10 GROUPES D'INDICATEURS « REPÈRES »

POUR LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

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

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

Éditos

Cette publication, issue d'un travail collaboratif entre les Centres de Gestion, permet aux collectivités et établissements publics de disposer d'éléments de comparaison autour de dix thématiques : les effectifs, l'âge des agents, le temps de travail, les mouvements observés, le budget et la rémunération, la formation, les absences, les conditions de travail, la protection sociale et l'égalité professionnelle.
Les pages infographie de droite ont pour objet de mettre en valeur les différenciations entre les types de collectivités.
Par exemple, nous pouvons observer que le taux d'encadrement est plus élevé dans les départements, les communes et les intercommunalités de plus de 350 agents, collectivités et établissements.

Les indicateurs présentés dans ce document auront pour vocation de constituer un appui aux collectivités et établissements pour la rédaction de leurs lignes directrices de gestion, innovation importante instituée par la loi du 6 août 2019, dans un contexte où les enjeux RH sont nombreux et complexes pour ce nouveau mandat (mise en œuvre des réformes de transformation de la fonction publique et des fins de carrière et perspectives de retraites, gestion de l'usure professionnelle, évolution des métiers…). Les indicateurs permettront de définir des leviers managériaux, des politiques de prévention, des outils prospectifs…
Ils constitueront également une source d'information pour tous les élus, les agents, les encadrants et responsables de service, les organisations syndicales qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et les chiffres de référence par strate de collectivités ou d'établissements, dans un contexte de dialogue social rénové.

Au-travers de cette publication, les Centres de Gestion se positionnent comme des acteurs de premier plan quant à l'observation de l'emploi public territorial en complément des publications d'autres acteurs publics. Ce rôle sera amené à se renforcer puisque leur champ de compétences a été étendu notamment pour l'accompagnement de toutes les collectivités dans la mise en œuvre de leur rapport social unique à compter de 2021.

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

Dans le cadre des travaux menés sous l'égide de la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (FNCDG) par l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG), cette publication propose une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs communs. Elle a été élaborée par les référents données sociales de plusieurs Centres de Gestion chargés d'une mission de coordination régionale.

Avec l'objectif de valoriser les données du Bilan social 2017 renseignées par les collectivités au sein de l'application « Données sociales », cette étude propose des outils de mesure permettant à chaque employeur de disposer d'éléments de comparaison pour sa collectivité ou son établissement.

Dans le contexte de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, et plus particulièrement dans l'optique d'élaborer les lignes directrices de gestion, cette étude se veut être un outil opérationnel d'aide à la réflexion dans la définition d'orientations générales en matière de gestion des ressources humaines.

La large mobilisation des Centres de Gestion, en vue de la consolidation et du traitement des données effectué, renforce la pertinence et la fiabilité des éléments présentés.
Cette solide base de comparaison permettra sans nul doute d'accompagner les employeurs territoriaux en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences dans la perspective de l'élaboration au sens large des lignes directrices de gestion.

Enfin, le déploiement progressif d'un nouveau module GPEEC au cours du second semestre 2020 au sein de l'application « Données sociales » témoigne de la volonté des Centres de Gestion de poursuivre l'accompagnement auprès des collectivités en matière de gestion des ressources humaines. Et ce, préalablement à l'élaboration du Rapport Social Unique, effectif à partir de 2021.

Jean-Laurent NGUYEN KHAC

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

Sommaire

page 11 — Groupe 1 Effectifs

page 25 — Groupe 2 Âges

page 33 — Groupe 3 Temps de travail

page 43 — Groupe 4 Mouvements

page 55 — Groupe 5 Budget et rémunérations

page 3 — Éditos

page 9 — Précisions méthodologiques

Groupe 6
Formations
page 63

Groupe 7
Absences
page 73

Groupe 8
Conditions de travail
page 97

Groupe 9
Protection sociale
page 113

Groupe 10
Égalité professionnelle
page 121

Directeurs de publication :
Michel HIRIART, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)
Jean-Laurent NGUYEN KHAC, Président de l'Association Nationale des Directeurs et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)

Comité de rédaction :
Aurélien MARTIN *(CDG 17)* - Vincent COMOR *(CDG 25)* - Julie OLIVEIRA *(CDG 31)* - Delphine DESTINÉE *(CDG 62)* - Sandra DUBOEUF *(CDG 69)* - Cyrielle POULOT *(CDG 64)* - Jean GHEROLDI *(CIG Petite Couronne)* - Jean-Louis HALLOT *(CDG 76)* - Erwan MAHEAS *(CIG Grande Couronne)*

Contact :
analyse.prospective@cigversailles.fr

PRÉCISIONS MÉTHOLOGIQUES

Issue d'un travail collaboratif entre Centres de Gestion, cette publication répertorie **38 indicateurs « RH »** regroupés autour de **10 groupes thématiques :**

- **Effectifs,**
- **Âges,**
- **Temps de travail,**
- **Mouvements,**
- **Budget et Rémunérations,**
- **Formations,**
- **Absences,**
- **Conditions de travail,**
- **Protection sociale,**
- **Égalité professionnelle.**

Dans le cadre de cette publication, les Centres de Gestion proposent une **méthodologie nationale** comprenant des définitions et des indicateurs communs. Celle-ci s'accompagne d'**outils de mesure et de suivi** permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse pour sa collectivité sur la base des données du Bilan Social 2017 collectées par les Centres de Gestion*. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées.

Précision : *Au total, les Centres de Gestion ont collecté, via l'application Données sociales, les bilans sociaux 2017 de* ***52 068*** *collectivités ou établissements publics représentant* ***1 435 254 agents****. Dans le cadre de cette étude, seuls les bilans sociaux des collectivités ou établissements publics ayant au moins un agent sur emploi permanent ont été retenus, cela représente* ***29 627*** *Bilans sociaux pour* ***1 199 708*** *agents sur emploi permanent.*

Les données sont déclinées selon les 15 strates suivantes :

Régions	
Départements	
Intercommunalités de :	**- de 20 agents**
	20 à 49 agents
	50 à 99 agents
	100 à 349 agents
	350 agents et +
Communes de :	**- de 20 agents**
	20 à 49 agents
	50 à 99 agents
	100 à 349 agents
	350 agents et +
CCAS	
CIAS	
Autres établissements publics	

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

***Autres établissements publics : SIVU, SIVOM, Syndicats mixtes, SDIS, Centres de Gestion, Caisses des écoles, Autres établissements, OPHLM, PETR, Autres établissements publics communaux, autres établissements intercommunaux.*

Légende des logos présents dans cette publication :

Indicateurs relatifs au handicap réalisés notamment à partir des données de l'enquête Handitorial.

Indicateurs relatifs aux risques psychosociaux

Indicateurs « GPEEC » réalisés notamment à partir des données de l'enquête GPEEC.

GROUPE 1
EFFECTIFS

➡ Les enjeux de l'évaluation des effectifs

Chaque employeur peut disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Bilan Social. Il est ainsi possible d'établir des **comparaisons objectives** entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

Précisions : Les définitions présentées, ci-dessous, étaient celles en vigueur en 2017 correspondant ainsi aux données collectées et présentées dans cette étude. Des évolutions législatives et règlementaires (loi de la transformation de la fonction publique, remplacement des emplois aidés par les contrats « Parcours Emplois Compétences » , entrée en vigueur des contrats « Préparation aux concours de catégorie A et B ») ont modifié la typologie présentée ci-dessous.

LES CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT SONT :

- **Remplaçants** (Article 3-1) : pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels.
- **Affectés sur poste vacant** (Article 3-2) : pour faire face temporairement et pour une durée maximale de deux ans à la vacance d'un emploi n'ayant pu être immédiatement pourvu par un fonctionnaire.
- **Pas de cadre d'emploi existant** (Article 3-3, 1°) : lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois comportant les fonctions correspondantes.
- **Catégorie A selon les fonctions et pour des besoins de service** (Article 3-3, 2°) : lorsque les besoins ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.
- **Secrétaire de mairie, communes de moins de 1000 habitants** (Article 3-3, 3°) : pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.
- **Temps non complet des communes de moins de 1000 habitants** (Article 3-3, 4°) : pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil et si la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % .

- **Communes de moins de 2000 habitants** (Article 3-3, 5°) : pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.
- **Autres Contractuels :**
  - **contractuels handicapés (article 38) :** Bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés
  - **PACTE (article 38 bis) :** Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique Territoriale, de l'Etat et de l'Hospitalière
  - **emplois de direction (article 47) :** Emplois fonctionnels de direction dans les très grandes collectivités
  - **contractuels antérieurs (article 136) :** Agents non titulaires maintenus en fonction lors de la publication de la loi
  - **autres :** Autres agents non titulaires sur emplois permanents (notamment salariés de droit privé recrutés lors de la reprise d'activités précédemment gérées par une association).

LES CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT SONT :

- **Collaborateurs de cabinet** (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)
- **Assistants maternels**
- **Assistants familiaux :** arrêté du 10 juillet 2008, agréé d'avenant n° 305 du 20 mars 2007 relatif aux assistants familiaux, travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé.
- **Accueillants familiaux :** article 57 de la loi DALO (mars 2007) ; décret d'application n°2010-928 d'août 2010.
- **Agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité** (art 3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)
- **Contrat unique d'insertion (CUI)- CAE** : créé en décembre 2008, le Contrat Unique d'Insertion - CUI - est déployé en métropole à compter du 1er janvier 2010. Il regroupe le Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE) et les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE)
- **Emplois d'avenir**
- **Autre emploi aidé**
- **Apprentis**
- **Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois**

Indicateur 1

EFFECTIF PHYSIQUE PERMANENT RÉMUNÉRÉ AU 31 DÉCEMBRE

OBJECTIFS :

- **Disposer du nombre d'agents permanents, base de calcul de nombreux indicateurs**
- **Caractériser l'effectif permanent**
- **Contribuer à l'élaboration d'une typologie des agents de la collectivité**

CALCUL :

Nombre d'agents permanents en position d'activité et rémunérés par la collectivité au 31 décembre de l'année

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par genre
- Par filière
- Par catégorie

EXEMPLE:

La commune X compte 400 agents permanents rémunérés au 31 décembre de l'année N.

EFFECTIF MOYEN PHYSIQUE PERMANENT RÉMUNÉRÉ AU 31 DÉCEMBRE 2017

Indicateur 1

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Nombre moyen d'agents permanents par type de collectivités :

Régions	Départements
5 946 agents	2 726 agents

Intercommunalités de - de 20 agents	Intercommunalités de 20 à 49 agents	Intercommunalités de 50 à 99 agents	Intercommunalités de 100 à 349 agents	Intercommunalités de 350 agents et +
12 agents	34 agents	70 agents	166 agents	945 agents

Communes de - de 20 agents	Communes de 20 à 49 agents	Communes de 50 à 99 agents	Communes de 100 à 349 agents	Communes de 350 agents et +
5 agents	31 agents	71 agents	180 agents	929 agents

CCAS	CIAS	Autres établissements publics
33 agents	69 agents	25 agents

Indicateur 2

EFFECTIF ANNUEL EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ

OBJECTIFS :

- **Calculer les effectifs pondérés par la quotité de travail, base de calcul pour d'autres indicateurs.**
- **Disposer d'une mesure de la capacité de travail réelle d'une collectivité**

DÉFINITIONS :

L'Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activités sur l'année. Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent. **La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité toute l'année correspond au nombre total d'heures payées soit 1 820 heures par an.**

Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, absences, etc...) à la différence du calcul des « 1607 heures » qui correspondent uniquement aux heures travaillées.

Le nombre d'heures à prendre en compte est le nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou de travail de l'agent.

CALCUL :

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

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

EXEMPLE :

- Un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR
- Un agent à temps partiel (80 %) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPR
- Un agent à temps non complet (25 heures par semaine) et ayant été présent 4 mois sur l'année correspond à 0,24 ETPR > calcul : (25 heures /35 heures)*(4 mois /12)
- Un agent à temps partiel (80 %) étant repassé à temps plein le 1er juin 2017 correspond à 0,9 ETPR > calcul : (0,8 *(5 mois /12 mois)) + (1*(7 mois /12 mois))
- Agents de la filière culturelle: un assistant d'enseignement artistique travaillant 20 heures hebdomadaires (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR (décret n° 2012-437 du 29 mars 2012), de même pour un professeur d'enseignement artistique travaillant 16 heures hebdomadaires (décret n°91-857 du 2 septembre 1991).
- Calcul par le nombre d'heures payées (y compris congés, absences, ...)
  - pour un agent à temps complet, soit 1 820 heures travaillées = 1 ETPR
  - pour un agent à temps non complet, par exemple à 1 204 heures / 1 820 heures = 0,66 ETPR

EFFECTIF MOYEN ANNUEL EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ

Indicateur 2

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Nombre moyen d'agents en équivalent temps plein rémunéré par type de collectivités :

Régions	Départements
5 834 ETPR	2 696 ETPR

Intercommunalités de - de 20 agents	Intercommunalités de 20 à 49 agents	Intercommunalités de 50 à 99 agents	Intercommunalités de 100 à 349 agents	Intercommunalités de 350 agents et +
11 ETPR	29 ETPR	59 ETPR	148 ETPR	879 ETPR

Communes de - de 20 agents	Communes de 20 à 49 agents	Communes de 50 à 99 agents	Communes de 100 à 349 agents	Communes de 350 agents et +
5 ETPR	28 ETPR	65 ETPR	170 ETPR	927 ETPR

CCAS	CIAS	Autres établissements publics
29 ETPR	59 ETPR	18 ETPR

Indicateur 3

PART DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET INTERMÉDIAIRE

OBJECTIFS :

- **Repérer la proportion de responsables sur l'ensemble des effectifs**
- **Alimenter une réflexion sur la répartition de la charge de travail et des responsabilités**
- **Contribuer à un diagnostic organisationnel**

CALCUL :

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

**Voir la rubrique «Précisions» concernant la méthode de calcul*

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par genre
- Par filière

EXEMPLE :

La commune X compte: 400 agents dont 50 encadrants.
Le taux d'encadrement est de 50/400 * 100 = 12,5 %.

PRÉCISIONS :

Dans la mesure où il n'est pas possible de déterminer précisément les agents ayant des fonctions d'encadrement avec les données du Bilan Social, il a été décidé de considérer comme encadrants les agents de catégorie A et B où l'encadrement supérieur serait assuré par les agents de catégorie A et l'encadrement intermédiaire par les agents de catégorie B.

PART DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET INTERMÉDIAIRE

Indicateur 3

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Part des agents de catégorie A et B

Régions	Départements
18 %	46 %

Intercommunalités de - de 20 agents	Intercommunalités de 20 à 49 agents	Intercommunalités de 50 à 99 agents	Intercommunalités de 100 à 349 agents	Intercommunalités de 350 agents et +
38 %	32 %	31 %	32%	36%

Communes de - de 20 agents	Communes de 20 à 49 agents	Communes de 50 à 99 agents	Communes de 100 à 349 agents	Communes de 350 agents et +
10 %	13 %	17 %	20 %	36 %

CCAS	CIAS	Autres établissements publics
19 %	11%	17 %

Indicateur 4

LES 3 PRINCIPAUX CADRES D'EMPLOIS

OBJECTIFS :

- **Identifier la proportion d'agents issus des principaux cadres d'emplois**
- **Analyser les spécificités au regard des activités de la collectivité**

CALCUL :

$$\frac{\text{Effectif des agents permanents par cadre d'emplois}}{\text{Effectif permanent au 31/12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par genre

EXEMPLE :

La commune X emploie 50 adjoints techniques. Cette commune comptabilise au total 100 agents permanents. (50/100)*100 = 50% d'adjoints techniques

LES 3 PRINCIPAUX CADRES D'EMPLOIS

Indicateur 4

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Régions
1. Adjoints tech. des établ. d'ens.
2. Attachés
3. Adjoints administratifs

Départements
1. Adjoints techniques
2. Adjoints administratifs
3. Adjoints tech. des établ. d'ens.

Intercommunalités de - de 20 agents
1. Adjoints techniques
2. Adjoints administratifs
3. Attachés

Intercommunalités de 20 à 49 agents
1. Adjoints techniques
2. Adjoints administratifs
3. Adjoints d'animation

Intercommunalités de 50 à 99 agents
1. Adjoints techniques
2. Adjoints administratifs
3. Adjoints d'animation

Intercommunalités de 100 à 349 agents
1. Adjoints techniques
2. Adjoints administratifs
3. Adjoints d'animation

Intercommunalités de 350 agents et +
1. Adjoints techniques
2. Adjoints administratifs
3. Attachés

Communes de - de 20 agents
1. Adjoints techniques
2. Adjoints administratifs
3. ATSEM

Communes de 20 à 49 agents
1. Adjoints techniques
2. Adjoints administratifs
3. Adjoints d'animation

Communes de 50 à 99 agents
1. Adjoints techniques
2. Adjoints administratifs
3. Adjoints d'animation

Communes de 100 à 349 agents
1. Adjoints techniques
2. Adjoints administratifs
3. Adjoints d'animation

Communes de 350 agents et +
1. Adjoints techniques
2. Adjoints administratifs
3. Adjoints d'animation

CCAS
1. Agents sociaux
2. Adjoints techniques
3. Auxiliaires de soins

CIAS
1. Agents sociaux
2. Auxiliaires de soins
3. Adjoints techniques

Autres établissements publics
1. Adjoints techniques
2. Sous-officiers des SP
3. Adjoints administratifs

Indicateur 5

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

OBJECTIFS :

- **Connaître la part des agents en situation de handicap sur l'ensemble de la collectivité**
- **Identifier les caractéristiques des agents en situation de handicap**

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents permanents en situation de handicap au 31/12}}{\text{Effectif permanent au 31 /12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par genre
- Par filière
- Par catégorie
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents

EXEMPLE :

La commune X emploie 5 agents en situation de handicap pour un effectif total rémunéré de 200 agents

(5/200)*100 = 2.5%

RAPPEL :

Dans ce mode de calcul, il s'agit bien de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (nombre d'agents en situation de handicap et non pas du taux légal qui reprend la notion de sommes dépensées au titre du handicap). En complément, les données présentées s'appuient sur la définition des agents en situation de handicap détaillée au sein du Bilan social 2017 : *« Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'article L5212-13 du code du travail (les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés, etc). S'y ajoutent les agents reclassés et les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité»*. Depuis 2017, des évolutions législatives ont modifié la définition des agents en situation de handicap.

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

Indicateur 5

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Régions	8,7%
Départements	7,3%
Intercommunalités de - de 20 agents	0,9%
Intercommunalités de 20 à 49 agents	2,5%
Intercommunalités de 50 à 99 agents	3,3%
Intercommunalités de 100 à 349 agents	3,7%
Intercommunalités de 350 agents et +	6%
Communes de - de 20 agents	1%
Communes de 20 à 49 agents	4,1%
Communes de 50 à 99 agents	5,4%
Communes de 100 à 349 agents	5,5%
Communes de 350 agents et +	6,6%
CCAS	5,3%
CIAS	4,9%
Autres établissements publics	3,8%

GROUPE 2
ÂGES

Les enjeux de l'évaluation de l'âge

Dans un contexte de vieillissement des agents territoriaux, l'analyse des données relatives à l'âge est primordiale. Elle s'inscrit au cœur d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences.

En effet, les indicateurs tels que la moyenne d'âge des agents ou la pyramide des âges constituent des outils opérationnels pour rendre compte de la structuration de la collectivité sur le plan de l'âge.
Ces outils participent notamment à repérer les phénomènes de vieillissement et également à anticiper les futurs départs à la retraite.

En matière de prévention, l'analyse de l'âge peut également permettre de prévenir les risques autour de certains métiers et de, manière plus générale, d'alerter sur les problématiques liées à la pénibilité.

Pour ces raisons, l'étude de l'âge est l'une des composantes essentielles de l'observation des données sociales dans le pilotage d'une politique R.H.

Près de 45 % des agents présents en 2017 seront potentiellement en âge de partir à la retraite en 2030

A l'horizon 2030, en hypothèse haute, les départs à la retraite concerneraient jusqu'à 48% des titulaires présents en 2017, en retenant 62 ans comme âge de départ, contre 29 % parmi les contractuels recensés en 2017. Mal anticipée, cette augmentation progressive du nombre de départs à la retraite pourrait entraîner des problèmes organisationnels au sein des collectivités.

Source : FNCDG –ANDCDG, Panorama de l'emploi territorial 2019—8ème édition

Indicateur 1

ÂGE MOYEN DES AGENTS PERMANENTS

OBJECTIFS :

- **Repérer les phénomènes de vieillissement**
- **Anticiper les départs à la retraite**

CALCUL :

$$\frac{\text{Somme des âges des agents permanents}}{\text{Effectif permanent au 31/12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS :

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

EXEMPLE :

La commune X compte 4 agents sur emploi permanent répartis comme suit :
Agent 1 = 45 ans, Agent 2 = 32 ans, Agent 3 = 22 ans, Agent 4 = 54 ans

L'âge moyen des agents de la commune de C. est :
(45+32+22+54)/4 = 38,3 ans

1 2 3

ÂGE MOYEN DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 1

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Régions		48 ans et 6 mois
Départements		47 ans et 9 mois
Intercommunalités de :	- de 20 agents	44 ans et 9 mois
	20 à 49 agents	44 ans et 6 mois
	50 à 99 agents	44 ans et 2 mois
	100 à 349 agents	44 ans et 9 mois
	350 agents et +	45 ans et 7 mois
Communes de :	- de 20 agents	48 ans et 7 mois
	20 à 49 agents	47 ans et 2 mois
	50 à 99 agents	46 ans et 10 mois
	100 à 349 agents	46 ans et 6 mois
	350 agents et +	46 ans et 3 mois
CCAS		46 ans
CIAS		46 ans et 5 mois
Autres établissements publics		45 ans et 2 mois

Indicateur 2

PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS PERMANENTS

OBJECTIFS :

- **Repérer les phénomènes de vieillissement**
- **Anticiper les départs à la retraite**

CALCUL :

Les effectifs sont calculés en trois strates (- de 30 ans, de 30 à 50 ans, + de 50 ans).

L'utilisateur pourra superposer deux pyramides des âges pour comparer des situations (exemple : superposer la pyramide des âges des agents contractuels sur celles des agents titulaires).

DÉCLINAISONS :

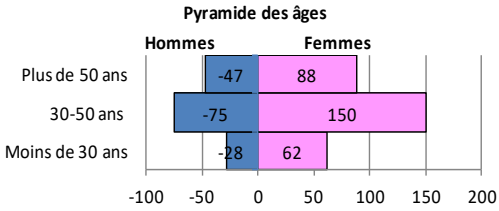
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par genre
- Par service
- Par catégorie
- Par métier

EXEMPLE :

La commune X compte 450 agents sur emploi permanent (150 hommes et 300 femmes) répartis comme suit :

	Effectifs « Hommes »	Effectifs « Femmes »
Moins de 30 ans	28	62
30-50 ans	75	150
Plus de 50 ans	47	88

Astuce : pour que les effectifs « hommes » se placent à gauche de l'axe, saisissez ces effectifs en valeurs négatives.

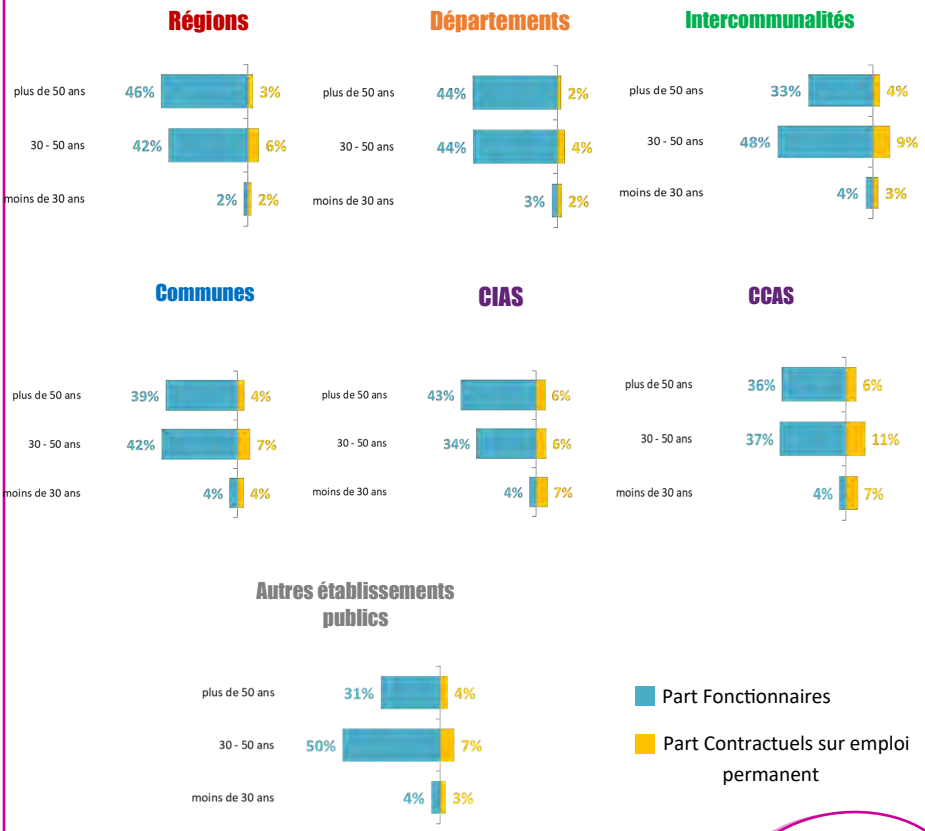


PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 2

LES INDICATEURS « REPÈRES »

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



GROUPE 3
TEMPS DE TRAVAIL

Les enjeux de l'évaluation du temps de travail

Le temps de travail des agents publics est devenu, ces dernières années, un objet de débat et de tension.

La notion de temps de travail se définit comme le temps pendant lequel l'agent est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (art. 2, décret n°2000-815). Le cadre réglementaire est très précis : un temps de travail annuel de 1607 heures sur une base de 35 heures par semaine (avec ou sans aménagement d'horaires), temps de repos obligatoire de onze heures, une journée maximale de 10h00, etc.

Au-delà des aspects réglementaires, observer le temps de travail des agents permet de repenser l'organisation d'une collectivité ou d'un service afin de répondre à la nécessité de continuité du service public et des besoins des usagers. L'optimisation du temps de travail peut être également un levier pour maitriser sa masse salariale. Toutefois, cette étude au sein d'une organisation permet aussi de questionner la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents, source d'attractivité des collectivités.

Définitions des notions clés :

Temps partiel :

Modalité d'exercice d'un agent sur un poste ouvert à temps complet, le temps partiel peut être de droit ou sur autorisation. Pour les agents à temps non complet , seul le temps partiel de droit est accessible.

Temps non complet :

Caractéristique d'un emploi dont le temps de travail est inférieur à 35 heures et qui s'exprime en 35ème.

Heures supplémentaires / heures complémentaires :

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur peut demander d'effectuer aux agents à temps non complet en plus de leur temps de travail habituel, jusqu'au seuil du temps complet. Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà du temps complet, à la demande du chef de service. Dans le Bilan Social, les heures supplémentaires comptabilisées sont celles réalisées et rémunérées. Il faut donc comptabiliser les IHTS et non les IFTS, celles faisant l'objet d'un repos compensateur ne sont pas non plus comptabilisées.

Indicateur 1

PART DES AGENTS À TEMPS NON COMPLET PAR STATUT

OBJECTIFS :

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

CALCUL :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par métier
- Par service
- Par catégorie
- Par genre (cf. Indicateur 3 Famille Égalité professionnelle page 110)
- Par âge
- Par cadre d'emploi

EXEMPLE :

La commune X a 35 agents fonctionnaires dont 3 exercent leurs missions sur un emploi à temps non complet. La part des agents fonctionnaires à temps non complet est de : (3/35)*100 = 8,6 % .

RAPPEL :

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

PART DES AGENTS À TEMPS NON COMPLET PAR STATUT

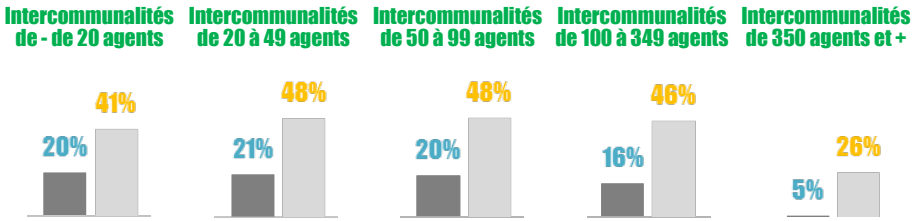
Indicateur 1

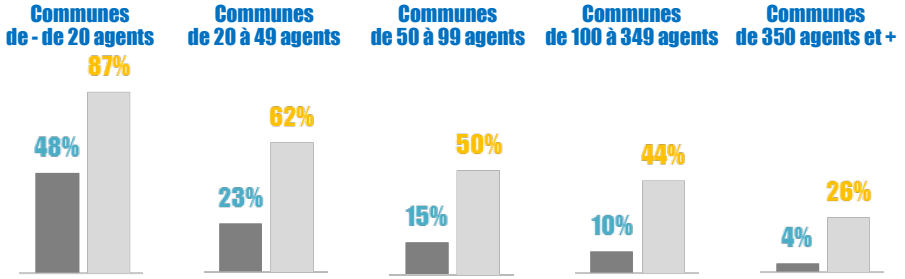
LES INDICATEURS « REPÈRES »

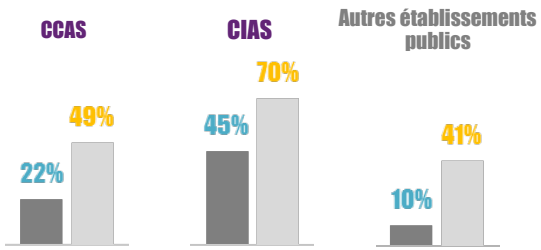
Pour les communes de moins de 20 agents :

48% des **fonctionnaires** à temps non complet

87 % des **contractuels sur emploi permanent** à temps non complet







Fonctionnaires

Contractuels sur emploi permanent

Indicateur 2

PART DES AGENTS À TEMPS PARTIEL PAR STATUT

OBJECTIFS :

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

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents à temps partiel par statut}}{\text{Nombre d'agents total par statut}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par métier
- Par service
- Par catégorie
- Par genre (cf. Indicateur 4 Famille Égalité professionnelle page 126)

EXEMPLE :

La commune X a 30 agents fonctionnaires dont 5 exercent leurs missions sur un emploi à temps partiel. La part des agents fonctionnaires à temps partiel est de : (5/30)*100 = 16.6 %.

PART DES AGENTS À TEMPS PARTIEL PAR STATUT

Indicateur 2

LES INDICATEURS « REPÈRES » : Temps partiel

Précision : les données présentées ci-dessous pour les contractuels ne concerne que les contractuels sur emploi permanent.

Régions
8,9 % des fonctionnaires
2,2 % des contractuels

Départements
15,8 % des fonctionnaires
6,1 % des contractuels

Intercommunalités de - de 20 agents
6 % des fonctionnaires
4,5 % des contractuels

Intercommunalités de 20 à 49 agents
5,7 % des fonctionnaires
2,3 % des contractuels

Intercommunalités de 50 à 99 agents
6,4 % des fonctionnaires
1,3 % des contractuels

Intercommunalités de 100 à 349 agents
7,5 % des fonctionnaires
2,5 % des contractuels

Intercommunalités de 350 agents et +
8,3 % des fonctionnaires
2,6 % des contractuels

Communes de - de 20 agents
2,1 % des fonctionnaires
2 % des contractuels

Communes de 20 à 49 agents
4,6 % des fonctionnaires
1,6 % des contractuels

Communes de 50 à 99 agents
6 % des fonctionnaires
1,6 % des contractuels

Communes de 100 à 349 agents
6,9 % des fonctionnaires
1,6 % des contractuels

Communes de 350 agents et +
8 % des fonctionnaires
2 % des contractuels

CCAS
10,8 % des fonctionnaires
2,2 % des contractuels

CIAS
6,7 % des fonctionnaires
1,1 % des contractuels

Autres établissements publics
5,4 % des fonctionnaires
2,8 % des contractuels

Indicateur 3

LES 3 CADRES D'EMPLOIS LES PLUS CONCERNÉS PAR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET/OU COMPLÉMENTAIRES

OBJECTIFS :

- **Repérer les cadres d'emplois effectuant le plus d'heures supplémentaires**
- **Élément de réflexion sur l'organisation du temps de travail dans la collectivité**
- **Élément de réflexion sur la politique salariale de la collectivité**
- **Élément de réflexion dans l'organisation des cycles de travail**

CALCUL :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

La commune X a 16 agents sur emploi permanent qui ont réalisé 450 HS au total durant l'année N :

- 8 adjoints d'animation ont réalisé 150 HS soit (150/8)= 18,8 HS en moyenne par agent pour ce cadre d'emplois
- 2 ATSEM a réalisé 70 HS soit (70/1)= 35 HS par agent pour ce cadre d'emplois

LES 3 CADRES D'EMPLOIS LES PLUS CONCERNÉS PAR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET/OU HEURES COMPLÉMENTAIRES

Indicateur 3

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Régions
1. Agents de maîtrise
2. Adjoints techniques
3. Techniciens

Départements
1. Agents de maîtrise
2. Techniciens
3. Adjoints techniques

Intercommunalités de - de 20 agents
1. Adjoints techniques
2. Rédacteurs
3. Adjoints d'animation

Intercommunalités de 20 à 49 agents
1. Agents sociaux
2. Adjoints techniques
3. Educateurs des APS

Intercommunalités de 50 à 99 agents
1. Adjoints d'animation
2. Adjoints techniques
3. Assistants d'ens. artist.

Intercommunalités de 100 à 349 agents
1. Agents de police mun.
2. Agents sociaux
3. Adjoints d'animation

Intercommunalités de 350 agents et +
1. Agents de police mun.
2. Agents sociaux
3. Adjoints d'animation

Communes de - de 20 agents
1. Adjoints techniques
2. Agents de police mun.
3. Techniciens

Communes de 20 à 49 agents
1. Opérateurs des APS
2. Adjoints techniques
3. Agents de police mun.

Communes de 50 à 99 agents
1. Adjoints d'animation
2. Adjoints techniques
3. Chef de service de police mun.

Communes de 100 à 349 agents
1. Adjoints techniques
2. Agents de police mun.
3. Chef de service de police mun.

Communes de 350 agents et +
1. Chef de service de police mun.
2. Agents de police
3. Agents de maîtrise

CCAS
1. Agents sociaux
2. Adjoints d'animation
3. Agents de maîtrise

CIAS
1. Auxiliaires de soins
2. Agents sociaux
3. Infirmiers

Autres établissements publics
1. Auxiliaires de soins
2. Agents de police mun.
3. Assistants d'ens. artistique

GROUPE 4
MOUVEMENTS

Les enjeux de l'évaluation des mouvements

L'évaluation des mouvements des effectifs apparaît cruciale notamment pour disposer d'informations précises sur la conduite des politiques RH et la maîtrise des dépenses (variation des effectifs).

Cette évaluation permet d'anticiper le travail RH ainsi que d'évaluer la qualité de vie au travail en s'appuyant sur les indicateurs de rotation et de variation des effectifs.

De par le phénomène de vieillissement des agents territoriaux, les collectivités territoriales sont également amenées à se saisir de la question des mouvements. Dans ce cadre, l'anticipation des départs en retraite s'inscrit au cœur d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. Cet indicateur permet de mieux identifier les futurs besoins en recrutement et de poser les bases d'une réflexion sur la transmission des savoirs et des compétences.

Définition des notions clés :

Différence entre rotation et variation

Rotation :

Le taux de rotation des effectifs permet d'apprécier le rythme de renouvellement des effectifs. C'est un indicateur de la qualité de vie au travail et d'anticipation RH.

Variation :

La variation des effectifs permet d'identifier l'évolution des effectifs sur une période donnée (Exemple : Variation des effectifs entre le 31/12 de l'année N-1 et le 31/12 de l'année N). C'est un indicateur de suivi des objectifs des politiques RH.

Précisions sur les flux d'entrées et de sorties

Flux d'entrées :

Les entrées comprennent notamment le recrutement direct, le recrutement par voie de concours, le recrutement des agents en situation de handicap, l'intégration directe, la mutation, le détachement, la réintégration, le transfert de compétences.

Flux de sorties :

Les sorties comprennent notamment la mise à disposition, le détachement, la décharge totale de service, la mutation, la démission, le départ à la retraite, le licenciement, le décès, la fin de contrat (pour les contractuels).

Indicateur 1

VARIATION DES EFFECTIFS PERMANENTS

OBJECTIFS :

- **Connaître l'évolution des effectifs sur une année**
- **Comprendre les phénomènes de « turn-over »**

CALCUL :

$$\frac{\text{Effectif rémunéré au 31/12/N} - \text{Effectif théorique rémunéré au 31/12/N-1}}{\text{Effectif rémunéré de la collectivité au 31/12/N-1}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

Au 31/12 de l'année N-1, la commune X rémunérait 120 agents. Au 31/12 de l'année N, elle rémunère désormais 132 agents.

Taux de variation : ((132-120)/120)*100 = 10 %.

La commune X a connu une augmentation de 10% de ses effectifs rémunérés permanents.

RAPPEL :

L'effectif théorique rémunéré au 31 décembre N-1 est calculé :
- en ajoutant les départs de l'année N à l'effectif du 31/12 de l'année N,
- en soustrayant les arrivées de l'année N à l'effectif du 31/12 de l'année N.

VARIATION DES EFFECTIFS PERMANENTS

Indicateur 1

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Régions	+ 1,4 %
Départements	- 2,7 %
Intercommunalités de - de 20 agents	+ 8 %
Intercommunalités de 20 à 49 agents	+ 1,1 %
Intercommunalités de 50 à 99 agents	+ 0,8 %
Intercommunalités de 100 à 349 agents	+ 3,9 %
Intercommunalités de + de 350agents	- 2,4 %
Communes de - de 20 agents	- 5,6 %
Communes de 20 à 49 agents	- 1 %
Communes de 50 à 99 agents	- 3,9 %
Communes de 100 à 349 agents	- 4,3 %
Communes de 350 agents et +	- 2,9 %
CCAS	- 3,1 %
CIAS	- 5,3 %
Autres établissements publics	- 1,7 %

Indicateur 2

PROJECTION DES DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT DANS LES 3 ANS À VENIR

OBJECTIFS

- **Repérer les phénomènes de vieillissement**
- **Disposer d'un indicateur pour aider à anticiper les départs à la retraite, les nécessités de recrutement et de transmission de savoirs**
- **Tenir une politique prévisionnelle RH**

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents permanents ayant atteint l'âge légal de départ en retraite à 3 ans}}{\text{Nombre total d'agents permanents}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par genre
- Par service
- Par filière
- Par métier
- Par cadre d'emplois
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- À d'autres échéances : 5 ans, 10 ans, etc.

EXEMPLE :

Au 31/12 de l'année N, la commune X emploie un total de 132 agents permanents, 8 agents doivent partir en retraite d'ici 3 ans, 3 d'ici 6 ans.

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

PROJECTION DES DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT DANS LES 3 ANS À VENIR

Indicateur 2

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Régions	Absence de données	
Départements		**10,6%** de départs en retraite
Intercommunalités de :	- de 20 agents	**6,2%** de départs en retraite
	20 à 49 agents	**6,7%** de départs en retraite
	50 à 99 agents	**6,3%** de départs en retraite
	100 à 349 agents	**7,1%** de départs en retraite
	350 agents et +	**8,3%** de départs en retraite
Communes de :	- de 20 agents	**11,8%** de départs en retraite
	20 à 49 agents	**9,6%** de départs en retraite
	50 à 99 agents	**9%** de départs en retraite
	100 à 349 agents	**9,6%** de départs en retraite
	350 agents et +	**10,4%** de départs en retraite
CCAS		**8,8%** de départs en retraite
CIAS		**10,5%** de départs en retraite
Autres établissements publics		**8,9%** de départs en retraite

Indicateur RPS

Indicateur 3

TAUX DE ROTATION DES AGENTS PERMANENTS

OBJECTIFS :

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

CALCUL :

$$\frac{(\text{Nombre de départs} + \text{nombre d'arrivées})^{1}/2}{\text{Effectif physique permanent rémunéré au 31/12/N}} \times 100$$

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

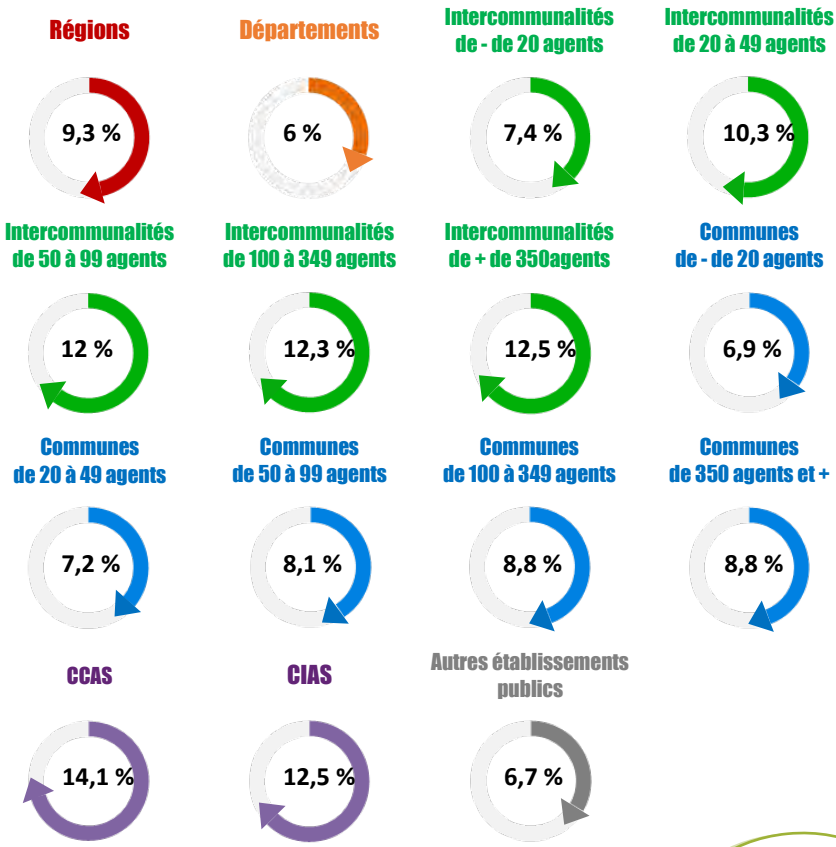
Au 31/12, la commune X rémunère 46 agents. Au cours de l'année, elle a connu 8 départs et 5 arrivées.

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

TAUX DE ROTATION DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 3

LES INDICATEURS « REPÈRES »



Indicateur 4

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

OBJECTIFS :

- **Repérer les phénomènes de vieillissement**
- **Disposer d'un indicateur pour aider à anticiper les départs à la retraite et les nécessités de recrutement**
- **Tenir une politique prévisionnelle RH**

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents permanents ayant atteint l'âge légal de départ en retraite pour le métier X}}{\text{Nombre total d'agents permanents pour le métier X}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

Au 31/12 de l'année N, la commune X dispose de 7 agents : 2 secrétaires de mairie (dont 1 agent ayant atteint l'âge de départ en retraite), 3 agents techniques polyvalents (dont 2 agents ayant atteint l'âge de départ à la retraite), 1 agent spécialisé des écoles maternelles ayant atteint l'âge de départ en retraite) et 1 agent animateur périscolaire.

Les trois métiers les plus concernés par les départs à la retraite sont :

- Agent spécialisé des écoles maternelles : 1/1*100 = 100 %
- Agents techniques polyvalents : 2/3*100 = 67 %
- Secrétaires de mairie : 1/2*100 = 50 %

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

Indicateur 4

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Communes de - de 20 agents

Agent de propreté des espaces publics	20%
Chargé de propreté des locaux	18%
Ouvrier de maintenance des bâtiments	17%

Communes de 20 à 49 agents

Chargé de propreté des locaux	16%
Ouvrier de maintenance des bâtiments	15%
Agent de restauration	13%

Communes de 50 à 99 agents

Chargé de propreté des locaux	16%
Ouvrier de maintenance des bâtiments	14%
Agent de restauration	13%

Communes de 100 à 349 agents

Chargé de propreté des locaux	16%
Ouvrier de maintenance des bâtiments	14%
Agent de restauration	13%

CCAS

Aide à domicile	12%
Chargé de propreté des locaux	11%
Aide-soignante / Aide-soignant	5%

CIAS

Aide à domicile	15%
Chargé de propreté des locaux	9%
Aide-soignante / Aide-soignant	8%

Autres établissements publics

Chargé de propreté des locaux	17%
Agente / Agent de restauration	16%
Aide à domicile	13%

**Données présentées seulement pour les strates dont les 3 métiers les plus concernées par des départs en retraite comprenant plus de 1 000 agents. Estimation basée sur l'âge réel de départ en retraite par métier.*

Source : Enquête Gpeec, 444 833 agents saisis avec le métier.

GROUPE 5
BUDGET ET RÉMUNÉRATIONS

Les enjeux de l'évaluation du budget et des rémunérations

Le contexte budgétaire restreint des collectivités appelle les services RH à observer le budget alloué aux ressources humaines. Les dépenses de personnel sont généralement le premier poste de dépenses en fonctionnement d'une collectivité. La maitrise des ressources financières exige une étude précise de chaque dépense afin de trouver de nouvelles marges de manœuvres. Les indicateurs présentés ci-après ne sont que des premiers éclairages sur ce sujet.

L'étude des rémunérations des agents, quant à elle, répond également à un enjeu d'attractivité d'une collectivité. La mise en place d'une politique salariale volontariste permet à la collectivité d'être attractive, tout en maitrisant ses dépenses.

Définitions des notions clés :

Charges de personnel : ensemble des dépenses qui sont comptabilisées au compte 012 du compte administratif.

La rémunération comprend le traitement indiciaire ainsi que les primes (article 111 et article 88 hors remboursement de frais, NBI, SFT,IR) et les charges sociales afférentes.

Le traitement indiciaire est le traitement de base d'un agent. Il se calcule en fonction du cadre d'emplois, du grade et de l'échelon. Il se calcule de la façon suivante : indice majoré valeur du point.

Le régime indemnitaire correspond à l'ensemble des primes et compléments de rémunération versés à l'agent (RIFSEEP, prime de fin d'année, etc.). Il se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération qui sont le traitement indiciaire, le Supplément Familial de Traitement (S.F.T.), l'indemnité de résidence et la Nouvelle Bonification Indiciaire (N.B.I). Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif.

Indicateur 1

PART DES CHARGES DE PERSONNEL SUR LES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

OBJECTIFS :

- **Évaluer le poids des charges de personnel dans le budget de fonctionnement d'une collectivité**
- **Comparer l'évolution de la part des charges de personnel dans le temps**

CALCUL :

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

**compte 012 de la M14*

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement
- Part de la masse salariale dans les charges de personnel

EXEMPLE :

Le budget de la commune X est de 1 500 000 € et ses charges de personnel s'élèvent à 850 000 €. La part des charges de personnel dans le budget de fonctionnement : (850 000 / 1 500 000) * 100 = 56,66 %.

VIGILANCE :

Pour l'analyse de cet indicateur dans le temps, le périmètre des activités prises en charge par la collectivité devra être précisé : y a-t-il des services transférés à un EPCI, des activités en régie ou la présence d'un centre de santé ? Etc.

PART DES CHARGES DE PERSONNEL SUR LES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Indicateur 1

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Régions — **14 %** des dépenses de fonctionnement

Intercommunalités de :

- **- de 20 agents** — **10 %** des dépenses de fonctionnement
- **20 à 49 agents** — **18 %** des dépenses de fonctionnement
- **50 à 99 agents** — **19 %** des dépenses de fonctionnement
- **100 à 349 agents** — **21 %** des dépenses de fonctionnement
- **350 agents et +** — **26 %** des dépenses de fonctionnement

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

CIAS — **73 %** des dépenses de fonctionnement

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

Communes de :

- **- de 20 agents** — **30 %** des dépenses de fonctionnement
- **20 à 49 agents** — **41 %** des dépenses de fonctionnement
- **50 à 99 agents** — **51 %** des dépenses de fonctionnement
- **100 à 349 agents** — **52 %** des dépenses de fonctionnement
- **350 agents et +** — **56 %** des dépenses de fonctionnement

Autres établissements publics — **22 %** des dépenses de fonctionnement

Indicateur 2

PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE SUR LES RÉMUNÉRATIONS BRUTES

OBJECTIFS :

- **Évaluer le poids du régime indemnitaire dans les rémunérations**
- **Ajuster la politique salariale de la collectivité**

CALCUL :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par filière
- Par catégorie
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par métier
- Par service
- Par genre (cf. Indicateur 5 Famille Égalité professionnelle)

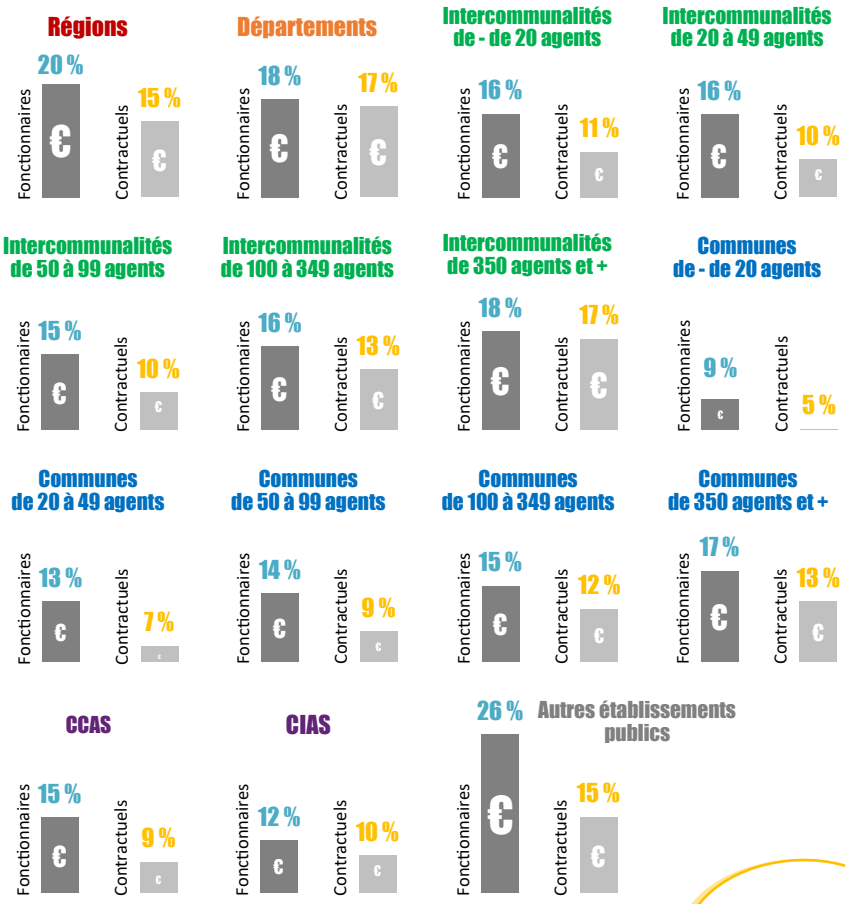
EXEMPLE :

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

PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE SUR LES RÉMUNÉRATIONS BRUTES

Indicateur 2

LES INDICATEURS « REPÈRES »



GROUPE 6
FORMATIONS

Les enjeux de l'évaluation de la formation

Les collectivités territoriales doivent adapter en permanence leurs services et leurs missions afin de répondre aux besoins croissants et aux exigences de la population en matière de services publics. Les formations constituent donc un levier important en matière de politiques RH pour répondre à des besoins continus de qualification professionnelle des agents territoriaux.

Les formations ont vocation à doter un agent de savoirs et de savoir-faire propres à son métier, à développer certaines aptitudes liées à ses missions, mais également à diversifier ses compétences. Elles permettent également d'accompagner l'agent dans son parcours professionnel et dans sa mobilité. Elles participent à l'évolution de carrière des agents à travers notamment les préparations aux concours et examens professionnels. Plus largement, les formations facilitent la création de réseaux professionnels et l'ouverture sur d'autres environnements professionnels.

Dans un contexte de vieillissement des effectifs territoriaux, de ressources financières restreintes et de besoins accrus de services publics de qualité et de proximité, la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) devient un enjeu majeur pour les collectivités locales. C'est pourquoi, à l'heure du développement des périodes préparatoires au reclassement (PPR), les formations jouent un rôle important dans le cadre des reclassements pour inaptitude, plus nombreux.

En ce sens, les formations apparaissent comme un investissement humain et financier tant pour la collectivité que pour l'agent.

Ainsi, les indicateurs liés à la formation permettent à une collectivité de mesurer sa politique RH, de contribuer à la réalisation du plan de formation et participent plus largement au dialogue social.

3 groupes d'indicateurs

Les effectifs partis en formation

Les jours de formation

Les montant liés à la formation

Considérer une journée de formation quel que soit le nombre d'heures réel de la formation, selon les pratiques des collectivités et des organismes de formation (certains comptent 6h, 6h30 ou 7h)*.

Pour les formations dont la durée est comptabilisée en heures, transformer le nombre total d'heures en nombre de journées, en utilisant la norme d'une journée = 7 h, et arrondir si besoin.

Par ailleurs, Il existe plusieurs types de formation au sein de la fonction publique territoriale. On peut citer notamment les formations prévues par les statuts particuliers (formation d'intégration et formation professionnalisation), la formation de perfectionnement, la formation personnelle et les préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Enfin, on distingue plusieurs types d'organismes de formation : le CNFPT (distinction établie au sein du Bilan social entre les formations au titre de la cotisation obligatoire et celles au-delà de la cotisation obligatoire), les autres organismes (prestataires extérieurs notamment) et enfin la collectivité qui peut réaliser elle-même des formations pour ses propres agents.

**Source : Direction Générale des Collectivités Locales, Bilan social 2017*

Indicateur 1

TAUX DE DÉPART EN FORMATION DES AGENTS PERMANENTS

OBJECTIFS :

- **Déterminer la part des agents permanents ayant accédé à au moins une journée de formation**
- **Contribuer à l'appréciation de la politique de formation de la collectivité**

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents permanents partis au moins une fois en formation dans l'année}}{\text{Effectif permanent au 31/12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par catégorie
- Par genre
- Par filière
- Par service
- Par métier
- Par cadre d'emplois

EXEMPLE :

Pour l'année N, la commune X compte 450 agents permanents dont 248 sont partis au moins une fois en formation.

Taux de départ en formation : (248/450)*100 = 55,1 %

TAUX DE DÉPART EN FORMATION DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 1

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Régions		45 % des agents partis en formation
Départements		66 % des agents partis en formation
Intercommunalités de :	- de 20 agents	32 % des agents partis en formation
	20 à 49 agents	38 % des agents partis en formation
	50 à 99 agents	39 % des agents partis en formation
	100 à 349 agents	46 % des agents partis en formation
	350 agents et +	51 % des agents partis en formation
Communes de :	- de 20 agents	27 % des agents partis en formation
	20 à 49 agents	34 % des agents partis en formation
	50 à 99 agents	41 % des agents partis en formation
	100 à 349 agents	46 % des agents partis en formation
	350 agents et +	51 % des agents partis en formation
CCAS		50 % des agents partis en formation
CIAS		47 % des agents partis en formation
Autres établissements publics		53 % des agents partis en formation

Indicateur 2

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR AGENT PERMANENT

OBJECTIFS :

- **Contribuer à l'appréciation de la politique de formation de la collectivité**
- **Déterminer le nombre de jours moyens de formation par agent**

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre total de journées de formation des agents permanents}}{\text{Effectif permanent au 31/12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par catégorie
- Par genre
- Par filière
- Par service
- Par métier
- Par cadre d'emplois

EXEMPLE :

Pour l'année N, la commune X compte 450 agents permanents et un total de 2 350 journées de formation soit :

- 40 agents de catégorie A et un total de 260 journées de formation
- 65 agents de catégorie B et un total de 380 journées de formation
- 345 agents de catégorie C et un total de 1 710 journées de formation

Nombre moyen de journées par agent : (2 350/450) = 5,2

- Nombre moyen de journées par agent de catégorie A : (260/40) = 6,5
- Nombre moyen de journées par agent de catégorie B : (380/65) = 5,8
- Nombre moyen de journées par agent de catégorie C : (1 710/345) = 4,9

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR AGENT PERMANENT

Indicateur 2

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Régions
1,9
jours de formation en moyenne par agent

Départements
3,2
jours de formation en moyenne par agent

Intercommunalités de - de 20 agents
2,2
jours de formation en moyenne par agent

Intercommunalités de 20 à 49 agents
2,1
jours de formation en moyenne par agent

Intercommunalités de 50 à 99 agents
2,0
jours de formation en moyenne par agent

Intercommunalités de 100 à 349 agents
2,1
jours de formation en moyenne par agent

Intercommunalités de 350 agents et +
2,5
jours de formation en moyenne par agent

Communes de - de 20 agents
1,5
jours de formation en moyenne par agent

Communes de 20 à 49 agents
2,1
jours de formation en moyenne par agent

Communes de 50 à 99 agents
2,2
jours de formation en moyenne par agent

Communes de 100 à 349 agents
2,2
jours de formation en moyenne par agent

Communes de 350 agents et +
2,2
jours de formation en moyenne par agent

CCAS
2,1
jours de formation en moyenne par agent

CIAS
2,1
jours de formation en moyenne par agent

Autres établissements publics
4,4
jours de formation en moyenne par agent

Indicateur 3

MONTANT MOYEN CONSACRÉ À LA FORMATION PAR AGENT PERMANENT

OBJECTIFS :

- **Contribuer à l'appréciation de la politique de formation de la collectivité**

CALCUL :

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

Comprend : CNFPT au titre de la cotisation obligatoire + au-delà de la cotisation (formations payantes) + autres organismes de formation + frais de déplacement à la charge de la collectivité

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

Au cours de l'année N, le montant total des coûts de formation de la commune X s'élève à 39 000 euros. La commune compte 150 agents permanents.

Montant moyen consacré à la formation : 39 000 / 150 = 260 euros par agent

MONTANT MOYEN CONSACRÉ À LA FORMATION PAR AGENT PERMANENT

Indicateur 3

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Régions	314 euros par agent
Départements	419 euros par agent
Intercommunalités de - de 20 agents	350 euros par agent
Intercommunalités de 20 à 49 agents	347 euros par agent
Intercommunalités de 50 à 99 agents	353 euros par agent
Intercommunalités de 100 à 349 agents	384 euros par agent
Intercommunalités de 350 agents et +	414 euros par agent
Communes de - de 20 agents	210 euros par agent
Communes de 20 à 49 agents	308 euros par agent
Communes de 50 à 99 agents	325 euros par agent
Communes de 100 à 349 agents	340 euros par agent
Communes de 350 agents et +	336 euros par agent
CCAS	343 euros par agent
CIAS	383 euros par agent
Autres établissements publics	529 euros par agent

GROUPE 7
ABSENCES

Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques professionnels et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser aux pratiques de gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Étant donné la part imprévisible des absences, la mise en œuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe face aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier.

Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une **méthodologie nationale** comprenant des **définitions et des indicateurs d'absentéisme communs**. Celle-ci s'accompagne d'un **outil de mesure et de suivi** de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Bilan Social. Il est ainsi possible d'établir des **comparaisons objectives** entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

3 « groupes d'absence » identifiés

1. Absences compressibles :
Maladie ordinaire et
accidents du travail

2. Absences médicales :
Absences compressibles +
longue maladie, maladie de longue durée,
grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences globales :
Absences médicales +
maternité, paternité ,adoption,
*autres raisons**

- **N.B.** Les journées d'absence sont décomptées en **jours calendaires** pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie
- *Les absences pour "autres raisons"* correspondent aux autorisations spéciales d'absence (motif familial, concours…). Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

Indicateur 1

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE COMPRESSIBLE* PAR AGENT PERMANENT

OBJECTIFS :

- **Disposer d'un indicateur d'exposition au risque « absence »**
- **Connaître le nombre moyen de jours calendaires d'absence par agent**
- **Contribuer à l'évaluation du climat social**

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence compressible* pour l'ensemble des agents permanents}}{\text{Effectif sur emploi permanent au 31 décembre}}$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par catégorie
- Par filière
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par genre
- Par service
- Par âge
- Par motif d'absences : absences compressibles*, absences médicales*, absences globales*

EXEMPLE :

La commune X compte 500 agents *(350 titulaires et 150 contractuels sur emploi permanent)*, 4 600 jours d'absence pour l'ensemble de ses agents *(3 500 pour les titulaires, 1 100 pour les contractuels permanents).*

- Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent :
  4 600 / 500 = 9,2 jours
- Nombre moyen de jours d'absence par agent titulaire :
  3 500 / 350 = 10 jours
- Nombre moyen de jours d'absence par contractuel permanent :
  1 100 / 150 = 7,3 jours

** Cf. Définition page 71*

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE COMPRESSIBLE* PAR AGENT PERMANENT

Indicateur 1

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail

Régions	19,5 jours d'absences en moyenne par agent
Départements	15,6 jours d'absences en moyenne par agent
Intercommunalités de - de 20 agents	10 jours d'absences en moyenne par agent
Intercommunalités de 20 à 49 agents	12 jours d'absences en moyenne par agent
Intercommunalités de 50 à 99 agents	13,2 jours d'absences en moyenne par agent
Intercommunalités de 100 à 349 agents	14,1 jours d'absences en moyenne par agent
Intercommunalités de 350 agents et +	17,4 jours d'absences en moyenne par agent
Communes de - de 20 agents	10,4 jours d'absences en moyenne par agent
Communes de 20 à 49 agents	14,4 jours d'absences en moyenne par agent
Communes de 50 à 99 agents	16 jours d'absences en moyenne par agent
Communes de 100 à 349 agents	16,2 jours d'absences en moyenne par agent
Communes de 350 agents et +	19,5 jours d'absences en moyenne par agent
CCAS	21,5 jours d'absences en moyenne par agent
CIAS	22,6 jours d'absences en moyenne par agent
Autres établissements publics	13,9 jours d'absences en moyenne par agent

Indicateur RPS

Indicateur 2

TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL* DES AGENTS PERMANENTS

OBJECTIFS :

- **Connaître la part du temps de travail affecté par les absences pour raisons médicales**

CALCUL :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

La commune X compte 500 agents et 7 000 jours d'absence pour raisons médicales.
Taux d'absentéisme médical :
[7 000/ (5 00x365)] x 100 = 3,84 %

NOTE DE LECTURE :

Si le taux d'absentéisme est de 3,84 %, cela signifie que pour 100 agents, près de 4 agents ont été absents toute l'année.

LE CHOIX DE LA RÈGLE DES 365ème :

La règle des 365ème retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence** qui peut tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complets,** nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7, en ne retenant que les temps complets.

TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 2

LES INDICATEURS « REPÈRES »

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

Le **taux d'absentéisme** de l'ensemble des collectivités est de **7,15 %,** soit un équivalent de **plus de 7 agents permanents absents toute l'année pour 100 agents permanents**

Régions		**9,48 %** d'absentéisme médical
Départements		**6,96 %** d'absentéisme médical
Intercommunalités de :	**- de 20 agents**	**3,72 %** d'absentéisme médical
	20 à 49 agents	**4,90 %** d'absentéisme médical
	50 à 99 agents	**5,16 %** d'absentéisme médical
	100 à 349 agents	**5,71 %** d'absentéisme médical
	350 agents et +	**7,12 %** d'absentéisme médical
Communes de :	**- de 20 agents**	**4,79 %** d'absentéisme médical
	20 à 49 agents	**6,44 %** d'absentéisme médical
	50 à 99 agents	**6,99 %** d'absentéisme médical
	100 à 349 agents	**7,05 %** d'absentéisme médical
	350 agents et +	**8,29 %** d'absentéisme médical
CCAS		**9,28 %** d'absentéisme médical
CIAS		**9,40 %** d'absentéisme médical
Autres établissements publics		**5,46 %** d'absentéisme médical

TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL DES FONCTIONNNAIRES

Indicateur 2

LES INDICATEURS « REPÈRES »

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

Le **taux d'absentéisme** de l'ensemble des collectivités est de **7,86 %,** soit un équivalent de **plus de 7 fonctionnaires absents toute l'année pour 100 fonctionnaires.**

Régions		**10,36 %** d'absentéisme médical
Départements		**7,34 %** d'absentéisme médical
Intercommunalités de :	**- de 20 agents**	**4,04 %** d'absentéisme médical
	20 à 49 agents	**5,65 %** d'absentéisme médical
	50 à 99 agents	**5,87 %** d'absentéisme médical
	100 à 349 agents	**6,49 %** d'absentéisme médical
	350 agents et +	**7,76 %** d'absentéisme médical
Communes de :	**- de 20 agents**	**5,41 %** d'absentéisme médical
	20 à 49 agents	**6,92 %** d'absentéisme médical
	50 à 99 agents	**7,60 %** d'absentéisme médical
	100 à 349 agents	**7,83 %** d'absentéisme médical
	350 agents et +	**9,17 %** d'absentéisme médical
CCAS		**10,83 %** d'absentéisme médical
CIAS		**11,04 %** d'absentéisme médical
Autres établissements publics		**5,91 %** d'absentéisme médical

TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL DES CONCTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

Indicateur 2

LES INDICATEURS « REPÈRES »

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

Le **taux d'absentéisme** de l'ensemble des collectivités est de **2,97 %**, soit un équivalent de **près de 3 agents contractuels sur emploi permanent absents toute l'année pour 100 agents contractuels sur emploi permanent.**

Régions		**2,27 %** d'absentéisme médical
Départements		**2,77 %** d'absentéisme médical
Intercommunalités de :	**- de 20 agents**	**2,37 %** d'absentéisme médical
	20 à 49 agents	**2,07 %** d'absentéisme médical
	50 à 99 agents	**2,46 %** d'absentéisme médical
	100 à 349 agents	**2,68 %** d'absentéisme médical
	350 agents et +	**2,68 %** d'absentéisme médical
Communes de :	**- de 20 agents**	**1,75 %** d'absentéisme médical
	20 à 49 agents	**1,78 %** d'absentéisme médical
	50 à 99 agents	**2,26 %** d'absentéisme médical
	100 à 349 agents	**2,56 %** d'absentéisme médical
	350 agents et +	**3,65 %** d'absentéisme médical
CCAS		**4,35 %** d'absentéisme médical
CIAS		**5,52 %** d'absentéisme médical
Autres établissements publics		**2,68 %** d'absentéisme médical

Indicateur 3

TAUX D'EXPOSITION

OBJECTIFS :

- **Mesurer sur un effectif étudié, la part des agents ayant été au moins absent une journée dans l'année**

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année}}{\text{Effectif au 31/12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par filière
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par service
- Par métier
- Par motif d'absence : maladie ordinaire, accident du travail, longue maladie, maladie professionnelle.

EXEMPLE :

La commune X compte 500 agents et 200 agents ont été absents au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire.
Taux d'exposition pour maladie ordinaire : (200/500) x 100 = 40 %

NOTE DE LECTURE :

Si le taux d'exposition est de 40 %, cela signifie que 40 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

PRÉCISIONS :

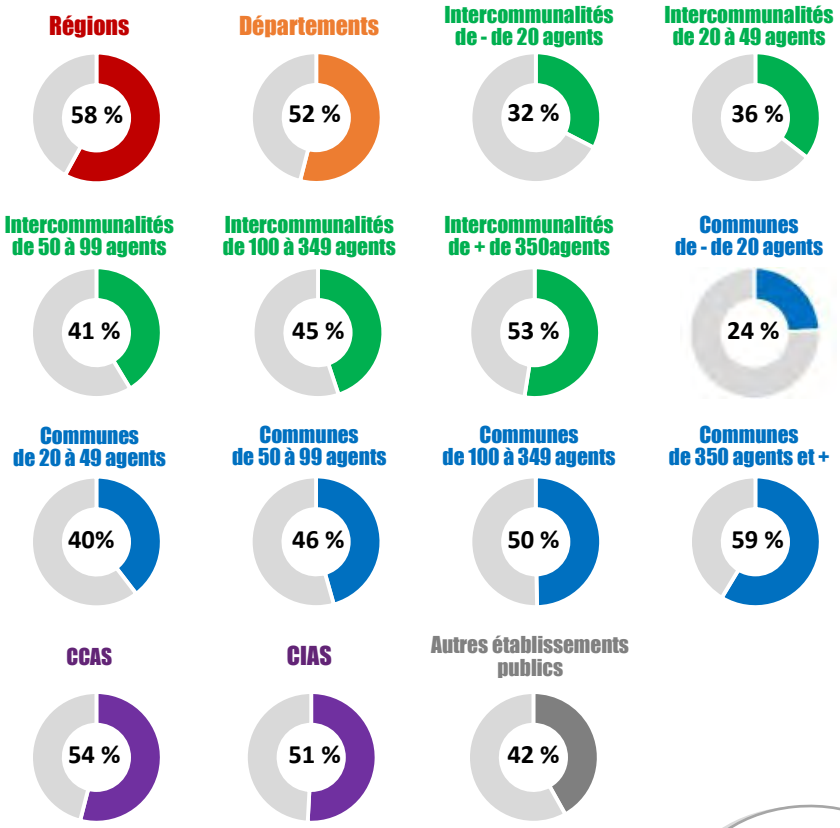
Il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers…) pris en compte dans l'analyse.

TAUX D'EXPOSITION

Indicateur 3

LES INDICATEURS « REPÈRES »

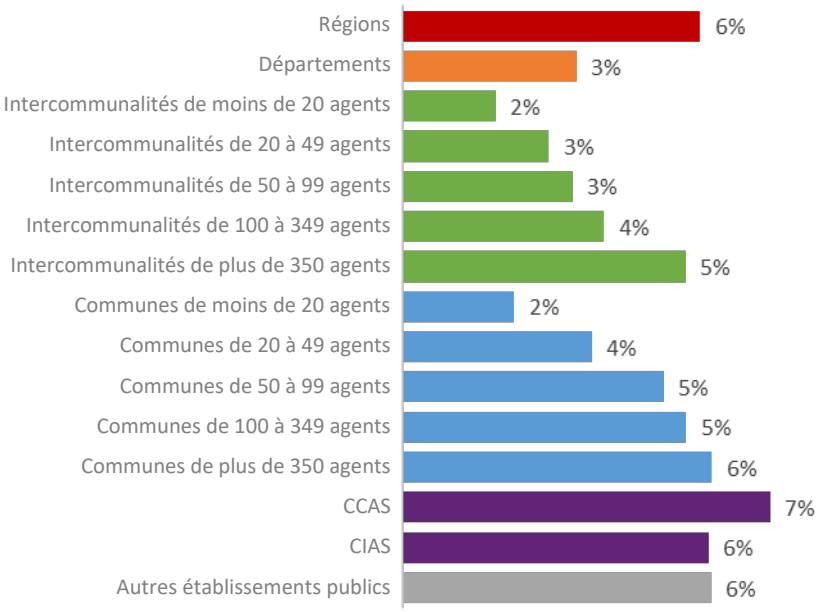
Taux d'exposition à la **maladie ordinaire** des agents permanents



Indicateur 3 TAUX D'EXPOSITION

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Taux d'exposition aux **accidents de service** des agents permanents

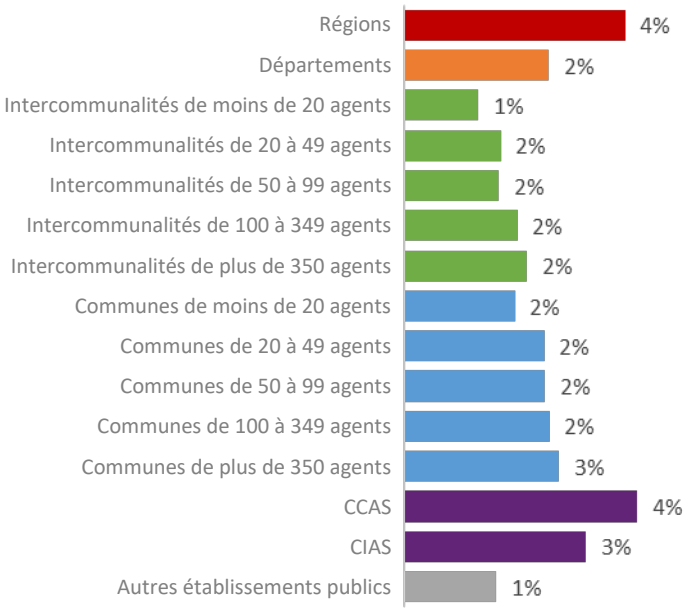


TAUX D'EXPOSITION

Indicateur 3

LES INDICATEURS « REPÈRES »

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



Indicateur 4

TAUX DE FRÉQUENCE

OBJECTIFS :

- **Mesurer la fréquence des évènements survenus dans l'année pour 100 agents**

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Effectif au 31/12}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par motif d'absence : maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle
- Par métier
- Par genre
- Par âge
- Par service
- Par cadre d'emplois

EXEMPLE :

La commune X compte 500 agents et 100 arrêts pour maladie ordinaire.
Taux de fréquence pour maladie ordinaire : (100/500) x 100 = 20 %

NOTE DE LECTURE :

Si le taux de fréquence est de 20 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31 décembre de l'année N, on dénombre 20 arrêts sur l'année (soit 0,2 arrêt par agent).

PRÉCISION :

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

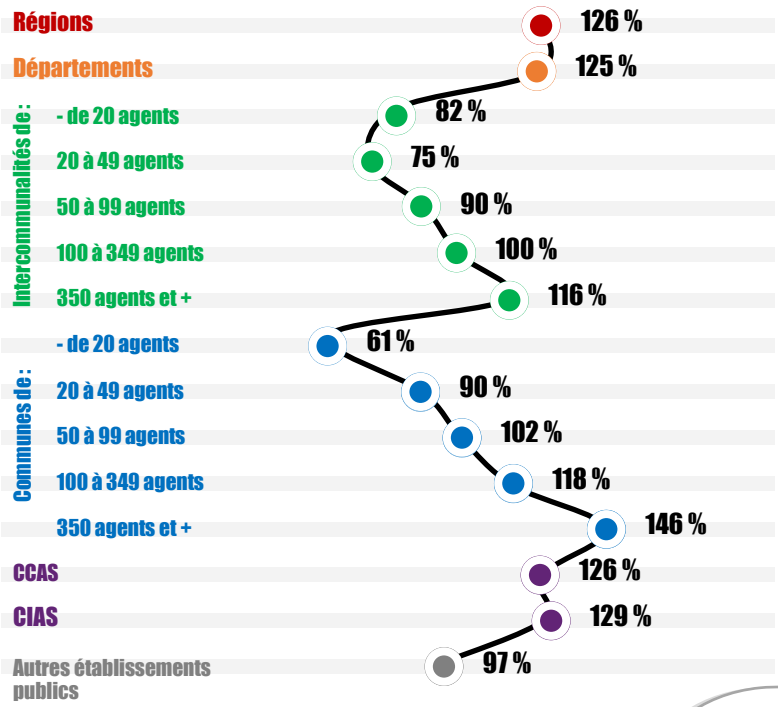
TAUX DE FRÉQUENCE

Indicateur 4

LES INDICATEURS « REPÈRES »

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

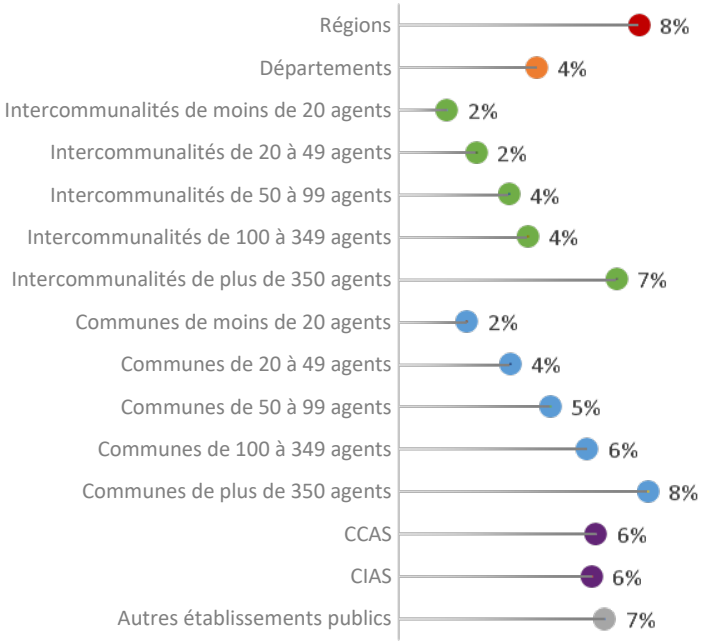
Le **taux de fréquence** de l'ensemble des collectivités est de **117 %**, soit une moyenne de **1,17 arrêt sur l'année par agent présent dans la collectivité**



Indicateur 4 TAUX DE FRÉQUENCE

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Taux de fréquence des accidents de service pour les agents permanents

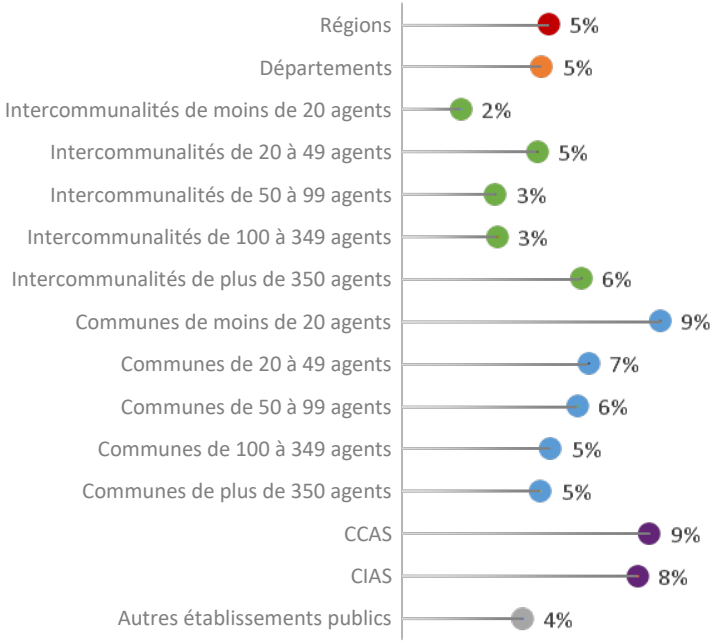


TAUX DE FRÉQUENCE

Indicateur 4

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Taux de fréquence de la **longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie** pour les agents permanents



Indicateur 5

INDICE DE GRAVITÉ

OBJECTIFS :

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

CALCUL :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par motif d'absence : maladie ordinaire, accident du travail, longue maladie, maladie professionnelle...
- Par filière
- Par cadre d'emplois
- Par genre
- Par service
- Par métier
- Par âge

EXEMPLE :

La commune X dénombre 200 arrêts pour maladie ordinaire pour un total de 1 600 jours calendaires d'arrêt.
Taux de gravité pour maladie ordinaire : (1 600/200) = 8

NOTE DE LECTURE :

Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

PRÉCISION :

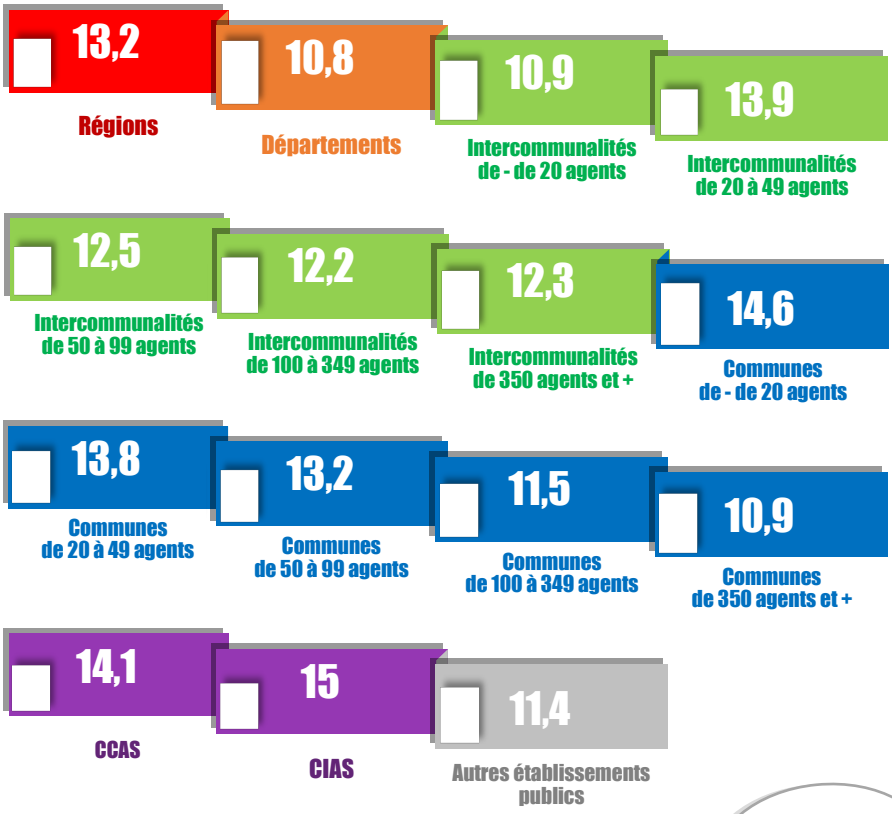
Il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers…) pris en compte dans l'analyse.

INDICE DE GRAVITÉ

Indicateur 5

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Indice de gravité des arrêts pour **maladie ordinaire** des agents permanents (en nombre de jours)

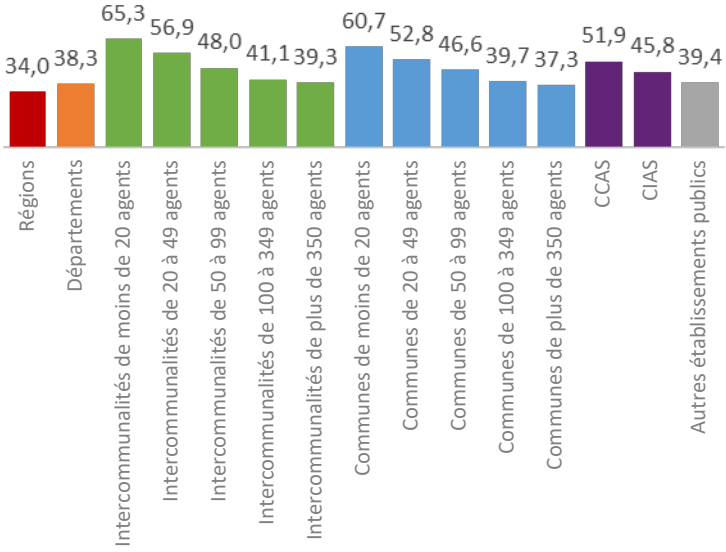


Indicateur 5

INDICE DE GRAVITÉ

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Indice de gravité aux **accidents de service** des agents permanents

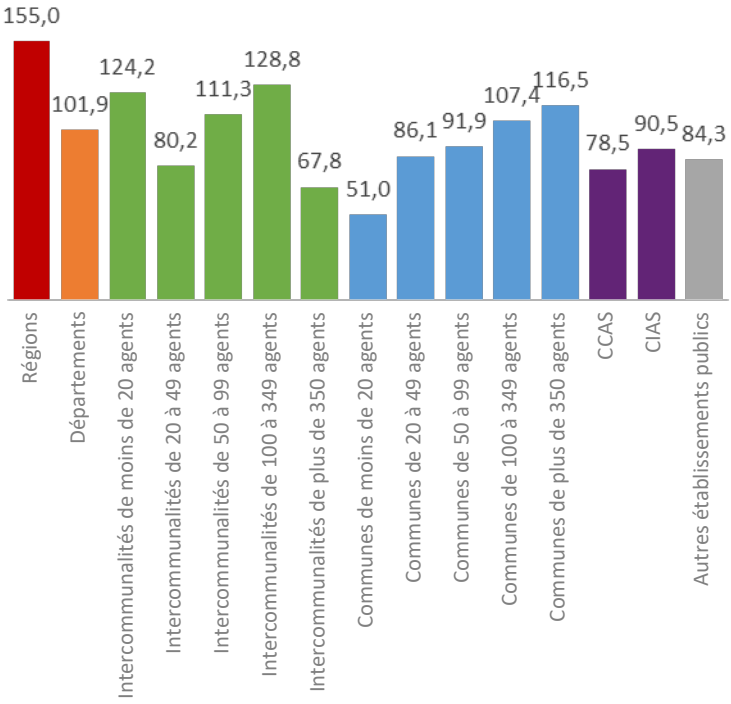


INDICE DE GRAVITÉ

Indicateur 5

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Indice de gravité à la **longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie** des agents permanents



Indicateur 6

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

OBJECTIFS :

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

CALCULS :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par âge
- Par filière
- Par genre
- Par métier

EXEMPLE

La commune X dénombre 200 absences pour raisons médicales pour la tranche d'âge de 65 ans et plus pour un total de 50 agents de cette tranche d'âge.
Taux d'absentéisme par tranche d'âge : (200/ 50)*100 = 4%

PRÉCISIONS :

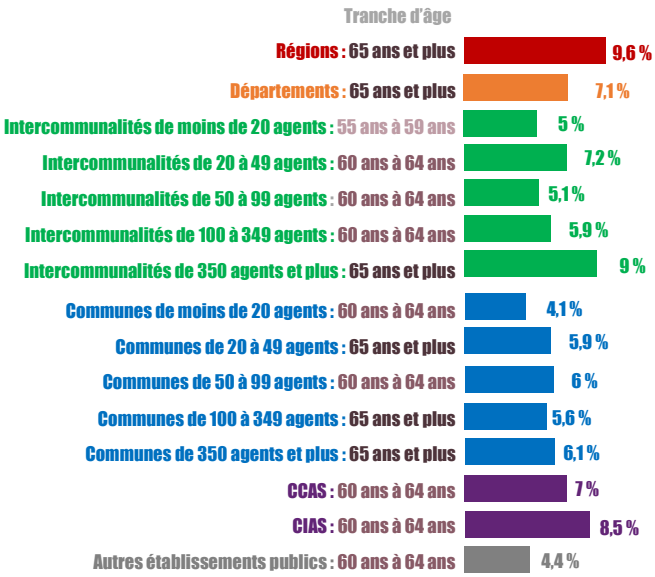
Il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers…) pris en compte dans l'analyse.

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

Indicateur 6

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Dans les **Régions**, le **taux d'absentéisme** pour maladie ordinaire **le plus élevé** concerne la tranche d'âge **65 ans et plus** avec 9,6 % d'absentéisme.



Précision : les taux calculés ci-dessus s'appuient uniquement sur les données relatives à l'absence pour maladie ordinaire.

GROUPE 8
CONDITIONS DE TRAVAIL

➡ Les enjeux de l'évaluation des conditions de travail

Depuis quelques années, la Fonction Publique Territoriale connaît une période de transformation, induite par les regroupements des intercommunalités, les créations de communes nouvelles, les transferts de compétences, les mutualisations, les réorganisations des services, l'utilisation de nouvelles techniques… Ces transformations ont des effets directs sur les conditions de travail des agents territoriaux, marquées par un contexte budgétaire restreint et de recherche continue de qualité de services publics.

Le vieillissement des effectifs et le prolongement de la vie professionnelle marquent les questions de conditions de travail, et plus largement soulèvent des problématiques liées à la qualité de vie, au bien-être et à la pénibilité au travail.

Au-delà de l'obligation légale pour les employeurs territoriaux de veiller à la santé physique et mentale de leurs agents, les enjeux reposent sur la préservation du bon état de santé des agents, sur la réduction de la probabilité de survenue d'accident ou de maladie professionnelle, sur la prévention des risques professionnels, sur le suivi des expositions.

Les conditions de travail mal adaptées ont en effet des conséquences : elles génèrent de l'absentéisme, induisent des coûts financiers directs (augmentation du tarif des cotisations…) et indirects (remplacements d'agents…), des situations de reclassement.

En réponse à ces enjeux divers, la démarche de prévention est complexe car elle met en jeu différents acteurs internes (élus, DRH, assistant de prévention, médecin de prévention, ergonome, psychologue, manageurs de proximité, membres du CHSCT…) et externes (CDG, assureur…). Elle s'inscrit dans la durée et demande un suivi régulier.

C'est pourquoi des indicateurs peuvent être élaborés afin de répondre aux multiples questions liées aux conditions de travail. Ils peuvent aider à comprendre les divers aspects, tels que :
- le climat général (nombre d'actes de violences physiques envers le personnel ou le taux de visites spontanées chez le médecin de prévention),
- l'organisation des services (part des agents en télétravail),
- les facteurs de pénibilité et les risques professionnels (part des agents concernés par le reclassement, durée moyenne sur un poste sensible, âge à risque par métier).

Sur plusieurs exercices, ces indicateurs permettent de repérer des situations préoccupantes et de suivre les effets des actions de prévention. En effet, les indicateurs proposent une photographie des conditions de travail, peuvent faciliter le dialogue entre les divers acteurs et ainsi appuyer le processus d'élaboration de diagnostics et d'actions. Ils permettent de mieux informer les acteurs de la prévention et participent à la sensibilisation auprès des agents.

L'efficacité des indicateurs pour comprendre et agir en matière de conditions de travail nécessite l'accompagnement des différents acteurs. L'employeur territorial, à travers le CHSCT, tient un rôle essentiel dans la mise en œuvre des mesures de prévention et de sécurité. La loi du 6 août 2019 prévoyant la création de comités sociaux territoriaux, en remplacement des comités techniques et des CHSCT, devrait donner un nouvel élan dans la démarche de prévention.

➡ Définitions des notions clés :

Poste « à risque » : Poste où l'on observe un risque élevé d'usure professionnelle. Le risque est déterminé à partir d'avis médicaux défavorables (avis d'aménagement de postes, avis de restrictions médicales, avis d'inaptitude).

Avis d'aménagement de postes : mesures mises en place par une collectivité pour maintenir dans l'emploi un agent ne pouvant plus effectuer son activité pleinement ou partiellement dans les conditions habituelles.

Avis de restrictions médicales : l'agent est déclaré apte mais avec des restrictions sur son poste, des aménagements sont nécessaires.

Avis d'inaptitude : Incapacité pour un agent d'exercer ses fonctions habituelles.

Reclassement : il s'agit des agents devenus inaptes physiquement (de façon temporaire ou définitive) à la suite d'un accident ou d'une maladie. Ces agents ne peuvent donc plus exercer leurs fonctions et leur poste de travail doit être adapté.

Indicateur 1

PART DES AGENTS CONCERNÉS PAR LE RECLASSEMENT

OBJECTIFS :

- **Déterminer la part des agents concernés par le reclassement dans la collectivité**
- **Anticiper les inaptitudes**

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents permanents concernés par un reclassement}}{\text{Effectif global au 31 décembre}} \times 1\,000$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

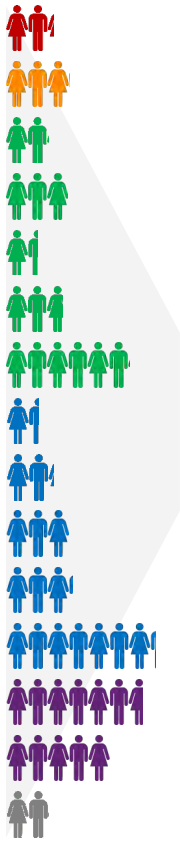
Au cours de l'année, la commune X recense 3 agents concernés par une demande ou une décision de reclassement. La commune emploie 500 agents sur emploi permanent. (3/ 500) x 1 000= 6‰

PART DES AGENTS CONCERNÉS PAR LE RECLASSEMENT

Indicateur 1

LES INDICATEURS « REPÈRES »

	Régions	2,3 agents pour 1000
	Départements	3,1 agents pour 1000
Intercommunalités de :	- de 20 agents	2,1 agents pour 1000
	20 à 49 agents	3 agents pour 1000
	50 à 99 agents	1,5 agent pour 1000
	100 à 349 agents	2,8 agents pour 1000
	350 agents et +	6,1 agents pour 1000
Communes de :	- de 20 agents	1,6 agents pour 1000
	20 à 49 agents	2,3 agents pour 1000
	50 à 99 agents	3,1 agents pour 1000
	100 à 349 agents	3,3 agents pour 1000
	350 agents et +	7,4 agents pour 1000
	CCAS	6,8 agents pour 1000
	CIAS	5,1 agents pour 1000
	Autres établissements publics	2,1 agents pour 1000



concernés par une demande ou une décision de reclassement

Indicateur 2

TAUX DE VISITES MÉDICALES SPONTANÉES AUPRÈS DU MÉDECIN DE PRÉVENTION

OBJECTIFS :

- Évaluer les conditions de travail des agents
- Connaitre le climat social de la collectivité

Évaluer la politique de prévention auprès des agents

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre de demandes de visites spontanées auprès du médecin de prévention}}{\text{Effectif global au 31 décembre}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

Dans la commune X, 10 demandes de visites spontanées auprès du médecin de prévention ont été faites au cours de l'année. La commune compte 250 agents sur emploi permanent.

Taux de visites spontanées : (10 / 250)*100 = 4%

PRÉCISIONS :

Les demandes de visites spontanées auprès du médecin de prévention ne concernent pas les visites périodiques programmées dans le cadre de la médecine de prévention.

TAUX DE VISITES MÉDICALES SPONTANÉES AUPRÈS DU MÉDECIN DE PRÉVENTION

Indicateur 2

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Régions	3 %
Départements	5,5 %
Intercommunalités de - de 20 agents	3,5 %
Intercommunalités de 20 à 49 agents	2,5 %
Intercommunalités de 50 à 99 agents	2,1 %
Intercommunalités de 100 à 349 agents	2,5 %
Intercommunalités de 350 agents et +	3,7 %
Communes de - de 20 agents	3,5 %
Communes de 20 à 49 agents	2,9 %
Communes de 50 à 99 agents	3,2 %
Communes de 100 à 349 agents	4 %
Communes de 350 agents et +	5 %
CCAS	3,8 %
CIAS	1,7 %
Autres établissements publics	3,4 %

Indicateur 3

NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCE PHYSIQUE ENVERS LE PERSONNEL

OBJECTIFS :

- **Évaluer les conditions de travail des agents**
- **Rechercher et traiter les causes des actes de violences physiques**
- **Identifier les postes « à risque »**

CALCUL :

Nombre d'actes de violence physique envers le personnel de la collectivité

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

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

NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCE PHYSIQUE ENVERS LE PERSONNEL

Indicateur 3

LES INDICATEURS « REPÈRES »

En moyenne :

16 actes de violence par **Département**

5 actes de violence par **Commune de 350 agents et +**

3 actes de violence par **Région**

3 actes de violence par **Intercommunalité de 350 agents et +**

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

Commune
- - de 20 agents
- 20 à 49 agents
- 50 à 99 agents
- 100 à 349 agents

Intercommunalité
- - de 20 agents
- 20 à 49 agents
- 50 à 99 agents
- 100 à 349 agents

CCAS

CIAS

Autres établissements publics

Indicateur 4

PART DES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL

OBJECTIFS :

- **Mesurer la part des agents concernés par le télétravail**
- **Renseigner sur la Qualité de Vie au Travail**

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents exerçant leurs missions en télétravail}}{\text{Nombre total d'agents}} \times 1\,000$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

La commune X compte 250 agents sur emploi permanent. Parmi eux, 5 exercent une partie de leurs activités dans le cadre du télétravail.

Part des agents en télétravail : (5/ 250)*1000= 20 ‰

PRÉCISIONS :

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.
Le télétravail peut être considéré comme un levier pour favoriser le bien-être au travail. En 2019, il a été introduit la possibilité de recours ponctuel au télétravail (Loi de transformation de la fonction publique).

PART DES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL

Indicateur 4

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Régions		11 agents pour 1000
Départements		21 agents pour 1000
Intercommunalités de :	- de 20 agents	2,1 agents pour 1000
	20 à 49 agents	3,4 agents pour 1000
	50 à 99 agents	3 agents pour 1000
	100 à 349 agents	2,5 agents pour 1000
	350 agents et +	7,2 agents pour 1000
Communes de :	- de 20 agents	0,8 agent pour 1000
	20 à 49 agents	0,6 agent pour 1000
	50 à 99 agents	1,3 agents pour 1000
	100 à 349 agents	0,8 agent pour 1000
	350 agents et +	1,4 agents pour 1000
CCAS		1,2 agents pour 1000
CIAS		1 agent pour 1000
Autres établissements publics		5,6 agents pour 1000

Indicateur 5

DURÉE MOYENNE SUR UN POSTE "À RISQUE"

OBJECTIFS :

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

CALCUL :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par genre
- Par cadre d'emplois
- Par direction
- Par service

EXEMPLE :

La commune X compte 30 agents sur emploi permanent. Parmi eux, 3 occupent un poste sensible répartis comme suit concernant l'ancienneté sur le poste.

Agent 1: 10 ans d'ancienneté, Agent 2: 15 ans d'ancienneté, Agent 3: 5 ans d'ancienneté

La durée moyenne sur le poste sensible est de : (10+15+5)/(3) = 6,7

PRÉCISIONS :

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

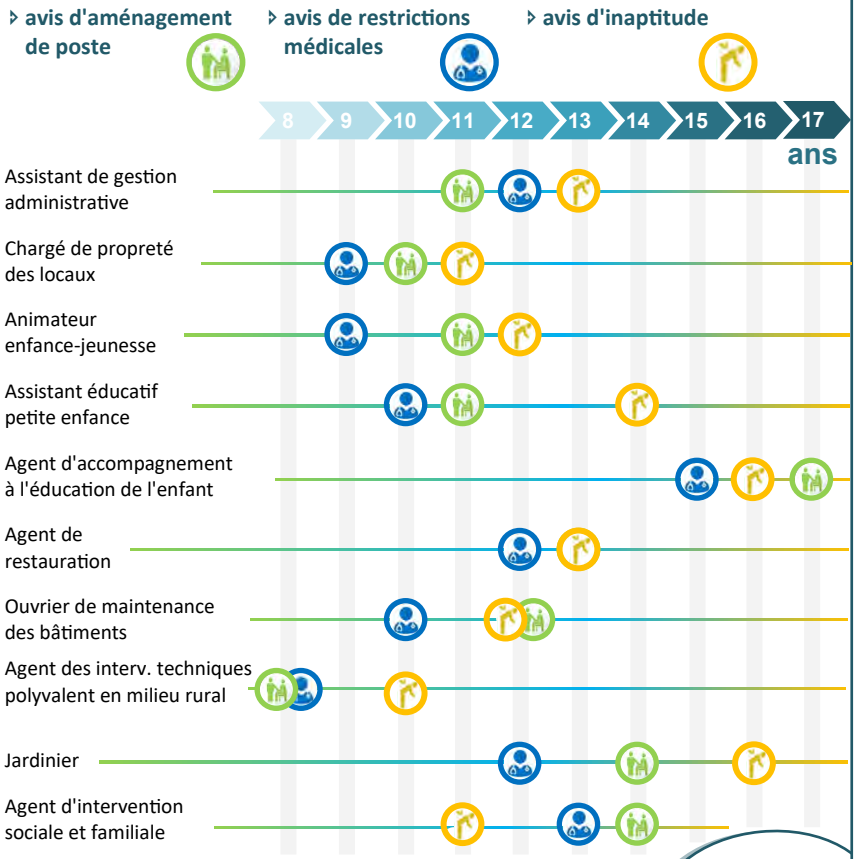
DURÉE MOYENNE SUR UN POSTE "À RISQUE"

Indicateur 5

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Nombre moyen d'années à partir duquel on observe un risque d'avis médical défavorable sur le poste (pour les 10 postes considérés comme les plus « à risque »).

Source : CIG Grande Couronne, Données des visites médicales de 216 402 agents



Indicateur 6

ÂGE À RISQUE PAR MÉTIER

OBJECTIFS :

- **Identifier les âges à risque par métier pour déclencher des actions de prévention**
- **Mettre en place une politique de GPEEC**

CALCUL :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par genre
- Par service
- Par direction

EXEMPLE :

La commune X compte 250 agents sur emploi permanent. 3 agents de la commune X, positionnés sur un poste sensible, ont reçu un avis médical défavorable. L'âge de chacun des agents est le suivant:

Agent 1 : 46 ans, Agent 2: 50 ans, Agent 3 : 51 ans

L'âge à risque moyen pour ce métier est de : (46+50+51)/(3) = 49 ans

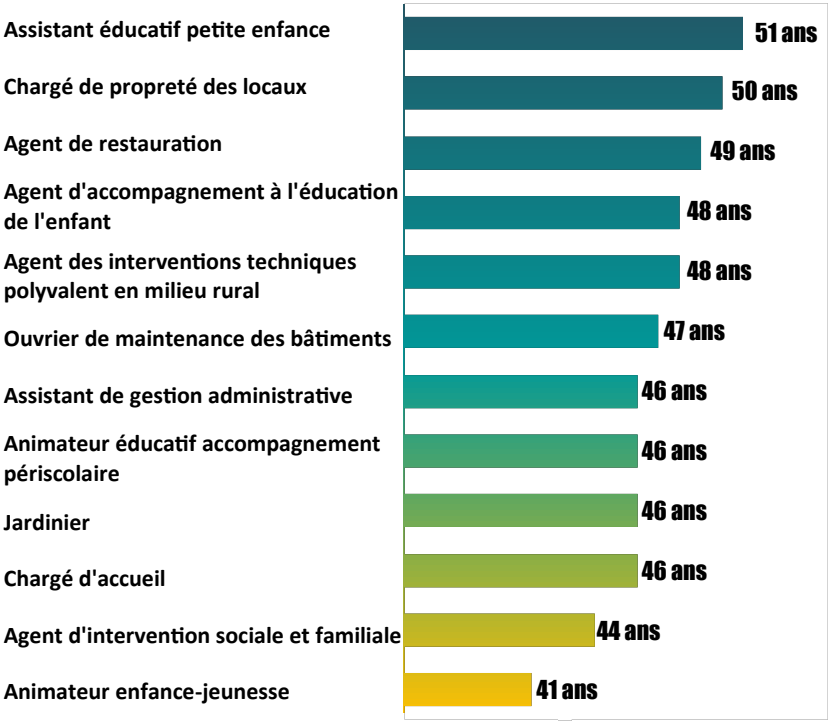
ÂGE À RISQUE PAR MÉTIER

Indicateur 6

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Âge moyen à partir duquel il y a un risque d'avis médical défavorable* par métier :

**Avis d'aménagement de postes, Avis de restrictions médicales, Avis d'inaptitude*



Source : CIG Grande Couronne, Données des visites médicales de 216 402 agents entre 2012 et 2019.

GROUPE 9
PROTECTION SOCIALE

Les enjeux de l'évaluation de la protection sociale complémentaire

Si la prise en charge des assurances complémentaires est obligatoire dans le secteur privé, il n'existe aucune obligation de ce type pour les collectivités territoriales.

Disposer d'indicateurs portant sur la participation de la collectivité à la protection sociale complémentaire a un triple intérêt. Tout d'abord, ils permettent d'évaluer la pertinence de l'offre de la collectivité en matière de participation à la protection sociale complémentaire. Le nombre d'agents bénéficiaires du dispositif est à ce titre révélateur. Ensuite, ces indicateurs fournissent des informations utiles quant au public ayant souscrit à l'offre (définition du profil des agents en prenant en compte leur statut, leur catégorie, leur genre, leur filière, et leur cadre d'emplois). Enfin, ces données dessinent les contours de la politique de la collectivité en matière de protection sociale complémentaire.

Définition des notions clés

La participation des collectivités à la protection sociale complémentaire peut porter sur les deux risques suivants :

- **le risque "santé"** qui couvre par le biais de la "complémentaire santé", les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité, en complément des prestations du régime général de la Sécurité sociale;
- **le risque "prévoyance"** qui couvre par le biais de la garantie maintien de salaire les risques liés à l'incapacité, l'invalidité et le décès.

Indicateur 1

PART DES AGENTS BÉNÉFICIANT D'UNE PARTICIPATION « SANTÉ »

OBJECTIFS

- **Evaluer la pertinence de l'offre de la collectivité en matière de complémentaire santé**
- **Recueillir des informations sur les agents bénéficiaires d'une participation « santé »**

CALCUL

$$\frac{\text{Nombre de bénéficiaires d'une participation « Santé »}}{\text{Nombre d'agents sur emploi permanent}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

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

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

PART DES AGENTS BÉNÉFICIANT D'UNE PARTICIPATION « SANTÉ »

Indicateur 1

LES INDICATEURS « REPÈRES »

Indicateur 2

PART DES AGENTS BÉNÉFICIANT D'UNE PARTICIPATION « PRÉVOYANCE »

OBJECTIFS :

- **Evaluer la pertinence de l'offre de la collectivité en matière de complémentaire prévention**
- **Recueillir des informations sur les agents bénéficiaires d'une participation « Prévoyance »**

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre de bénéficiaires d'une participation « Prévoyance »}}{\text{Nombre d'agents sur emploi permanent}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES

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

EXEMPLE :

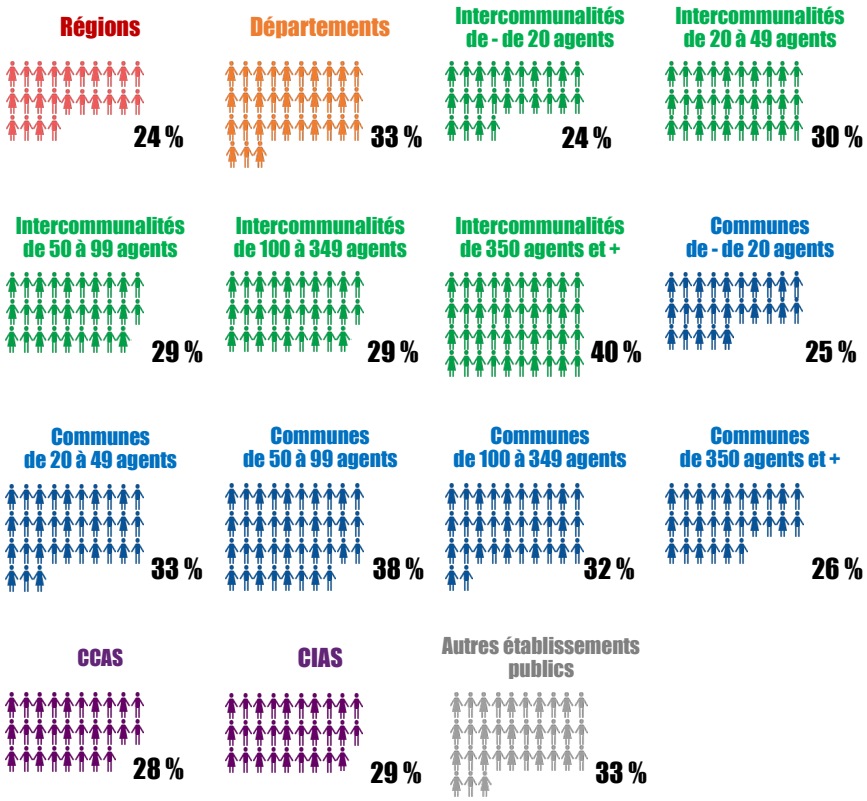
La commune X compte 400 agents. Parmi ces agents, 120 bénéficient d'une participation « Prévoyance».

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

PART DES AGENTS BÉNÉFICIANT D'UNE PARTICIPATION « PRÉVOYANCE »

Indicateur 2

LES INDICATEURS « REPÈRES »



GROUPE 10
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les enjeux de l'évaluation de l'égalité professionnelle

Figurant parmi les six titres de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, l'égalité femmes-hommes est une préoccupation majeure des pouvoirs publics.

Le taux important de féminisation de la Fonction Publique Territoriale ne doit pas masquer les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Au-delà des constats généraux, il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur des données objectives portant sur des domaines RH précis afin d'avoir une vision juste des disparités entre les genres. La mise en place de plans d'actions visant à réduire ces écarts ne peut être fondée que sur la création d'indicateurs fiables.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjoints-es des Centres de Gestion a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions. Ce guide a vocation à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

Indicateur 1

TAUX DE FÉMINISATION DES EMPLOIS PERMANENTS

LES OBJECTIFS

- **Observer la part des femmes au sein de la collectivité (par statut, catégorie, filière, cadre d'emploi)**

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre de femmes sur emploi permanent}}{\text{Nombre total d'agents sur emploi permanent}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

La commune X compte 250 agents sur emploi permanent. Parmi ces agents, on comptabilise 100 femmes.

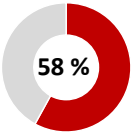
Part de femmes est :(100/250)*100 = 40% .

TAUX DE FÉMINISATION DES EMPLOIS PERMANENTS

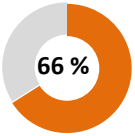
Indicateur 1

LES INDICATEURS « REPÈRES »

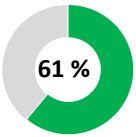
Régions



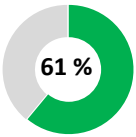
Départements



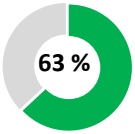
Intercommunalités de - de 20 agents



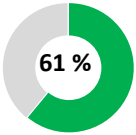
Intercommunalités de 20 à 49 agents



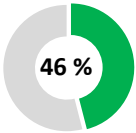
Intercommunalités de 50 à 99 agents



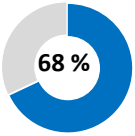
Intercommunalités de 100 à 349 agents



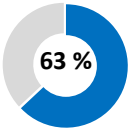
Intercommunalités de 350 agents et +



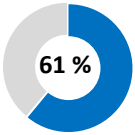
Communes de - de 20 agents



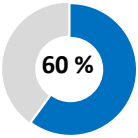
Communes de 20 à 49 agents



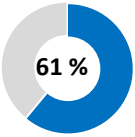
Communes de 50 à 99 agents



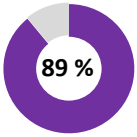
Communes de 100 à 349 agents



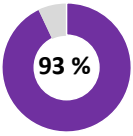
Communes de 350 agents et +



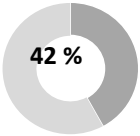
CCAS



CIAS



Autres établissements publics



Indicateur 2

PART DES FEMMES PARMI LES AGENTS SUR EMPLOI FONCTIONNEL

LES OBJECTIFS

- **Identifier la part des femmes sur les postes à responsabilité**
- **Évaluer la politique RH de la collectivité pour favoriser l'accès des femmes aux emplois de direction**

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre de femmes sur emploi fonctionnel}}{\text{Nombre total d'agents sur emploi fonctionnel}} \times 100$$

EXEMPLE :

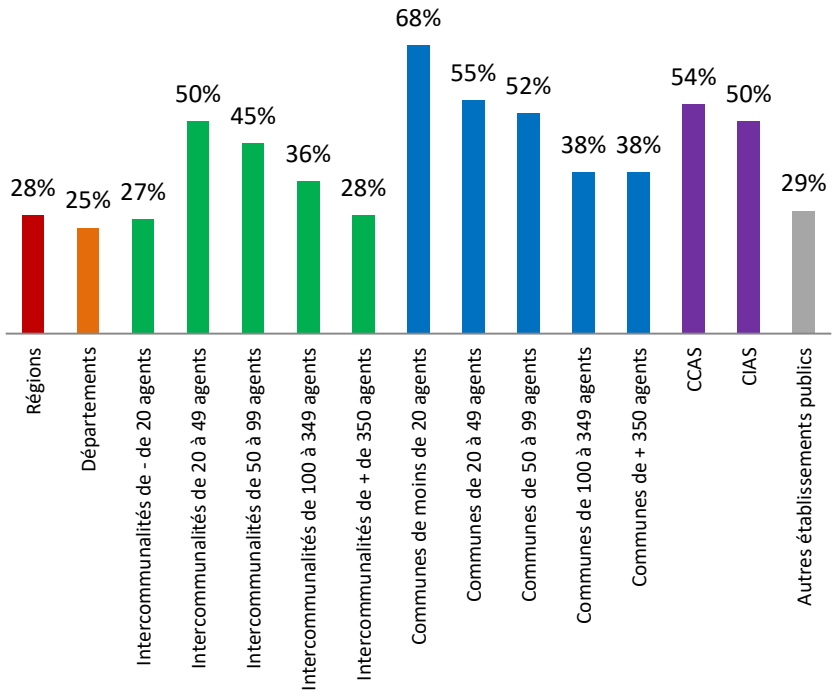
La commune X compte 4 agents sur emploi fonctionnel. Parmi ces agents, 2 sont des femmes.

Part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel :(2/4)*100 =50%.

PART DES FEMMES PARMI LES AGENTS SUR EMPLOI FONCTIONNEL

Indicateur 2

LES INDICATEURS « REPÈRES »



Indicateur 3

PART DES FEMMES À TEMPS PARTIEL

LES OBJECTIFS

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

CALCUL :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- Par catégorie
- Par filière
- Par cadre d'emplois
- Par type de temps partiel (de droit, sur autorisation

EXEMPLE :

La commune X compte 250 femmes dans ses effectifs, 50 femmes sont à temps partiel.

Part des femmes à temps partiel: (50/250)*100 = 20%.

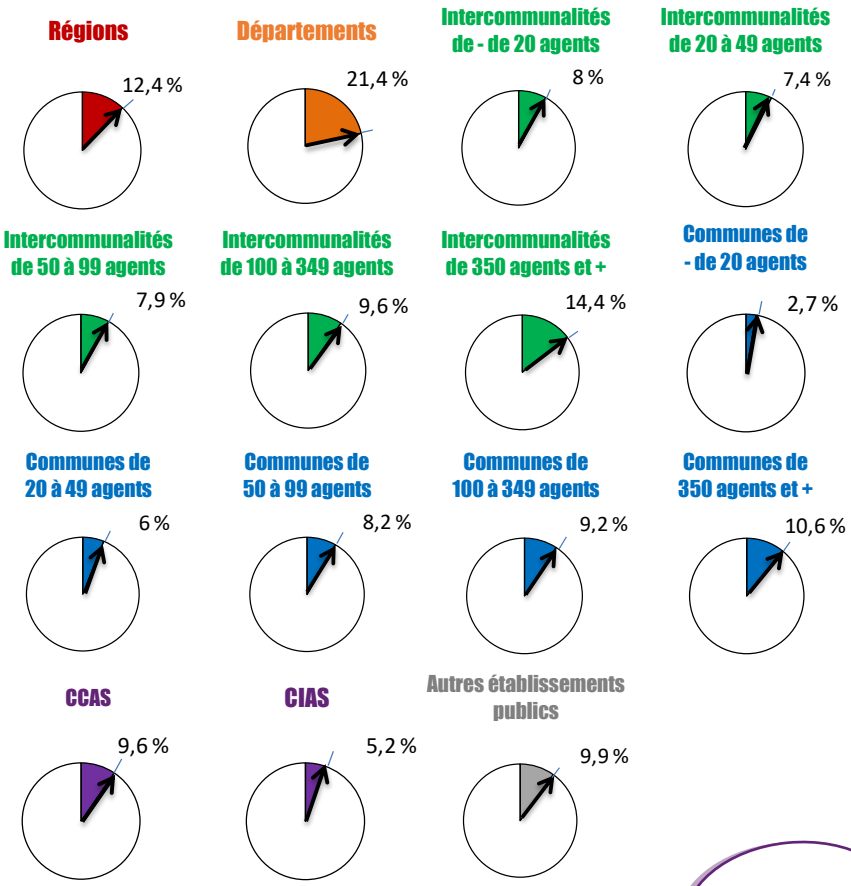
PRÉCISIONS :

L'indicateur présenté sur cette page correspond à la part des femmes à temps partiel parmi les femmes sur emploi permanent. Il convient de ne pas le confondre avec la part des femmes parmi les agents à temps partiel.

PART DES FEMMES À TEMPS PARTIEL

Indicateur 3

LES INDICATEURS « REPÈRES »



Indicateur 4

PART DES FEMMES À TEMPS NON COMPLET

LES OBJECTIFS

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

CALCUL :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

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

EXEMPLE :

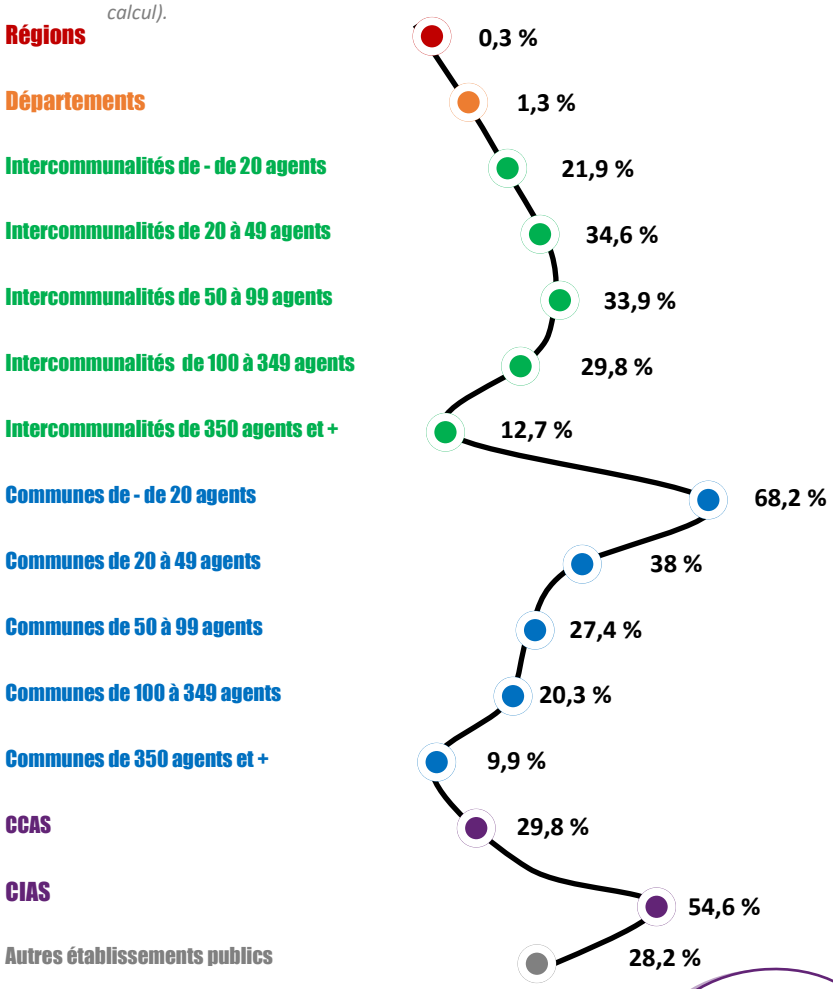
La commune X compte 100 femmes dans ses effectifs, 10 femmes sont à temps non complet.

Part des femmes à temps non complet:(10/100)*100 = 10%.

PART DES FEMMES À TEMPS NON COMPLET

Indicateur 4

Précision : les données présentées ne concernent que les agents sur emploi permanent (cf calcul).



Indicateur 5

PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES POUR LES FEMMES

LES OBJECTIFS

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

CALCUL :

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

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par catégorie
- Par filière
- Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents

EXEMPLE :

Le montant total des rémunérations versé aux femmes dans l'année N est de 400 000€. Le montant des primes versées est de 100 000 €.
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes: (100 000 / 400 000) *100 = 25%.

PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES POUR LES FEMMES

Indicateur 5

Régions	22 %
Départements	17 %
Intercommunalités de - de 20 agents	15 %
Intercommunalités de 20 à 49 agents	14 %
Intercommunalités de 50 à 99 agents	13 %
Intercommunalités de 100 à 349 agents	14 %
Intercommunalités de 350 agents et +	18 %
Communes de - de 20 agents	9 %
Communes de 20 à 49 agents	12 %
Communes de 50 à 99 agents	13 %
Communes de 100 à 349 agents	14 %
Communes de 350 agents et +	16 %
CCAS	13 %
CIAS	11 %
Autres établissements publics	19 %

RÉFÉRENTS RÉGIONAUX DES CENTRES DE GESTION

CIG GRANDE COURONNE

Benjamin REYMOND
breymond@cigversailles.fr
01 39 49 70 54

CDG 76

Jean Louis HALLOT
jean-louis.hallot@cdg76.fr
02 35 59 41 67

CDG 22

Julien GUILLAUME
Christelle ROUXEL
observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr
02 96 58 63 76

CDG 44

Nathalie ANGOMARD-MORICE
n.angomard@cdg44.fr
02 40 20 63 84

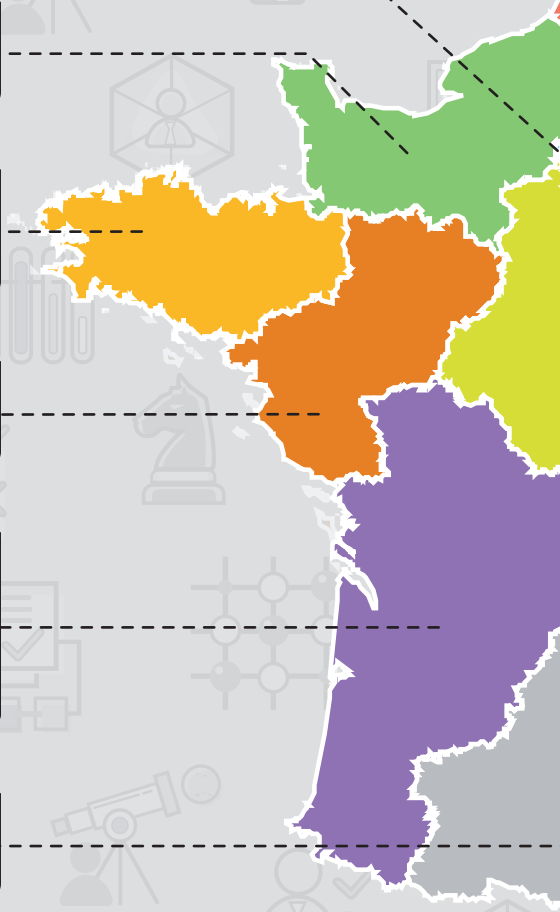
CDG 17 / CDG 64

Aurélien MARTIN
aurelien.martin@cdg17.fr
05 16 19 60 73

Cyrielle POULOT
Cyrielle.Poulot@cdg-64.fr
05 59 90 35 69

CDG 31

Karine DUVAL
duval.k@cdg31.fr
05 81 91 93 69



CDG 59

Alexandre CATRYSSE
catrysse.a@cdg59.fr
03 59 56 88 35

CIG PETITE COURONNE

Solène LEPINGLE
S.LEPINGLE@cig929394.fr
01 56 96 81 30

CDG 57

Véronique DUBOIS
veronique.dubois@cdg57.fr

CDG 37

Céline RAPICAULT
carriere@cdg37.fr
02 47 60 85 20

CDG 25

Vincent COMOR
vcomor.gpeec@cdg25.org
03 81 99 36 38

CDG 38 / CDG 69

Lourdes BARROSO
lbarroso@cdg38.fr
04 76 33 20 43

Sandra DUBOEUF
sandra.duboeuf@cdg69.fr
04 72 38 30 88

CDG 13

Brigitte GALVIN-CALAPPI
bgalvin-calappi@cdg13.com
04 42 54 40 50

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