



RAPPORT SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS DE CHARENTE-MARITIME AU 31 DÉCEMBRE 2011

Version du 11/12/2012



SOMMAIRE

Sommaire	1
I. Rapport sur l'état des collectivités	2
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
II. Les principaux indicateurs.....	6
II.1. Situation juridique des personnels	6
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	34
II.10. Absences au travail	37
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.

Ses indicateurs sont ceux fixés par l'arrêté du 6 janvier 2012 publié au Journal Officiel du 14 janvier 2012.

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

Pour cette huitième « édition » du bilan social, le Centre de Gestion a eu recours au logiciel InfoCentre destiné au recueil et à la consolidation des bilans sociaux, mis à disposition des collectivités et des établissements affiliés sur le site du Centre de Gestion.

La campagne de collecte des bilans sociaux a commencé en mars 2012 pour un échantillon de 40 collectivités de la Charente-Maritime sélectionnées par la Direction Générale des Collectivités Locales, comptant 31 collectivités affiliées au Centre de Gestion. Un questionnaire de la Direction Générale des Collectivités Locales a été adressé à ces dernières, sous son format fichier Excel.

Cette première campagne de collecte de bilans sociaux, dite « enquête rapide », a conduit à une présentation des données recueillies en réunion du Comité Technique Paritaire, le 12 juin 2012, conformément aux exigences de la circulaire préfectorale du 23 février 2012. Le document ainsi présenté agrégeait les données sociales de 22 collectivités et établissements affiliés ayant transmis leur document dans le délai imparti, offrant un taux de réponse de 71%.

Les collectivités et établissements non sélectionnés dans l'enquête rapide ont été invités à remplir leur bilan social en ligne via l'appliactif laissé à leur disposition sur le site du Centre de gestion, accessible à l'aide d'un identifiant et d'un mot de passe. Cette campagne a démarré fin avril 2012 pour s'achever en septembre 2012.

Le questionnaire bilan social en ligne était pré-rempli des données individuelles en la possession du Centre de Gestion, dans la base de données de son logiciel de gestion des carrières, CIRIL. Une enquête « agent par agent » a été proposée, offrant des réponses plus précises et moins de risque d'erreurs que lors du remplissage d'un bilan consolidé, comme précédemment.

Cette campagne du Bilan social 2011 mobilisé l'ensemble des collectivités et des établissements affiliés au Centre de Gestion.

425 communes et établissements publics ont répondu à l'enquête Bilan social 2011, portant le taux de réponse à 68%.

Cette amélioration du taux de réponse (+ 16%) s'explique par une meilleure prise en main par les personnels territoriaux chargés d'établir les bilans sociaux de l'InfoCentre, dont l'accès nécessite l'installation d'un logiciel d'ouverture à choisir selon la bureautique de chaque utilisateur. Le produit InfoCentre a par ailleurs été simplifié par son concepteur DS Services, permettant une saisie des données sociales plus claire, et facilitant la mise à disposition de ces données au Centre de Gestion chargé de les agréger à partir de la plateforme InfoCentre, pour les envoyer ensuite à la Direction Générale des Collectivités Locales.

I.3. Définition de l'effectif recensé

722 collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Charente-Maritime et deux collectivités (le Conseil Général de la Charente-Maritime et le Forum des Marais Atlantiques) rattachées pour le suivi des carrières de ses personnels ou d'une partie d'entre eux, représentent un effectif total de 7 945 agents titulaires et stagiaires gérés.

Sur ces 722 collectivités affiliées, 32 ont leur propre Comité Technique Paritaire, justifiant d'un effectif supérieur à 50 agents.

679 collectivités ont un effectif inférieur 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	316	68%
C.C.A.S. Foyers logements	50	37	21	42%
Caisse des écoles	1	1	1	100%
O.P.H.L.M.	4	2	2	50%
Syndicats + C.D.C.	198	192	84	42%
Centre de Gestion	1	1	1	100%
TOTAL	722	679	425	59%

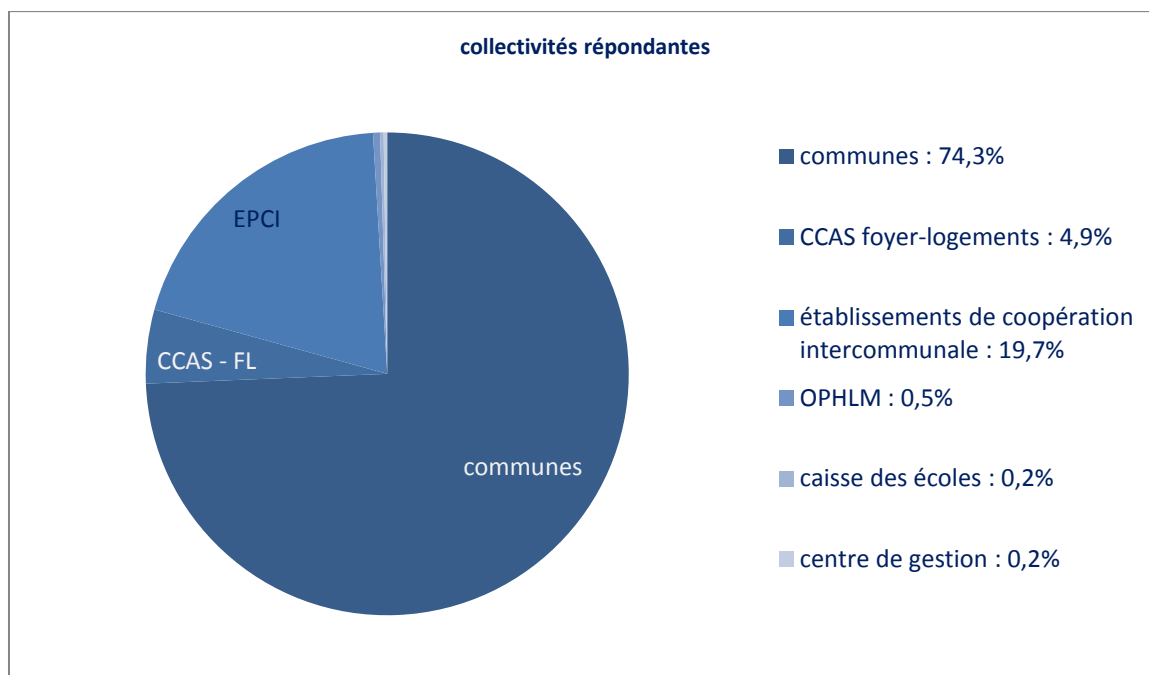
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, Infocentre, août 2012

Sur les 722 collectivités affiliées au Centre de Gestion, seules les collectivités employant au moins un agent ayant la qualité de fonctionnaire ont été sollicitées. Ainsi, les collectivités et établissements sollicités pour répondre à l'enquête bilan social sont au nombre de 623, ce qui porte le **taux de réponse à 68%**.

Le présent rapport porte plus spécifiquement sur 384 collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Charente-Maritime ayant répondu à l'enquête sur la plate-forme Infocentre réparties comme suit :

- 286 communes
- 16 centres communaux d'action sociale
- 1 caisse des écoles
- 16 communautés de communes
- 20 établissements publics de coopération intercommunale
- 4 syndicats intercommunaux à vocation multiple
- 39 syndicats intercommunaux à vocation unique
- 1 centre de gestion
- 1 office public d'habitation à loyer modéré.

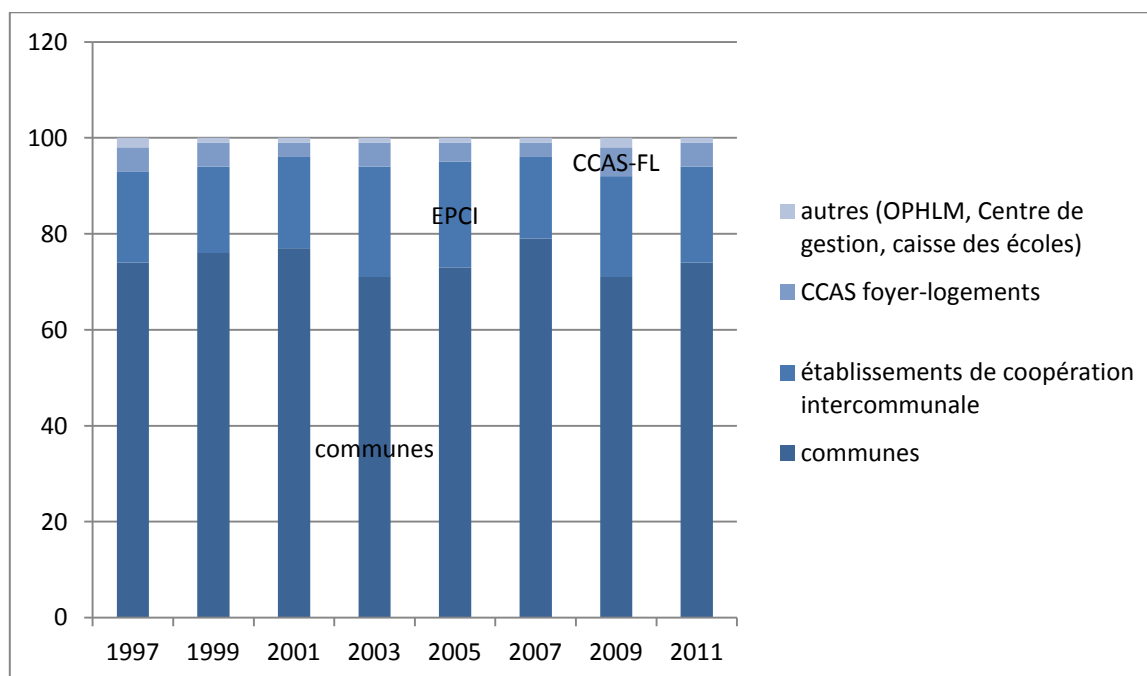
Figure 2 - Répartition des collectivités répondantes par type



Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

La part des collectivités répondantes, par type, est sensiblement la même qu'en 2007 et 2009, les communes étant plus mobilisées (+3%) sur cette enquête bilan social 2011.

Figure 3 - Évolution de la répartition des collectivités répondantes par type de 1997 à 2011



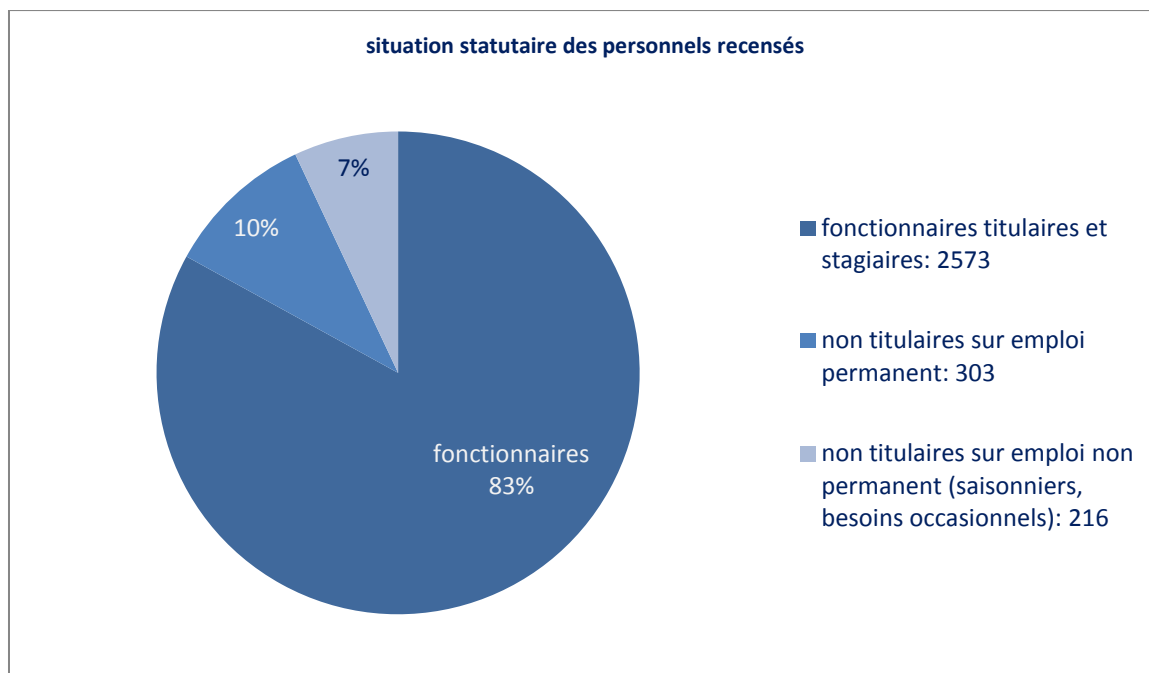
Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

Globalement, de 1997 à 2011, 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 2011



Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

Il convient d'ajouter le flux de 110 personnes recrutées par les autorités territoriales des collectivités et établissements répondants à l'enquête bilan social sur un emploi saisonnier ou occasionnel au cours de l'année 2011, entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2011. De la même façon, il convient d'ajouter la mise à disposition, par le Centre de Gestion, de 763 personnes au 31 décembre 2011.

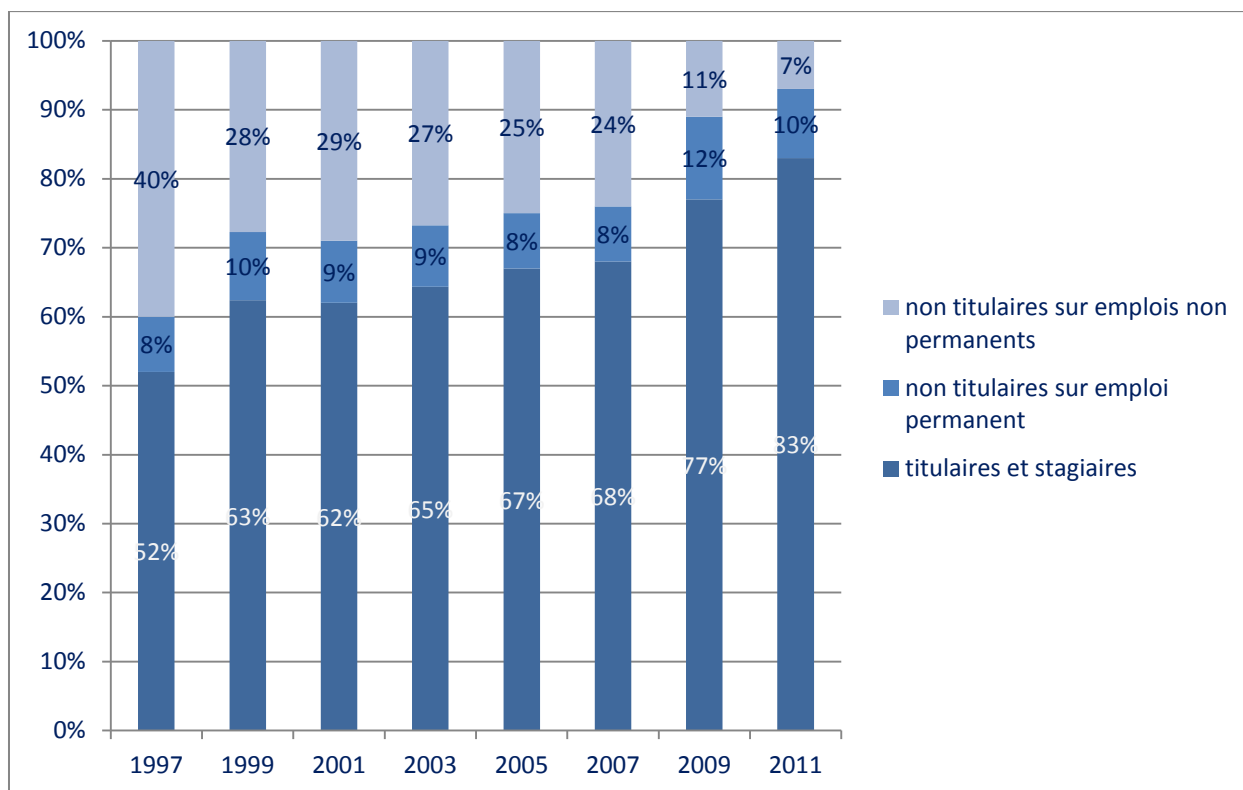
L'emploi non titulaire, sur cette photographie des collectivités et des établissements affiliés au Centre de Gestion et répondantes à l'enquête bilan social, représente 17% de l'emploi. Avec les mises à disposition du Centre de Gestion, cette proportion passe à 33%.

Les non titulaires sur des emplois permanents représentent 10% des emplois.

La part des non titulaires sur emploi permanent est restée stable depuis 2009, alors qu'elle avait connu une augmentation de 4% entre 2007 et 2009.

Sur cet échantillon, on constate depuis 2009 que la part des non titulaires sur emploi non permanent a diminué de 4%, au profit de celle des fonctionnaires stagiaires et titulaires, conférant une plus grande stabilité à l'emploi territorial. Cette diminution de l'emploi non permanent s'inscrit dans la tendance constatée lors de l'élaboration du bilan social 2009.

Figure 5 - Évolution de la structure des effectifs par situation juridique de 1997 à 2011



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 1997 à 2011

Globalement, on constate que l'accroissement, depuis 1997, de la part des fonctionnaires titulaires et stagiaires dans la répartition des effectifs s'inscrit dans la continuité (+21%), avec la diminution corrélative du recours aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (-31%). Ce constat est sans doute à atténuer avec le recours aux contrats de droit privé non répertoriés dans les présentes données et le recours au Service Remplacement du Centre de Gestion.

Rappel : cas de recours aux agents non titulaires

Le recours à l'emploi de non titulaires est strictement encadré par la loi, car il doit rester exceptionnel. Les postes permanents doivent en effet être pourvus par des fonctionnaires, même stagiaires.

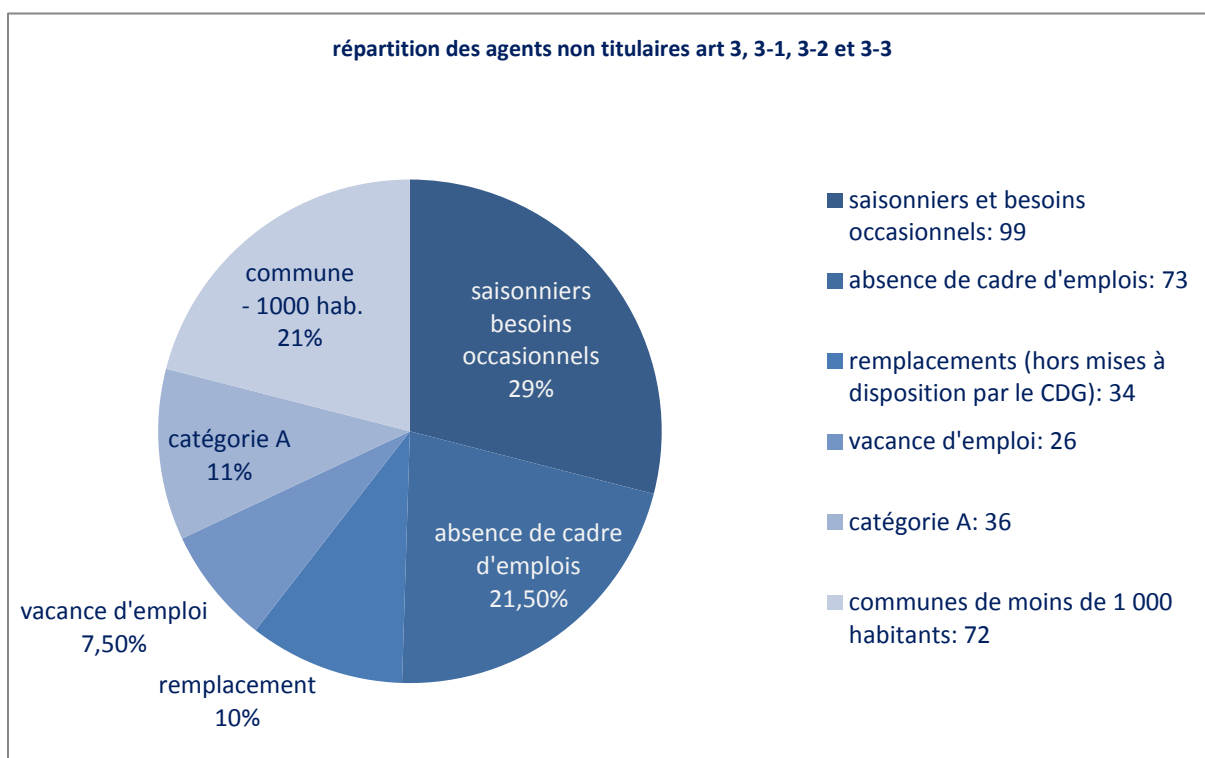
Les articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 38, 38bis, 47, 110 et 110-1 de la loi n°84-533 du 26 janvier 1984 modifiée indiquent les cas de recours aux agents non titulaires.

Il convient donc de distinguer les différents types d'agents non titulaires en fonction du motif de leur contrat.

- **Contractuels article 3, 1°** : sur emploi non permanent, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, (*saisonniers et besoins occasionnels* dans les figures)
- **Contractuels article 3, 2°** : sur emploi non permanent, pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité (*saisonniers et besoins occasionnels* dans les figures)
- **Contractuels article 3-1** : sur emploi permanent, pour assurer le remplacement momentané de titulaires ou d'agents contractuels (à temps partiel ou en congés de maladie ou de maternité, en congés annuels ou en réserve opérationnelle, militaire ou civile) (*remplacements* dans les figures)
- **Contractuels article 3-2** : pour faire face à la vacance d'un emploi, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. (*vacance d'emploi* dans les figures)

- **Contractuels article 3-3** : sur emploi permanent :
 - Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (*absence de cadre d'emplois* dans les figures),
 - Pour les emplois de catégorie A, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (*catégorie A* dans les figures),
 - Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil (*communes de moins de 1 000 habitants* dans les figures),
 - Pour les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, dont la quotité de travail est inférieure à 50% d'un temps complet (*communes de moins de 1 000 habitants* dans les figures)
 - Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou l'établissement en matière de création, de suppression ou de changement de périmètre d'un service public (*communes de moins de 1 000 habitants* dans les figures).
- **Contractuels article 38** : pour les agents handicapés, le temps de l'année de stage probatoire précédant la titularisation (*Catégorie A* dans les figures)
- **Contractuels article 47** : pour pourvoir des emplois de direction dans les communes et établissements de plus de 80 000 habitants (*Catégorie A* dans les figures)
- **Contractuels article 3-2** : pour faire face à la vacance d'un emploi, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. (*Catégorie A* dans les figures)
- **Contractuels articles 110 et 110-1** : pour recruter des collaborateurs de cabinet ou de groupes d'élus (*Catégorie A* dans les figures)

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



Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

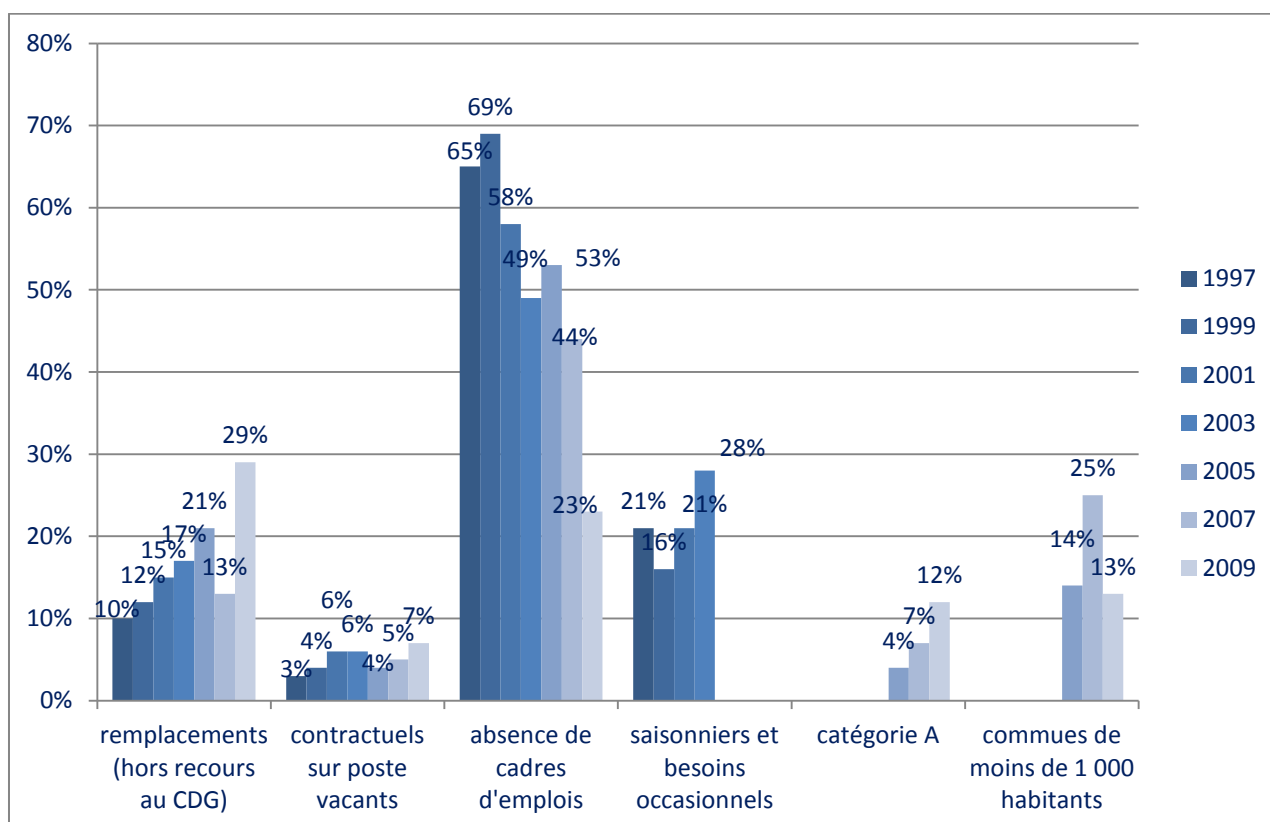
Les agents non titulaires recensés pour le bilan social sont pour plus du quart des agents recrutés sur des emplois qui devraient être pourvus par des agents titulaires. Leur part a fortement diminué (moins 20 points) depuis 2007, tendance encore confirmée depuis 2009. Il est cependant possible que le recours au fondement d' « absence de cadre d'emplois », qui ne devrait concerner qu'un nombre très limité de recrutements très spécifiques, soit utilisé à mauvais escient.

Les remplaçants représentent 29% des non titulaires recensés (contre 27% en 2009) et sont donc en augmentation (plus de 10 points depuis 2007) (voir absentéisme). Il convient d'ajouter à cette part les mises à disposition par le Centre de Gestion, dans le cadre de l'activité du Service Remplacement.

Quant aux agents des communes de moins de 1 000 habitants, ils représentent 21% des non titulaires, ce qui confirme l'intérêt pour les petites collectivités de recourir à un mode de recrutement leur offrant une plus grande souplesse compte tenu de leurs prévisions budgétaires et de leurs contraintes locales (ex : suppression de classe à venir).

Les autres non titulaires sont à hauteur de 11% des agents de catégorie A, et pour 7.5% des agents recrutés sur postes vacants dans l'attente d'un recrutement statutaire. Ces données sont quasi-identiques à celles de 2009 (alors respectivement 12% et 6.5%).

Figure 7 - Évolution des non titulaires par type de contrat de 1997 à 2011



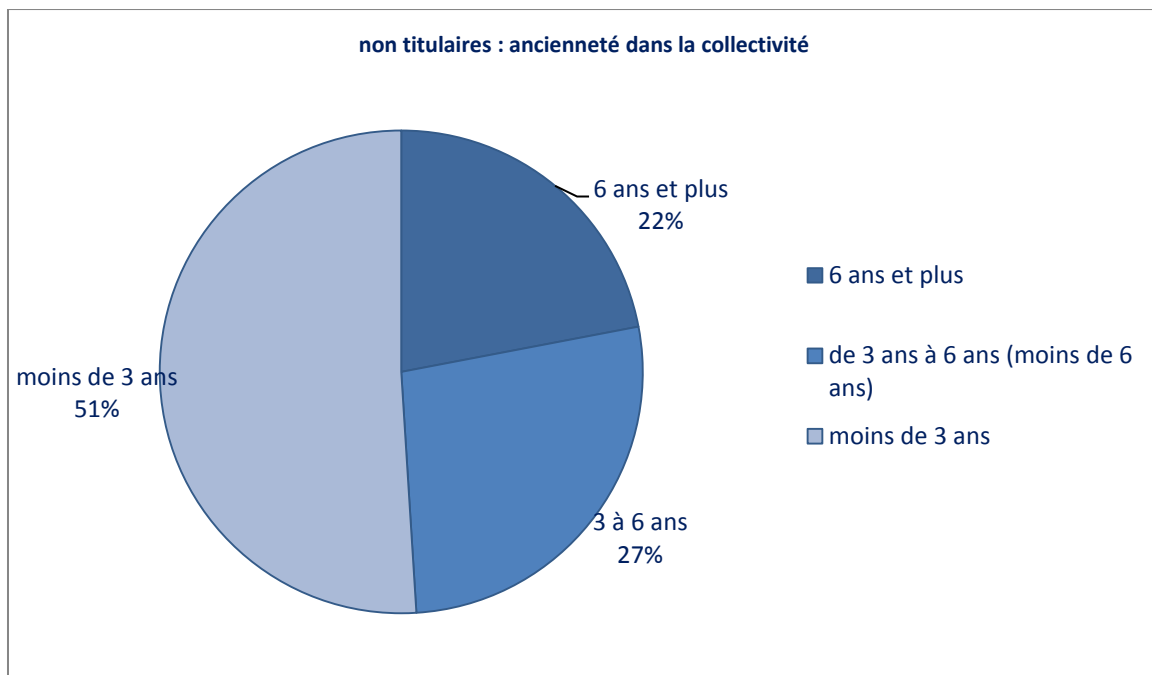
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 1997 à 2011

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 (ici, répertoriés dans la catégorie « absence de cadres d'emplois »).

Enfin, les contractuels sur postes vacants restent à un niveau plutôt faible et stable, fluctuant entre 3% et 7% depuis 1997.

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



Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

On assiste, depuis 2009, à un basculement des contrats de 3 à 6 ans dans la catégorie des contrats de plus de six ans pour 6% des contrats, ce qui confirme la tendance à la reconduction de ces contrats sur emploi permanents.

Les contrats de moins de trois ans demeurent les plus nombreux, la législation encadrant le recours aux contrats pour l'occupation d'emplois permanents.

II.2. Pyramide des âges

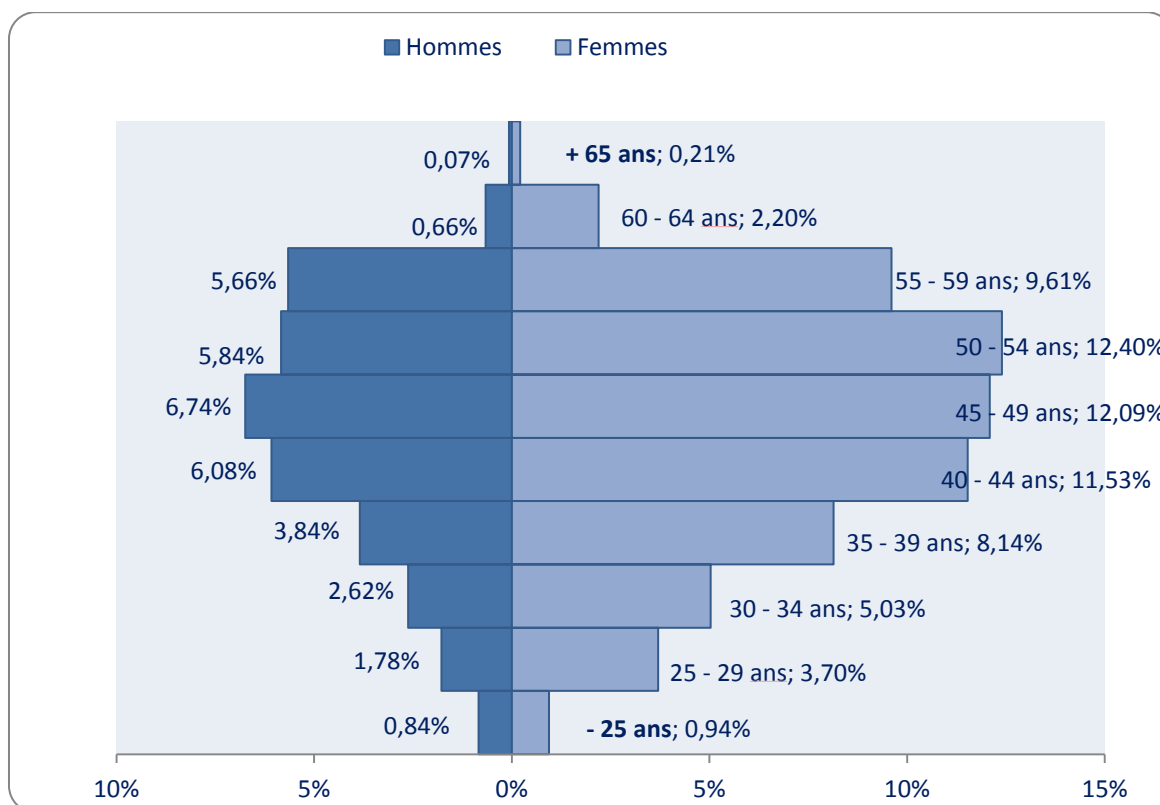
Tableau 9 - Répartition des agents selon leur sexe par situation juridique

	Hommes		Femmes	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
Nombre d'agents recensés	895	162	1 678	357
Pourcentage	85%	15%	82%	18%
Part hommes / femmes	34%		66%	

Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

La répartition hommes/femmes reste inchangée par rapport aux bilans sociaux de 2007 et de 2009. Les femmes représentent 66% des effectifs recensés contre 34% pour les hommes.

Figure 10 – Pyramide des âges

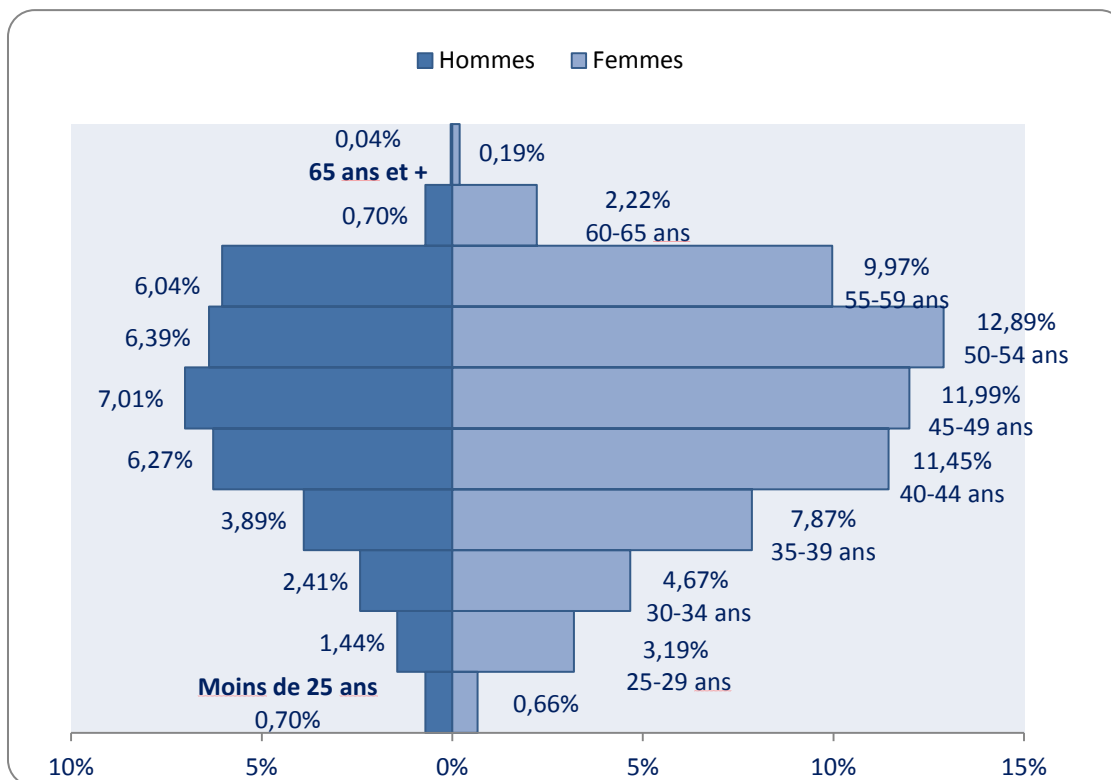


Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

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

Sur l'ensemble des personnels recensés (fonctionnaires et non titulaires confondus), la classe d'âge la plus représentée est celle des 45-49 ans.

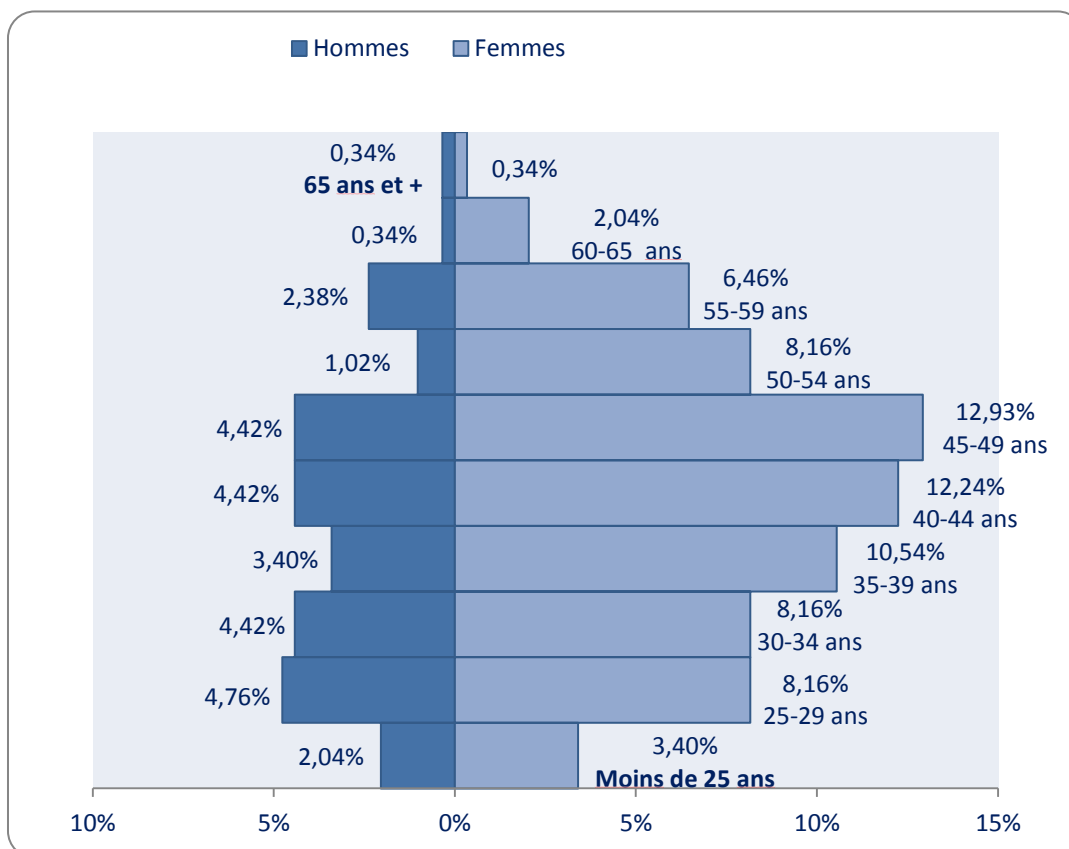
Figure 11 - Pyramide des âges des fonctionnaires



Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

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

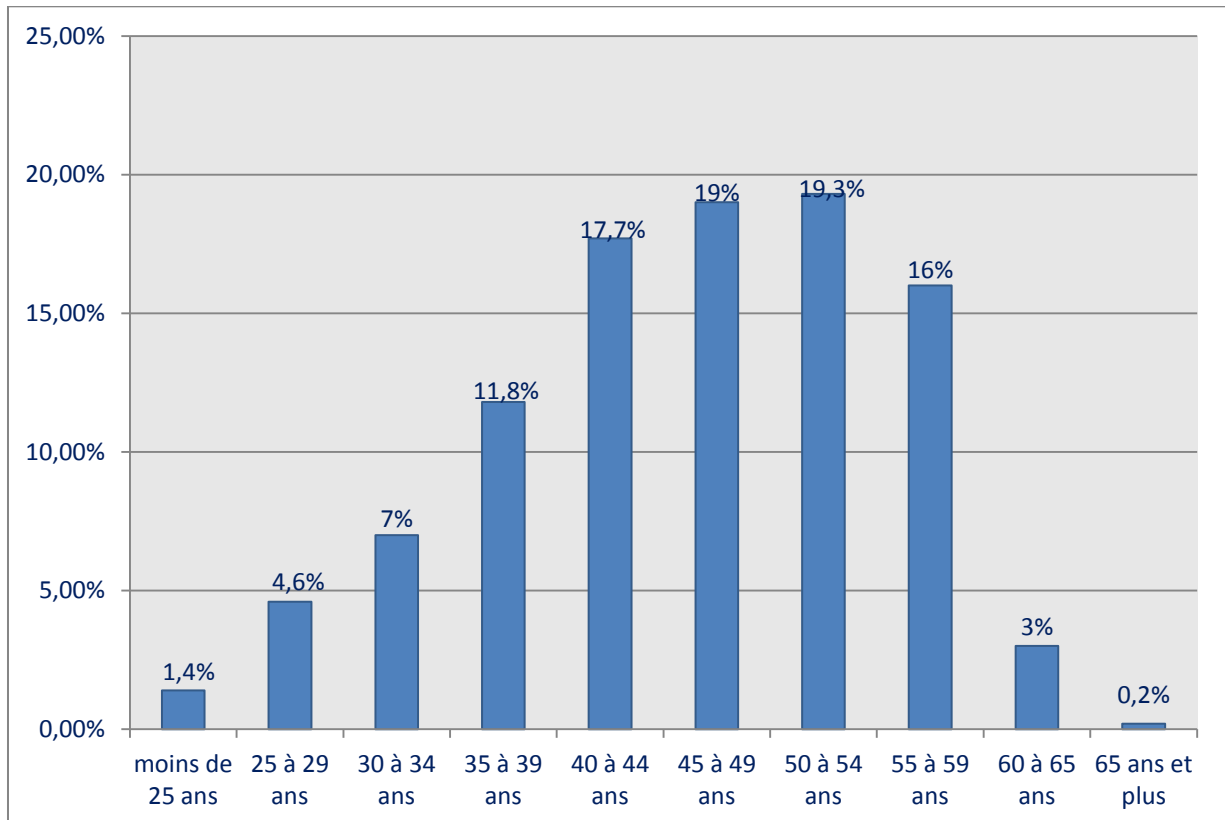
Figure 12 - Pyramide des âges des agents non titulaires



La pyramide des âges des personnels non titulaires révèle un fort taux de féminisation des agents non titulaires, les femmes représentant 69% des effectifs.

L'âge moyen des contractuels s'élève approximativement à 40 ans. L'emploi non titulaire reste globalement réservé aux jeunes, qui effectuent des périodes de travail en qualité de non titulaire avant de se voir proposer un emploi statutaire. L'emploi non titulaire chute à partir de 50 ans.

Figure 13 - Répartition des agents titulaires par âge

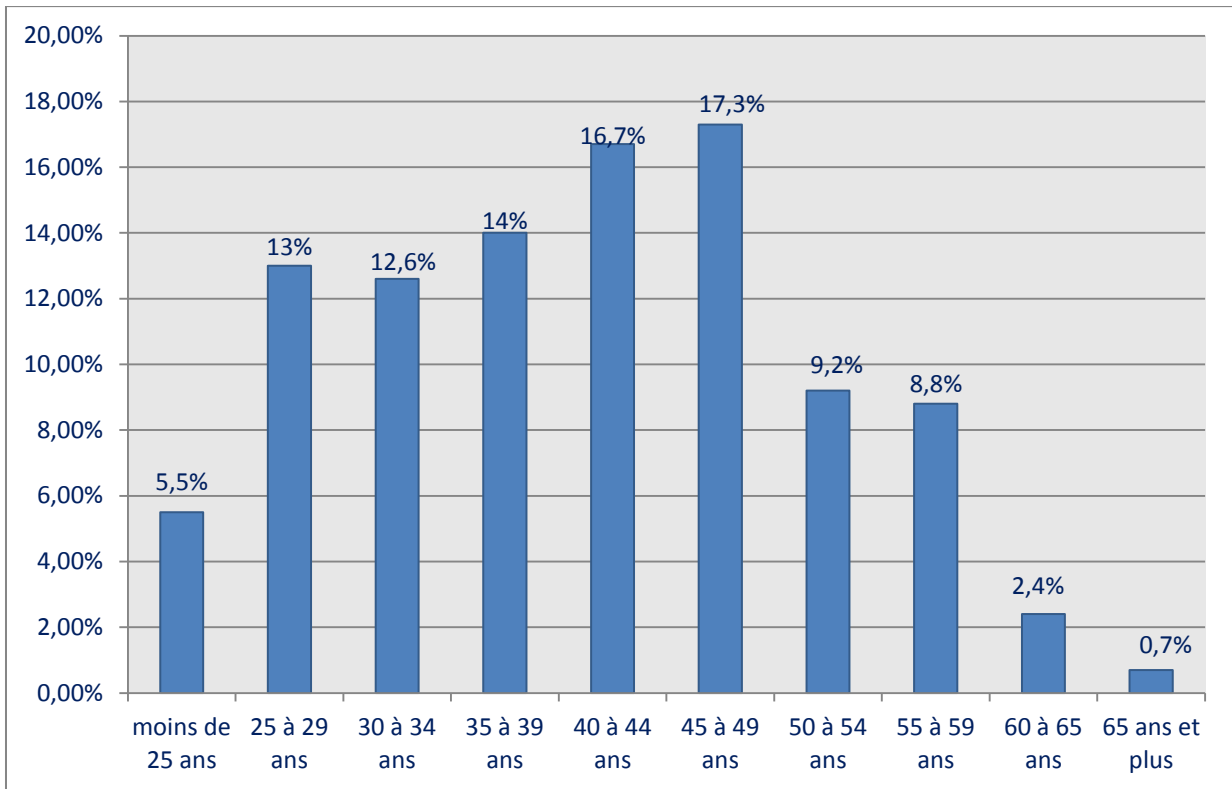


Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

Les classes d'âges les plus représentées pour les agents titulaires sont celles allant de 40 à 59 ans : elles rassemblent 72% % des effectifs recensés au 31 décembre 2011. On constate depuis 2009 un glissement de la classe des 50-54 ans vers la classe des 55-59 ans.

A noter sur ce graphique issu des indicateurs du bilan social à renseigner, l'apparition d'une nouvelle classe d'âge : celle des 65 ans et plus.

Figure 14 - Répartition des agents non titulaires par âge



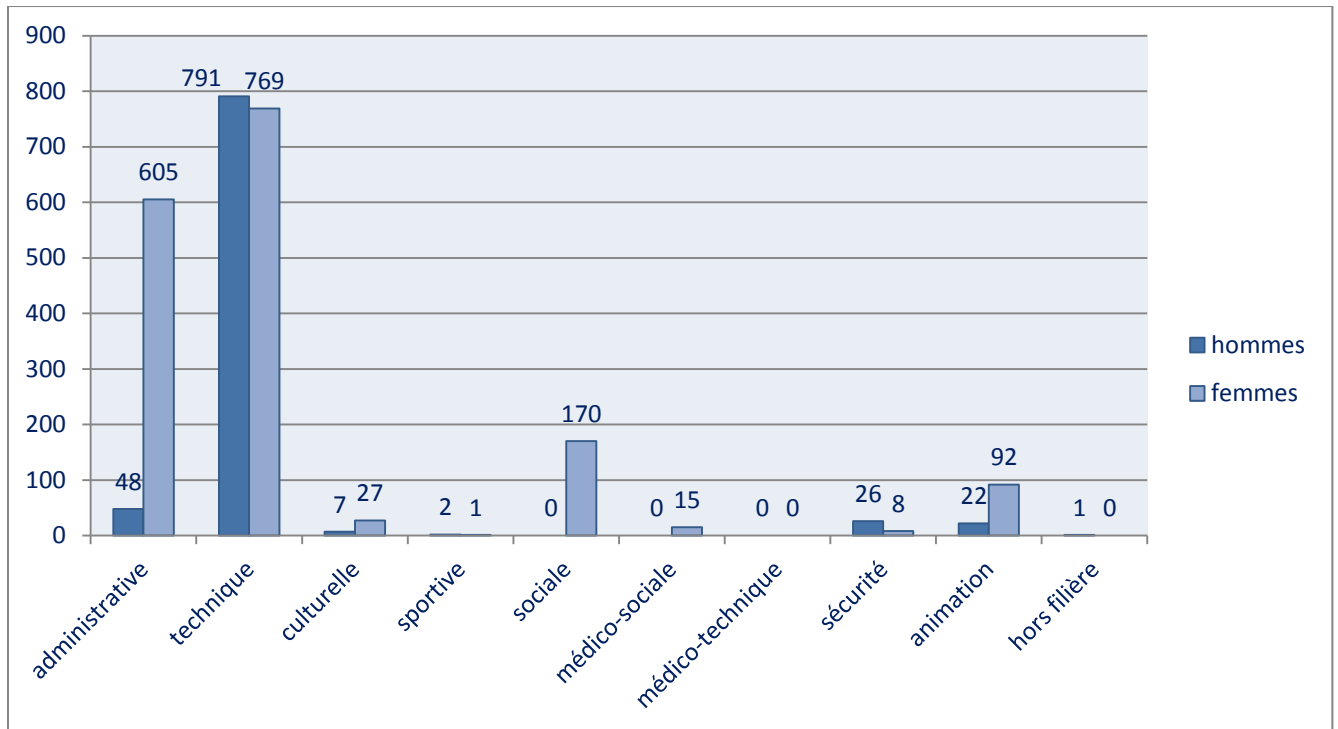
Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

La classe d'âge la plus représentée est celle allant de 25 à 49 ans : elle représente 74% des agents non titulaires. Ici, les agents de moins de 35 ans représentent 31% des effectifs, contre 13% pour les titulaires et stagiaires. Par rapport à 2009, on constate une forte progression de la classe d'âge des 45 à 49 ans, confirmant le vieillissement constant des agents titulaires et non titulaires.

En revanche, l'emploi non titulaire cesse à partir de 50 ans.

II.3. Domaines professionnels

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

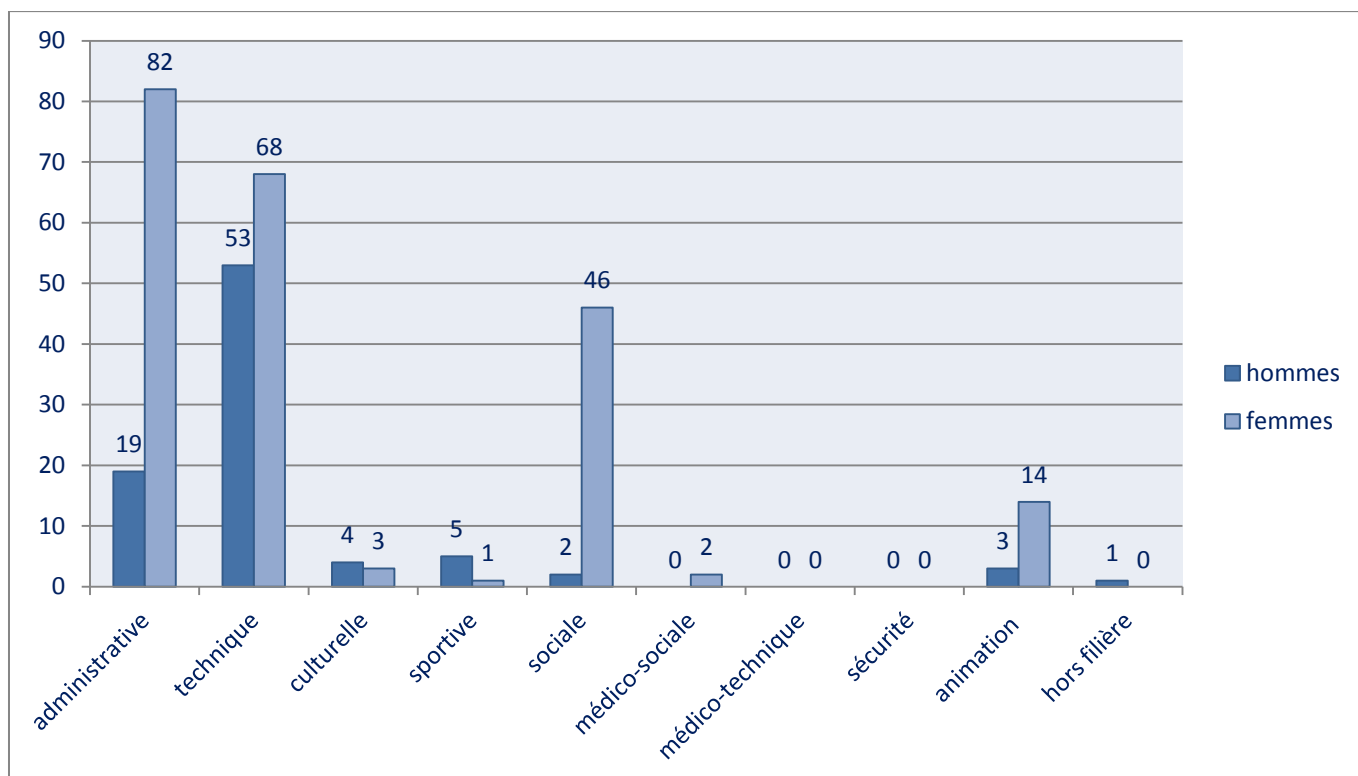


Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

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 la filière administrative (93%), et sociale (100%). Par rapport à 2009, les femmes occupent davantage la filière technique, les hommes restant majoritaires.

Figure 106 - Répartition des agents non titulaires sur emploi permanent par sexe et par filière



Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

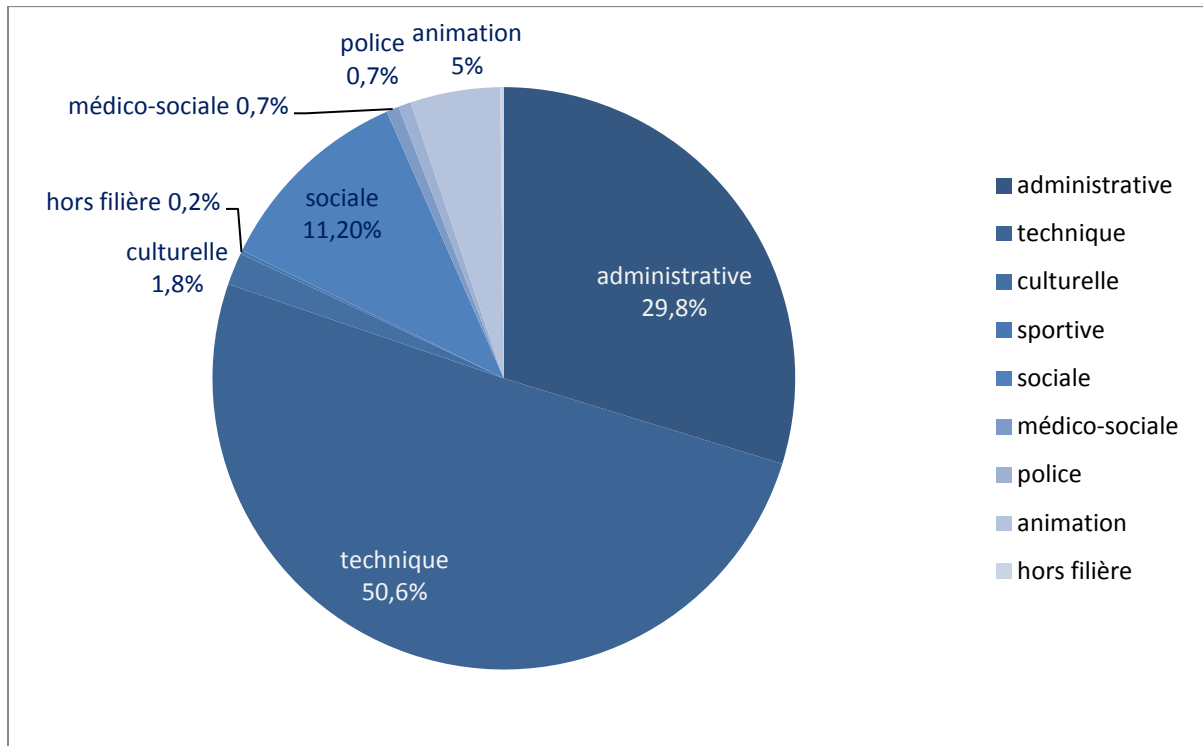
En revanche, la répartition des non titulaires par filière fait apparaître une singularité quant aux poids des filières administrative et sociale, mieux représentées dans cette population que dans celle des fonctionnaires territoriaux.

Les femmes, dans la filière technique, sont cette fois-ci plus nombreuses.

Ce schéma est celui constaté dans le rapport sur les collectivités de 2009 ; il reste inchangé.

Les femmes sont plus nombreuses parmi les non titulaires, toutes filières confondues. Elles représentent 71% des effectifs non titulaires, soit - 6% par rapport à 2009, sur cet échantillon.

Figure 17 - Répartition des effectifs par filière



Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

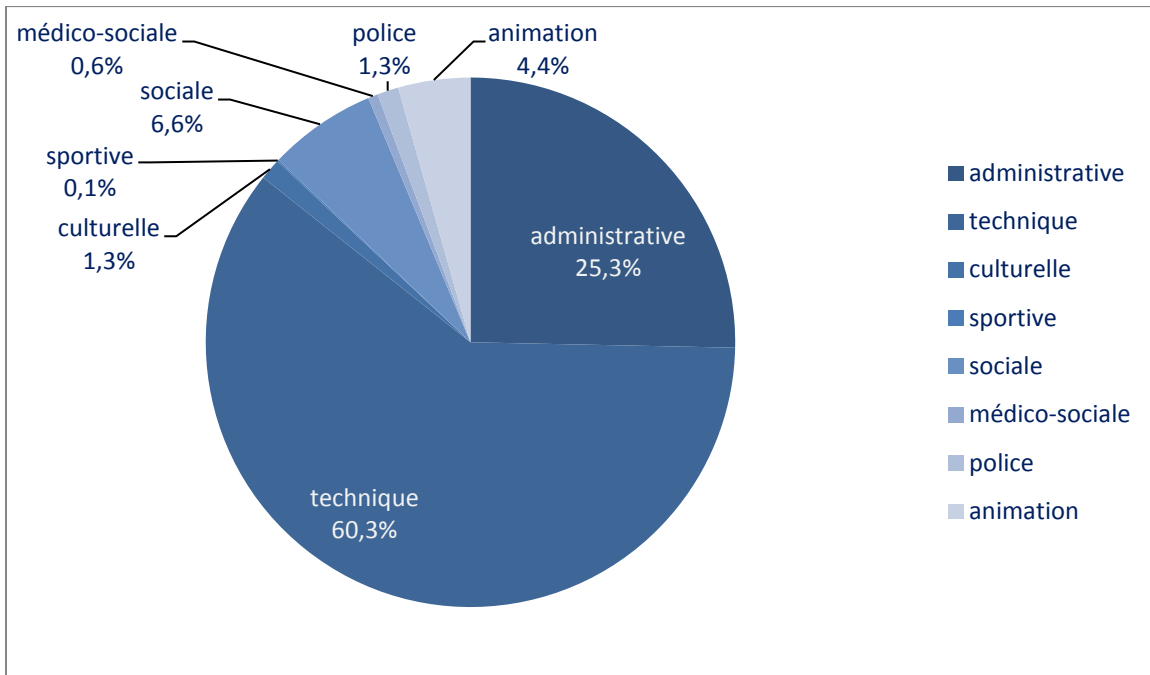
La filière technique est de loin la plus représentée avec 50.6 % des emplois, quelle que soit leur nature.

Elle est suivie par la filière administrative qui occupe plus d'un agent sur quatre.

La filière sociale, quant à elle, concerne 11.2 % des emplois territoriaux recensés, soit une hausse de 3% depuis 2009. La filière animation est aussi légèrement mieux représentée : 5% des emplois contre 3.7% en 2009.

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

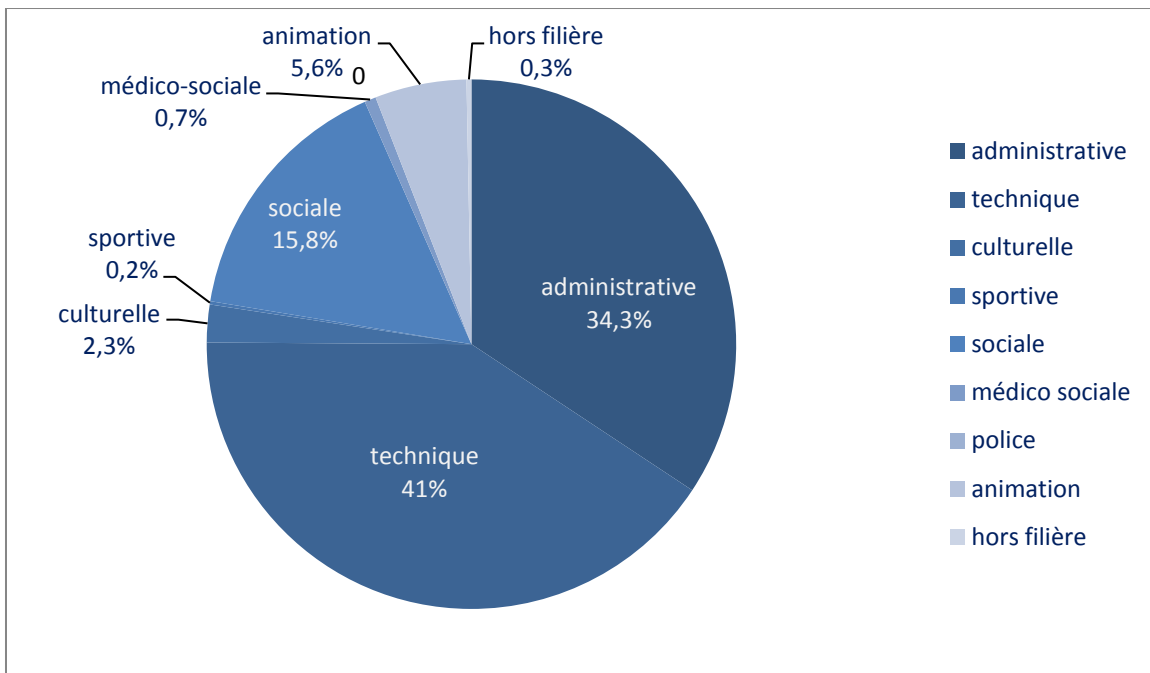
Figure 18 - Répartition des effectifs titulaires par filière



Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

La répartition des titulaires et stagiaires reste globalement à l'image de celle de la totalité des agents recensés. Par rapport à 2009, les filières administrative (-1%), culturelle (-2%) et police (-1%) sont un peu moins représentées (-1%), au profit de la filière technique (+3%) et de la filière animation (+1%).

Figure 19 - Répartition des effectifs non titulaires par filière



Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

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. Cette caractéristique est celle observée sur les précédents bilans sociaux.

Les filières technique, administrative et sociale occupent respectivement 41 %, 34 % et 15.8 % de l'emploi non titulaire.

II.4. Catégories hiérarchiques

Le classement des grades par catégories hiérarchiques 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).

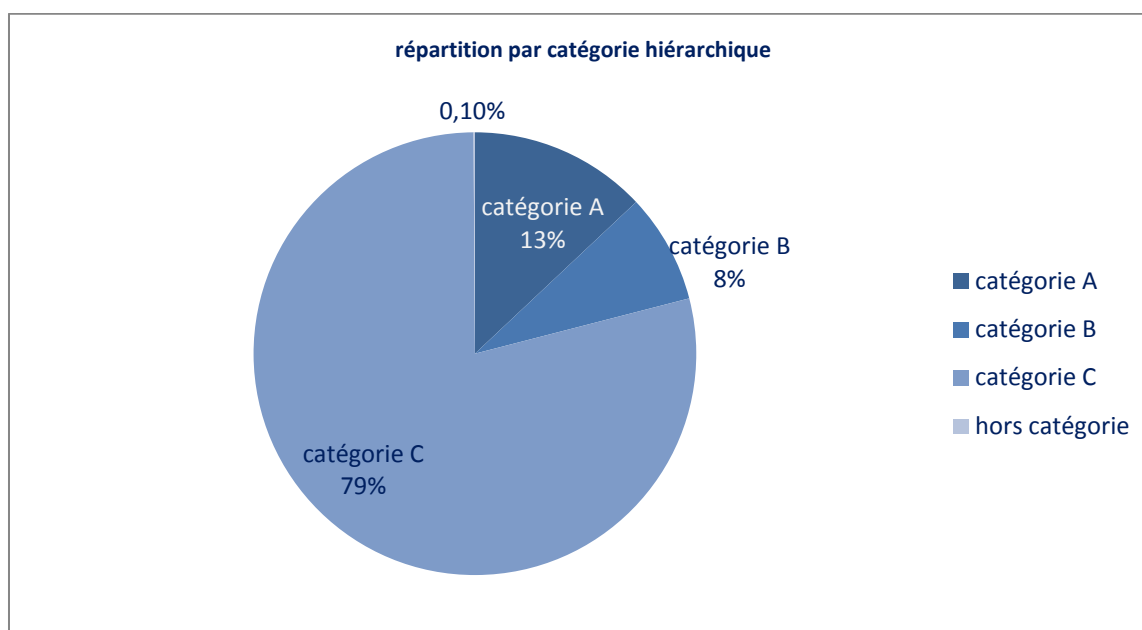
Tableau 20 - Répartition des agents selon leur catégorie hiérarchique par situation juridique

Catégories	Titulaires	Non titulaires	Total
A	194	54	248
B	108	38	146
C	1 293	210	1 503
Hors catégorie	1	1	2
Taux d'encadrement	23 %	44 %	26 %

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



Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

Les agents de catégorie C sont de loin les plus nombreux, ils représentent près de 80 % de l'effectif total. Cette part est aussi une constante dans la répartition des emplois territoriaux par catégorie hiérarchique. Les filières technique et administrative regroupent plus de 85% des emplois de la catégorie C, dans les cadres d'emplois des adjoints techniques territoriaux et des adjoints administratifs territoriaux.

Les agents de catégorie A et B représentent respectivement 13 % et 8 % des agents. Le fort pourcentage de catégorie A (13%) est à rattacher à l'emploi non titulaire.

A titre d'exemple, sur l'année 2011, le Centre de Gestion a enregistré 403 nominations stagiaires. Au nombre de celles-ci, seules 7 relevaient de la catégorie A. Ainsi, la catégorie A a représenté seulement 2% de ces nominations. La catégorie B a représenté 7% de ces nominations et la catégorie C, 91%

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.

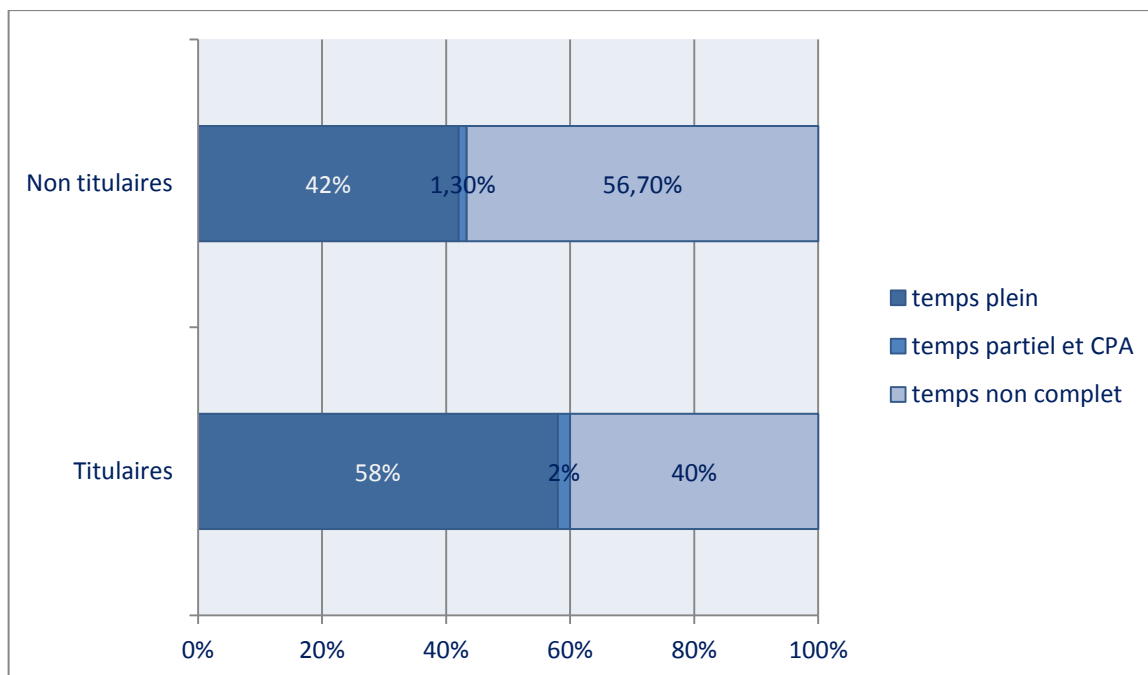
(C.P.A. = Cessation Progressive d'Activité)

Tableau 22 - Répartition des agents selon leur temps de travail

Temps de travail	Titulaires	Non titulaires	Total
Temps plein	1 501	131	1 632
Temps partiel & C.P.A.	55	4	59
Temps non complet	1 072	172	1 244
TOTAL	2 573	303	

Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

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



Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

Les agents titulaires sont pour 58% à temps complet (contre 56 % en 2007).

Les agents non titulaires travaillent pour 42% d'entre eux à temps complet.

L'emploi non titulaire est majoritairement à temps non complet (57%).

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



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 2001 à 2011

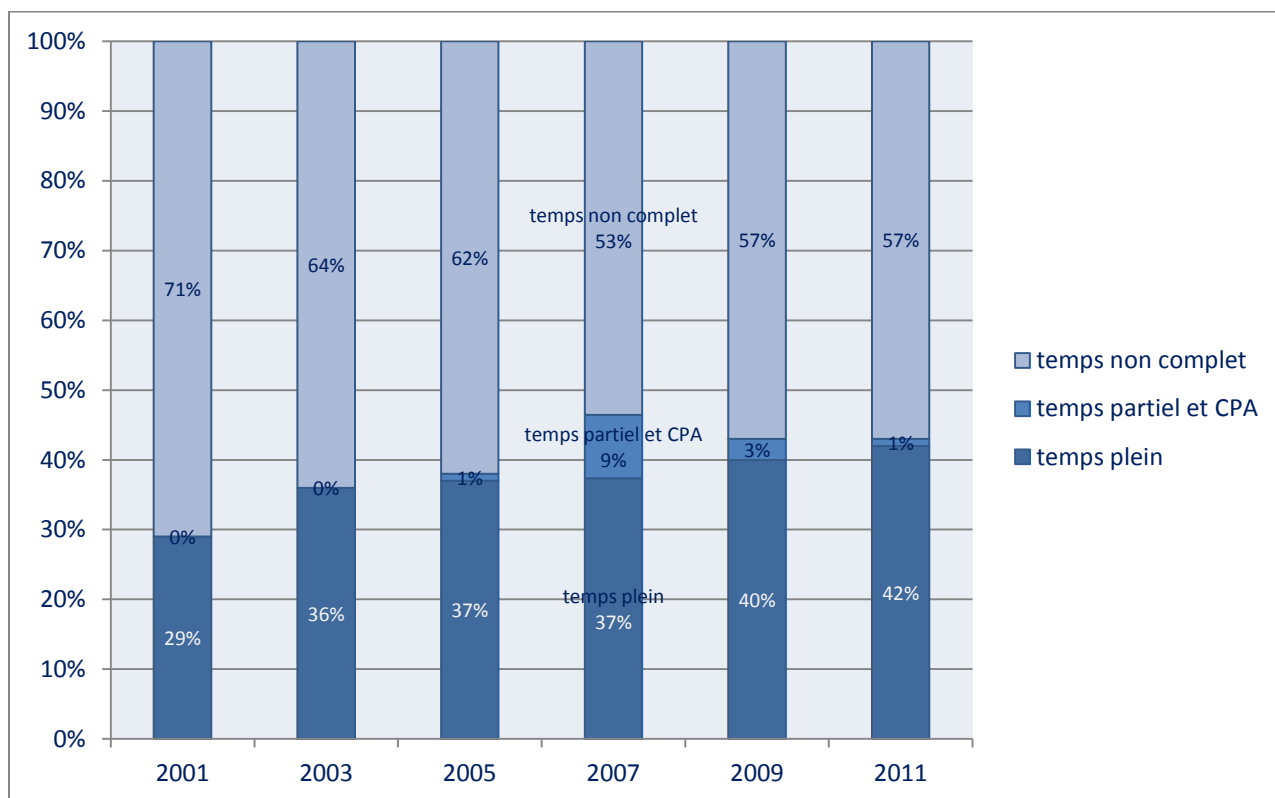
La forte augmentation de la part du nombre d'agents à temps complet entre 2001 et 2003 est un effet du passage au 1^{er} janvier 2002 aux 35h. Les collectivités ont passé des agents qui étaient à temps partiel en 2001 à temps plein en 2003.

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.

Si l'on tient compte de l'effectif global des agents des collectivités et des établissements affiliés au Centre de Gestion, incluant des entités de plus grande importance, la part des non titulaires est de 31.7%.

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

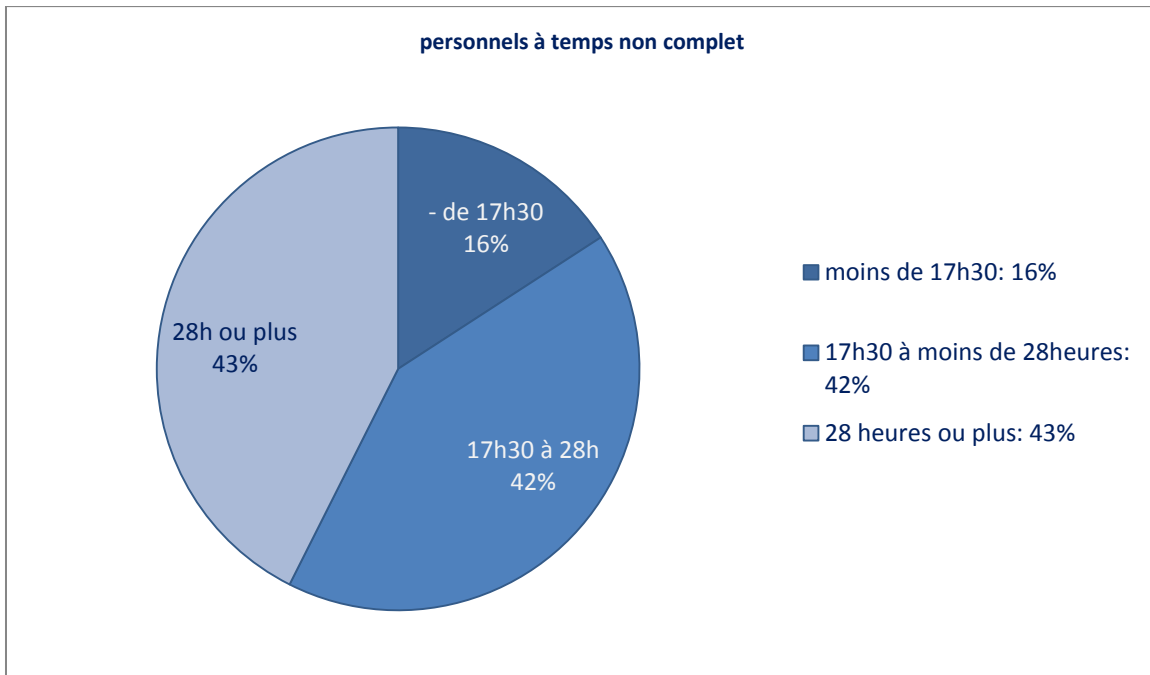


Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 2001 à 2011

Les emplois occupés par les agents non titulaires sont majoritairement des emplois à temps non complet (pour 57%), même si depuis 2001 et jusqu'en 2007 cette part est passée de 71% à 53%.

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 % et en 2011 à 42%.

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

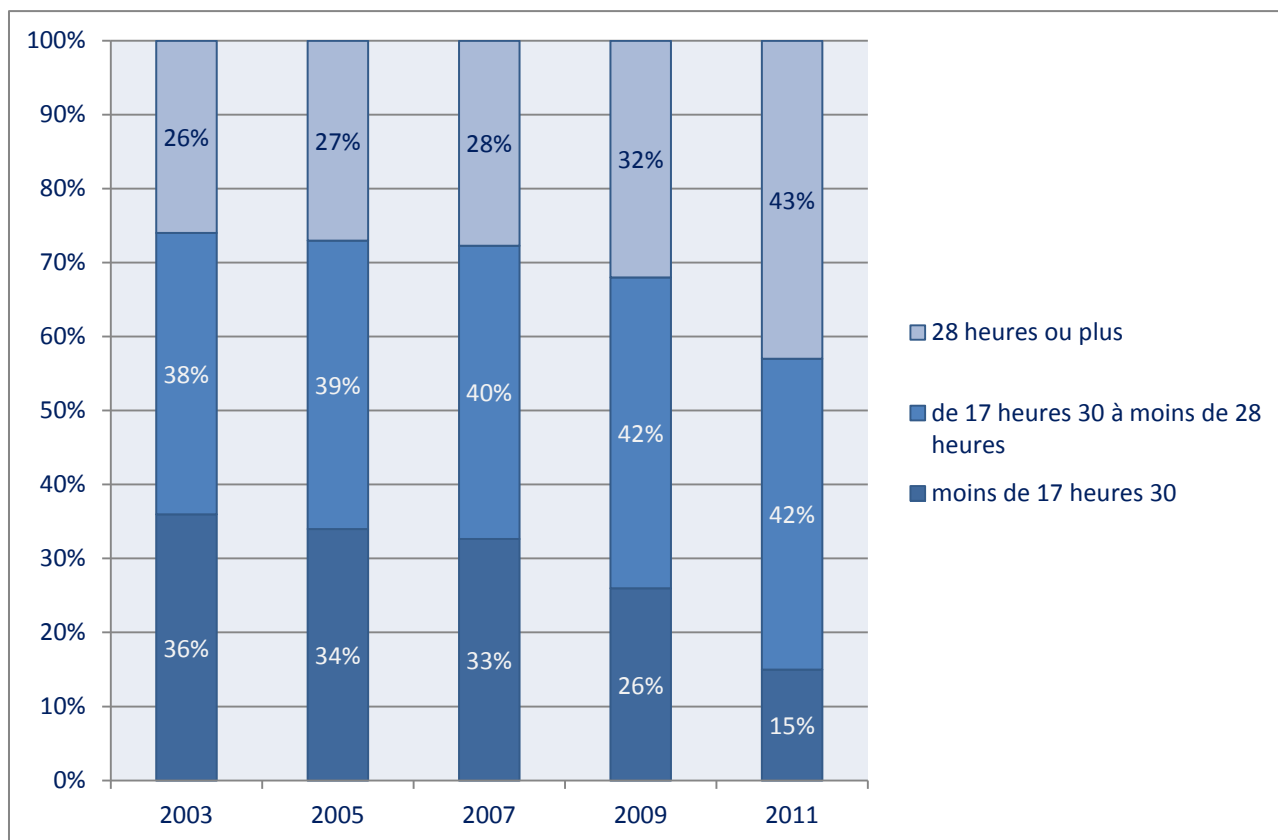


Source : Infocentre, bilan social consolidé, décembre 2011

Parmi les effectifs titulaires à temps non complet, 42% travaillent entre 17h30 et 28h par semaine ; environ un quart travaille moins de 17h30 et 43% travaillent 28h hebdomadaires ou plus.

Par rapport à 2009, on assiste à une augmentation de la durée hebdomadaire de travail pour les personnels dont la durée est comprise entre 28 heures et 35 heures, et une nette diminution (10 points) de la part des personnels à moins de 17 heures 30, confortant les efforts de « dé-précarisation » dans la fonction publique territoriale.

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



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 2003 à 2011

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. Elle est passée à 85% en 2011.

Désormais, 43% des fonctionnaires à temps non complet travaillent 28 heures ou plus.

La diminution de 11 points de la part des fonctionnaires exerçant leurs fonctions pour moins de 17 heures 30 conforte les efforts de dé-précarisation évoqués ci-dessus.

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.

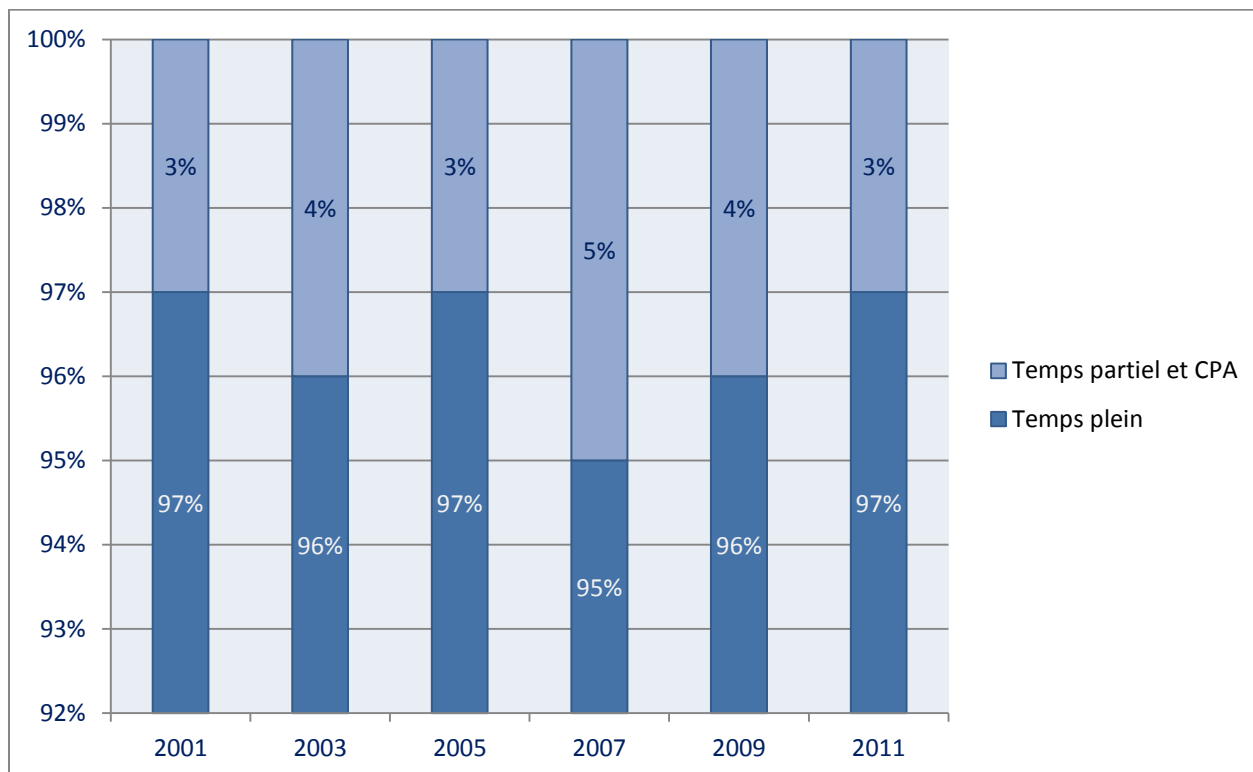
Les résultats suivants ne prennent en compte que les agents occupant un emploi permanent.

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

	Temps plein	Temps partiel & C.P.A.	Temps non complet
Titulaires	58%	2%	40%
Non titulaires	42%	1%	57%
TOTAL			

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

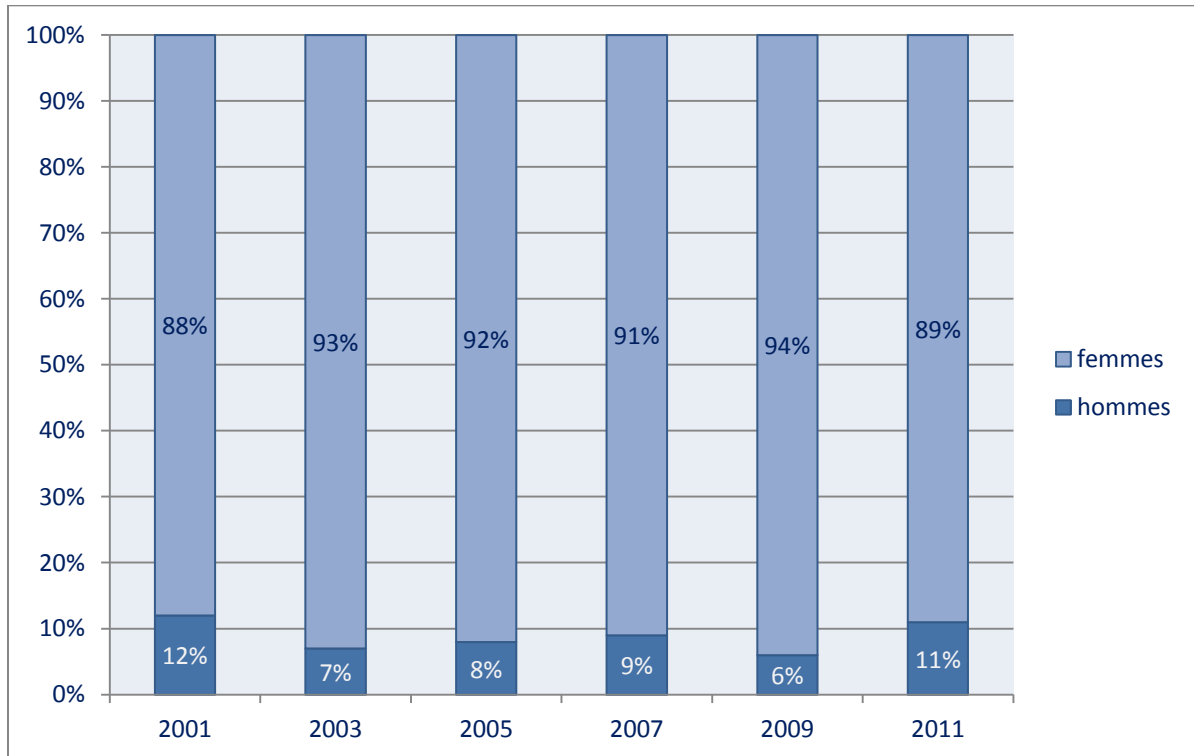
Figure 29 - Évolution de la répartition des agents à temps complet selon l'aménagement de leur temps de travail



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 2001 à 2011

La part des bénéficiaires de temps partiel reste faible sur l'ensemble des collectivités et des établissements recensés. Elle représente 3% des effectifs recensés après avoir légèrement décliné depuis 2007.

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



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 2001 à 2011

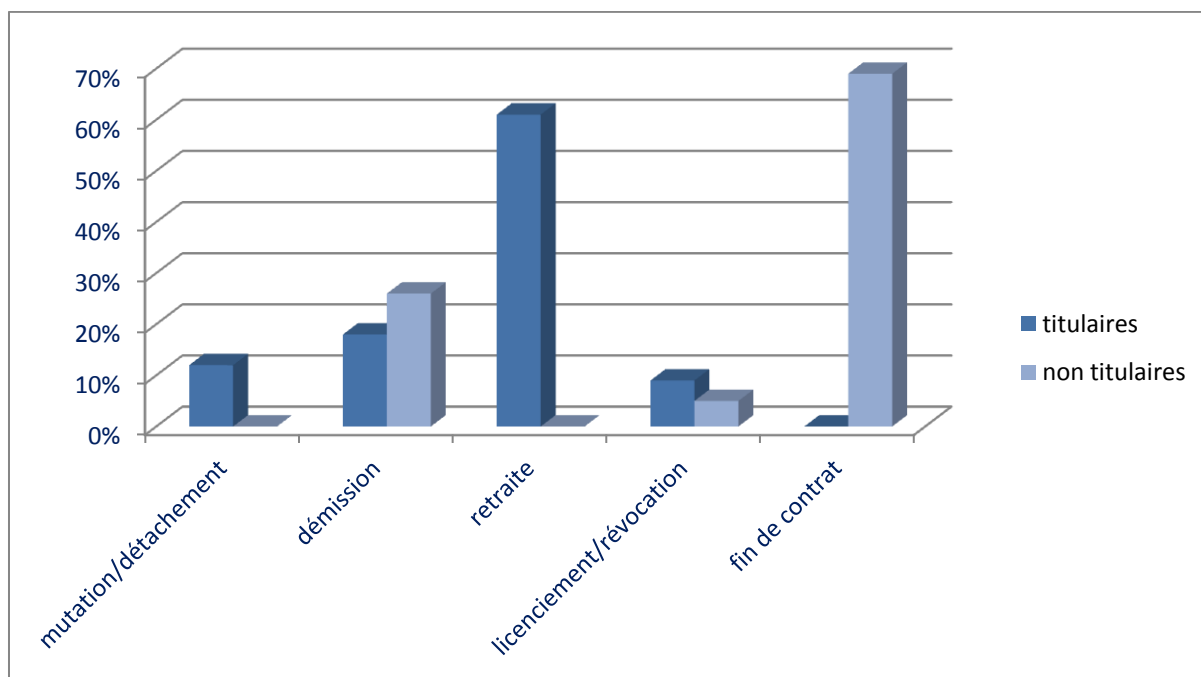
L'aménagement du temps de travail concerne toujours majoritairement les femmes qui représentent près de 9 agents à temps partiel sur 10.

La part des hommes bénéficiant d'un temps partiel fluctue selon les années. Elle représentait 12 % en 2001. Depuis, elle varie entre 6 % (en 2009) et 11 % (en 2011).

II.7. Mouvements de personnel

I.7.1. Les départs

Tableau 31 - Causes de départ des agents recensés



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

La retraite génère plus de la moitié des départs des agents titulaires. Ceci s'explique par la structure d'âge des générations en poste. Les départs de fonctionnaires liés à la retraite sont ainsi passés de 47% en 2009 à 61% en 2011. En 2001, les départs à la retraite ne représentaient que 30% des départs de fonctionnaires.

La démission connaît une très forte progression chez les fonctionnaires stagiaires et titulaires. 18% des départs des stagiaires et titulaires sont dus à une démission, contre 10% en 2009.

La mutation, sur ce schéma, est la troisième cause de départ, représentant 10 % des causes de départ des titulaires.

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

La fin de contrat reste la cause majoritaire des départs des non titulaires.

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

Figure 32 - Évolution des causes de départ des agents titulaires ou stagiaires de 2001 à 2011

fonctionnaires	2001	2003	2005	2007	2009	2011
Autres	1%	2%	1%	1%	1%	0%
Fin de détachement	1%	1%	2%	0%	1%	2%
Décès	10%	2%	8%	4%	1%	2%
Licenciement	2%	2%	2%	1%	4%	2%
Retraite	30%	40%	42%	45%	47%	61%
Congé de fin d'activité	9%	5%	3%	0%	0%	0%
Fin de contrat	0 %	0%	0%	0%	0%	0%
Démission	7%	16%	10%	7 %	11%	13%
Mutation	19%	13%	14%	27%	15%	6%
Mise à disposition complète	0%	2%	2%	1%	1%	1%
Disponibilité, congé parental	22%	14%	17%	13%	17%	18%
Détachement	0%	3%	2%	1%	3%	0%
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100%

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 2001 à 2011

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. Elle passe à 61% en 2011.

La part des départs pour disponibilité, congé parental (2^e cause de départ) fluctue depuis 2001 entre 13% et 22%. Celle des démissions (3^e cause de départ) entre 7% et 13%, représentant une importante cause de départ des fonctionnaires.

Le congé de fin d'activité est un dispositif en extinction.

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

Non titulaires	2001	2003	2005	2007	2009	2011
Autres	9%	1%	0%	3%	1%	0%
Fin de détachement	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Décès	1%	1%	2%	0%	1%	2%
Licenciement	1%	1%	1%	0%	1%	2%
Retraite	1%	4%	4%	6%	1%	0%
Congé de fin d'activité	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Fin de contrat	83%	85%	78%	77%	81%	64%
Démission	6%	8%	14%	13%	12%	27%
Mutation	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Mise à disposition complète	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Disponibilité, congé parental	0%	0%	2%	0%	1%	5%
Détachement	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100%

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 2001 à 2011

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 quatre sur les collectivités et établissements ayant répondu à l'enquête bilan social.

Les autres causes de départ ont une part nulle à résiduelle dans les départs des non titulaires recensés entre 2001 et 2011.

I.7.2. Les recrutements

Tableau 34 - Recrutement des titulaires ou stagiaires par catégorie hiérarchique

catégorie	Effectif	Part/effectif	Différence / 2010
Catégorie A	356	4.15%	- 33
Catégorie B	443	5.71%	+ 60
Catégorie C	7 146	90.14%	+ 73

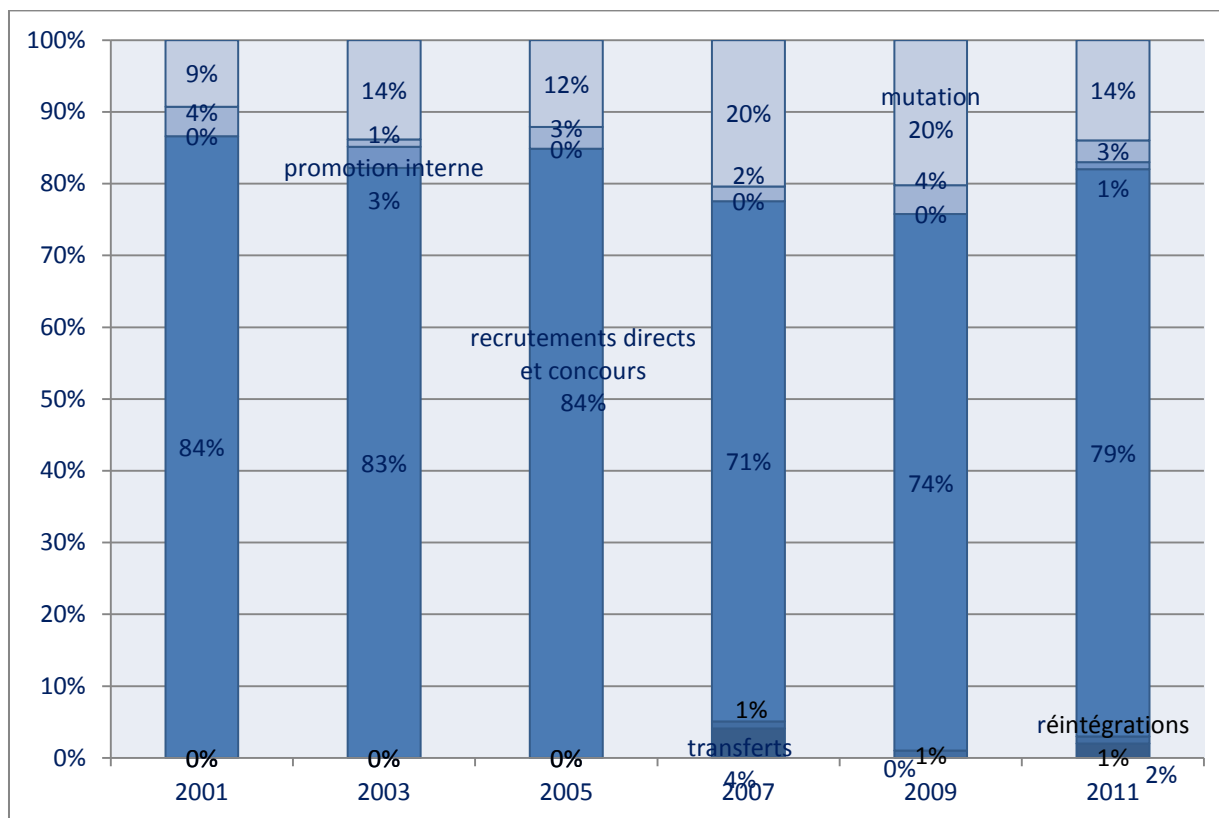
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, rapport d'activité 2011

Les recrutements directs représentent 76% des recrutements en 2011. Ce taux est à rapprocher à la catégorie C des fonctionnaires, seule concernée par le recrutement direct, sans concours, et qui représente 81% des effectifs des fonctionnaires.

Le recrutement après concours ne concerne que 6% des nominations intervenues en 2011.

Enfin, les recrutements recensés sont pour 14% d'entre eux intervenus par voie de mutation et pour 3% d'entre eux par voie de détachement.

Figure 125 - Évolution de la répartition des agents recrutés de 2001 à 2009 selon leur mode de recrutement



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 2001 à 2011

Outre la part très importante des recrutements directs, les recrutements de fonctionnaires territoriaux intervenus depuis 2001 font apparaître une plus grande mobilité, compte tenu de la part des mutations qui représentent en moyenne 14% à 20% des recrutements, et des recrutements par voie de détachement qui représentent 3% des recrutements et qui permettent la mobilité entre fonctions publiques.

Tableau 36 - Recrutement des non titulaires par catégorie hiérarchique

Catégorie	Non titulaires
Catégorie A	18%
Catégorie B	13%
Catégorie C	69%
Hors catégorie	0%
TOTAL	100%

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

Les catégories A et B sont mieux représentées dans l'emploi non titulaire, offrant un plus fort taux d'encadrement.

La catégorie A occupe 18% des agents non titulaires et seulement 7% des fonctionnaires. Ceci peut être lié à la recherche de diplômes, de compétences ou de parcours spécifiques, ou encore au choix de certains employeurs territoriaux de privilégier l'emploi de personnes de leurs connaissances. L'emploi contractuel peut aussi être lié à une pénurie de candidats qualifiés et formés auprès des communes du département, compte tenu de l'éloignement géographique imposé par un emploi auprès de collectivités rurales.

La catégorie B occupe 13% des agents non titulaires et 12% des fonctionnaires ; à ce titre elle reste à peu près identique dans l'emploi titulaire et dans l'emploi non titulaire.

La catégorie C occupe 69% de l'emploi non titulaire. Elle est encore plus représentée dans l'emploi titulaire où elle occupe 81% des fonctionnaires stagiaires et titulaires.

Tableau 37 - Mouvements du personnel

Mouvements du personnel	Entrées	Sorties	Solde	Taux de rotation ¹
Titulaires	495	262	+ 233	13 %
Non titulaires	88	71	+ 17	3 %
TOTAL	583	333	+ 250	16 %

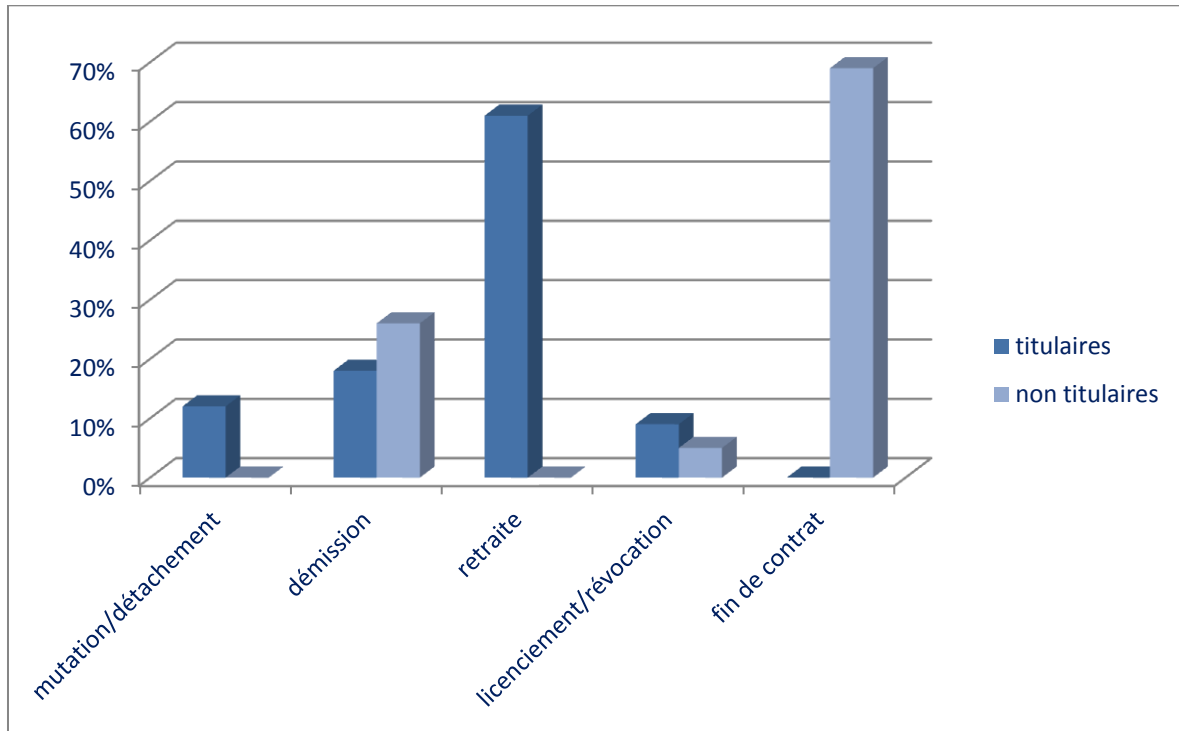
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social et rapport d'activité, décembre 2011

La tendance à la croissance des effectifs de la Fonction Publique Territoriale se confirme, le solde des arrivées et des départs restant positif parmi les titulaires et les non titulaires.

Les recrutements de 2011 comprenant notamment 100 nominations supplémentaires par rapport à 2010, sont intervenus pour compenser les départs en retraite qui, compte tenu des classes d'âge en fonction, ont représenté 61% des départs de fonctionnaires contre 47% en 2009.

¹ Taux de rotation : il synthétise l'évaluation des mouvements du personnel : $\frac{\text{Nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties}}{\text{effectif} \times 2} \times 100$

Figure 38 - Mouvements du personnel : nature des départs



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

La retraite reste le principal motif de départ des fonctionnaires. Il est à noter que la démission a concerné 18% des départs de fonctionnaires, contre 10% en 2009.

La fin de contrat est la principale cause de départ des non titulaires, suivie de la démission qui touche un peu plus de 20% des non titulaires sortants.

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	4	38	42
Accidentés du travail	0	1	2	3
Titulaires d'une A.T.I.	0	0	4	4
Anciens militaires invalides	0	0	0	0
Agents inaptes ou reclassés	0	0	1	1
Autres	0	0	0	0
Handicapés sur emploi non permanent	0	0	2	2
TOTAL	0	5	47	52

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

Tableau 40 - Travailleurs handicapés par catégorie et par sexe

	Catégorie			Toutes catégories
	A	B	C	
Hommes	0	2	33	35
Femmes	0	2	15	17
TOTAL	0	4	48	52

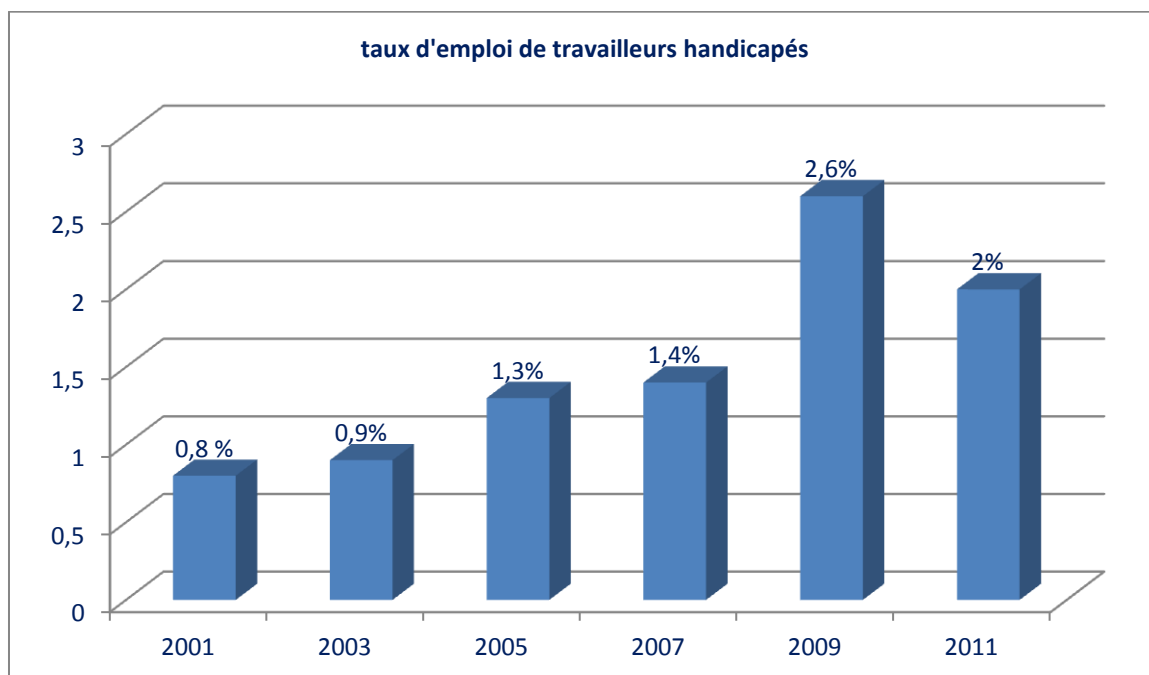
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

Tableau 41 - Travailleurs handicapés par catégorie et par statut

	Catégorie			Toutes catégories
	A	B	C	
Titulaires	0	2	42	44
Non titulaires et non permanents	0	0	8	12
TOTAL	0	2	50	52

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

Figure 42 – Travailleurs handicapés : taux d'emploi



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 2001 à 2011

La proportion légale s'élève à 6% de travailleurs handicapés dans les structures de 20 agents ou plus. Les collectivités concernées recensaient 2% de travailleurs handicapés au 31 décembre 2011 contre 2,6% de travailleurs handicapés au 31 décembre 2009 (0,8% en 2001 ; 0,9% en 2003 ; 1,3% en 2005 et 1,4% en 2007).

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

II.9. Rémunération

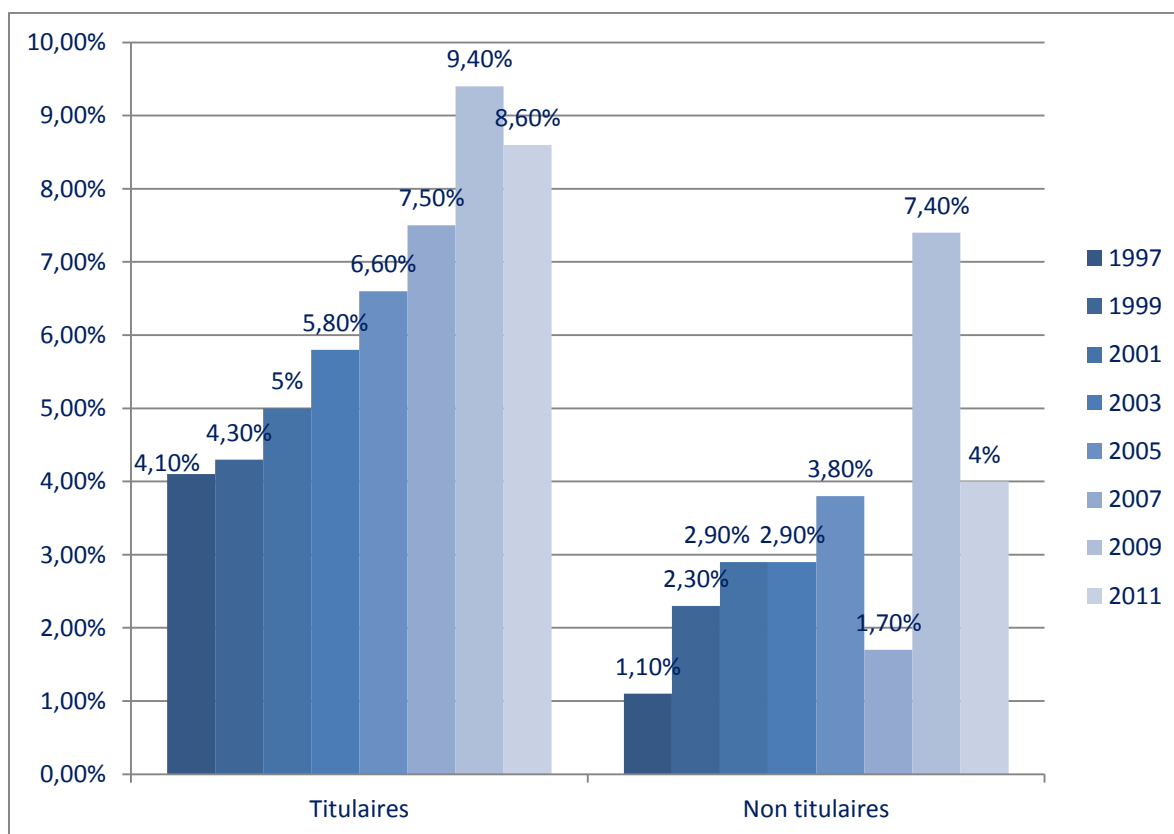
Tableau 43 - Rémunération des agents

Rémunération annuelle brute	Rémunération avec primes	... dont primes	N.B.I.
Titulaires	45 327 400	3 914 617	572 902
Non titulaires sur emploi permanent	6 443 273	257 028	-
Non permanents	1 901 447	-	-
TOTAL	53 672 120	4 171 645	572 902

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

En moyenne, les primes des agents titulaires et stagiaires représentent 8.6% de la rémunération. Ce taux atteint ici 4% pour les agents non titulaires sur emploi permanent.

Figure 44 - Évolution de la part des primes dans la rémunération de 1999 à 2011



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 1997 à 2011

La part des primes dans la rémunération n'a cessé d'augmenter de 1997 et 2009, bien qu'elle ait diminué en 2007 pour les non titulaires.

Cette augmentation tiendrait à une probable prise en compte dans les primes des heures supplémentaires réalisées par les agents avant 2007.

Le recensement effectué en 2011 est marqué par une baisse de la part des primes dans la rémunération de l'ensemble des personnels recensés. Les primes ne concernent plus que 8.6% de la rémunération des fonctionnaires stagiaires et titulaires (contre 9.4% en 2009), et 4% de la rémunération des agents non titulaires. Ces derniers sont davantage marqués par ce phénomène, la part des primes dans leur rémunération enregistrant une baisse de 3.4% par rapport à 2009.

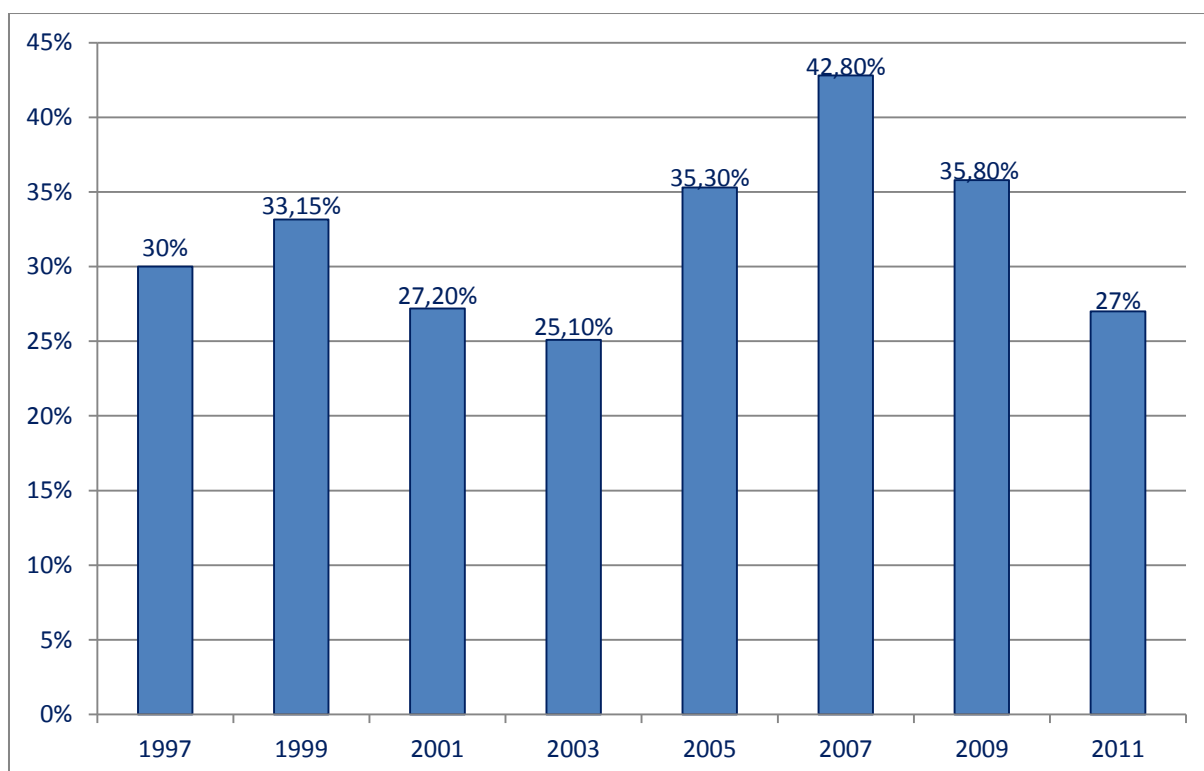
Il est à noter qu'une diminution de la part des primes dans la rémunération n'emporte pas nécessairement une baisse des rémunérations, celles-ci évoluant toujours à la hausse avec les revalorisations indiciaires et les déroulements de carrières.

La baisse enregistrée en 2011 s'inscrit néanmoins dans 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 27% du budget de fonctionnement des collectivités est consacré aux charges de personnel en 2011 (contre 36% en 2009).

Figure 45 - Évolution du poids de la masse salariale dans le budget de fonctionnement de 1997 à 2011



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 1997 à 2011

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.

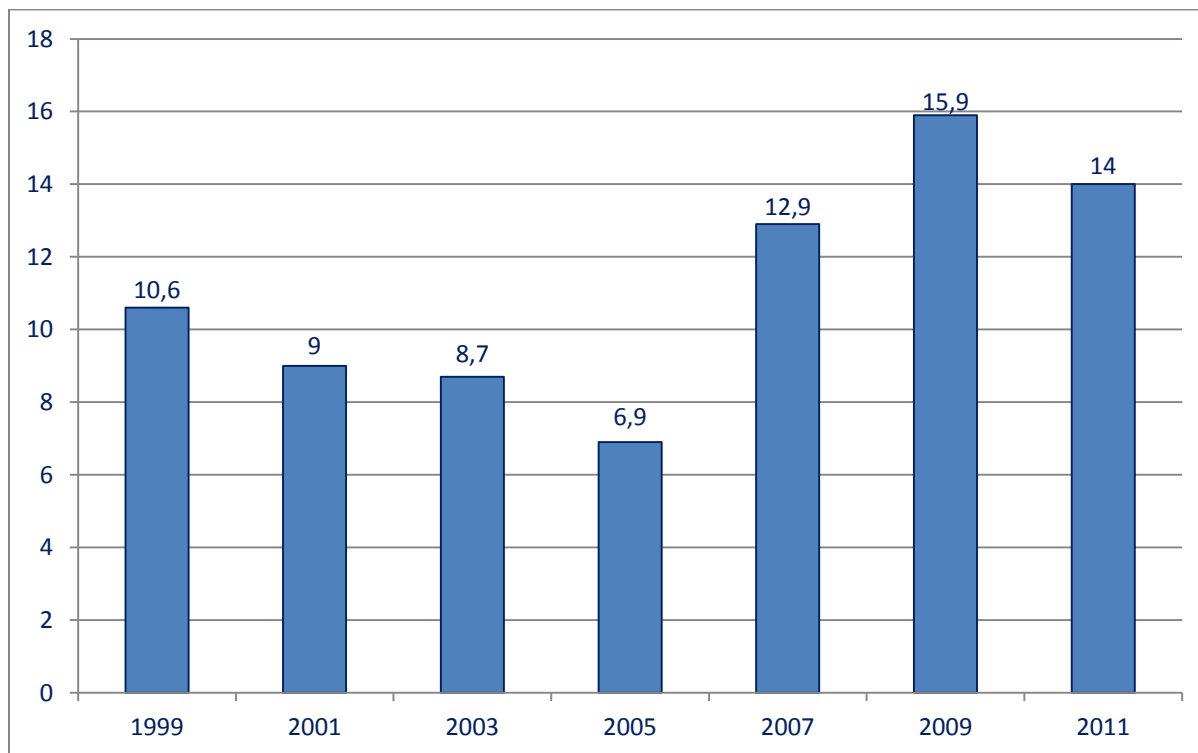
Plusieurs raisons combinées peuvent expliquer en partie ce phénomène d'accroissement du poids de la masse salariale dans le budget de fonctionnement :

- 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 ;
- Les revalorisations indiciaires intervenues ;
- Les refontes des grilles indiciaires pour les agents de catégorie C, dans le cadre de la réforme statutaire de la fonction publique territoriale en 2007, et pour les agents de la catégorie B, avec la parution des nouveaux cadres d'emplois entrant dans le nouvel espace statutaire défini par la réforme de la catégorie B, au cours des années 2010 et 2011.

Les bilans de l'année 2009 et de l'année 2011 font apparaître une baisse. Celle-ci peut être due aux départs à la retraite non remplacés sur le moment ou remplacés par des jeunes en début de carrière.

Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées recensé s'élève en moyenne, pour chaque agent, à 14 heures dans l'année en 2011.

Figure 46 - Évolution du nombre moyen d'heures supplémentaires par agent et par an de 1999 à 2011



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 1999 à 2011

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. Il passe à 14 heures en 2011.

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

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

En 2011, la maladie est à l'origine de 47% des absences (hors motif syndical ou de représentation). Ce taux était identique en 2007. Il évolue depuis 1997 entre 56% et un peu moins de 47%.

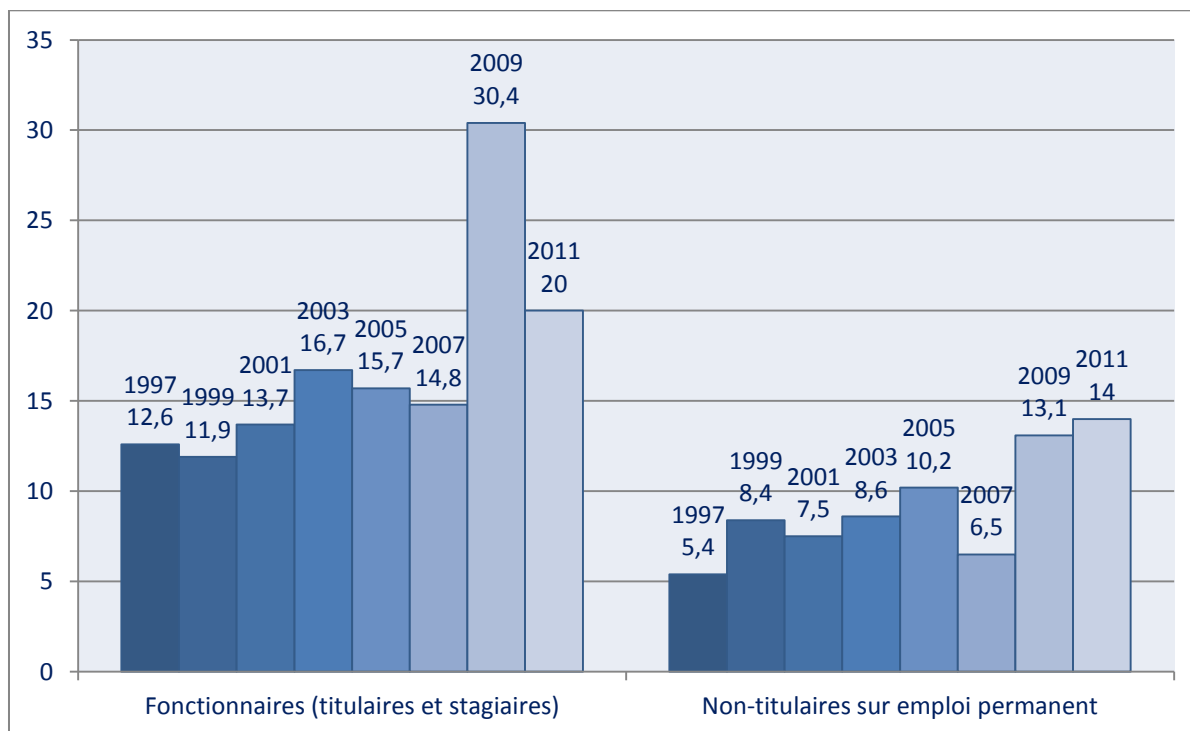
Viennent en deuxième position la longue maladie, la maladie longue durée et maladie grave, causes de 27% des jours d'absence. Ce taux était de 20% en 2007.

Enfin, la maternité, la paternité ou l'adoption ont généré 10% des jours d'absence. Ce taux est identique à celui enregistré en 2007 et en 2009.

Le taux d'absentéisme des titulaires reste plus élevé que celui est non titulaires.

Cependant, cet absentéisme reste à nuancer car 42% des jours d'arrêts recensés sont dus à 4% des arrêts seulement. Ces arrêts ont duré plus de trois mois.

Figure 47 - Évolution du nombre moyen de jours d'absence par agent et par an de 1997 à 2011



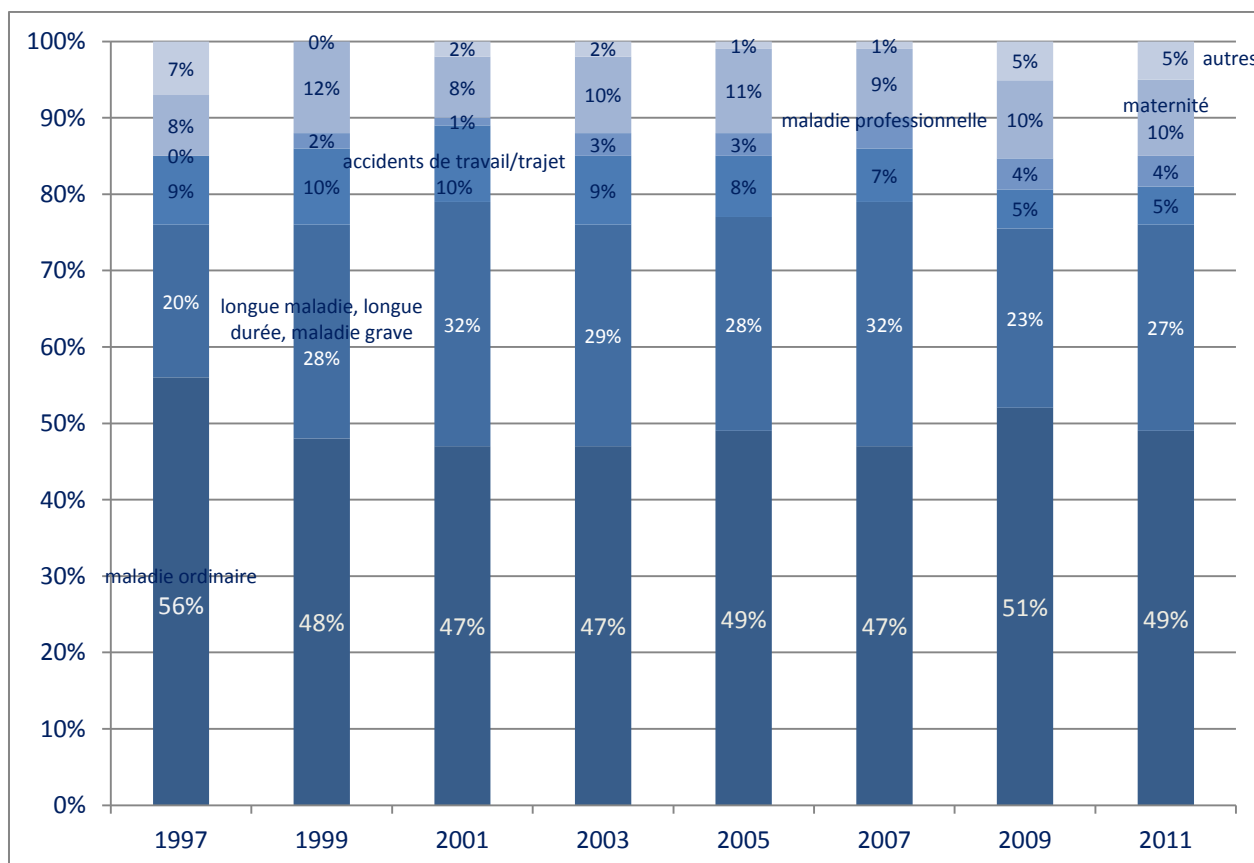
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 1997 à 2011

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 et celles collectées au 31 décembre 2011 confirment l'augmentation du nombre des jours d'absence pour cause de maladie. Cette augmentation est à rattacher au vieillissement des classes d'âge en fonction et à l'octroi de congés de longue maladie et de congés de longue durée, mieux pris en considération par les employeurs publics territoriaux.

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 tendance à la hausse du nombre de jours d'absence pour cause de maladie touche également la catégorie des non titulaires. Ces derniers recensent désormais un nombre moyen de jours d'absence pour maladie de 14 jours.

Figure 48 - Évolution des causes d'absence de 1997 à 2011



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 1997 à 2011

L'évolution de la répartition du nombre de jours d'absence selon leur origine de 1997 à 2011 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. Les congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie représentent 27% des interruptions pour maladie en 2011 et tendent à augmenter.

Une meilleure prise en charge des personnels dans le suivi de leurs droits à congés de maladie et une plus grande information dans le suivi des arrêts maladie avec la mise à disposition des collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion d'un service Santé au travail pourraient conforter cette tendance.

Il apparaît enfin une diminution des absences provoquées par des accidents du travail depuis 2001, passant de 10,3 à 7,3% en 2009, 6.7% en 2010 et 5.9% en 2011. Ces accidents nécessitent donc moins d'absence que par le passé.

La filière technique reste surexposée, totalisant 93% des accidents de trajet ou de service et des maladies professionnelles. La filière sociale compte 6% de ces arrêts ; les autres filières 1%.

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
2011	194	384	51

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux de 1999 à 2011

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 2011.

Sur les 722 collectivités affiliées au Centre de gestion au 31 décembre 2011, on compte 283 ACMO. Cela porte le nombre d'ACMO pour 100 collectivités à près de 42.

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

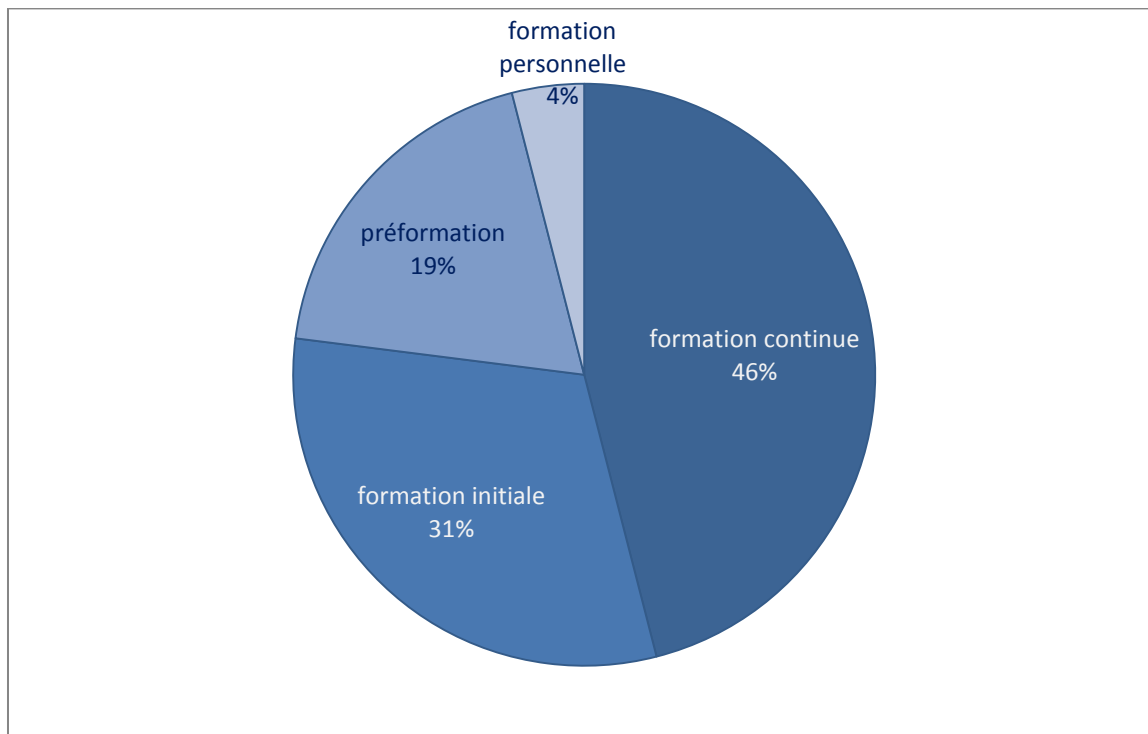
Tableau 50 - Répartition des journées de formation par type de formation et par catégorie hiérarchique

En nombre de jours	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Préformation	67	73,5	868	1 008,5
Formation initiale	20	184,5	1 440	1 644,5
Formation continue	621	166,5	1 504	2 291,5
Formation personnelle	57	7,5	152	216,5
TOTAL	765	432	3 964	5 161

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

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

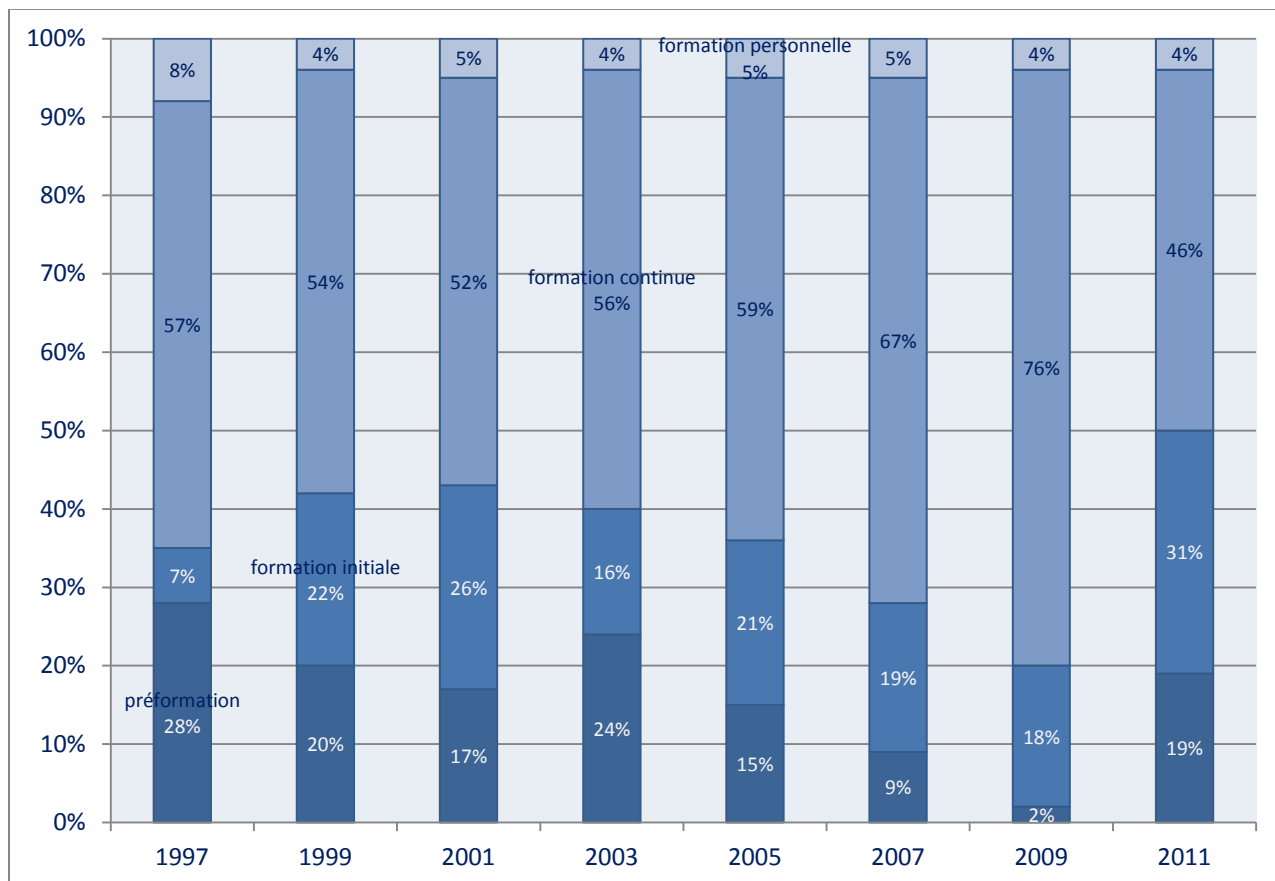
Figure 51 - Répartition des journées de formation par type de formation



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

Les journées de formation comprennent pour les trois-quarts la formation continue en 2011. Vient ensuite la formation initiale qui comprend la formation d'intégration et la formation de professionnalisation d'une durée moyenne de cinq jours chacune.

Figure 52 - Évolution de la répartition des journées de formation par type de formation de 1997 à 2011



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux, 1997 à 2011

La part des journées de formation continue fluctue depuis 1997 entre 46% et 76%, le taux le plus bas étant celui enregistré pour 2011.

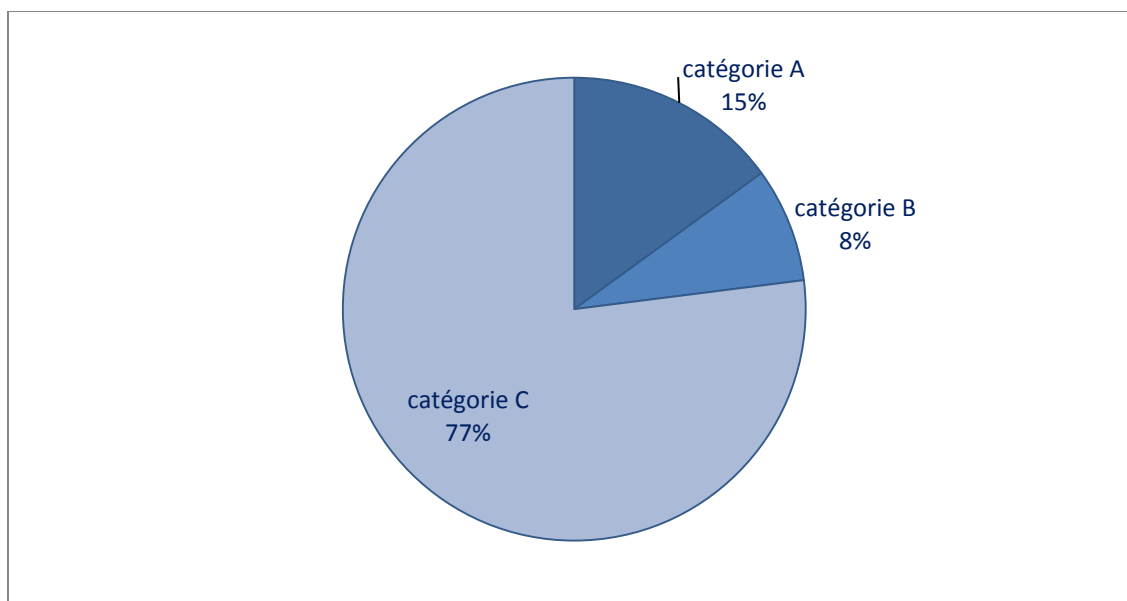
La préformation, après avoir culminé à 28% en 1997, tombé à 17% en 2001 et connu un nouveau pic à 24% en 2003, décroît depuis et atteint en 2007 le bas niveau de 9% des journées de formations. En 2009, elle ne concerne plus que 2% des journées de formation recensées. Ce taux est à relativiser car certaines actions de préformation ont pu être comptabilisées comme des actions de formation continue. D'ailleurs, en 2011, la préformation englobe 19% des journées de formations, avec la préparation aux concours organisés depuis 2009.

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%. En 2011, elle concerne 31% des journées de formation. Il est à noter la mise en place effective des formations de professionnalisation prévues par la loi n°2007-209 du 19 février 2007, qui explique cette hausse. Les formations de professionnalisation s'intègrent dans la formation initiale ; elles sont liées à l'entrée dans le cadre d'emplois et doivent à ce titre être réalisées dans les deux années suivant la nomination.

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

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

Figure 53 - Répartition des journées de formation par catégorie



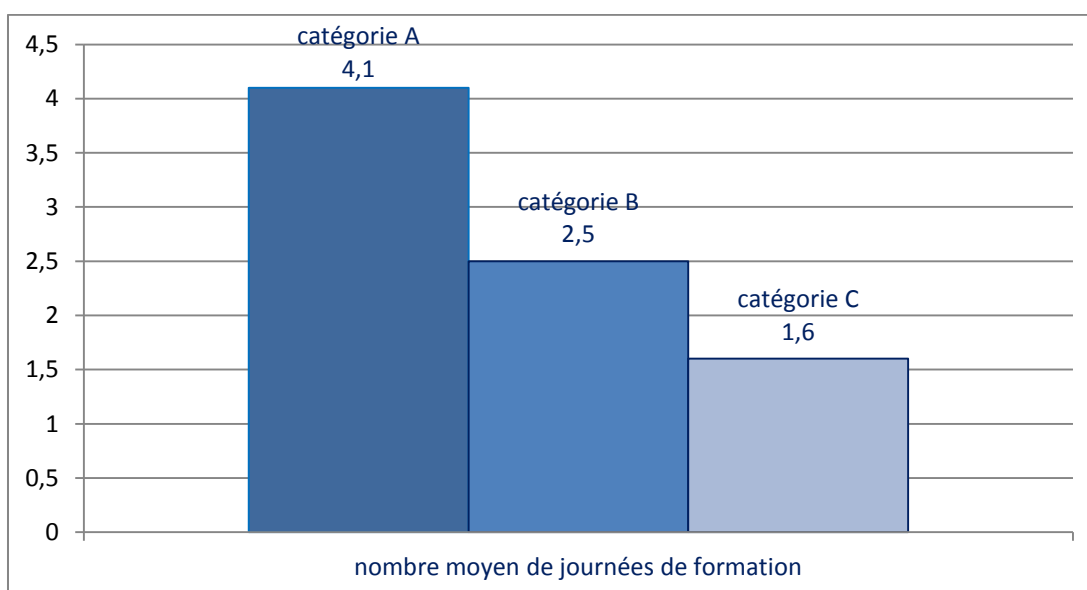
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

En 2011, les journées de formations recensées ont pour deux tiers été suivies par des agents de catégorie C. Ceci s'explique par leur nombre, la catégorie C étant de loin la plus représentée (81% des fonctionnaires et 69% des non titulaires).

Les agents de catégories A et B ont suivi respectivement 15% et 8% des journées de formation.

Pour autant, le nombre moyen de jours de formation par personne fait apparaître un écart entre les catégories hiérarchiques. Ainsi, si les fonctionnaires de catégorie C se voient eux aussi astreints à suivre une formation d'intégration en début de carrière, on constate que les fonctionnaires de catégorie A et de catégorie B, compte tenu de leur nombre de jours moyen de formation (3.3 jours) par an et par agent, restent les premiers bénéficiaires des actions de formation continue.

Figure 54 – Nombre moyen de journées de formation suivies par agent et par an



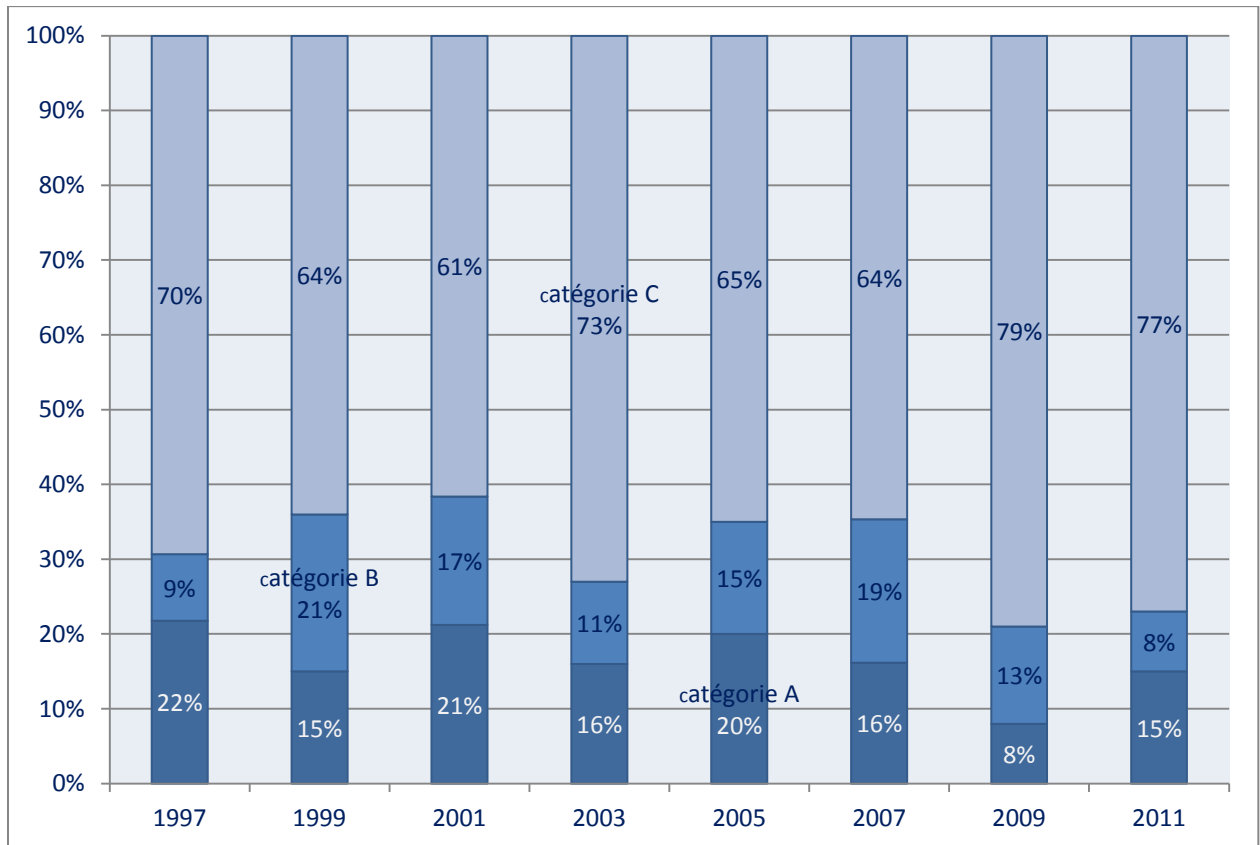
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

Le nombre moyen de journées de formation par agent et par an est de 1,8 jours.

Des données collectées au 31 décembre 2011, il ressort aussi que 78% des agents formés relèvent de la catégorie C, 10% de la catégorie B et 12% de la catégorie A.

En 2011, 60% des agents recensés n'ont pas bénéficié d'une action de formation.

Figure 55 - Évolution de la répartition des journées de formation par catégorie de 1997 à 2011

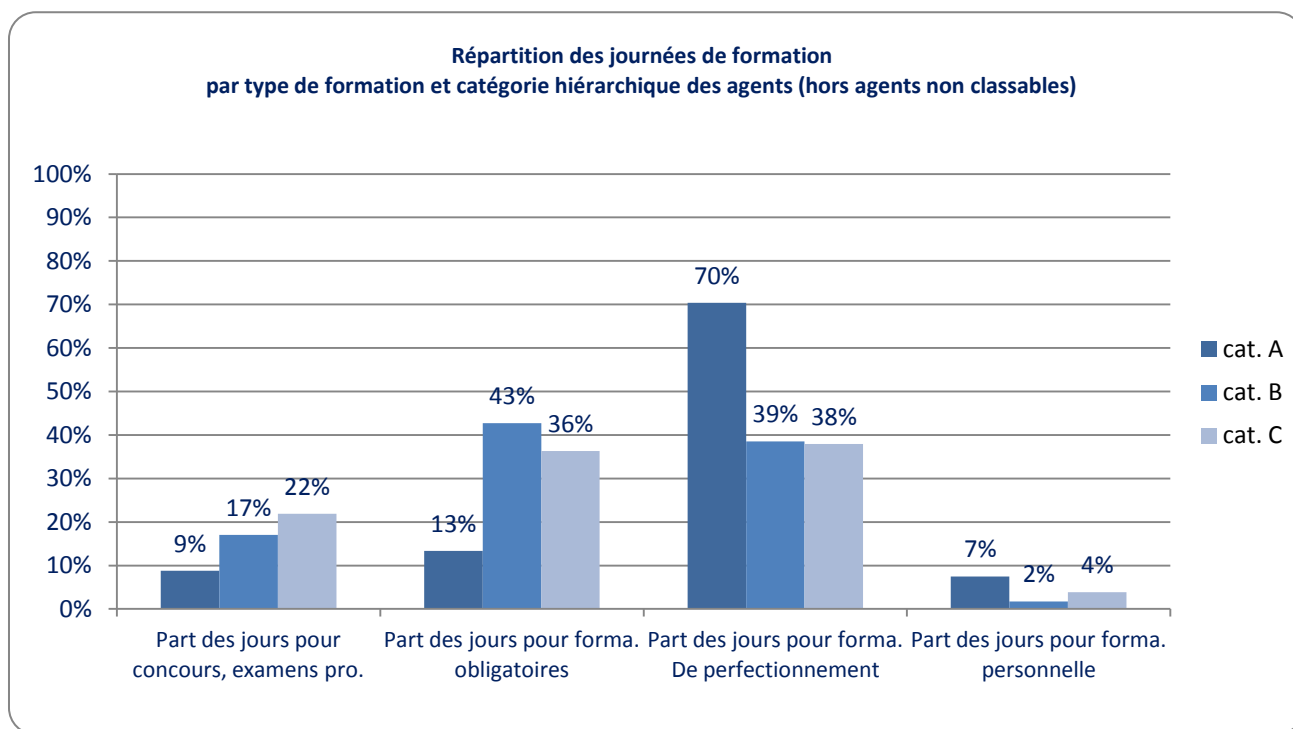


Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux, 1997 à 2011

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

II.12.3. Distribution du nombre de formations suivies par type de formation

Figure 56 - Répartition des journées de formation par type de formation et par catégorie hiérarchique



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

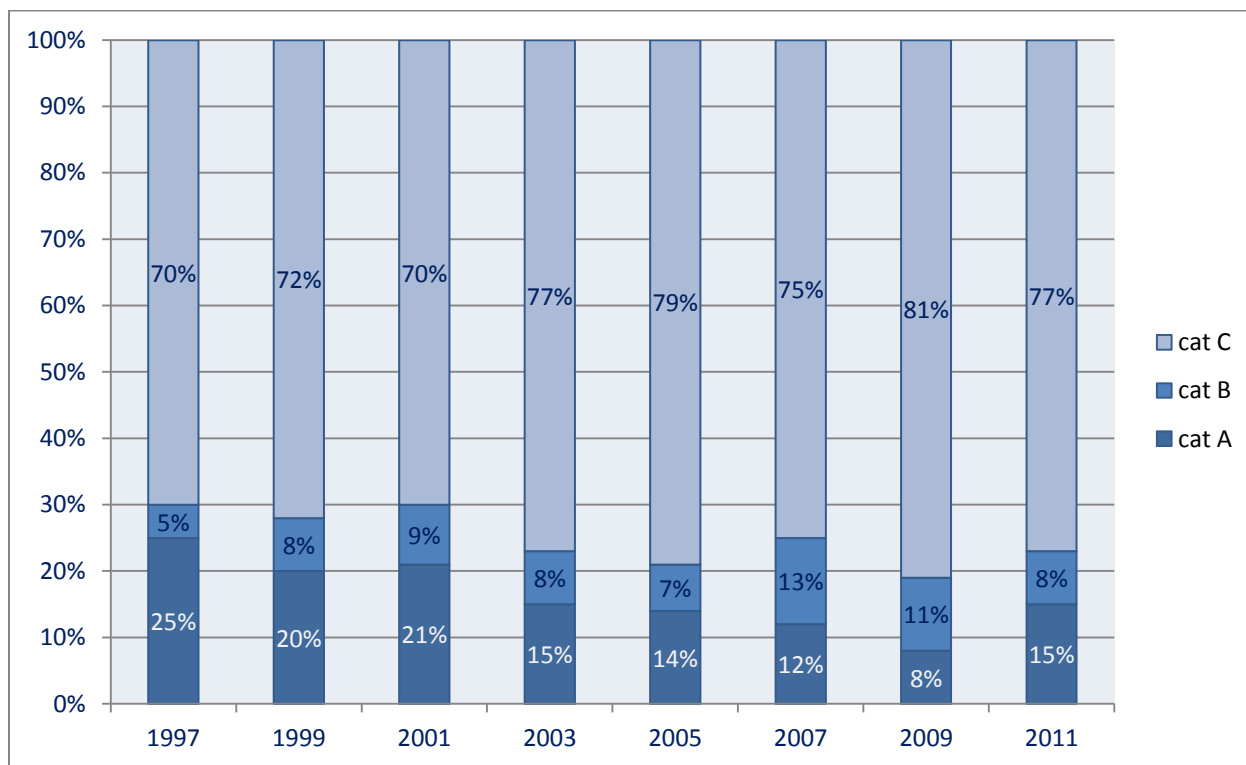
La formation obligatoire de début de carrière couvre respectivement 43% et 36% des actions de formation suivies par les agents de catégorie B et C.

Les agents de catégorie A sont davantage concernés par la formation continue et en restent les principaux bénéficiaires.

Les actions de préparation aux concours et examens ont été organisées à hauteur de 22% pour les agents de catégorie C et de 17% pour les agents de catégorie B.

II.12.4. Distribution du nombre de formations suivies par catégorie hiérarchique

Figure 57 - Évolution de la répartition des formations dispensées par catégorie de 1997 à 2011



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux, 1997 à 2011

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. Elle représente en 2011 15% des journées de formation.

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 2011 (8% moins 3 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 77% 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	6.1	4.3	10	6.8
Formation initiale	4	5,4	4.4	4.6
Formation continue	6	2.7	3,5	4
Formation personnelle	6,3	1,5	3.8	3.9
TOTAL	5.6	3.5	5.4	4.8

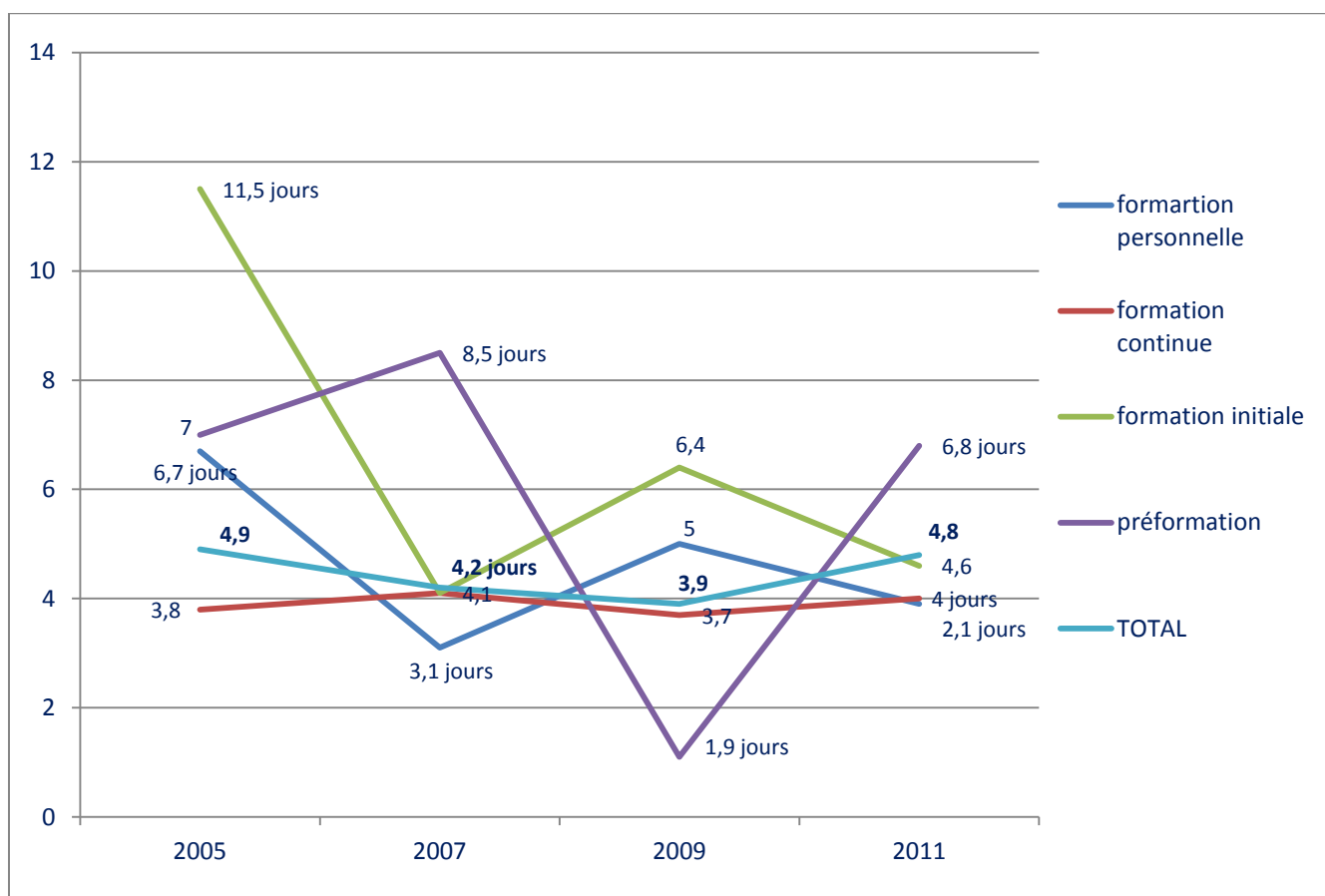
Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

La formation la plus longue en moyenne reste la formation initiale, habituellement prévue par les statuts particuliers pour une durée comprise entre 3 et 5 jours. Elle a duré en moyenne 4.6 jours.

Le recensement effectué met en relief les actions de préformation, davantage suivies par les fonctionnaires de catégorie C. Ce constat reste à atténuer compte tenu de l'importance de l'effectif de cette catégorie. Ces formations ont duré en moyenne 6.8 jours, essentiellement consacrés à la préparation aux concours.

Des données collectées, il ressort que quatre demandes ont été formulées pour suivre une formation de lutte contre l'illettrisme ; aucune n'a été suivie d'une action de formation.

Figure 59 - Évolution de la durée moyenne des formations par type de formation de 2005 à 2011



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux, 2005 à 2011

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. Elle reste dans la fourchette de 4 à 5 jours pour les trois catégories hiérarchiques.

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 jours en 2009. Elle est d'une durée moyenne de 6.8 jours en 2011.

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 durée en 2011.

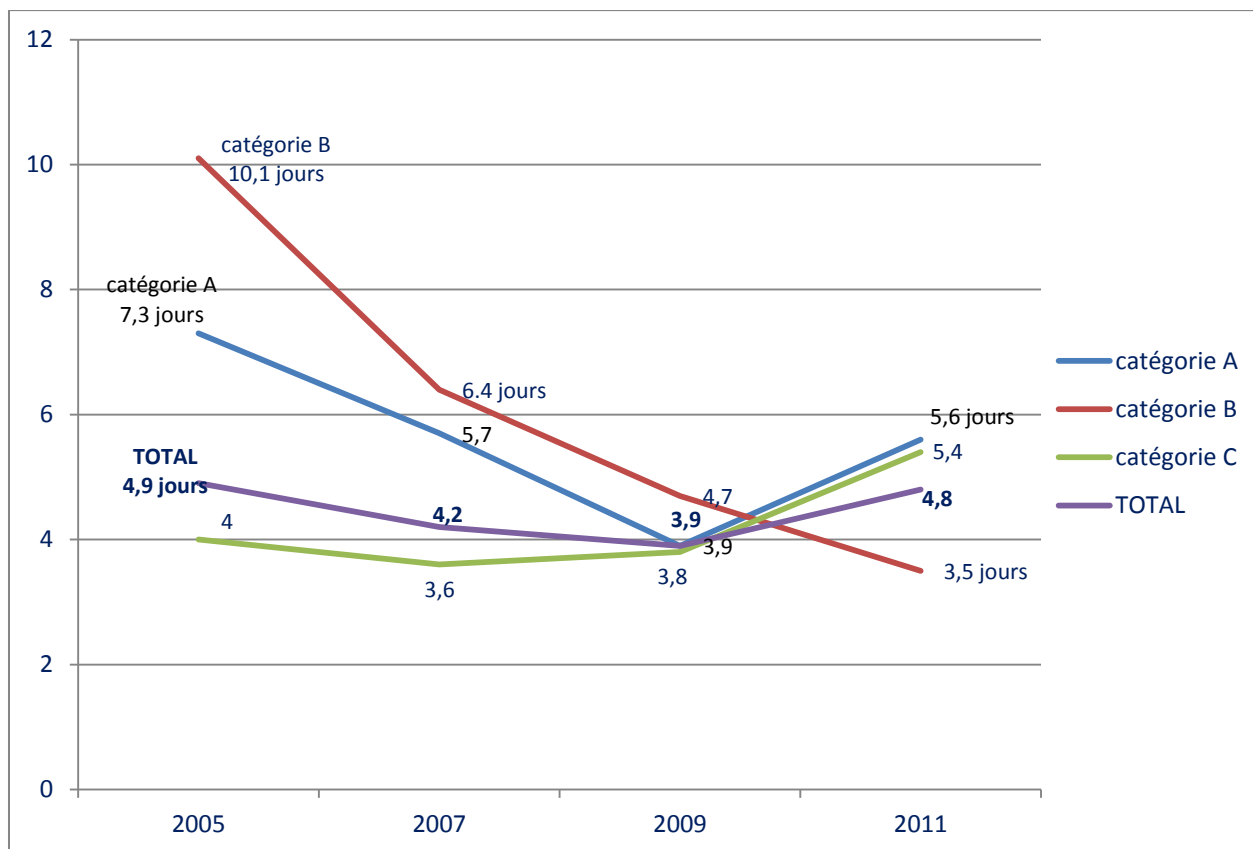
Enfin, la durée moyenne de la formation personnelle a connu une légère diminution de 1997 à 2003, passant de plus de 2,5 jours en 1997 à 2 jours en 2003. Puis elle a connu une progression remarquable en 2005, atteignant plus de 6,5 jours, pour retomber à plus de 3 jours en moyenne en 2007. Elle reste stable en 2011 avec une durée moyenne de 4 jours en 2011.

La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) permet aux agents de justifiant d'une expérience professionnelle de la transformer en un diplôme. Un dossier doit être, pour cela, présenté à une commission placée auprès de la structure délivrant le diplôme sollicité par l'agent (école, université...).

Sur les collectivités répondantes à l'enquête bilan social, neuf dossiers de VAE ont été déposés ; six ont débouché sur une VAE dans l'année.

Enfin, huit bilans de compétence ont été financés par les collectivités répondantes.

Figure 60 - Évolution de la durée moyenne des formations par catégorie de 2005 à 2011



Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilans sociaux, 2005 à 2011

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.² en 2007 :

La durée moyenne des formations suivies par les agents de catégorie C est quasiment stable jusqu'en 2009, représentant en moyenne 4 journées. Elle connaît une hausse en 2011, en incluant 5.4 jours.

Cette augmentation est liée à la mise en place effective du dispositif de formation obligatoire prévu en 2007, notamment la formation de professionnalisation d'une durée de 3 à 10 jours pour les fonctionnaires de catégorie C et de 5 à 10 jours pour les fonctionnaires des catégories A et B. La formation de professionnalisation est en effet à suivre durant les deux années qui suivent la nomination.

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 2009 à 4.7 jours, et en 2011 à 3.5 jours. Cette diminution est également à rattacher au dispositif de formation obligatoire de début de carrière réformé en 2007.

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.

² D.I.F. : Droit Individuel à la Formation

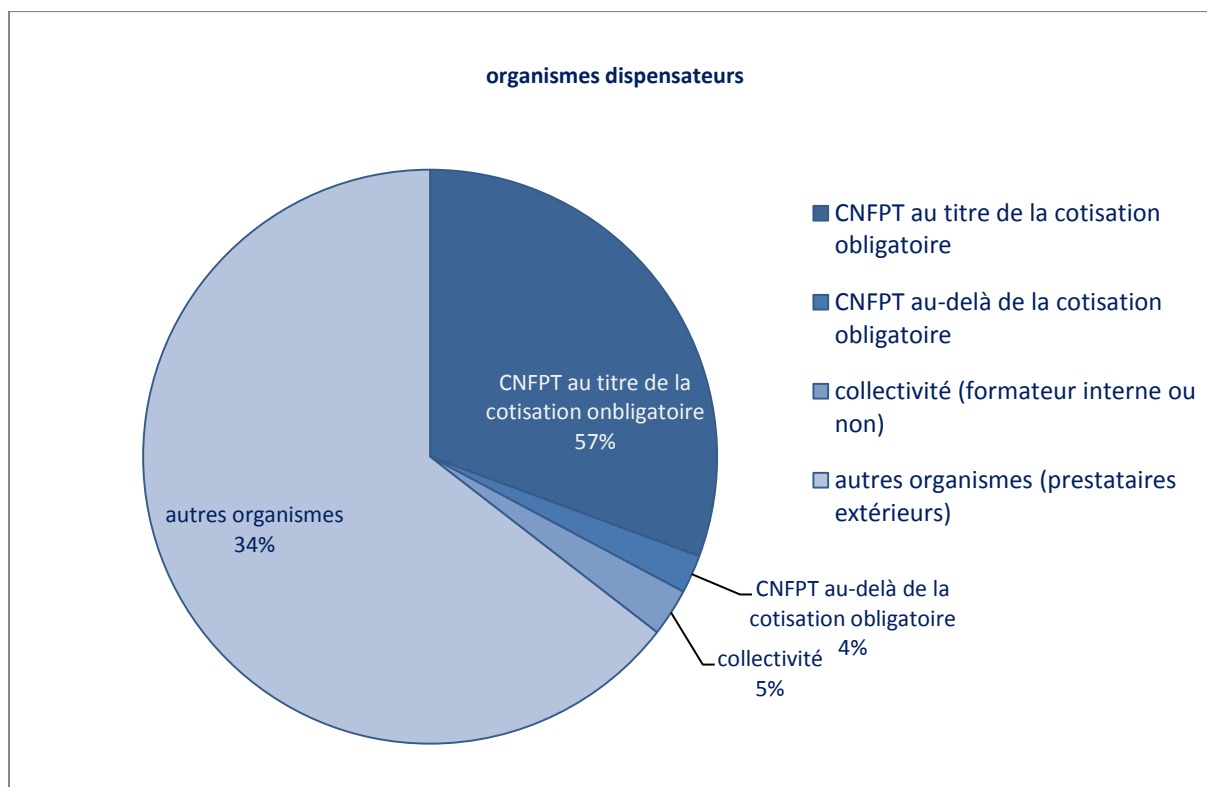
II.13. Les organismes de formation

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 ³ au titre de la cotisation obligatoire					2 977
CNFPT au delà de la cotisation obligatoire					208
Collectivité					261
Autres organismes					1 772
TOTAL	765	432	3 964	0	5 211

Source : Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, bilan social, décembre 2011

Figure 62 - Répartition des journées de formation par organisme de formation



Les formations suivies sont principalement organisées par le C.N.F.P.T³. auprès duquel les collectivités s'acquittent déjà d'une cotisation.

Les autres organismes assurent maintenant 34% des formations continues, soit plus d'une sur trois. Ce taux est presque identique à celui de 2007 et à celui de 2009.

³ C.N.F.P.T. : Centre National de la Fonction Publique Territoriale