaires, leur départ est causé par la fin de leur contrat.

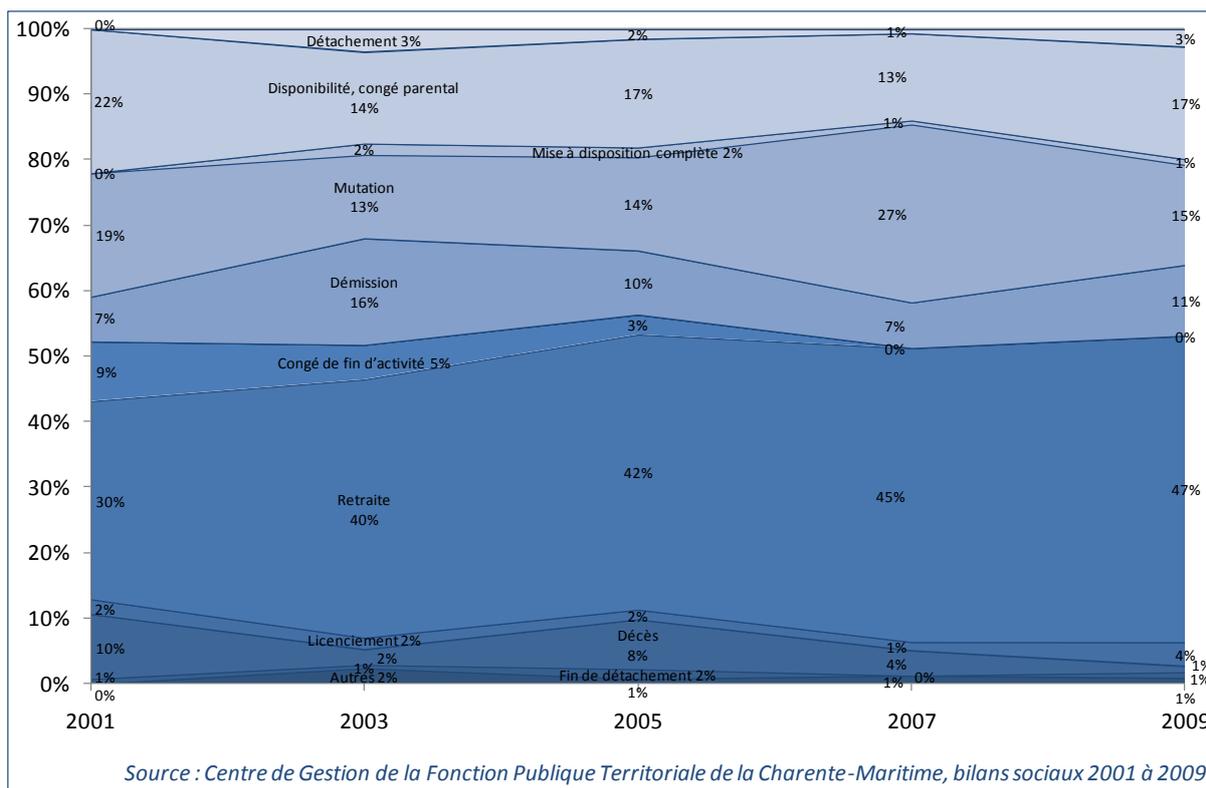
Les fins de contrat provoquent quatre départs sur cinq.

Un peu plus d'un départ de non titulaire sur dix est généré par la démission.

<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

Figure 32 - 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 47% en 2009.

La part des départs pour disponibilité, congé parental (2° cause de départ) et celle des démissions (3° cause de départ) retombent à leur niveau de 2005, après avoir augmenté en 2007.

Tableau 33 - Évolution des causes de départ des agents non titulaires recensés de 2001 à 2007

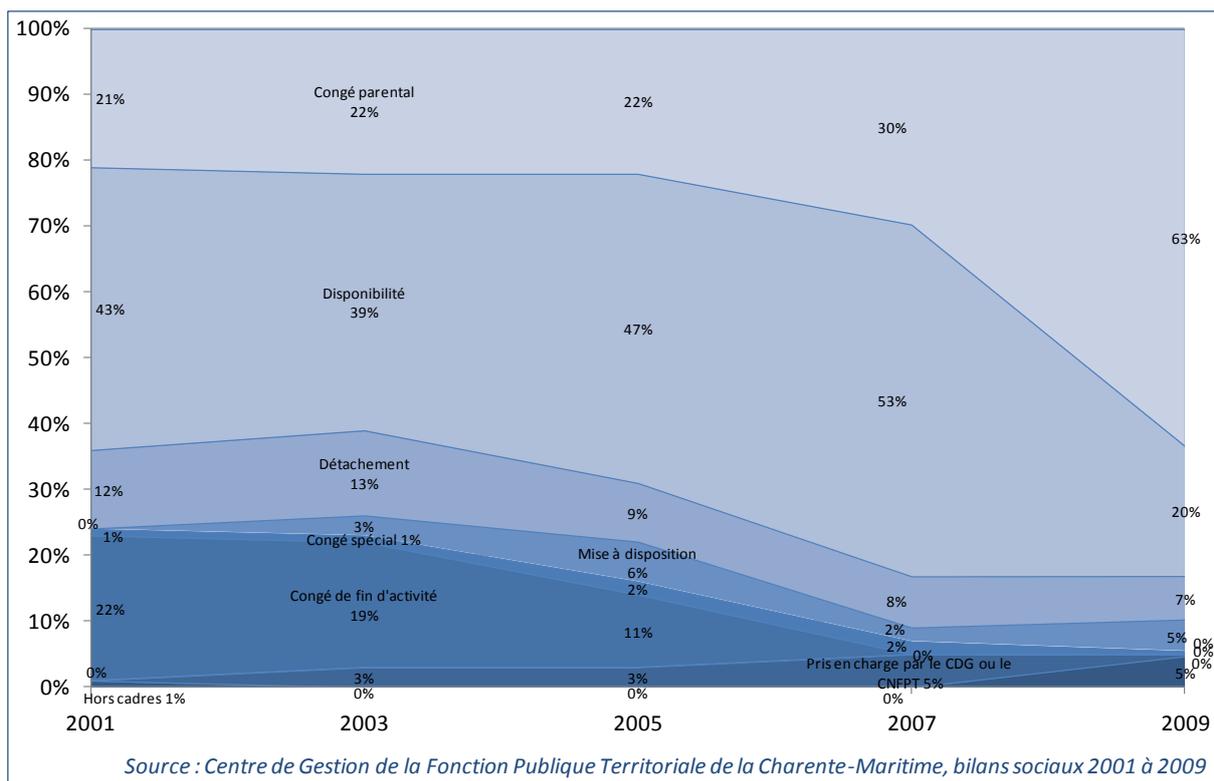
Non titulaires	2001	2003	2005	2007	2009
Autres	9 %	1 %	0 %	3 %	1 %
Fin de détachement	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Décès	1 %	1 %	2 %	0 %	1 %
Licenciement	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %
Retraite	1 %	4 %	4 %	6 %	1 %
Congé de fin d'activité	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Fin de contrat	83 %	85 %	78 %	77 %	81 %
Démission	6 %	8 %	14 %	13 %	12 %
Mutation	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Mise à disposition complète	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Disponibilité, congé parental	0 %	0 %	2 %	0 %	1 %
Détachement	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>				

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

Le départ des non titulaires est provoqué pour 4 agents sur 5 par leur fin de contrat. Les démissions constituent la deuxième cause de départ pour les agents non titulaires, représentant plus d'un départ sur dix.

Les autres causes de départ ont une part nulle à résiduelle dans les départs des non titulaires recensés entre 2001 et 2009.

Figure 34 - Évolution de la répartition des agents selon leur situation particulière de 2001 à 2009



L'augmentation des congés parentaux constatée depuis 2007 s'explique par la mise en place en 2005 du temps partiel de droit, associé au congé parental.

Les disponibilités cèdent leur place de premier, passant de 53 % des situations particulières en 2007 à 20 % seulement en 2009. Pour autant, leur nombre est en augmentation.

Depuis 2006, plus personne ne remplit les conditions d'accès au dispositif de congé de fin d'activité. Ceci explique la disparition de cet item dans les derniers recensements.

### 1.7.2. Les recrutements

Tableau 35 - 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	9	1	1	4	0	0
Catégorie B	9	3	0	5	1	0
Catégorie C	30	6	0	171	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>180</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

Les recrutements directs et les recrutements suite à concours représentent 74% des recrutements en 2009. Ce taux a fortement diminué, après avoir stagné autour de 84% de 2001 à 2005 (cf.

Figure 36 - Évolution de la répartition des agents **recrutés** de 2001 à 2009 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 36 - Évolution de la répartition des agents recrutés de 2001 à 2009 selon leur mode de recrutement

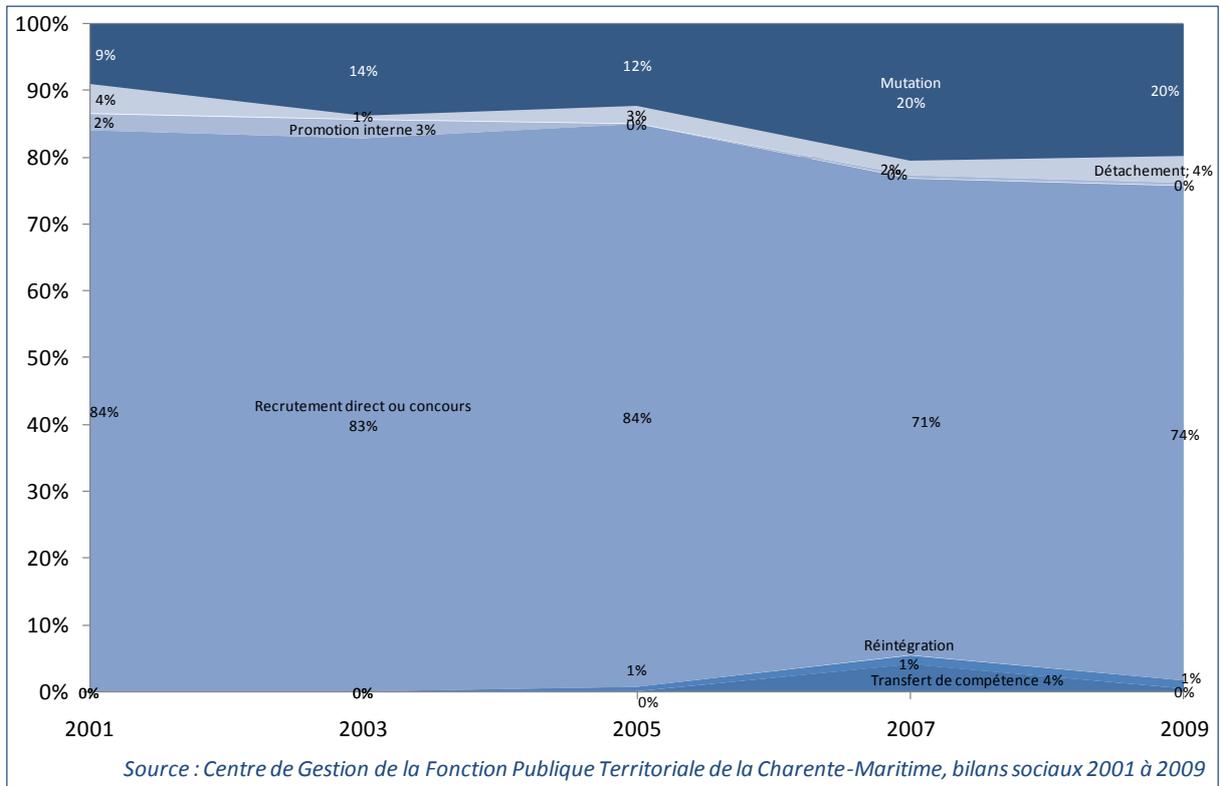


Tableau 37 - Recrutement des non titulaires par catégorie hiérarchique

Catégorie	Non titulaires
Catégorie A	17
Catégorie B	17
Catégorie C	63
Hors catégorie	4
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>

Tableau 38 - Mouvements du personnel

Mouvements du personnel	Entrées	Sorties	Solde	Taux de rotation <sup>4</sup>
Titulaires	243	111	+ 132	6,3 %
Non titulaires	101	75	+ 26	20,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>186</b>	<b>+ 158</b>	<b>8,1 %</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

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 : \_\_\_\_\_

## II.8. Travailleurs handicapés

La loi oblige les collectivités employant plus de 20 agents à intégrer des travailleurs handicapés dans leurs effectifs.

Les employeurs peuvent se libérer totalement ou partiellement de cette obligation d'emploi, notamment, s'agissant d'une libération partielle, en passant des contrats de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aides par le travail.

Tableau 39 - Travailleurs handicapés par catégorie et par type

	Catégorie			Toutes catégories
	A	B	C	
Handicapés COTOREP	0	2	72	<b>74</b>
Accidentés du travail	0	0	7	<b>7</b>
Titulaires d'une A.T.I.	0	0	8	<b>8</b>
Anciens militaires invalides	0	0	1	<b>1</b>
Agents inaptes ou reclassés	0	0	4	<b>4</b>
Autres	0	0	1	<b>1</b>
Handicapés sur emploi non permanent	0	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>93</b>	<b>95</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

Tableau 40 - Travailleurs handicapés par catégorie et par sexe

	Catégorie			Toutes catégories
	A	B	C	
Hommes	0	0	56	<b>56</b>
Femmes	0	2	37	<b>39</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>93</b>	<b>95</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

Tableau 41 - Travailleurs handicapés par catégorie et par statut

	Catégorie			Toutes catégories
	A	B	C	
Titulaires	0	2	81	<b>83</b>
Non titulaires et non permanents	0	0	12	<b>12</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>93</b>	<b>95</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

La proportion légale s'élève à 6% de travailleurs handicapés dans les structures de 20 agents ou plus. Les collectivités concernées recensaient 2,6% de travailleurs handicapés au 31 décembre 2009 contre 1,4% de travailleurs handicapés au 31/12/2007 (0,8% en 2001 ; 0,9% en 2003 et 1,3% en 2005).

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés est en constante progression.

## II.9. Rémunération

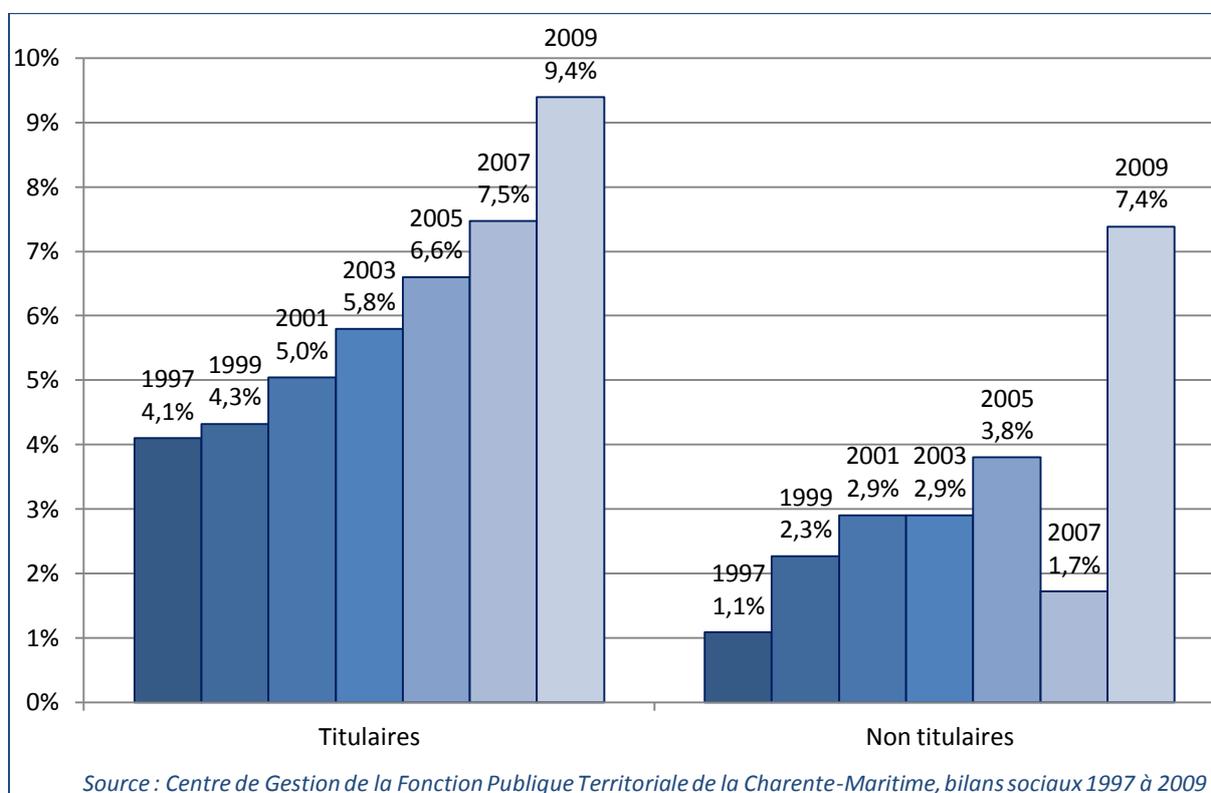
Tableau 42 - Rémunération des agents

Rémunération annuelle brute	Rémunération avec primes	... dont primes	N.B.I.
Titulaires	72 096 736	6 038 170	734 831
Non titulaires sur emploi permanent	7 240 066	534 763	-
Non permanents	12 739 703	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>92 076 505</b>	<b>6 572 932</b>	<b>734 831</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

En moyenne, les primes des agents titulaires et stagiaires représentent 8% de la rémunération. Ce taux atteint 7% pour les agents non titulaires sur emploi permanent.

Figure 43 - Évolution de la part des primes dans la rémunération de 1999 à 2009



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.

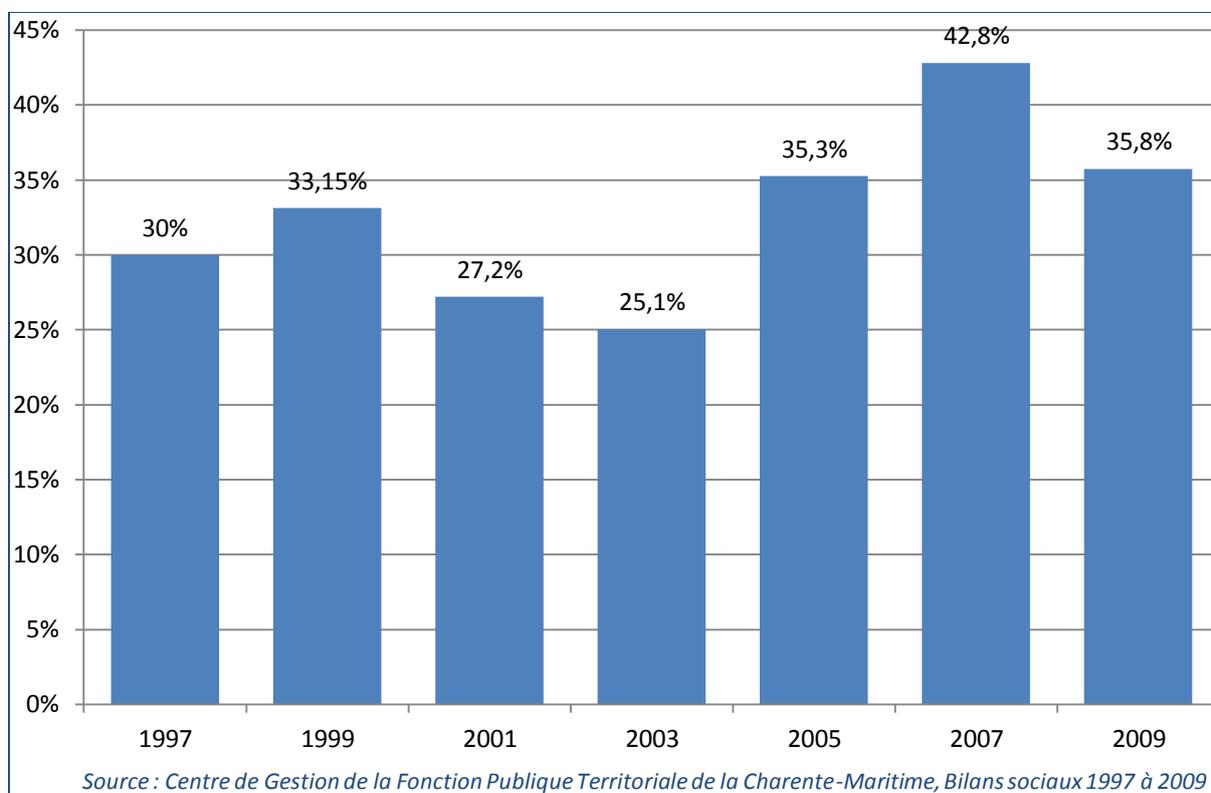
Ceci pourrait être expliqué par une probable prise en compte dans les primes des heures supplémentaires réalisées par les agents avant 2007. (cf. Figure 45 - Évolution du nombre moyen d'heures supplémentaires par agent et par an de 1999 à 2007).

Le recensement effectué en 2009 confirme l'augmentation globale de la part du régime indemnitaire dans la rémunération des personnels territoriaux.

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

Près de 36% du budget de fonctionnement des collectivités est consacré aux charges de personnel en 2009.

Figure 44 - Évolution du poids de la masse salariale dans le budget de fonctionnement de 1997 à 2009



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.

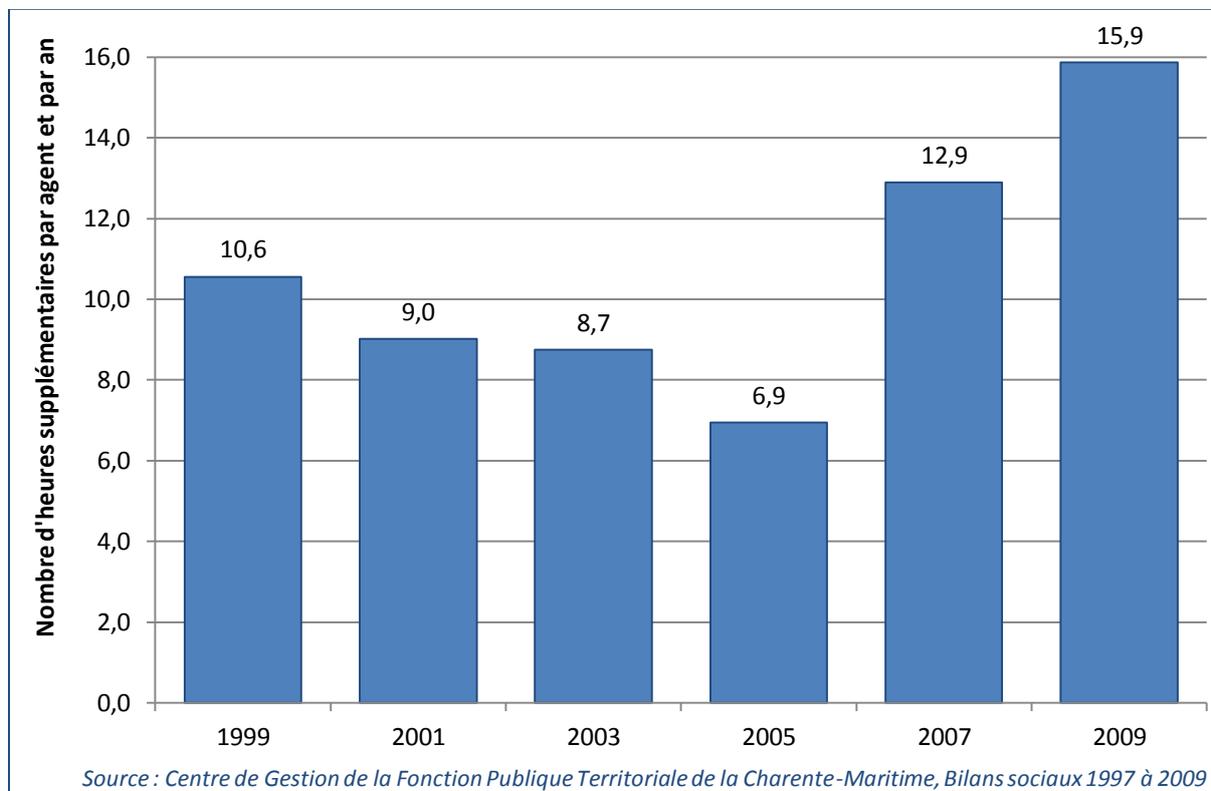
Plusieurs raisons combinées peuvent expliquer en partie ce phénomène d'accroissement du poids de la masse salariale dans le budget de fonctionnement :

- Le vieillissement des effectifs qui engendre un accroissement naturel des salaires en fin de carrière ;
- Depuis novembre 2005, prise en compte des services antérieurs pour les agents recrutés, ce qui leur permet de ne pas débiter leur carrière dans la fonction publique à l'échelon le plus bas ;
- Depuis 2006, maintien du salaire des agents contractuels de catégories A et B lorsqu'ils sont titularisés ;
- En février 2007, le point d'indice a connu une revalorisation ;
- La revalorisation intervenue en juillet 2006 (+0,5%) ;
- L'attribution d'un point d'indice supplémentaire en novembre 2006 ;
- La hausse des grilles indiciaires pour les agents de catégorie C, dans le cadre de la réforme statutaire de la fonction publique territoriale en 2007.

Le bilan de l'année 2009 fait apparaître une baisse, peut être due aux départs à la retraite non remplacés ou remplacés par des jeunes en début de carrière.

Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées recensé s'élève en moyenne, pour chaque agent, à 13 heures dans l'année en 2007.

Figure 45 - 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 et, en 2009, près de 16 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, s'agissant ici uniquement des heures supplémentaires rémunérées.

## II.10. Absences au travail

Tableau 46 - Jours d'absence et E.T.P. correspondant

Raisons de l'absence	Titulaires	Non titulaires	E.T.P. <sup>5</sup> correspondant
Maladie	43 057	3 733	128,2
Longue maladie, longue durée, maladie grave	20 912	60	57,5
Accident du travail	6 429	276	18,4
Maladie professionnelle imputable au service	3 328	174	9,6
Maternité ou adoption	6 979	1 270	22,6
Paternité ou adoption	700	26	2
Autres raisons	4 711	70	13,1
<b>TOTAL</b> (hors motif syndical ou de représentation)	<b>86 116</b>	<b>5 609</b>	<b>251,3</b>
<b>Taux d'absence<sup>6</sup></b>	<b>13,4 %</b>	<b>5,8 %</b>	<b>12,4 %</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

Les données collectées confirment une augmentation sensible des jours d'arrêts pour cause de maladie, de façon générale.

En 2009, la maladie est à l'origine de 51% des absences (hors motif syndical ou de représentation). En 2007, ce taux était de 47%.

Viennent en deuxième position la longue maladie, la maladie longue durée et maladie grave, causes de 34% des jours d'absence. Ce taux était de 31 % en 2007.

Enfin, la maternité, la paternité ou l'adoption ont généré 10% des jours d'absence. Ce taux est identique à celui enregistré en 2007.

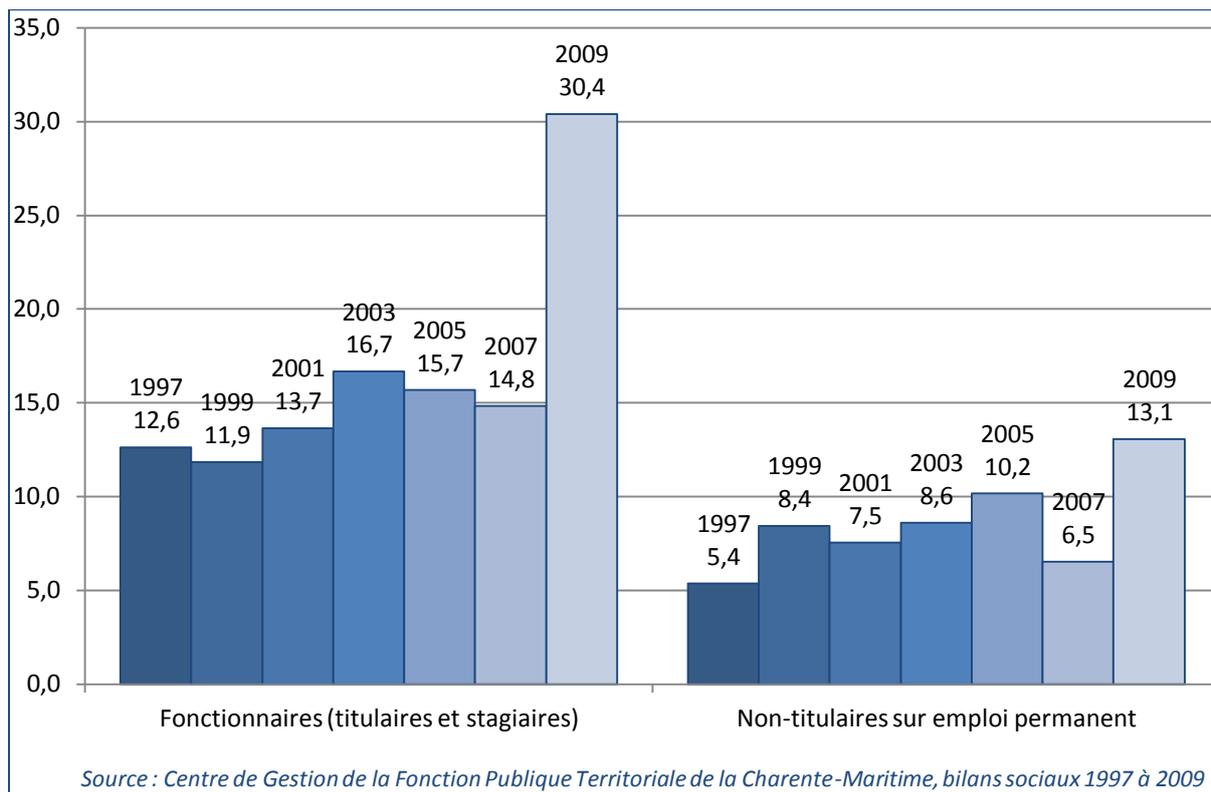
A noter que le taux d'absentéisme des titulaires est deux fois plus élevé que celui des non titulaires.

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

<sup>6</sup>

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

Figure 47 - Évolution du nombre moyen de jours d'absence par agent et par an de 1999 à 2009

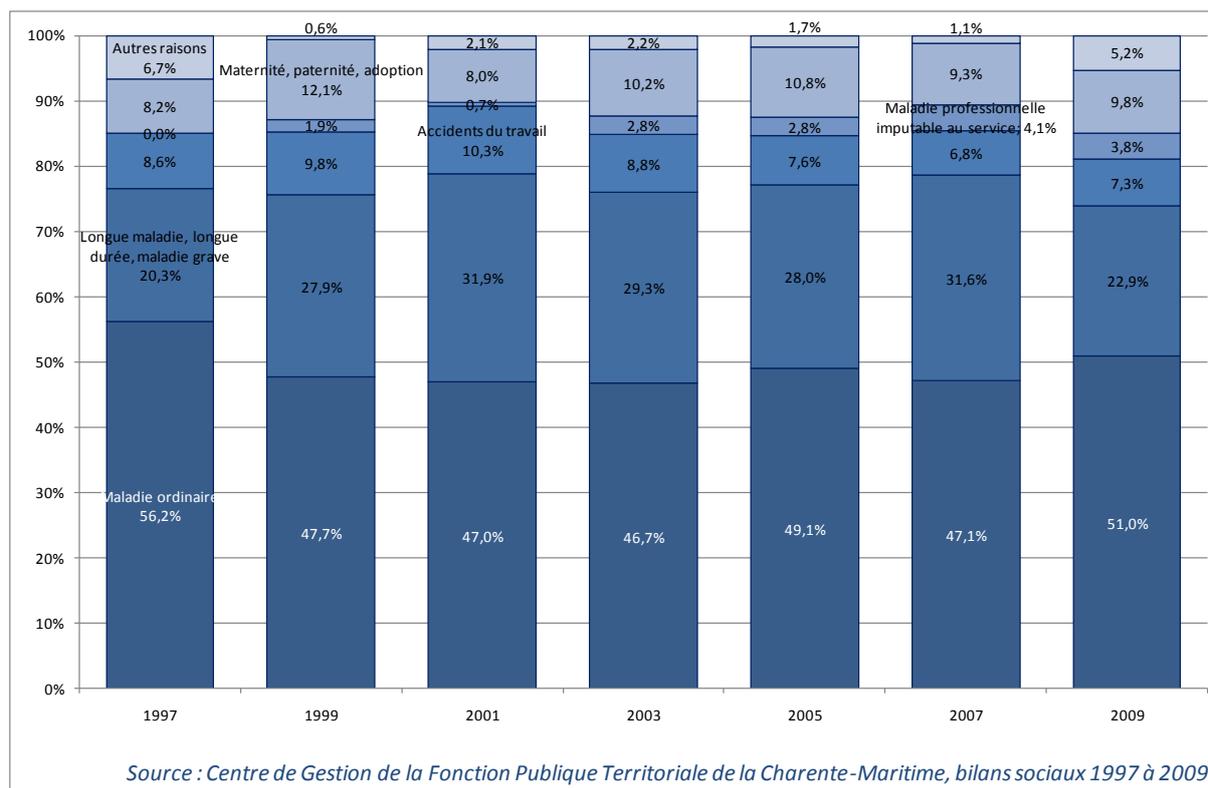


Globalement, depuis 2007, le nombre de journées d'absence a augmenté.

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. La diminution entamée en 2005, passant de 16,7 à 14,8 jours d'absence par agent dans l'année n'est pas confirmée par les données collectées au 31 décembre 2009.

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. La moyenne enregistrée en 2007 reste à confirmer compte tenu de la tendance à la hausse du nombre de jours d'absence pour cause de maladie, y compris dans la catégorie de non titulaires. Ces derniers recensent un nombre moyen de jours d'absence pour maladie de 13 jours.

Figure 48 - Évolution des causes d'absence de 1999 à 2009



L'évolution de la répartition du nombre de jours d'absence selon leur origine de 1997 à 2009 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 7,3% en 2009. Ces accidents nécessitent donc moins d'absence que par le passé.

## II.11. Hygiène et sécurité

Tableau 49 - 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
2009	168	363	46,3

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, 1999-2009

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 de 2005 à 2009.

## 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. Les agents de catégorie C suivent les journées dites « journées d'intégration ».
- 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

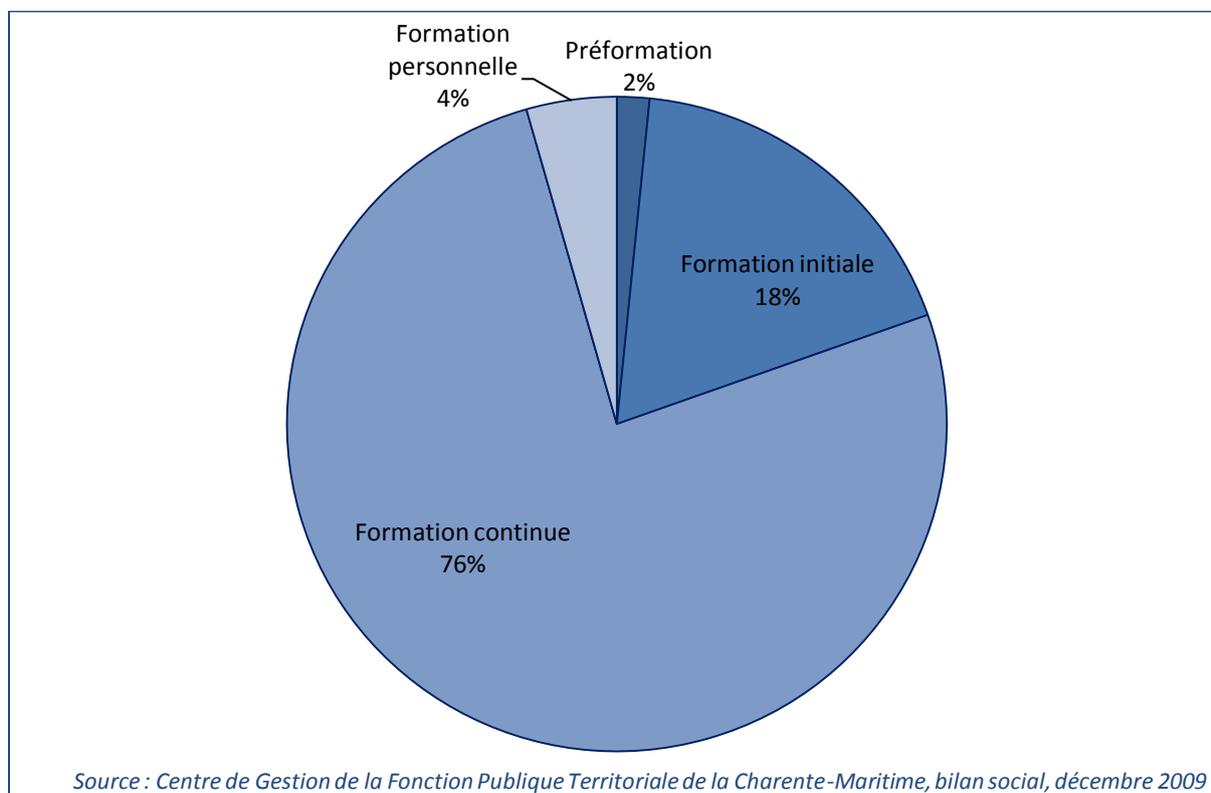
Tableau 50 - Répartition des journées de formation par type de formation et par catégorie hiérarchique

En nombre de jours	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Préformation	4,0	35,0	58,3	97,3
Formation initiale	38,5	176,0	886,0	1 100,5
Formation continue	454,0	565,0	3 628,0	4 647,0
Formation personnelle	18,0	11,0	241,5	270,5
<b>TOTAL</b>	<b>514,5</b>	<b>787,0</b>	<b>4 813,8</b>	<b>6 115,3</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

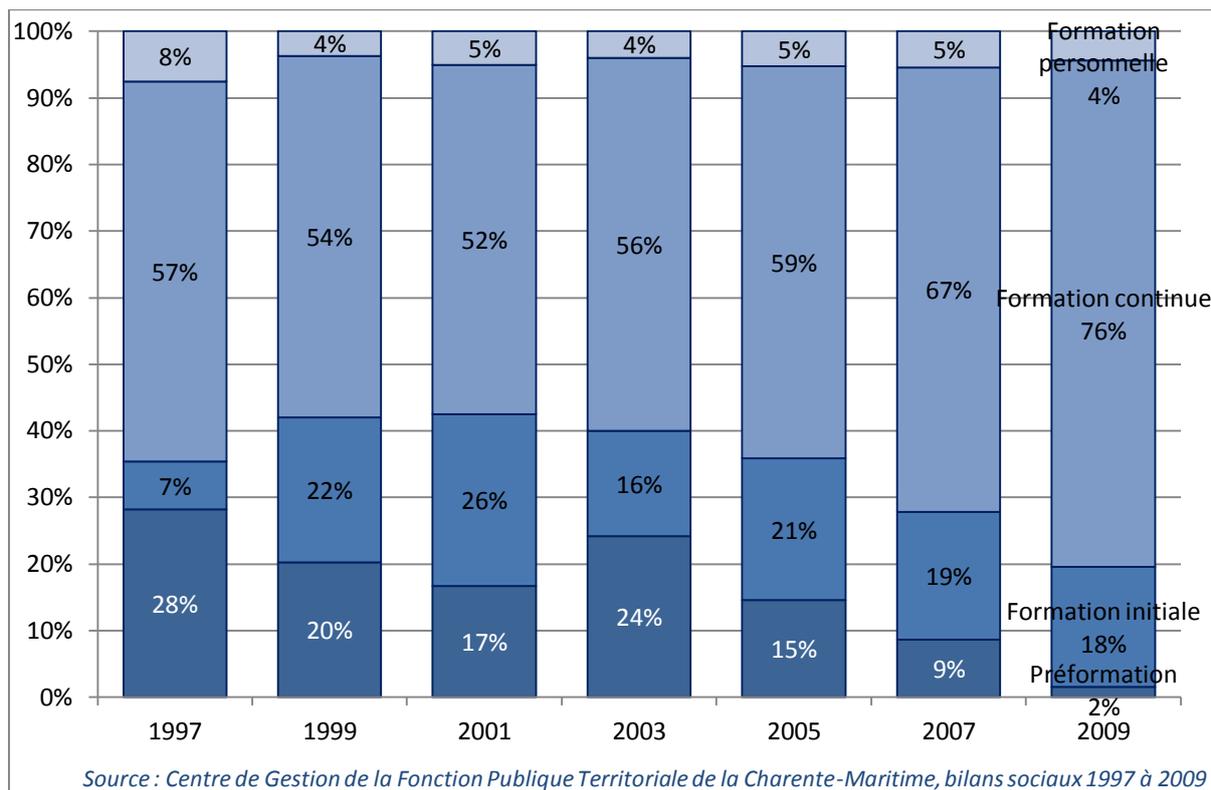
### II.12.1. Distribution des journées de formation par type de formation

Figure 51 - Répartition des journées de formation par type de formation



Les journées de formation concernent pour deux tiers la formation continue en 2009. Viennent ensuite la formation initiale pour une journée sur cinq. La préformation est assez peu utilisée.

Figure 52 - Évolution de la répartition des journées de formation par type de formation de 1997 à 2009



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 76% en 2009.

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 le bas niveau de 9% des journées de formations. En 2009, la préformation ne concerne plus que 2% des actions de formation ici recensées.

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 3 points en 2009 pour arriver à 18%.

Enfin, la formation personnelle reste en marge et oscille autour de 4% des journées de formation, après avoir atteint son maximum à 8% en 1997.

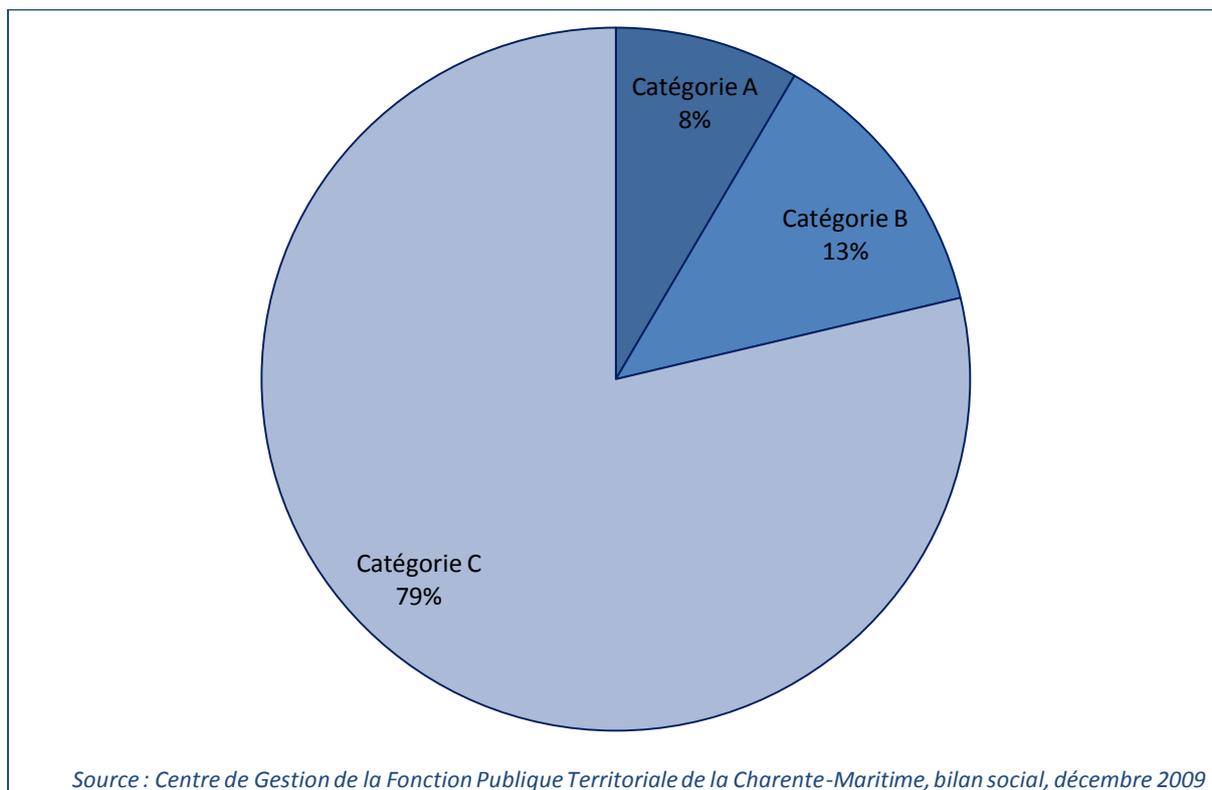
La modification de la répartition des journées de formation observée en 2007 comparativement aux années précédentes, est le résultat de l'application de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale qui a réformé la formation des territoriaux. Le texte institue une nouvelle organisation 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 explique la part croissante de la formation continue.

La répartition des journées de formation n'est plus du tout la même car les personnels de catégorie C, plus nombreux, sont amenés à suivre les journées de formation d'intégration de cinq jours durant leur année de stage. De même, dans les deux ans suivant leur nomination, ces personnels sont astreints à suivre une formation de professionnalisation comprise entre trois et dix jours.

Auparavant, la formation, d'une manière générale, profitait davantage aux fonctionnaires de catégories A et B.

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

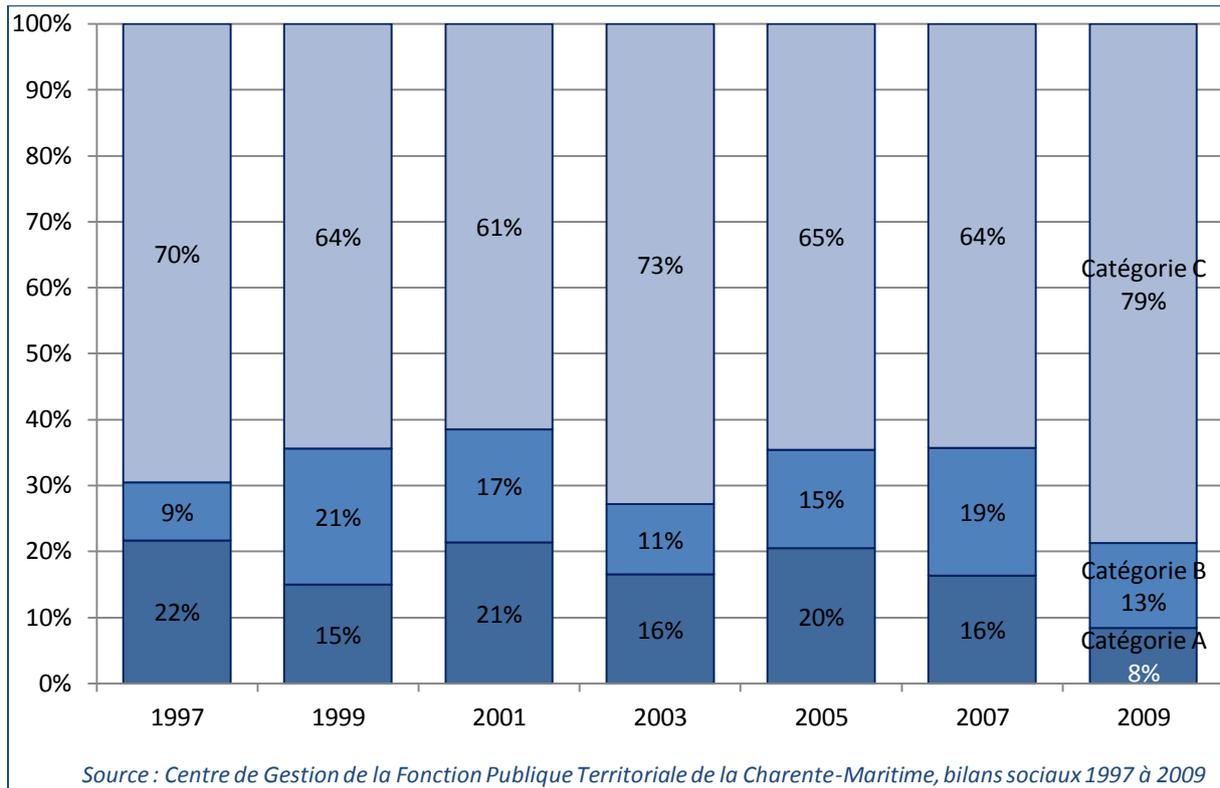
Figure 53 - Répartition des journées de formation par catégorie



Ainsi, en 2009, 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 8% et 13% des journées de formation (contre respectivement 16% et 20% en 2007).

Figure 54 - Évolution de la répartition des journées de formation par catégorie de 1997 à 2009



L'augmentation de la part des fonctionnaires de catégorie C parmi des bénéficiaires des formations, ne signifie pas une diminution des formations suivies par les fonctionnaires de catégorie A ou de catégorie B.

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

Tableau 55 - Répartition des formations par type de formation et par catégorie hiérarchique

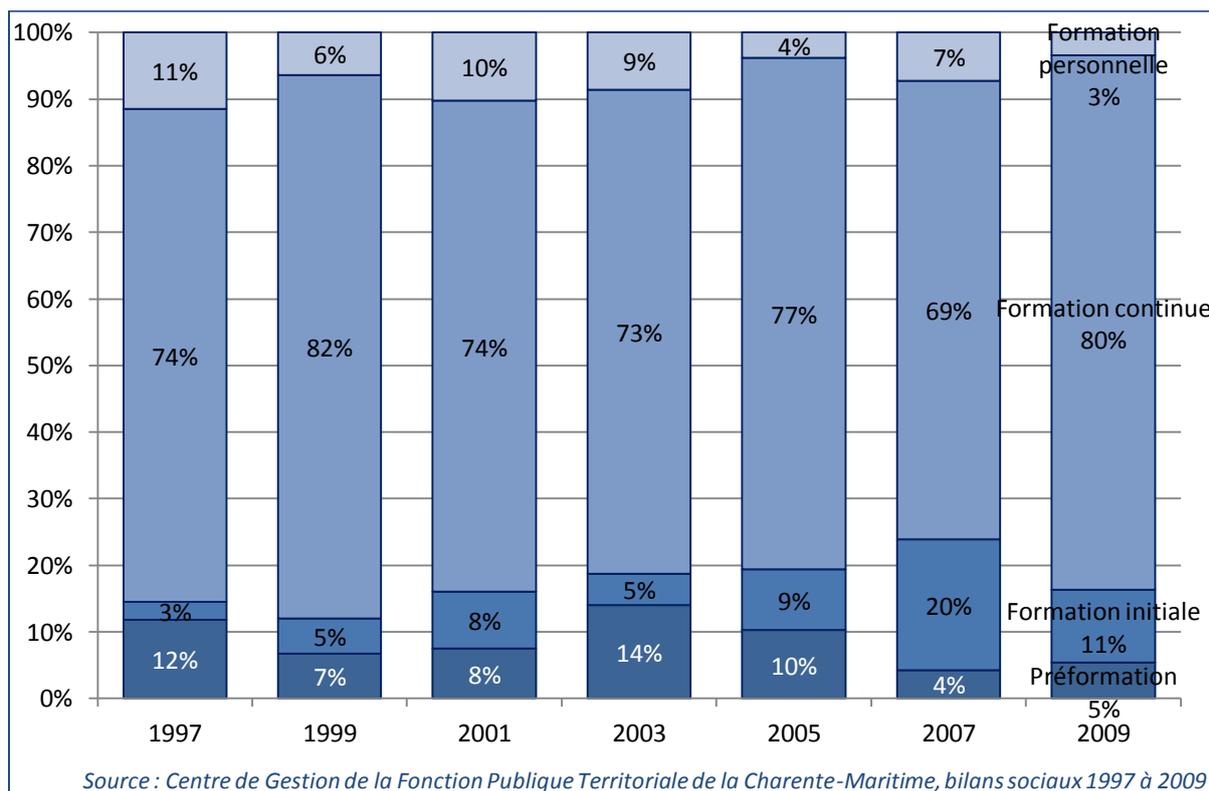
En nombre de formations	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Préformation	1	11	73	85
Formation initiale	11	17	143	171
Formation continue	112	133	1 015	1 260
Formation personnelle	8	6	40	54
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>167</b>	<b>1 271</b>	<b>1 570</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

La formation continue des agents de catégorie C représente plus de la moitié des formations suivies en 2007.

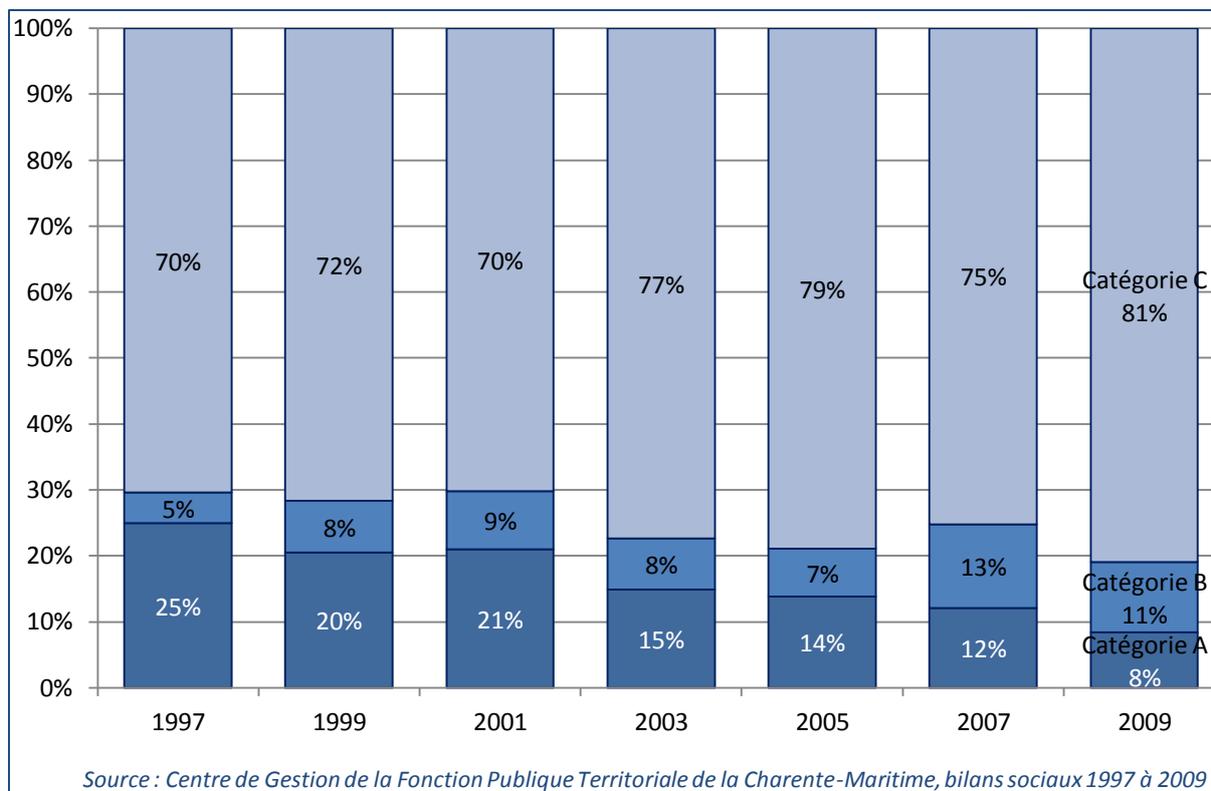
La formation initiale des agents de catégorie C représente 80% des formations suivies en 2009, compte tenu du nouveau dispositif de formation mis en place en 2007 et des recrutements de fonctionnaires stagiaires intervenus depuis.

Figure 56 - Répartition des formations suivies par type de formation



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

Figure 57 - Évolution de la répartition des formations dispensées par catégorie de 1997 à 2009



La part des formations destinée aux agents de catégorie A tend à diminuer : elle représentait un quart des formations en 1997 pour 8% seulement en 2009.

Cette diminution a profité aux formations suivies par les agents de catégorie C et de catégorie B.

Les agents de catégorie B suivaient 5% des formations en 1997 et 13% en 2007. Le taux enregistré en 2009 (11% moins 2 points) s'explique par la part grandissante des fonctionnaires de catégorie C dans les bénéficiaires des actions de formation (formation d'intégration et de professionnalisation obligent).

La part des formations suivies par les fonctionnaires de catégorie C est passée de 70% à 81% sur la même période.

## II.12.5. Durée des formations

Tableau 58 - 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	4,0	3,2	0,8	1,1
Formation initiale	3,5	10,4	6,2	6,4
Formation continue	4,1	4,2	3,6	3,7
Formation personnelle	2,3	1,8	6,0	5,0
<b>TOTAL</b>	<b>3,9</b>	<b>4,7</b>	<b>3,8</b>	<b>3,9</b>

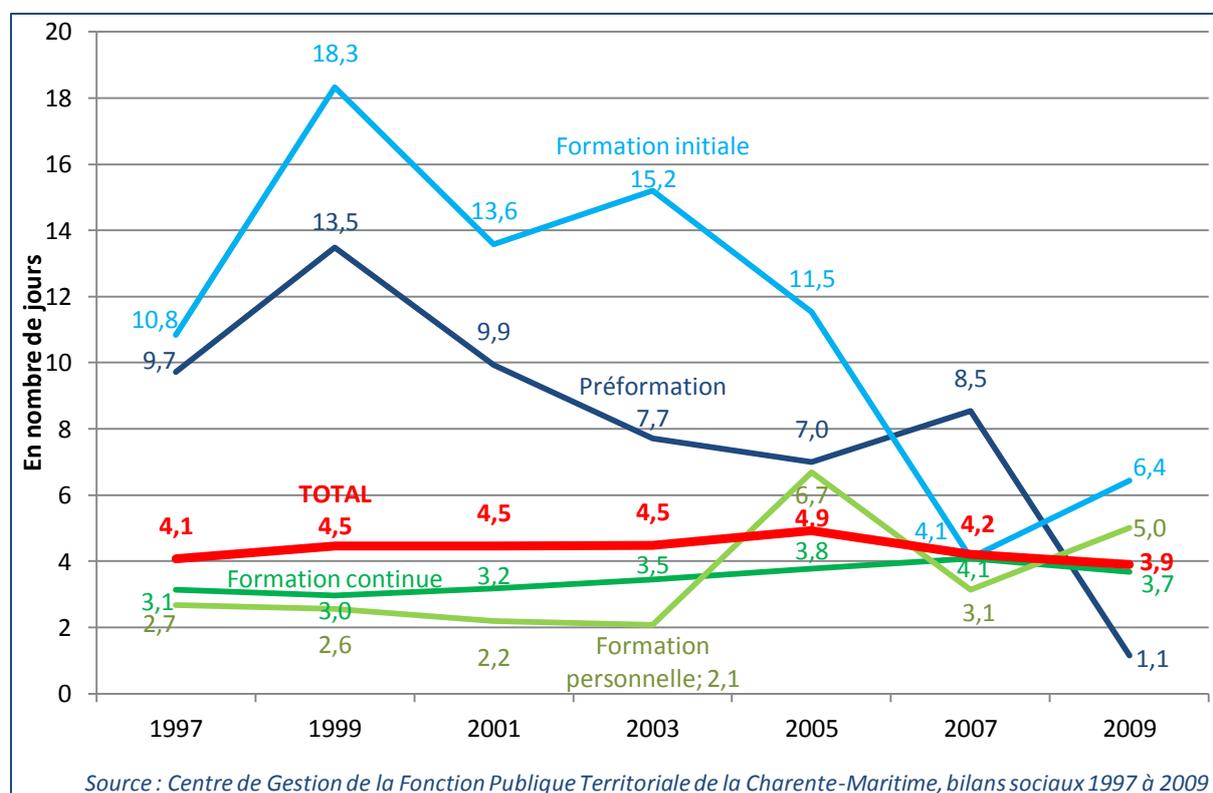
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

La formation la plus longue en moyenne est la formation initiale, notamment par les personnels de catégorie B.

Les actions de préformation occupent peu la catégorie C.

La formation personnelle est davantage demandée par les fonctionnaires de catégorie C.

Figure 59 - Évolution de la durée moyenne des formations par type de formation de 1997 à 2009



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 pour remonter à plus de six jours en 2009.

Outre les journées d'intégration, générant une augmentation des départs en formation des fonctionnaires de catégorie C, on peut noter pour les fonctionnaires de catégorie A et B une

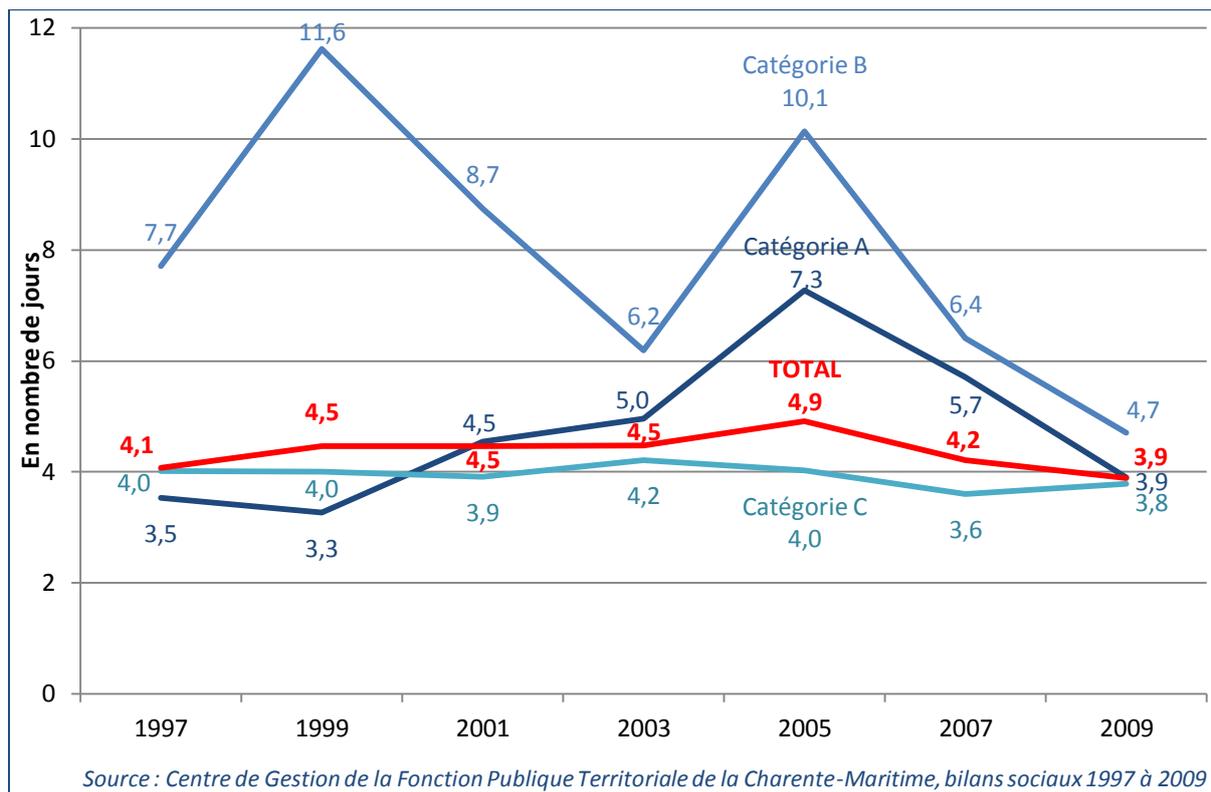
diminution sensible du nombre de jours de formation initiale prévue par les statuts particuliers, ce qui explique la chute de la courbe indiquant les jours de formation initiale.

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 puis 1,1% en 2009.

La durée moyenne de la formation continue augmente progressivement. Elle est passée de 3 jours en 1997 à 4 jours en 2007. Elle se confirme en 2009.

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. Elle reste stable en 2009 avec une durée moyenne de 5 jours.

Figure 60 - Évolution de la durée moyenne des formations par catégorie de 1997 à 2009



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 4.7 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.

Les formations des fonctionnaires de catégorie A voient leur durée moyenne diminuer comme celle des formations des fonctionnaires de catégorie B, compte tenu des modifications réglementaires en matière de formation obligatoire, apportées aux statuts particuliers qui régissent leurs emplois.

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

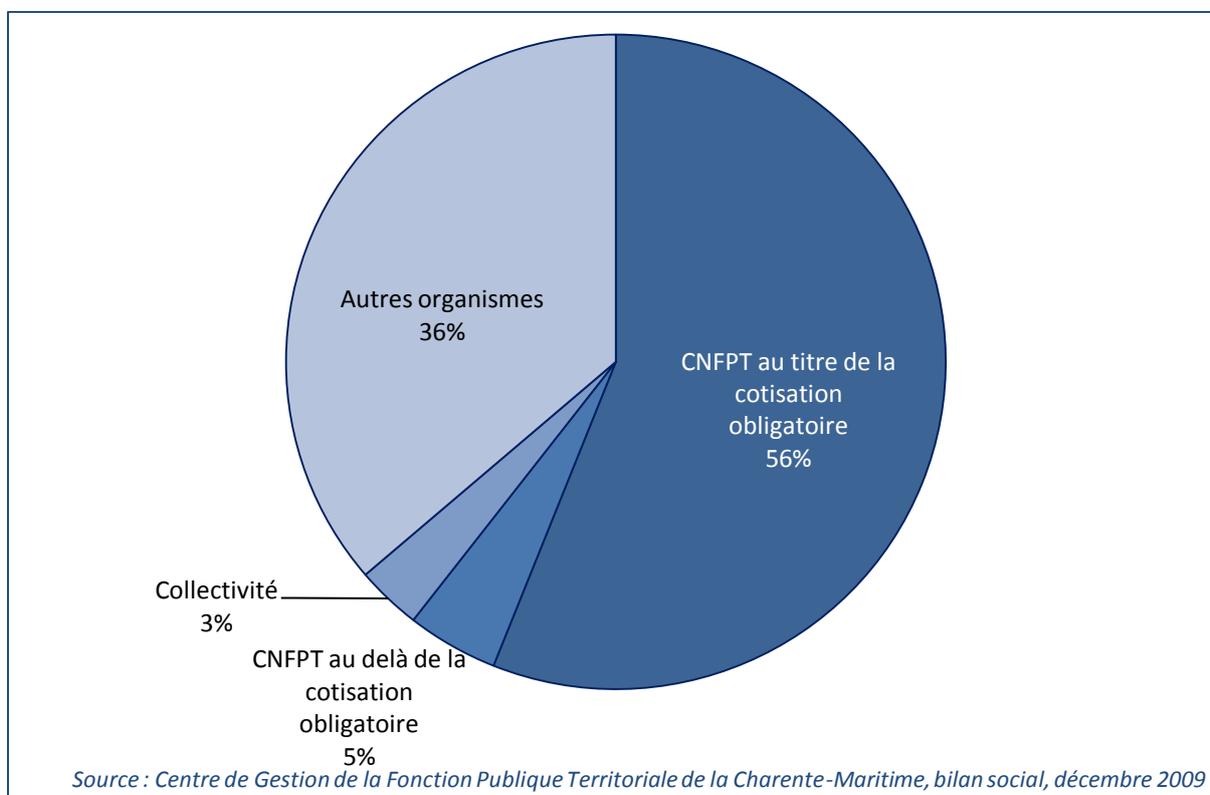
## II.13. Les organismes de formation

Tableau 61 - 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	278,5	498,0	2 762,8	2,0	3 541,0
CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	17,0	11,0	255,0	0,0	283,0
Collectivité	17,0	10,0	175,0	0,0	202,0
Autres organismes	202,0	268,0	1 821,0	1,0	2 292,0
<b>TOTAL</b>	<b>514,5</b>	<b>787,0</b>	<b>5 013,8</b>	<b>3,0</b>	<b>6 318,3</b>

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2009

Figure 62 - 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 36% des formations continues, soit plus d'une sur trois. Ce taux est presque identique à celui de 2007.

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