



CENTRE DE GESTION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

---

## COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE

Séance du 10 septembre 2012

### **BILAN SOCIAL 2011**

## Rapport sur l'état des collectivités d'Ille et Vilaine

Éléments d'analyse concernant  
les données transmises à la DGCL

Village des Collectivités Territoriales  
1 avenue de Tizé  
CS 13600  
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX

Téléphone : 02 99 23 31 00  
Télécopie : 02 99 23 38 00  
Site internet : [www.cdg35.fr](http://www.cdg35.fr)  
E-mail : [contact@cdg35.fr](mailto:contact@cdg35.fr)

**DOCUMENT DE PRÉSENTATION  
AUX MEMBRES DU CTP**



# SOMMAIRE

<b>Quelques chiffres clés .....</b>	<b>P. 4</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>P. 5</b>
<b>I. Les effectifs dans la Fonction Publique Territoriale en Ille et Vilaine .....</b>	<b>P. 8</b>
1.1 Répartition des agents territoriaux par statut.....	P. 8
1.2 Répartition par filière .....	P. 10
1.3 Répartition par catégorie hiérarchique .....	P. 11
1.4 Répartition par âge .....	P. 12
1.5 Répartition des effectifs sur emplois non permanents .....	P. 14
<b>II. Parité et diversité .....</b>	<b>P.16</b>
2.1 Répartition des effectifs par sexe .....	P. 16
2.2 Durée du travail .....	P. 18
2.3 Les travailleurs en situation de handicap .....	P. 20
<b>III. Les mouvements de personnel .....</b>	<b>P.23</b>
3.1 Nature des départs .....	P. 23
3.2 Recrutement des titulaires par catégorie hiérarchique .....	P. 24
3.3 Recrutement des non titulaires par catégorie hiérarchique .....	P. 25
3.4 Taux de rotation .....	P. 25
<b>IV. Santé et sécurité au travail .....</b>	<b>P.26</b>
4.1 Les accidents de travail .....	P. 26
4.2 La prévention des risques professionnels .....	P. 28
4.3 Les absences au travail .....	P. 28
<b>V. La Formation .....</b>	<b>P.30</b>
5.1 Répartition des types de formation .....	P. 30
5.2 Répartition des organismes de formation .....	P. 31
<b>VI. Rémunérations .....</b>	<b>P.34</b>
6.1 Part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement .....	P. 34
6.2 Progression de carrière des fonctionnaires territoriaux .....	P. 34
<b>VII. Action Sociale et Droits Sociaux .....</b>	<b>P.35</b>
<b>Synthèse selon la nature des collectivités .....</b>	<b>P.36</b>
Fiches comparatives des différents types de collectivités et établissements.....	P. 36

## Quelques chiffres clés des collectivités relevant du CTP départemental d'Ille et Vilaine

- **Plus de 7 000 agents recensés** en 2011 dans les collectivités d'Ille et Vilaine de moins de 50 agents
- **541 collectivités rattachées au CTP du CDG 35** comptent au moins 1 agent
- **72.9 %** d'agents titulaires ou stagiaires / **17.1 %** d'agents non titulaires / **10 %** d'agents sur des emplois non permanents
- Les collectivités de moins de 20 agents représentent **74.6 %** de l'ensemble des collectivités rattachées au CTP départemental et **42.1 %** de l'effectif total des collectivités de moins de 50 agents
- **7.6 %** d'agents en catégorie A  
**14.3 %** en catégorie B  
**78.1 %** en catégorie C
- **46.5 %** des effectifs permanents dans la filière technique  
**25.2 %** dans la filière administrative  
**16.5 %** dans les filières sociale et médico-sociale
- **70 % des agents sont des femmes**
- L'**âge moyen** des agents titulaires est de **42 ans et 3 mois** et celui des non titulaires est de **37 ans**  
**13.2 %** des effectifs permanents ont plus de 55 ans
- Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans les collectivités d'Ille et Vilaine de plus de 20 agents est de **3 %**
- **322 agents titulaires ou stagiaires recrutés en 2011**
- **19.45 jours** d'absence en moyenne par an et par agent titulaire  
**11.17 jours** d'absence pour les non titulaires
- **2 jours** en moyenne de formation par agent et par an
- **1 098 accidents du travail** ont été déclarés en 2011, soit 1 accident pour 6 agents
- **220 €** en moyenne par agent et par an versé au titre de l'action sociale
- Les **charges de personnel** (hors charges patronales) représentent en moyenne **34.1 %** des dépenses de fonctionnement

# Introduction

## Réglementation et objectifs du Bilan Social

L'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit l'obligation pour l'autorité territoriale de présenter, au moins tous les deux ans, au Comité Technique Paritaire un rapport sur l'état de la collectivité. Il synthétise en un document unique les principales données quantitatives afin d'apprécier l'état du personnel de la collectivité.

Le décret 97-443 du 25 avril 1997 modifié et l'arrêté du 6 janvier 2012 fixent les obligations des collectivités en matière de bilan social et les principaux indicateurs contenus dans le rapport.

Le rapport fait l'objet, après un débat, d'un avis par le Comité Technique Paritaire.

Chaque Centre de Gestion transmet l'ensemble des rapports et des avis dont il dispose, à savoir ceux du Comité Technique Paritaire départemental et ceux des collectivités affiliées ayant leur propre Comité Technique Paritaire, au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Parallèlement, le préfet reçoit une copie des différents rapports et avis et le rapport du CDG est transmis à la DGCL.

Ce rapport indique les principales caractéristiques des agents territoriaux, de l'organisation et des pratiques des collectivités territoriales. Il s'intéresse notamment aux évolutions en termes de statuts, de formation professionnelle ou encore de rémunération.

Le bilan social est à la fois :

- un outil de dialogue social
- un outil de gestion des ressources humaines (prévisions de recrutement),
- un instrument de comparaison dans l'espace et le temps.

Il offre une vision globale et dynamique des ressources humaines et constitue un outil de suivi de l'évolution des effectifs des collectivités territoriales.

## La procédure de réalisation du Bilan Social 2011

Cette année, pour la huitième « édition » du Bilan Social, la saisie des données s'est réalisée par Internet, via une procédure dématérialisée, pour les collectivités comptant moins de 50 agents. La dématérialisation de la procédure a permis une optimisation des résultats grâce à l'agrégation de l'ensemble des données.

Les collectivités rattachées au CTP départemental ont pu bénéficier d'une procédure de saisie simplifiée « Agent par agent » qui ne nécessite pas l'établissement préalable de tableaux et le calcul d'indicateurs de gestion et leur permet une restitution graphique des données saisies.

Les informations détaillant cette nouvelle procédure ainsi que les codes d'accès ont été envoyés par courrier ou email, courant mai, aux collectivités et établissements relevant du Comité Technique Paritaire (CTP) départemental d'Ille et Vilaine.

Les bilans sociaux ont été réceptionnés et vérifiés via l'application jusqu'au vendredi 17 août 2012.

Une réunion d'information organisée le 11 mai 2012 ainsi qu'une assistance téléphonique et de nombreuses relances ont permis d'avoir un retour de **676 questionnaires** correspondant aux données présentes dans le tableau page suivante.

Nature de la collectivité	Collectivités affiliées au CDG35	Collectivités avec CTP autonome	Collectivités relevant du CTP départemental	Collectivités ayant répondu	Taux de réponse
Communes	350	30	320	272	85 %
CCAS	272	19	253	237	93.6 %
Structures personnes âgées <sup>1</sup>	35	11	24	22	91.6 %
Syndicats	132	6	126	108	85.7 %
Communautés de communes	29	5	24	23	95.8 %
Autres (Caisses des écoles / Garderies / Cantines...)	20	2	18	14	77.7 %
<b>Total</b>	<b>838</b>	<b>73</b>	<b>765</b>	<b>676</b>	<b>88.3 %</b>

Le nombre de collectivités affiliées au CDG35 et relevant du CTP départemental a diminué entre 2009 et 2011 en raison de plusieurs phénomènes.

En effet, les syndicats d'électrification ont tous été dissous suite à un arrêté préfectoral du 3 novembre 2009. Cet arrêté de départementalisation entérine la création du SDE35 à compter du 1er mars 2010. Il crée une autorité unique sur le territoire du département d'Ille-et-Vilaine (Le Syndicat Départemental d'Énergie).

Le nombre de CCAS a également baissé entre 2009 et 2011 du fait du changement de procédure. Le questionnaire en ligne permet de préciser si le CCAS est directement rattaché à la commune ou non. Si c'est le cas, un bilan social distinct n'est pas réalisé.

Enfin, une réduction du nombre de structures classées dans « Autres » (correspondant aux caisses des écoles, aux cantines municipales, aux garderies...) est visible entre 2009 et 2011. En effet, certains établissements publics ont disparu ou ont fusionné avec la mairie.

Les structures d'accueil pour personnes âgées comptent un établissement en moins, devenu privé en 2010.

## Collectivités recensées

### Les collectivités d'Ille et Vilaine :

6 collectivités d'Ille et Vilaine (et leurs établissements publics rattachés) ne sont pas affiliés au Centre de Gestion :

- Fougères
- Rennes
- Saint Malo
- Conseil Général
- Conseil Régional
- SDIS

838 collectivités sont affiliées au Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

<sup>1</sup> Les « structures personnes âgées » comprennent ici : les Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées / Maisons d'Accueil pour Personnes Agées / Maisons d'Accueil Rurales pour Personnes Agées / Foyers Logements

▪ Les collectivités affiliées au CDG35 :

838 collectivités affiliées au Centre de Gestion représentent un effectif total de 11491 agents titulaires et stagiaires (à temps complet et non complet) gérés par le service Carrières.

Sur ces 838 collectivités affiliées :

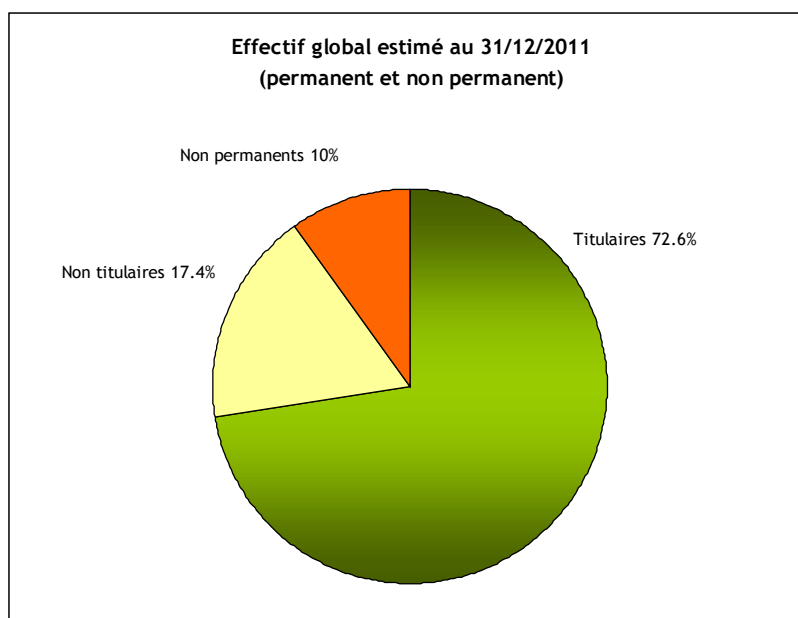
- 73 structures forment 39 Comités Techniques Paritaires autonomes dont l'effectif est supérieur à 50 agents,
- 765 ont un effectif inférieur 50 agents et relèvent du CTP départemental (parmi celles ci, 239 n'ont pas d'agent)

<b>Répartition des collectivités par type et effectif</b>				
<b>Nature de la collectivité</b>	<b>+ de 50 agents</b>	<b>Entre 1 et 50 agents</b>	<b>Pas d'agent</b>	<b>Total</b>
<b>Communes</b>	30	320	0	350
<b>CCAS</b>	18	55	199	272
<b>Foyers logements / EHPAD / MAPA</b>	2	33	0	35
<b>Syndicats</b>	1	96	35	132
<b>Communautés de communes</b>	5	24	0	29
<b>Autres (Caisses des écoles / CDG / OPH...)</b>	2	13	5	20
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>541</b>	<b>239</b>	<b>838</b>

# I. Les effectifs dans la Fonction Publique Territoriale en Ile et Vilaine

## 1.1 Répartition des agents territoriaux par statut

Effectif	Déclarés au 31/12/2011	Estimés au 31/12/11	%
Titulaires	4 590	5 340	72.9
Non titulaires	1 097	1 275	17.4
Non permanents	629	733	10
Total	6 316	7 326	100



L'analyse des réponses aux questionnaires par les collectivités du CTP départemental révèle une **stabilisation des effectifs estimés** entre 2009 et 2011 (+ 0.2 point). En prenant en compte uniquement les emplois permanents (titulaires, stagiaires et non titulaires), on constate une hausse de 0.5 point des effectifs.

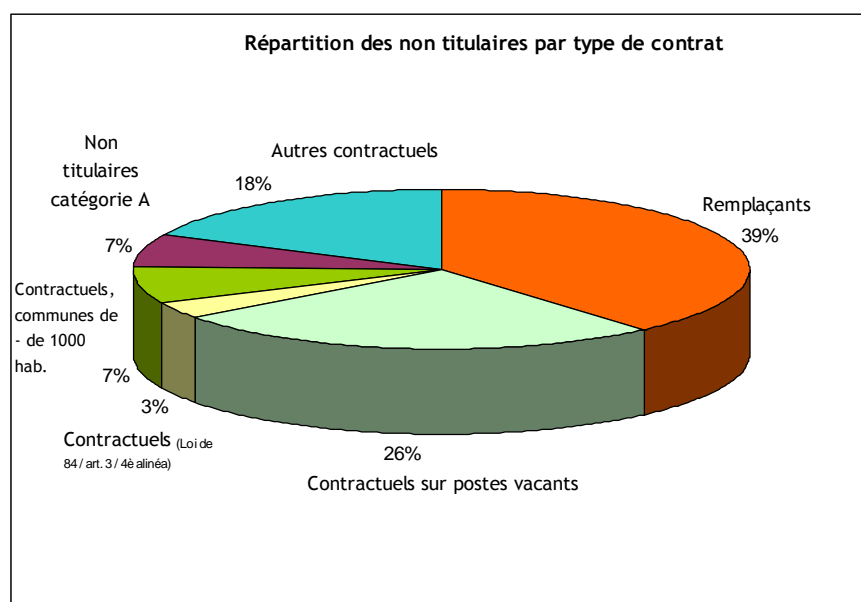
Cependant ces 7 300 agents ne représentent qu'environ 25 %<sup>2</sup> des effectifs territoriaux du département, alors qu'en 2004, les collectivités de moins de 50 agents constituaient 30 %<sup>3</sup> de l'ensemble des agents d'Ile et Vilaine. Un phénomène de relative concentration des effectifs dans les petites collectivités est ainsi repérable avec les transferts de l'État à la région et au département ainsi que la mutualisation des services entre certaines villes-centre et leurs services intercommunaux.

<sup>2</sup> Source : Observatoire du CNFPT

<sup>3</sup> Source : Observatoire du CNFPT



Nature des contrats des non titulaires	
	Effectif
Remplaçants	417
Contractuels sur postes vacants	288
Contractuels communes de - de 1000 habitants	82
Contractuels (loi de 1984 / article 3 / 4 <sup>e</sup> alinéa)	51
Non titulaires de catégorie A	75
Autres contractuels	191
<b>Total</b>	<b>1 097</b>



Les effectifs des agents non titulaires (sur emplois permanents) sont en diminution depuis dix ans, leur part étant passée de 28 % en 2001 à 17.4 % en 2011, confirmant la baisse déjà amorcée en 2009 (- 2.4 %). Ces chiffres confirment la volonté de résorption de la précarité dans la fonction publique territoriale, déjà amorcée depuis plusieurs années et qui devrait s'accroître avec la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 relative l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

Les remplacements représentent le motif principal de recours à des agents non titulaires en 2011 (4 fois sur 10), soit une augmentation de 14 points par rapport à 2009. En parallèle, la part des agents contractuels diminue : - 3 points pour les contractuels des communes de moins de 1 000 habitants, - 21 points pour la catégorie « Autres contractuels ».

La catégorie des agents « non titulaires de catégorie A », qui n'existait pas les années précédentes, regroupe aujourd'hui 7 % des agents non titulaires. Ceux ci sont recrutés lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient et si la recherche de candidats statutaires a été infructueuse.

## 1.2 Répartition par filière

Filière	Nombre d'agents				Total permanents Hommes / Femmes
	Titulaires		Non titulaires		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Administrative	144	955	58	275	1 432
Technique	1 149	1 135	114	245	2 643
Culturelle	61	163	58	76	358
Sportive	15	6	8	1	30
Sociale	4	565	5	118	692
Médico-sociale	2	161	8	75	246
Médico-technique	0	0	2	5	7
Police	15	2	0	0	17
Animation	67	146	7	37	257
Sous total	1 457	3 133	263	834	
<b>Total</b>	<b>4 590</b>		<b>1 097</b>		<b>5 687</b>

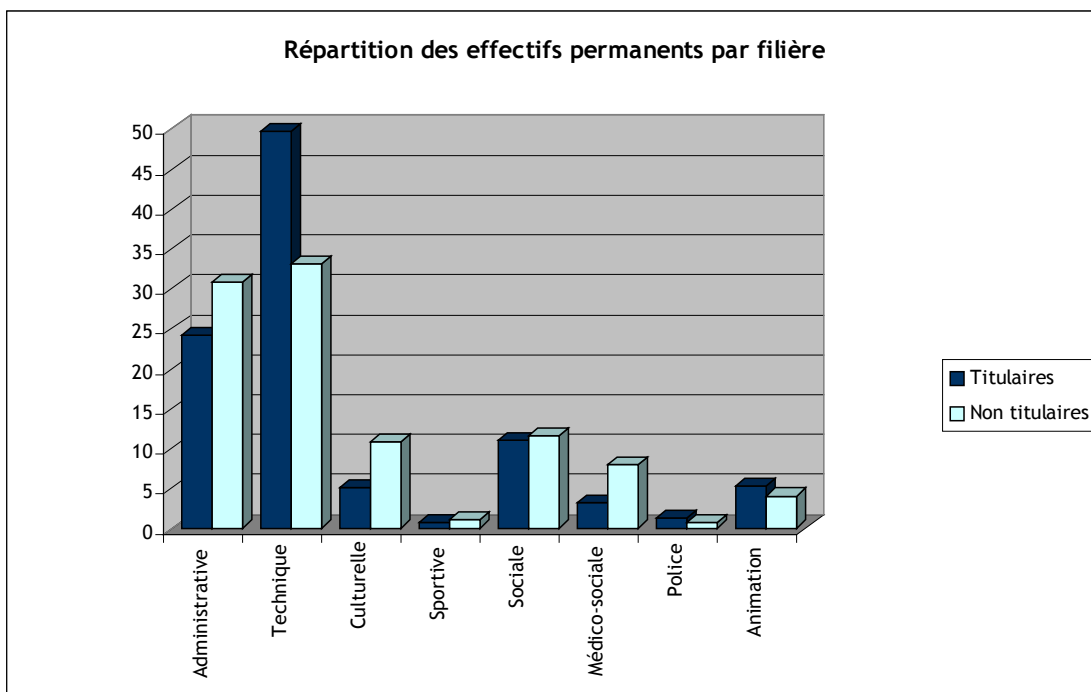
Près d'un agent titulaire sur deux travaille dans la filière technique, qui reste la plus importante regroupant 2643 agents permanents. Malgré cela, la part des agents appartenant à cette filière diminue régulièrement depuis dix ans, reflétant la diversification des filières dans la Fonction Publique Territoriale (- 4.3 points sur la période 2009 - 2011) mais aussi l'élargissement des compétences de certaines collectivités (EPCI<sup>4</sup> / communes) depuis la loi du 13 août 2004 (relative aux libertés et responsabilités locales).

La filière administrative représente 25.3 % de l'effectif total (en baisse d'1.5 point depuis 2009) et 30.8 % pour les non titulaires (23.5 % en 2009). La part de non titulaires occupant un poste dans la filière administrative a augmenté de 7.8 points.

Les filières sociale et médico-sociale regroupent 16 % des effectifs des titulaires (chiffre stable depuis 2009) et 19.3 % de non titulaires (en baisse de 2 points par rapport à 2009).

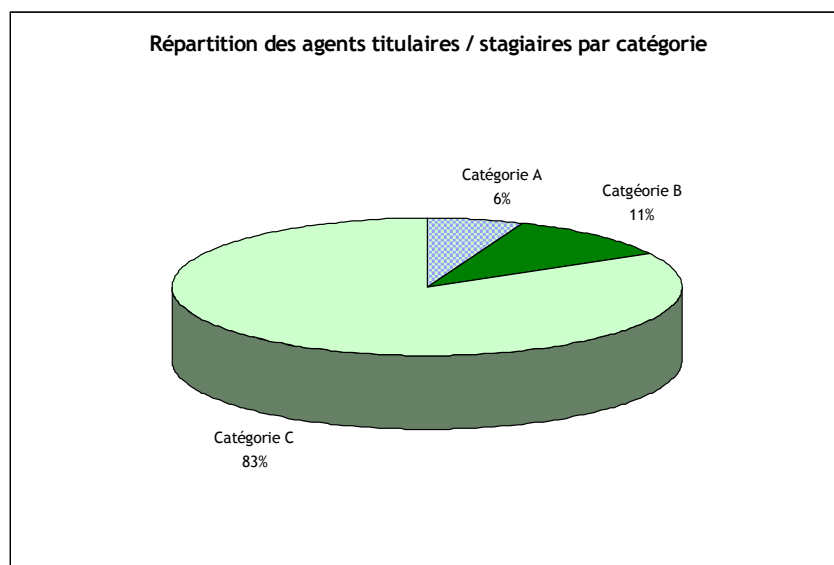
Les effectifs de la filière culturelle diminuent de 0.2 point pour les titulaires sur la période 2009 - 2011 alors qu'une hausse d'1 point était observée en 2009. La filière animation progresse quant à elle de 0.4 point, regroupant 4.5 % de l'effectif total sur emplois permanents.

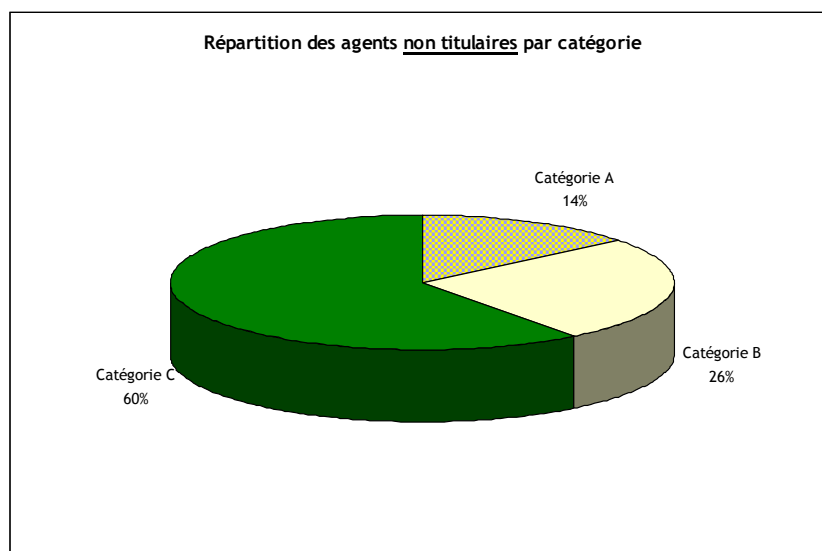
<sup>4</sup> Etablissement Public de Coopération Intercommunale



### 1.3 Répartition par catégorie hiérarchique

Catégorie	Titulaires	Non titulaires	%
A	245	154	7 %
B	450	307	13.3 %
C	3 395	636	79.7 %
<b>Total</b>	<b>4 590</b>	<b>1 097</b>	<b>100 %</b>
<b>Taux d'encadrement</b>	<b>20.45 %</b>	<b>69.41 %</b>	<b>28.6 %</b>





Une augmentation très importante du taux d'encadrement est visible depuis 2003. Cette progression, encore plus perceptible pour les agents non titulaires (+ **24.8 points entre 2009 et 2011**), est en relation avec l'augmentation et le développement de contractuels chargés de mission, agents de développement (catégorie A) et de postes de responsables et d'assistants (catégorie B).

Le taux d'encadrement des agents titulaires progresse de 2 points, ce qui correspond directement à la baisse des effectifs de catégorie C au profit de ceux des deux autres catégories. Les effectifs des catégories A et B progressent régulièrement depuis 2003. En parallèle, une baisse des effectifs de catégorie C est observée, en relation directe avec la hausse des taux d'encadrement.

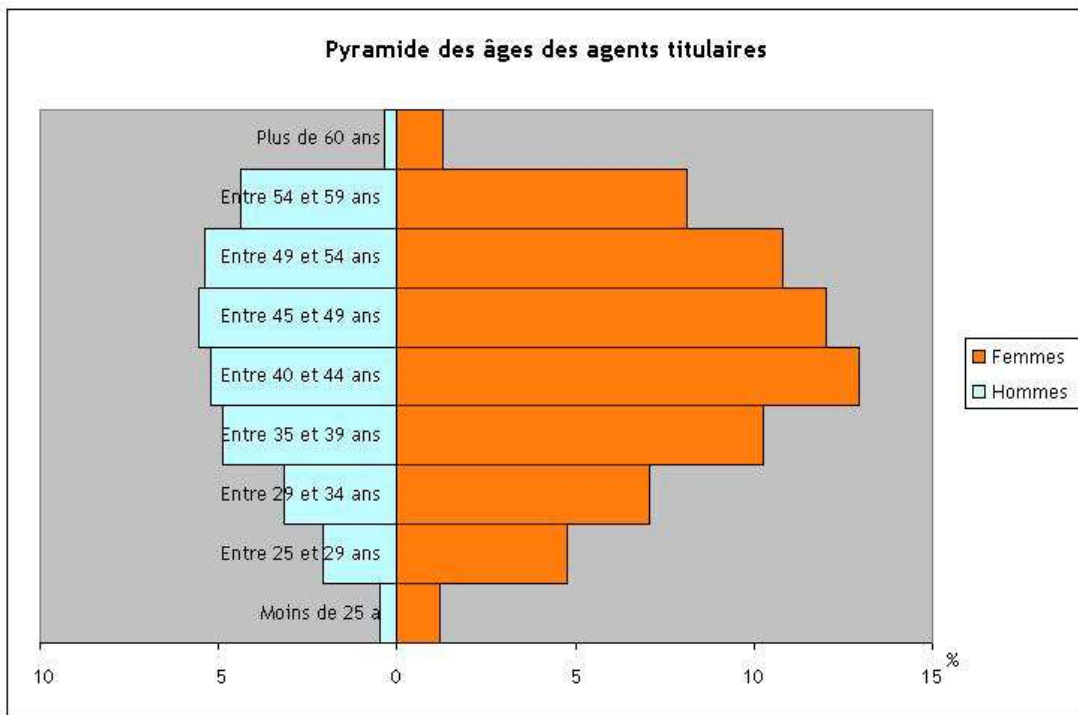
Une **progression du taux d'encadrement** (catégories A et B) est visible entre 2009 et 2011 (+ 0.5 point) ce qui confirme la tendance observée depuis 2007. L'augmentation du taux d'encadrement des titulaires met en avant la **progression des effectifs dans les catégories A et B**. En conséquence, la part des agents titulaires de catégorie C a diminué de 1,4 point sur la période 2009 - 2011.

Pour les agents non titulaires, une tendance se confirme : la **baisse continue des effectifs de catégorie C** (- 12 points sur la période 2007 - 2011) et, immédiatement corrélée, la hausse du nombre d'agents occupant un poste de catégories A ou B.

## 1.4 Répartition par âge et sexe des agents permanents

### Titulaires :

Age	Moins de 25 ans	25/29 ans	30/34 ans	35/39 ans	40/44 ans	45/49 ans	50/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	Total
Hommes	25	94	153	228	243	256	244	198	16	1 457
Femmes	54	216	326	475	590	545	494	369	64	3 133
Total	79	310	479	703	833	801	738	567	80	4 590
%	1.7	6.7	10.4	15.3	18.1	17.5	16.1	12.4	1.8	100



**Non titulaires :**

Age	Moins de 25 ans	25/29 ans	30/34 ans	35/39 ans	40/44 ans	45/49 ans	50/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	Total
Hommes	31	64	40	36	25	23	17	18	9	263
Femmes	114	164	141	97	101	72	69	63	13	834
Total	145	228	181	133	126	95	86	81	22	1 097
%	13.2	20.8	16.5	12.1	11.5	8.6	7.8	7.4	2.1	100



L'âge moyen des agents permanents présents au 31 décembre 2011 des collectivités affiliées au CTP d'Ille et Vilaine est de **42 ans et 3 mois**, soit 3 mois de moins qu'en 2009. L'**âge moyen des agents titulaires** est de **43 ans et 6 mois**. Il n'a pas évolué depuis 2009 et il est le même pour les hommes et pour les femmes.

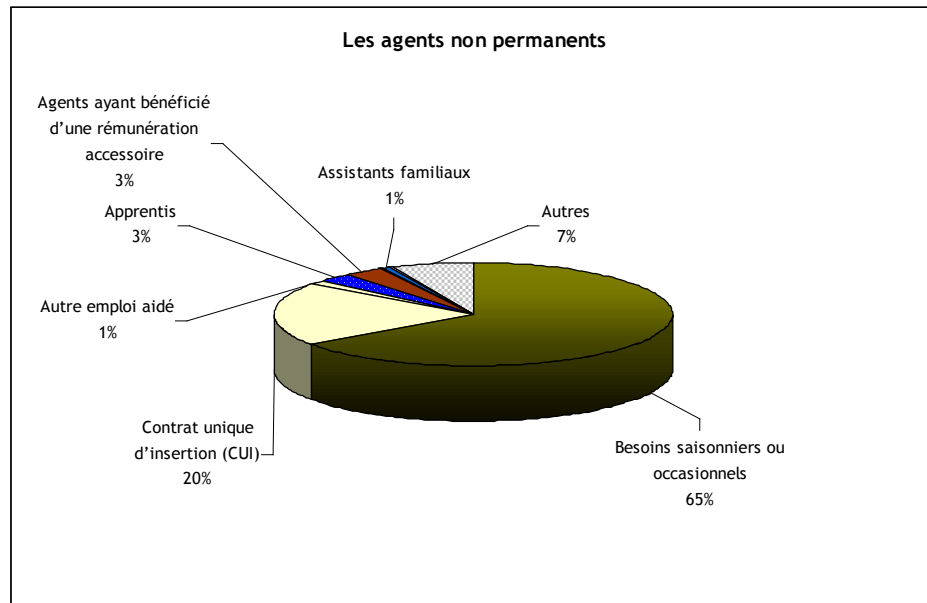
Une nouvelle tranche d'âge est apparue dans le questionnaire du Bilan Social en 2011 : celle des 60 / 64 ans, en lien direct avec la réforme des retraites entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011 et élevant l'âge de départ à taux plein. Cette classe d'âge regroupe autant d'agents titulaires que celle des moins de 25 ans en 2011 (1,7 %).

Les **agents non titulaires** sont beaucoup plus jeunes : en moyenne 6 ans de moins que les agents titulaires (**37 ans**). La classe d'âge des 25 / 34 ans est largement représentée, regroupant 37 % des effectifs. Ce phénomène correspond dans un premier temps à la nature des recrutements : les jeunes agents débutent leur carrière et sont recrutés sans concours. La titularisation se fait plus tard au cours de la carrière professionnelle. Par ailleurs, de nombreux emplois proposés à des agents non titulaires correspondent à des postes de contractuels qui ne sont pas pérennes et attirent de jeunes professionnels.

La pyramide des âges continue de progresser pour les titulaires, une faible proportion d'agents jeunes est visible (la base reste réduite) et les tranches d'âge des 40 / 54 ans se développent de plus en plus. Les fonctionnaires de 40 à 49 ans représentent 35.7 % des effectifs des titulaires.

## 1.5 Répartition des effectifs sur emplois non permanents

Nature du contrat	Nombre d'agents au 31/12/2011		
	Hommes	Femmes	Total
Besoins saisonniers ou occasionnels	<b>86</b>	<b>324</b>	<b>410</b>
Contrat unique d'insertion (CUI)	64	59	123
Autre emploi aidé	6	4	10
Apprentis	19	1	20
Agents ayant bénéficié d'une rémunération accessoire	4	12	16
Collaborateurs de cabinet	0	1	1
Assistants familiaux	0	3	3
Assistants maternels	0	2	2
Autres	4	37	41
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>443</b>	<b>626</b>
<b>Proportion d'emplois non permanents sur l'effectif total</b>	-	-	<b>9.9 %</b>



La mise en place du CUI (Contrat Unique d'Insertion) le 1<sup>er</sup> janvier 2010 a modifié la répartition des différents contrats des agents non permanents. Ce contrat, créé pour faciliter l'embauche des personnes rencontrant des difficultés sur le marché du travail, regroupe les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE), nommés à présent « CUI-CAE ». Les Contrats d'Avenir disparaissent. Ainsi, en 2011, le **CUI regroupe 20 % des agents sur des emplois non permanents** et l'ensemble des contrats dits « aidés » 21%. Une diminution de plus de 14 points de ce type de contrat est observée sur la période 2009 / 2011, mettant en avant l'impact limité des aides à l'embauche.

Parallèlement, la part des **contrats saisonniers ou liés à des besoins occasionnels** progresse de 15 points, passant de 50 % à **65 %**. Les motifs de recrutement pour ce type de besoins sont variés. En effet, les besoins saisonniers se définissent selon trois situations différentes dans les collectivités territoriales :

- l'apparition d'un nouveau service public local saisonnier (surveillance de plages, ouverture d'un établissement sportif...),
- un surcroît de population saisonnière,
- le remplacement des agents en congés.

Les besoins occasionnels correspondent à :

- des remplacements d'agents (en congés longue maladie, maternité ou pour assurer la continuité du service public),
- des remplacements d'agents partis en retraite sans que le poste ne soit redéfini,
- des renforts de missions.

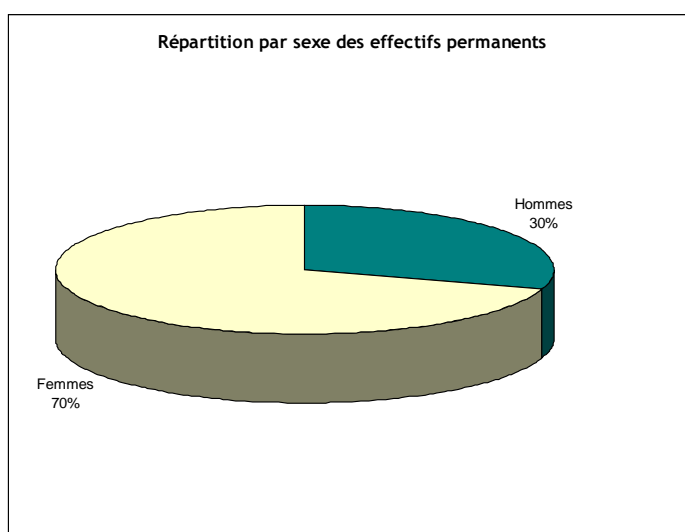
Ainsi, il est difficile d'expliquer cette forte augmentation devant la multiplicité des cas de figure.

## II. Parité et diversité

### 2.1 Répartition des effectifs par sexe et filière

Titulaires et stagiaires			
Catégorie	Hommes	Femmes	%
A	93	196	6.3
B	206	313	11.3
C	1 158	2 624	82.4
<b>Total</b>	1 457	3 133	4 590

Non Titulaires			
Catégorie	Hommes	Femmes	%
A	69	85	14
B	124	183	28
C	70	566	57
<b>Total</b>	263	834	1 097

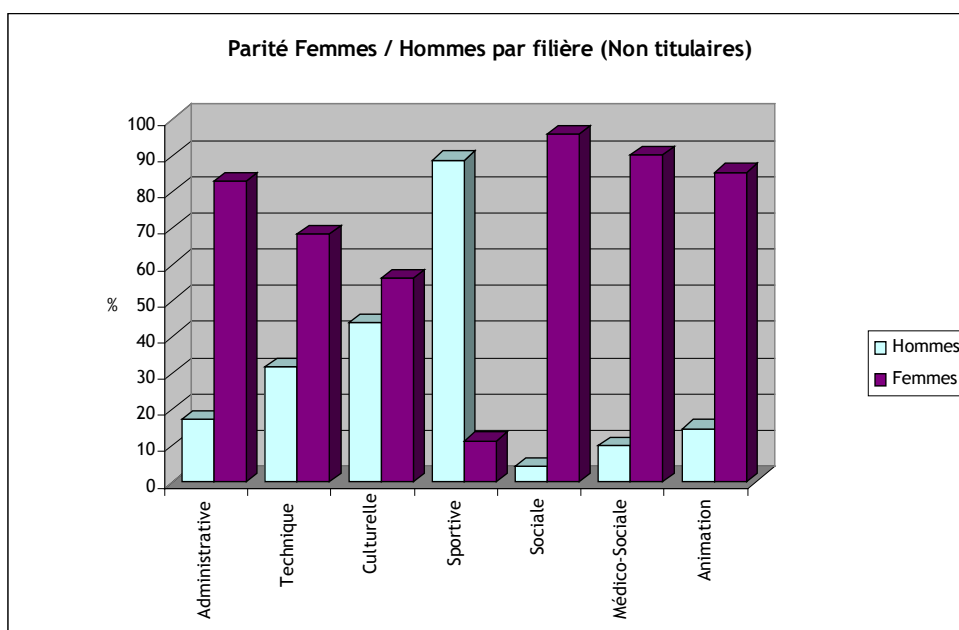
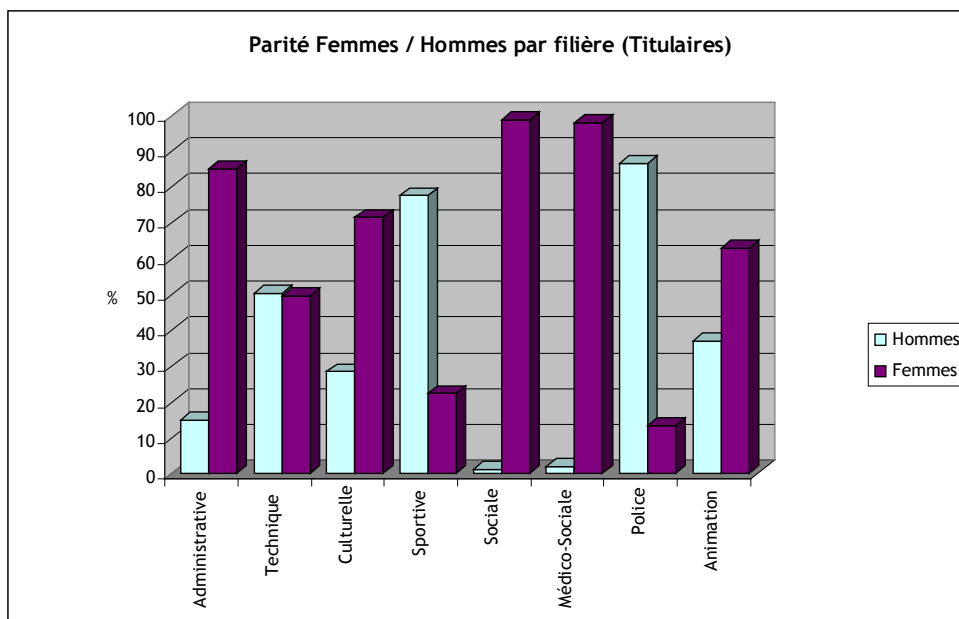


Titulaires (%)	Administrative	Technique	Culturelle	Sportive	Sociale	Médico-Sociale	Police	Animation
Hommes	14.9	50.3	28.5	77.7	1.2	2	86.6	37
Femmes	85.1	49.7	71.5	22.3	98.8	98	13.4	63

Non titulaires (%)	Administrative	Technique	Culturelle	Sportive	Sociale	Médico-Sociale	Police	Animation
Hommes	17	31.6	43.9	88.8	4.2	9.7	0	14.6
Femmes	83	68.4	56.1	11.2	95.8	90.3	0	85.4



	Hommes		Femmes	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
Nombre d'agents	1 457	263	3 133	834
%	29.5	4	54.2	12.3
<b>Total</b>	<b>30</b>		<b>70</b>	
<b>Taux de féminisation</b>	<b>70 %</b>			

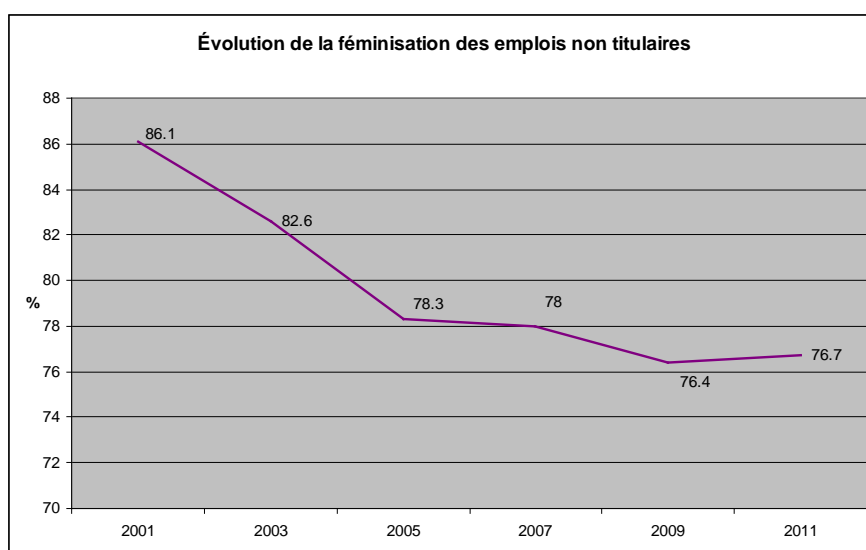


L'emploi dans les collectivités territoriales de moins de 50 agents du département reste **largement féminisé**. Pour les agents titulaires, **plus de 8 emplois sur 10 sont occupés par une femme dans la filière administrative**, et on observe une quasi-parité dans la filière technique où un peu plus d'1 agent sur 2 est un homme (50.3 %).

La répartition femmes / hommes des agents non titulaires est différente dans cette filière : les femmes y occupent près de 7 emplois sur 10, correspondant à des postes d'entretien des locaux (grade d'adjoint technique) principalement. Dans la **filière administrative**, pour les non titulaires, le **taux de féminisation est de 83 %**.

Pour les agents titulaires et non titulaires, deux filières sont presque exclusivement féminines : les filières sociale et médico-sociale, notamment sur les cadres d'emploi d'éducateur de jeunes enfants, d'infirmier (catégorie B), d'ATSEM<sup>5</sup>, d'agent social, et d'auxiliaire de puériculture (catégorie C).

Ainsi, en 2011 comme en 2001, **70 % des emplois permanents sont occupés par une femme** dans les petites collectivités d'Ille et Vilaine. Cette répartition est équivalente à celle observée les années précédentes. Mais les femmes occupent encore des emplois plus précaires que les hommes. En effet, elles sont surreprésentées dans les emplois non titulaires (76.7 %), malgré une diminution de 10 points depuis dix ans.

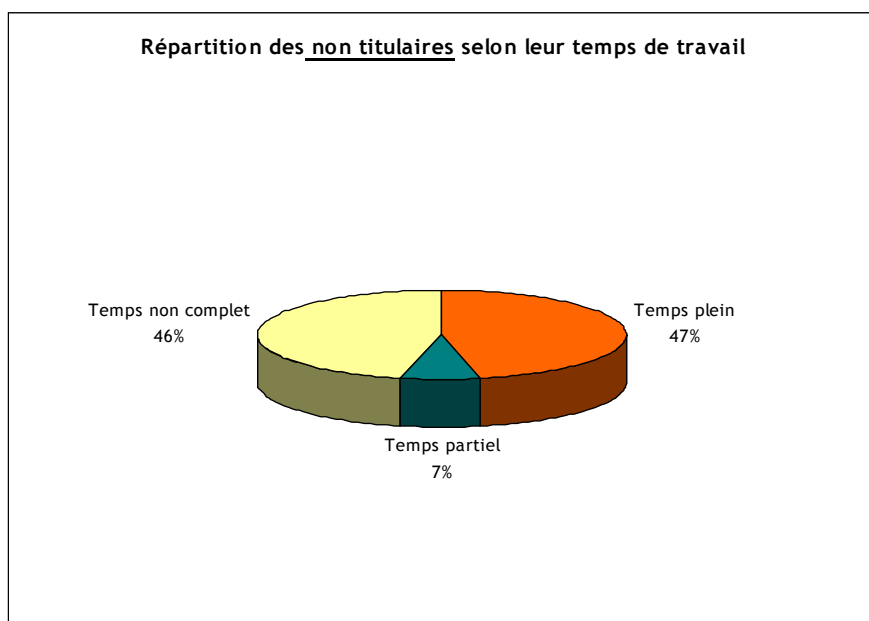
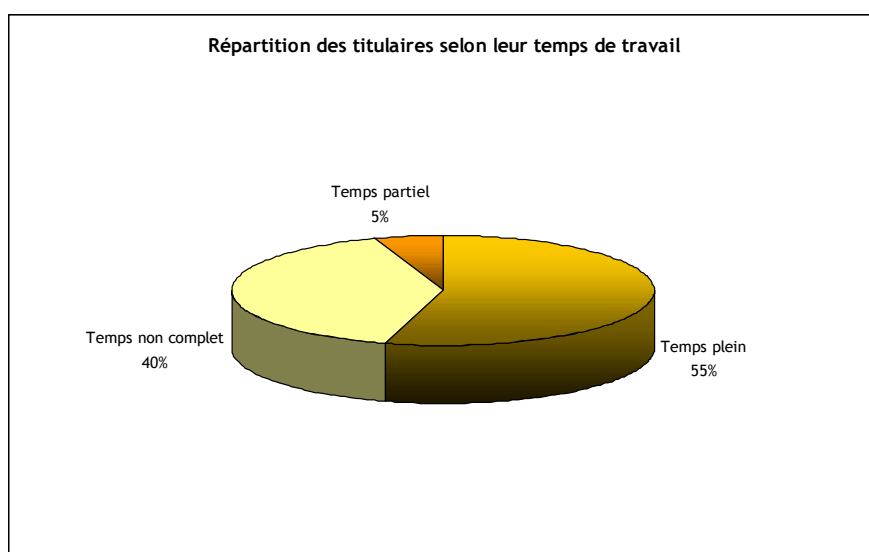


## 2.2 Durée du travail

Titulaires et stagiaires	Nombre d'agents		%
	Hommes	Femmes	
Temps plein	1 290	1 231	54.9
Temps partiel et CPA	19	239	5.2
<i>Dont moins de 80%</i>	5	32	0.8
<i>Dont entre 80 et 90 %</i>	13	159	3.4
<i>Dont plus de 90%</i>	1	48	1
<b>A temps non complet</b>	148	1 663	39.9
<b>Total</b>	1 457	3 133	100

<sup>5</sup> Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

Non titulaires	Nombre d'agents		%
	Hommes	Femmes	
Temps plein	168	344	46.7
Temps partiel et CPA	13	64	7
<i>Dont moins de 80%</i>	10	47	5.2
<i>Dont entre 80 et 90</i> <i>%</i>	3	13	1.4
<i>Dont plus de 90%</i>	0	4	0.4
A temps non complet	82	426	46.3
Total	263	834	1 097



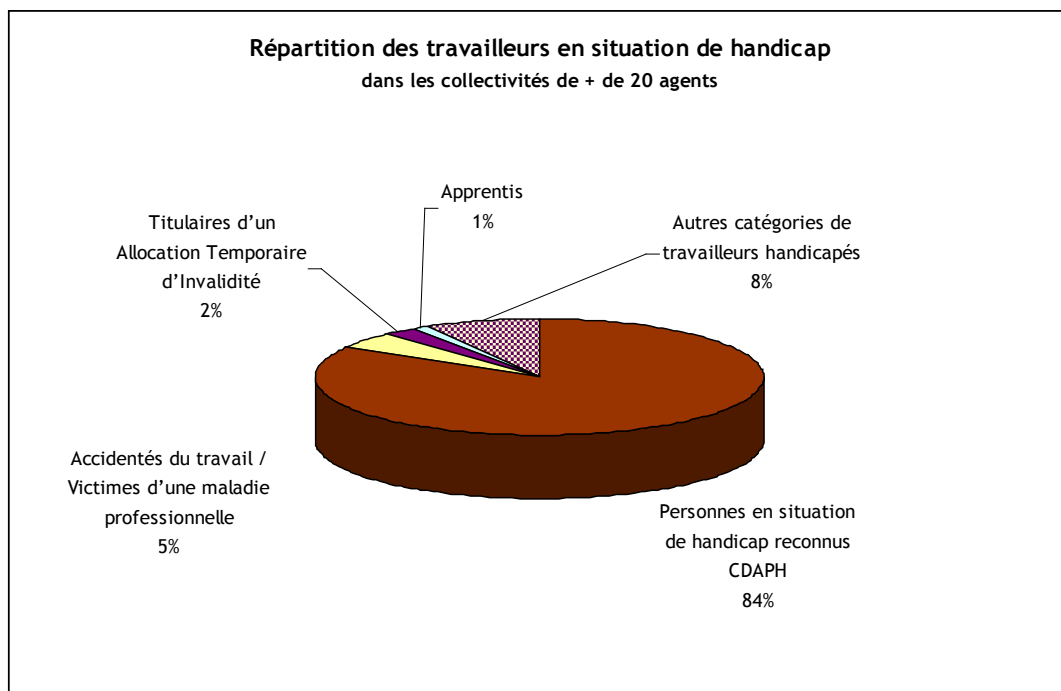
La répartition des agents titulaires selon leur temps de travail est équivalente à celle observée en 2009 où **40 %** des agents travaillent à **temps non complet** et **60 % à temps plein ou partiel**, contre respectivement 41 % et 59 % en 2009. Les **agents titulaires à temps partiel** sont **93 % à être des femmes** et 83.1 % pour les non titulaires, ce qui correspond à la répartition moyenne au niveau national. Les femmes sont surreprésentées dans le travail à temps partiel.

Pour les agents titulaires, les postes à temps non complet sont également beaucoup plus souvent occupés par les femmes.

## 2.3 Les travailleurs en situation de handicap

### ▪ Dans les collectivités de plus de 20 agents

Bénéficiaires	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Personnes en situation de handicap reconnus CDAPH	1	4	67	70
Accidentés du travail / Victimes d'une maladie professionnelle	0	1	3	4
Titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	0	0	2	2
Apprentis	0	0	1	1
Autres catégories de travailleurs handicapés	0	0	7	7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>80</b>	<b>86</b>



<b>Répartition par statut</b>			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Titulaires / stagiaires	1	4	67
Non titulaires	0	0	7
Non permanents	0	1	6
Total	1	5	80

<b>Répartition par sexe</b>			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	1	3	48
Femmes	0	1	32
Total	1	4	80

Dans les collectivités enquêtées et rattachées au CTP du CDG, 86 emploient plus de 20 agents (rémunérés au 31/12/11) et regroupent 3440 agents. Le **taux d'emploi des travailleurs handicapés** dans ces collectivités en Ile et Vilaine est d'un peu **moins de 3 % (2.98 %)**, incluant les passations de marché avec les établissements de travail protégé<sup>6</sup>.

Comme sur les périodes précédentes, les agents en situation de handicap sont employés en grande majorité sur des postes de catégorie C (92.8 %) et seul 1 agent de catégorie A et 4 de catégorie B sont reconnus travailleurs handicapés.

**83.3 % des agents en situation de handicap** sont reconnus sur **décision de la CDAPH<sup>7</sup>** et représentent ainsi la grande majorité des travailleurs handicapés. Cette commission, créée avec la loi du 11 février 2005 sur la pleine participation et l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, remplace l'ancienne COTOREP. La part des autres bénéficiaires est marginale.

La tendance observée en 2009 se poursuit : les hommes représentent 60.7 % des travailleurs handicapés, chiffre en baisse de 17 points depuis 2007 équilibrant ainsi la répartition entre les deux sexes.

Concernant leur statut, plus des trois quarts (77.5 %) sont titulaires, tendance identique aux années précédentes.

Entre 2009 et 2011, le nombre de travailleurs en situation de handicap dans les collectivités de plus de 20 agents (soumis à l'obligation d'emploi de 6 % de l'effectif total) a **augmenté de 22 agents**, une hausse comparable à celle des périodes 2007 - 2009. Malgré cette progression, le taux d'emploi des travailleurs handicapés n'est que de 3 % de l'effectif total, en **augmentation d'1 point** par rapport à 2009. 12 agents ont été recrutés en qualité de travailleurs handicapés en 2011, occupant tous un poste de catégorie C.

Des efforts importants en terme d'emploi sont visibles sur ces dix dernières années. Les collectivités d'Ile et Vilaine emploient de plus en plus de travailleurs en situation de handicap. Malgré cela, Pour atteindre l'obligation des 6 % d'emploi, **les collectivités concernées devraient recruter 104 travailleurs handicapés supplémentaires**. Des efforts sont donc à poursuivre dans ce domaine.

#### ■ Dans les collectivités de moins de 20 agents

Les collectivités de moins de 20 agents ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap. Au 31 décembre 2011, celles ci employaient 18 agents handicapés, soit **moins de 1 % de leurs effectifs**. 2 agents ont été recrutés en qualité de travailleurs handicapés en 2011.

<sup>6</sup> Voir p. 23

<sup>7</sup> Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

Tous les agents en situation de handicap dans les collectivités de moins de 20 agents occupent des emplois de catégorie C et 90 % sont reconnus sur décision de la CDAPH.

#### ▪ Les passations de marché avec les établissements de travail protégé

Les différents marchés passés avec les établissements de travail protégé [Entreprises Adaptées (anciens Ateliers Protégés) / Etablissement et Service d'Aide par le Travail (anciens Centres d'Aide par le Travail)] sont convertis en « équivalent bénéficiaire ». Ces sommes sont ainsi incluses sous forme de dispense dans le calcul du taux des travailleurs en situation de handicap mais la dispense accordée ne peut pas être supérieure à la moitié du nombre total de bénéficiaires. Ainsi, le montant total des marchés passés dans l'année avec des établissements de travail protégé comprend l'achat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements de travail protégés.

En 2011, l'ensemble des collectivités d'Ille et Vilaine a passé pour **452 190 € de marché avec des établissements de travail protégé**, ce qui correspond à 27 « équivalent bénéficiaires ». Ces commandes pourraient être largement développées afin de diminuer la contribution au FIPH<sup>8</sup> et accroître l'attractivité des ESAT.

#### ▪ Les reclassements et les inaptitudes

**4 reclassements** (sur 8 demandes) ont été effectifs au cours de l'année 2011 suite à une inaptitude ou à une maladie professionnelle. **2 retraites pour invalidité** ont été prononcées et **8 licenciements pour inaptitude physique** ont été réalisés.

**15 agents ont été mis en disponibilité d'office** pour des raisons médicales et 29 ont obtenu un accord afin d'aménager leur poste de travail ou leurs horaires.

Enfin, **14 agents** bénéficient depuis 2011 d'un **temps partiel thérapeutique** à 50 %. Ce type de mi-temps permet de reprendre son activité à temps partiel après un arrêt de travail pour maladie de longue durée ainsi que dans certaines pathologies et traitements gênants.

---

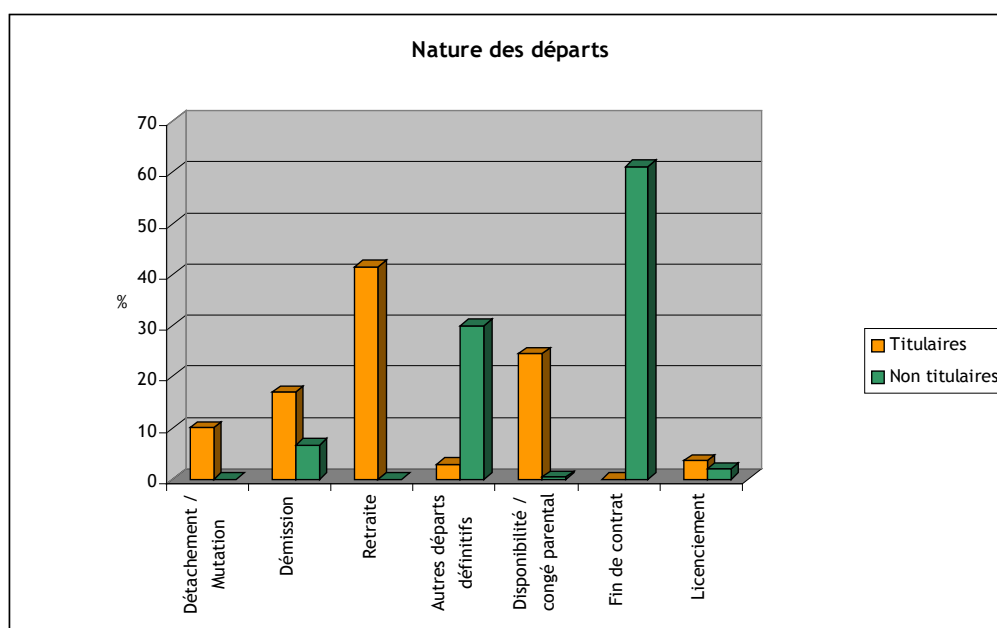
<sup>8</sup> Fond d'Insertion pour les Personnes Handicapées

### III. Les mouvements de personnel

#### 3.1 Nature des départs

Types de départs	Nature des départs	Titulaires	Non titulaires
Départs définitifs	Détachement et Mutation	10	0
	Démission	18	21
	Fin de contrat	0	192
	Licenciement	4	7
	Retraite	44	0
	Autres départs définitifs	1	92
Départs temporaires	Mise à disposition	0	0
	Disponibilité, congé parental	26	1
Total		106	314
Taux de sortie		2.3 %	28.6 %

*Taux de sortie = Nombre total de départs / Effectif permanents*  
*Taux de sortie définitive = (Total - Départs temporaires) / Effectif permanent*



Pour les titulaires, les **départs à la retraite** constituent le **motif principal de départ** des collectivités en 2011. En effet, le dispositif de départ anticipé est resté ouvert jusqu'au 31 décembre 2011. La loi du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites supprime progressivement cette possibilité de partir de manière anticipée sans condition d'âge pour les parents de trois enfants ayant 15 ans de service effectif. Viennent ensuite les **disponibilités** et **congés parentaux**, puis les **démissions**.

Les tendances constatées les années précédentes s'inversent et les motifs de départ évoluent. En effet, en 2009, les détachements et les mutations étaient les principales raisons de départ des agents (pour 32.5 % contre 10.1 % en 2011).

Pour les non titulaires, les démissions et fins de contrat restent responsables de 7 départs sur 10. Cette tendance est constante depuis 2001.

En 2011, les départs sont deux fois moins nombreux pour les titulaires qu'en 2009 et ont diminué d'un tiers pour les non titulaires sur la même période.

## 3.2 Recrutement des titulaires par catégorie hiérarchique

Recrutement titulaires	Recrutement direct	Mutation	Concours	Détachement	Intégration directe / Réintégration <sup>9</sup>
Catégorie A	0	23	6	1	0
Catégorie B	0	19	6	4	0
Catégorie C	196	29	17	8	1
<b>Total</b>	196	71	29	13	1

Recrutement titulaires	Total	Taux d'arrivée
Catégorie A	34	0.75%
Catégorie B	36	0.8%
Catégorie C	252	5.6%
Total	322	-

[Taux d'arrivée : (Nombre total de recrutements - intégration directe et réintégration) / Effectif]

22 recrutements de moins ont été enregistrés en 2011 par rapport à 2009. Une augmentation importante (+ 3 points) de recrutement d'agents de catégorie A est visible, alors qu'une baisse est à noter pour les agents titulaires de catégorie B (- 6 points). 78.2 % des agents arrivés en 2011 sont recrutés sur un poste de catégorie C, 11.2 % sur un emploi de catégorie B et 10.6 % le sont sur un poste de catégorie A.

Pour les **agents de catégorie C**, le motif d'arrivée le plus fréquent reste le **recrutement direct**. La **mutation**, pour les **catégories A et B**, représente le moyen privilégié d'intégration dans une collectivité.

Ainsi, les arrivées des agents titulaires et stagiaires se réalisent en majeure partie par recrutement direct (62 % des arrivées, en progression de 9 points sur la période 2009 - 2011).

22 % des agents sont arrivés dans les collectivités en 2011 par voie de mutation. Ce chiffre est en augmentation de 8 points par rapport à 2009.

L'arrivée de fonctionnaires par voie de concours est, elle, en diminution de 4 points sur cette période.

Plus de 7 agents sur 10 entrent dans la Fonction Publique Territoriale sur des emplois d'exécution et d'application. Cette répartition des arrivées entre les différentes catégories ne correspond pas à la répartition des agents titulaires. En effet, plus d'un agent sur 10 arrivé en 2011 occupe un emploi de catégorie A, alors que seuls 6 % des agents titulaires ou stagiaires appartiennent à cette catégorie.

<sup>9</sup> L'intégration directe et la réintégration correspondent à une réintégration dans une collectivité après un congé parental, un détachement ou une disponibilité.



Ces chiffres confirment les tendances observées en 2011 et amorcées les années précédentes : la part des métiers de catégorie C diminuent légèrement au profit des emplois de catégorie A et B.

### 3.3 Recrutement des non titulaires par catégorie hiérarchique et par filières

Recrutement non titulaires	Total	Taux d'arrivée
Catégorie A	34	3.2 %
Catégorie B	51	4.8 %
Catégorie C	125	11.7 %
<b>Total</b>	<b>210</b>	

Filières Effectifs	Administrative	Technique	Culturelle	Sportive	Sociale	Médico-Sociale	Animation	Total
	55	72	21	2	16	36	8	210

Les arrivées de non titulaires sont deux fois moins nombreuses qu'en 2009, passant de 490 recrutements sur l'année à 210 en 2011.

### 3.4 Taux de rotation

Le taux de rotation synthétise l'évaluation des mouvements de personnel. Il décrit le rythme de renouvellement des effectifs. Le taux de rotation est égal à la somme du taux d'entrée et du taux de sortie divisé par 2. Ce taux mesure le renouvellement des effectifs au cours d'une certaine période.

**11,1 %**

*[(nombre d'entrées + nombre de sorties) / (effectif X 2)]*

Le taux de rotation des collectivités de moins de 50 agents a diminué depuis 2009, perdant 2.25 points et passant ainsi de 13.25 % à 11 %.

Ce taux de rotation est très variable pour les titulaires et les non titulaires. En effet, le taux pour les fonctionnaires est de 4.73 %, en baisse de 2 points par rapport à 2009. La tendance est donc à moins de mobilité de la part des agents déjà en place, reflétant le contexte économique actuel.

Ce taux est de 37.8 % pour les non titulaires, restant identique à celui de 2009 et mettant en avant un important turn-over.

## IV. Santé et sécurité au travail

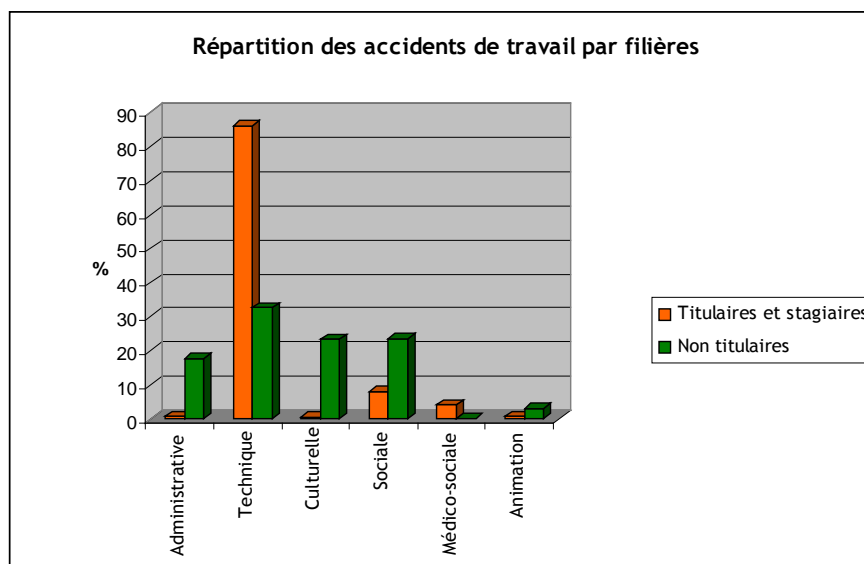
### 4.1 Les accidents de travail

#### Répartition des accidents de travail par filière (Agents titulaires / En nombre d'agents)

	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladie professionnelle
Filière administrative	0	2	1
<b>Filière technique</b>	<b>922</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
Filière culturelle	3	2	1
Filière sociale	86	0	5
Filière médico-sociale	44	0	0
Filière police municipale	0	0	0
Filière animation	8	0	0
<b>Total</b>	<b>1063</b>	<b>12</b>	<b>23</b>
Nombre de jours d'absence pour ces motifs	5562	545	4158

#### Répartition des accidents de travail par filière (Agents non titulaires / En nombre d'agents)

	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladie professionnelle
Filière administrative	4	2	0
<b>Filière technique</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Filière culturelle	4	4	0
Filière sociale	6	2	0
Filière médico-sociale	0	0	0
Filière police municipale	0	0	0
Filière animation	1	0	0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
Nombre de jours d'absence pour ces motifs	141	382	208



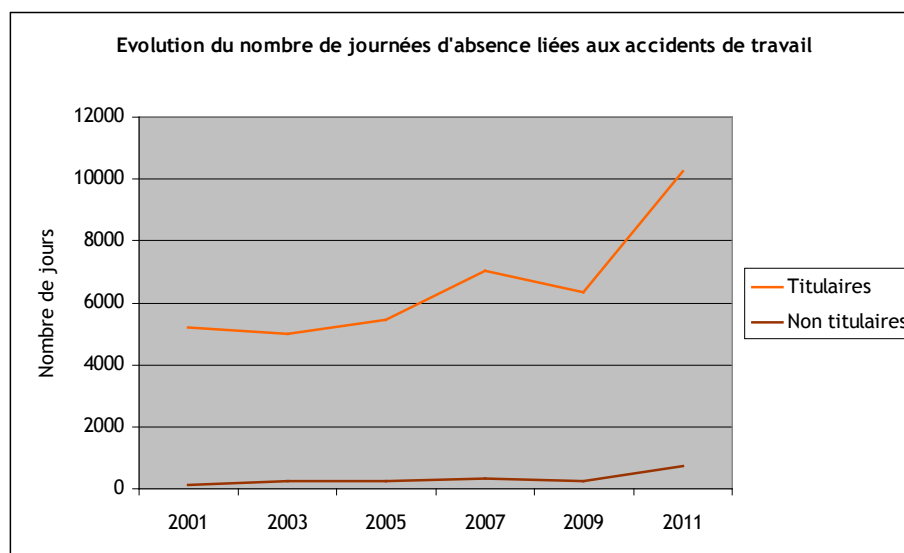
La **filière technique** reste **surexposée aux risques d'accidents du travail**. Elle regroupe 86.2 % des accidents de service, de trajet et des maladies professionnelles pour les agents titulaires et 32.6 % pour les non titulaires, soit 960 accidents de travail au total.

Ainsi, en 2011, toutes filières confondues, 1 135 accidents de travail ont été déclarés, dont 1 090 accidents de service et 20 accidents de trajet.

Les accidents de travail représentent 6.6 % des absences des agents titulaires et stagiaires en 2011 et 3.8 % des absences des agents non titulaires, soit 1.2 jours par agent.

Les maladies professionnelles rassemblent 4.3 % des absences pour les titulaires (soit 0.9 jour en moyenne par agent) et 1.7 % pour les non titulaires (soit 0.2 jour en moyenne par agent). Pour l'année 2011, 25 maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service.

2011	Titulaires / Stagiaires			Non titulaires		
	Accident de service	Accident de trajet	Maladie professionnelle	Accident de service	Accident de trajet	Maladie professionnelle
Nombre	1063	12	23	27	8	2



Malgré des irrégularités dans le nombre d'accidents de travail depuis dix ans pour les agents titulaires, une hausse importante du nombre de jours est observée en 2011.

Pour les non titulaires, la part d'accidents de travail dans les absences au travail est beaucoup moins élevée. Mais une augmentation régulière entre 2001 et 2011 est visible (+ 2.2 points) avec une forte progression du nombre de journées d'absence liées à ces accidents depuis 2009.

En moyenne, les titulaires comptent 2.25 jours d'absence par an liés aux accidents de travail contre 0.68 jour pour les agents non titulaires.

## 4.2 La prévention des risques professionnels

### Les acteurs de la prévention

	ACMO	Interventions d'ACFI	Intervention du médecin de prévention	Autres référents affectés à la prévention intervenus dans la collectivité
Agents affectés à la prévention	202	101	133	30

Ces chiffres existent pour la première fois dans le Bilan Social. On peut noter la présence d'un agent ACMO (Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité) dans une collectivité sur trois.

## 4.3 Les absences au travail

Répartition des journées d'absence par motif (hors accidents du travail, formation, journées de grève et absences syndicales)		
<i>En nombre de jours</i>	Titulaires et stagiaires	Non titulaires
Maladie Ordinaire	48 198	7 255.5
Longue maladie / Maladie longue durée / grave maladie	14 079	408
Maternité / Adoption	16 709	3 835
Paternité /Adoption	28	22
Autres motifs	5 695	810
<b>Total</b>	<b>84 709</b>	<b>12 330.5</b>
<b>Taux d'absence (Toutes absences confondues)</b>	<b>9 %</b>	<b>4.9 %</b>

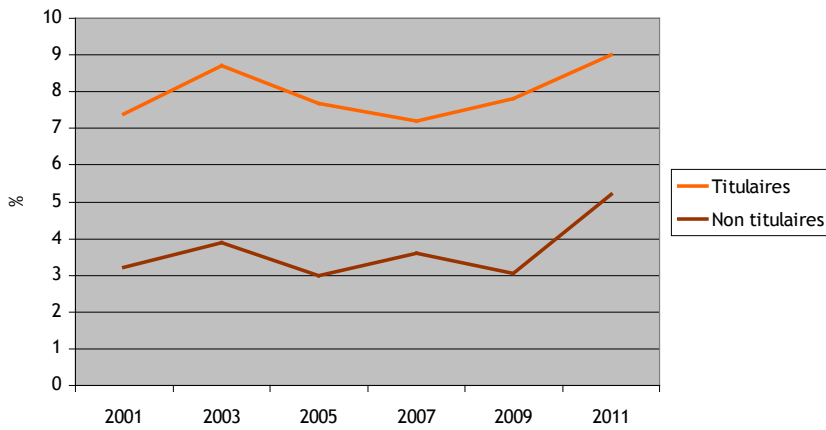
Taux d'absence = Nombre de jours d'absence cumulé de l'effectif / (229 X Effectif total)  
(229 représente le nombre théorique de jours de présence dans une année)

La **maladie ordinaire**, la **maternité** et la **longue maladie** restent dans l'ordre les principales raisons d'absence des agents. La **maladie ordinaire** représente toujours le motif d'absence principal des agents titulaires, stagiaires et non titulaires (respectivement 57 % et 59 % des absences). On note une différence importante entre le nombre moyen de jours d'absence par an selon leur statut : les agents titulaires et stagiaires comptent en moyenne 10.48 jours d'absence contre 6.73 jours pour les non titulaires.

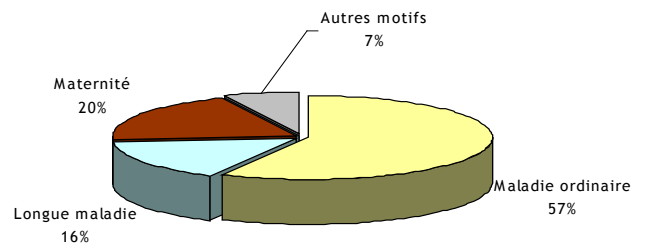
La part des absences liées à la maternité reste stable depuis dix ans, ce qui correspond à l'évolution régulière de la natalité en France.

Sur la période 2009 - 2011, les **absences au travail ont augmenté de 9 %**. Cette progression pèse directement sur les collectivités qui doivent notamment limiter les dysfonctionnements organisationnels provoqués par ces absences. Il convient donc aux employeurs de continuer la démarche de prévention de l'absentéisme déjà amorcée et de mettre en œuvre une démarche active et participative de connaissance des risques professionnels dans leurs collectivités.

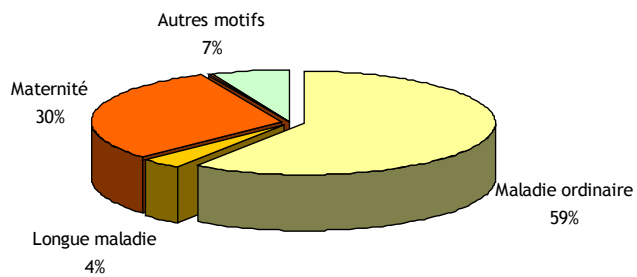
Évolution du taux d'absence des agents permanents



Répartition des journées d'absence des agents titulaires



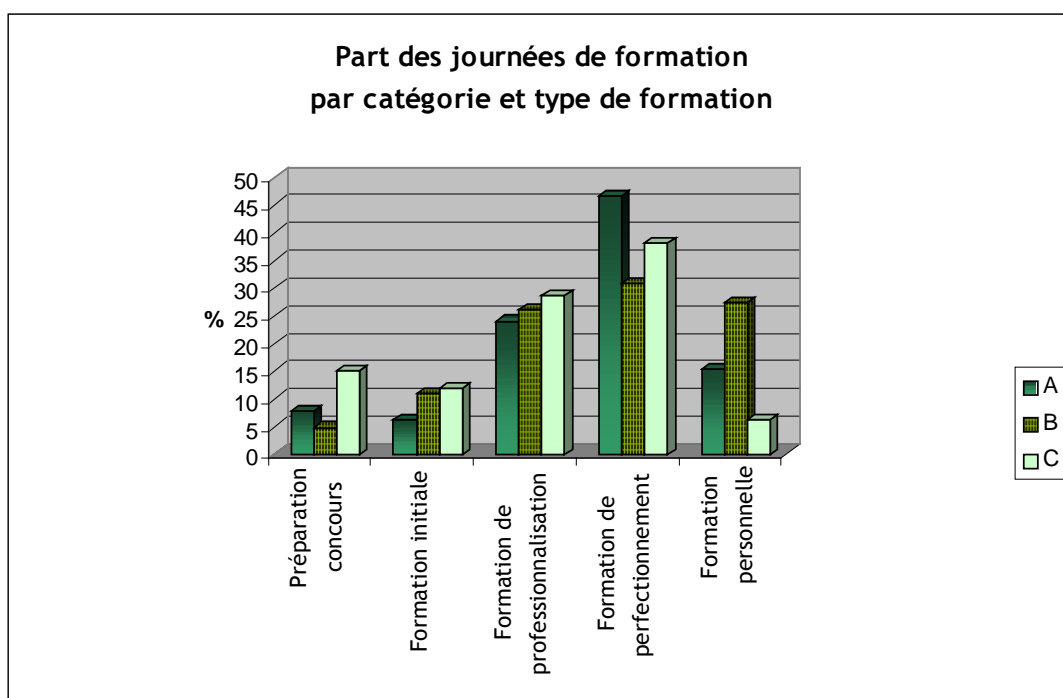
Répartition des journées d'absence des agents non titulaires

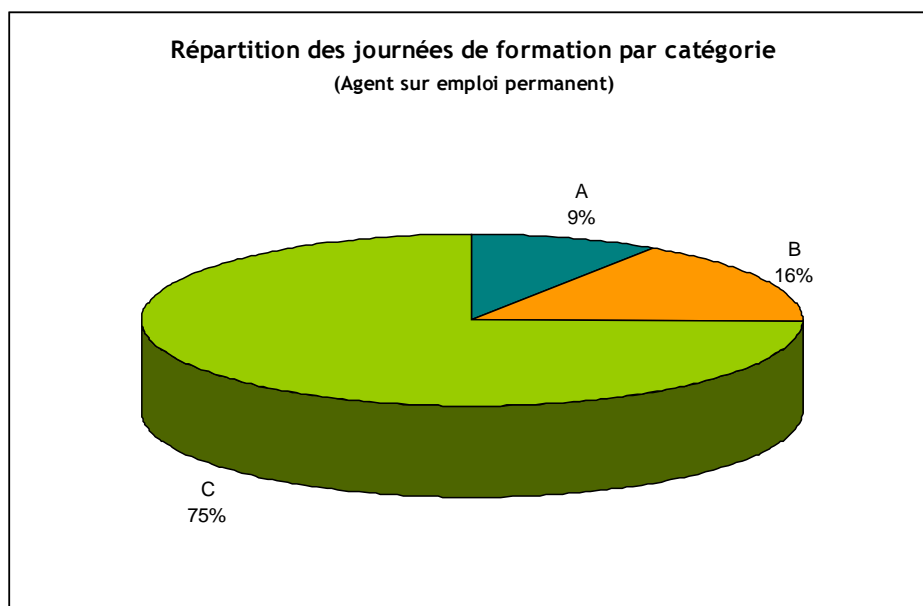


## V. La Formation

### 5.1 Répartition des types de formation

En nombre de jours				
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Préparation aux concours	84.5	111	1 417.5	1 613
Formation initiale	65	215	1 069	1 349
Formation de professionnalisation	268.5	508	2 502.5	3 279
Formation de perfectionnement	551.5	636.5	3 404	4 592
Formation personnelle	170	522	532	1 224
<b>Total</b>	<b>1 139.5</b>	<b>1 992.5</b>	<b>8 925</b>	<b>12 057</b>
%	9.45	16.5	<b>74.05</b>	100

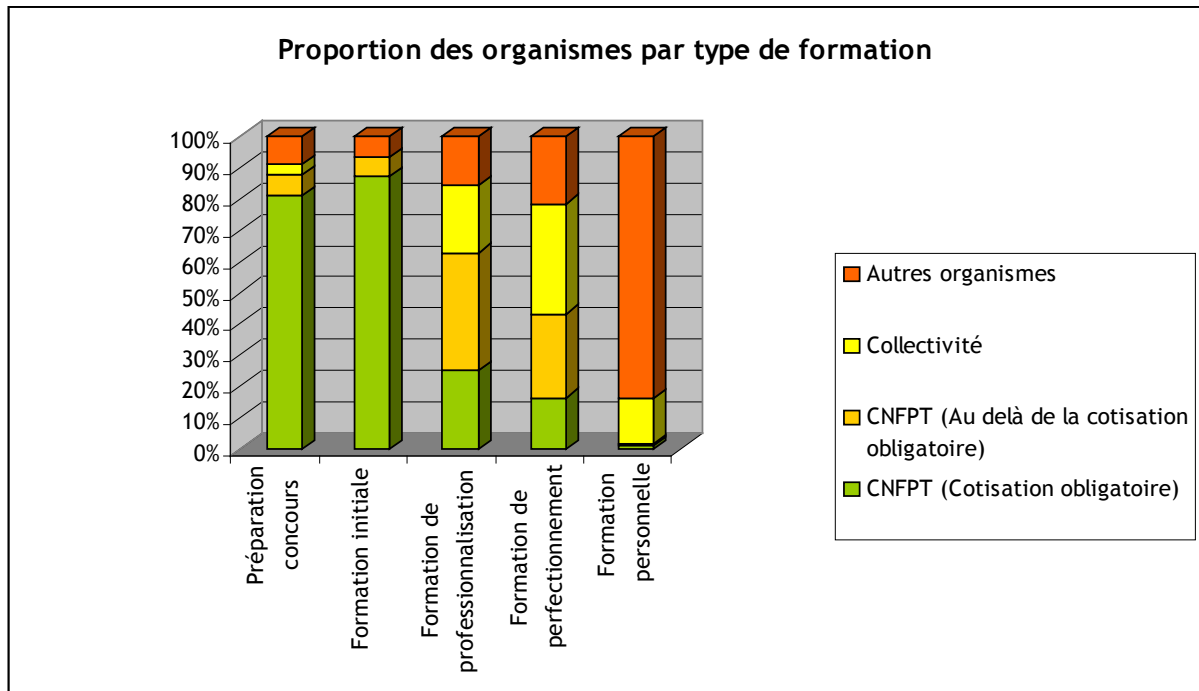




<b>En nombre d'agents</b>				
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Préparation aux concours	16	18	166	200
Formation d'intégration	13	19	215	247
Formation de professionnalisation	72	126	752	950
Formation de perfectionnement	148	171	924	1 243
Formation personnelle	10	11	59	80
<b>Total</b>	<b>259</b>	<b>345</b>	<b>2 116</b>	<b>2 720</b>

## 5.2 Répartition des organismes de formation

<b>En nombre de jours</b>					
	Préparation aux concours	Formation d'intégration	Formation de professionnalisation	Formation de perfectionnement	Formation personnelle
CNFPT (Cotisation obligatoire)	1 524.5	1 294	2 131.5	2 335	20
CNFPT ( au-delà de la cotisation obligatoire)	13	10	353.5	400.5	3
Collectivité	6	0	185	483.5	46
Autres organismes	69.5	45	609	1 373	1 155
<b>Total</b>	<b>3 137.5</b>	<b>1 349</b>	<b>3 279</b>	<b>4 592</b>	<b>1 224</b>



Le nombre moyen de journées de formation par agent et par an est à la hausse depuis 2001 (de 0.95 jour à 2 jours en 2011) et l'effort de formation touche de plus en plus d'agents. **Une augmentation d'une demi-journée** par agent et par an sur la période 2009 - 2011 est observée.

En 2011, les agents titulaires, stagiaires et non titulaires sur emploi permanent partent plus souvent en formation que les agents non titulaires sur emploi non permanent. En effet, les premiers y vont en moyenne **2.22 jours par an**, contre **moins d'une journée (0.7 jour)** pour les seconds.

Cette évolution est en lien direct avec la mise en œuvre de la loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale et celle du 24 novembre 2009 « Orientation et formation professionnelle ». Ces textes mettent notamment en place diverses dispositions sur la Validation des Acquis de l'Expérience et la création du Droit Individuel à la Formation (20 heures par an cumulables 6 ans) en lien direct avec l'augmentation du nombre de jours et du nombre d'agents partis en formation au cours de l'année.

La **part d'agents formés** en 2011 reste **stable** malgré l'augmentation du nombre de jours moyen par agent. La part des agents formés de catégorie C a fortement augmenté sur la période 2007 - 2009 (+ 16.7 points) suite à la réforme des formations d'intégration, rendues obligatoires pour cette catégorie.

Pourtant, **52.1 % des agents permanents travaillant dans les collectivités d'Ille et Vilaine de moins de 50 agents ne sont pas partis en formation durant l'année 2011.**



<b>Nombre d'agents</b>	<b>Catégorie A</b>	<b>Catégorie B</b>	<b>Catégorie C</b>	<b>Total</b>
Préparation aux concours	16	18	159	193
Formation d'intégration	13	19	209	241
Formation de professionnalisation	71	126	747	944
Formation de perfectionnement	148	166	902	1 216
Formation personnelle	10	11	59	80
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>340</b>	<b>2 076</b>	<b>2 674</b>
<b>Part d'agents formés</b>	<b>68.3 %</b>	<b>42.4 %</b>	<b>48.8 %</b>	<b>47.9 %</b>

Les formations de perfectionnement restent celles comptant la majorité des agents des trois catégories.

En 2011, 60 % des formations suivies ont été organisées par le CNFPT dans le cadre de la cotisation obligatoire, soit 2 points de moins qu'en 2009. Il en est de même pour les formations initiales (comprenant la formation d'intégration) et les préparations aux concours où le CNFPT met en place la grande majorité des actions de formation professionnelle.

Les formations personnelles sont, pour près de 80 %, organisées par des organismes du secteur privé ou par les collectivités. Les actions de formations de perfectionnement et de professionnalisation sont réparties de manière équivalente entre les collectivités et les organismes de formation du secteur privé.

## VI. Rémunérations et carrières

### 6.1 Part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement

	2009	2011
Total des dépenses de fonctionnement	521 240 324€	431 354 073€
Total des charges de personnel (hors charges patronales)	172 009 307€	147 189 761€
Part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement	33 %	34.1 %

### Montant des rémunérations annuelles des agents titulaires et stagiaires

(En €)	Montant des rémunérations annuelles des agents titulaires et stagiaires			Montant des rémunérations annuelles des agents non titulaires	
	Montant des rémunérations avec primes	Montant des primes	NBI	Montant des rémunérations annuelles des agents non titulaires	Montant des primes
<b>Total</b>	92 123 080 €	3 289 688 €	6 112 234 €	20 149 552 €	594 744 €

En 2011, pour les agents titulaires et stagiaires, les primes représentent **10.9 %** de la rémunération annuelle des agents permanents, soit 0.9 point de plus qu'en 2009.

Pour les agents non titulaires, cette part est nettement moins importante : **2.88 %** de la rémunération annuelle.

Cette différence s'explique par le fait qu'aucun texte de portée générale applicable aux agents non titulaires ne précise les conditions de leur rémunération. Ceux ci ne sont définis que contractuellement, et, par la jurisprudence, les primes doivent être fixées par référence à celles que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents. Il apparaît ici que ce n'est pas le cas en 2011 en Ile et Vilaine où les collectivités attribuent prioritairement les primes aux agents titulaires.

### 6.2 Progression de carrière et titularisation des fonctionnaires territoriaux

#### Nombre de promotions des fonctionnaires territoriaux en 2011

	Hommes	Femmes	Total
Avancement de grade	120	201	321
Avancement d'échelon	471	1 060	1 531
Promotion interne	20	39	59

42.1% des fonctionnaires territoriaux ont bénéficié d'une progression de carrière en 2011.

	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	51	185	236
Prolongation de stage	2	12	14
Refus de titularisation	3	8	11
Agents non titulaires titularisés (sans stage) sur un emploi permanent de fonctionnaire	3	2	5
Agents non titulaires nommés stagiaires en 2011	64	201	265

## VII. Action Sociale et Droits Sociaux

### Les œuvres sociales à destination du personnel ou des familles

Versement au Comité d'œuvres sociales et aux autres organismes	830 211€
Prestations sociales versées par la collectivité	338 011 €
Subventions aux mutuelles	69 940 €

En 2011 au titre de l'action sociale, les collectivités rattachées au CTP départemental ont versé :

**1 238 162 €**

Ce chiffre représente **220 € par agent et par an** au titre de l'action sociale.

En moyenne, le montant consacré à l'action sociale par collectivité s'élève à **1 858 € par an**.

### Les prestations accordées aux agents des collectivités et servies par les collectivités

	Nombre de bénéficiaires	Montant (En €)
Chèques vacances	198	48 694
Restauration	1 899	273 197
Aide à la famille	204	7 198
Subventions pour séjours d'enfants	155	3 477
Prestations pour enfant en situation de handicap	104	1 020

## Synthèse selon la nature des collectivités

### ▪ Données selon le type de collectivités

#### Communes

**320 communes** ont été recensées pour le Bilan Social 2011 soit 41 % de l'ensemble des collectivités.

3 880 agents en position d'activité, soit 54.1 % de l'effectif total.

82.4 % de fonctionnaires / 8.3% d'agents non titulaires sur emploi permanent / 9.3 % d'agents sur emploi non permanent

**Filière technique : 57.5 %** / Filière administrative : 22.5% / Filière sociale : 8 %

Agents sur emploi permanent → **Catégorie C : 87 %** / Catégorie B : 8 % / Catégorie A : 5 %

[Taux d'encadrement : 18 %]

**68 % sont des femmes** / 32 % sont des hommes

36 % des agents ont entre 40 et 49 ans / 15 % ont plus de 55 ans

18.15 jours d'absence moyenne par an et par agent titulaire / 12.5 jours d'absence en moyenne par agent non titulaire

**60.3 % des agents n'ont suivi aucune formation en 2011**

78 travailleurs en situation de handicap, soit **3 % de l'effectif total**

181.95 € versé par agent au titre de l'action sociale.

#### Communautés de Communes

**24 communautés de communes** ont été recensées dans le Bilan Social 2011, soit 3.1 % de l'ensemble des collectivités.

547 agents en position d'activité au 31/12/11, soit 7.65 % de l'effectif total.

61 % de fonctionnaires / 24.8 % d'agents non titulaires sur emploi permanent / 14.2 % d'agents sur emploi non permanent

**Filière administrative : 40.4 %** / Filière technique : 28.4 % / Filière culturelle : 16.2 %

Agents sur emploi permanent → **Catégorie C : 63 %** / Catégorie B : 21 % / Catégorie A : 16 %

[Taux d'encadrement : 59 %]

59% sont des femmes / 41 % sont des hommes

41% des agents ont entre 30 et 39 ans / **19.5 % ont moins de 30 ans**

12.05 jours d'absence moyenne par an et par agent titulaire / 11.07 jours d'absence en moyenne par agent non titulaire

51.6 % des agents n'ont suivi aucune formation en 2011

6 travailleurs en situation de handicap, soit **1 % de l'effectif total**

348.62 € versé par agent au titre de l'action sociale.

## CCAS / CIAS

**255 CCAS et CIAS** ont été recensés dans le Bilan Social 2011, soit 32.7 % de l'ensemble des collectivités.

354 agents en position d'activité, soit 5 % de l'effectif total. 200 CCAS ne comptent pas d'agent.

55.4 % de fonctionnaires / 20.8 % d'agents non titulaires sur emploi permanent / 23.8 % d'agents sur emploi non permanent

**Filière sociale et médico-sociale : 85.7 %** / Filière administrative : 7.3 %

Agents sur emploi permanent → **Catégorie C : 90 %** / Catégorie B : 7 % / Catégorie A : 3 %

[Taux d'encadrement : 11 %]

**98 % sont des femmes** / 2 % sont des hommes

37 % des agents ont entre 40 et 49 ans / **19 % ont plus de 55 ans**

22.63 jours d'absence moyenne par an et par agent titulaire / 27.98 jours d'absence en moyenne par agent non titulaire

**62.3 % des agents n'ont suivi aucune formation en 2011**

3 travailleurs en situation de handicap, soit 1% de l'effectif total

303.94 € versé par agent au titre de l'action sociale.

## Syndicats intercommunaux

**131 syndicats intercommunaux** ont été recensés pour le Bilan Social 2011 soit 16.8% de l'ensemble des collectivités.

690 agents en position d'activité, soit 9.6 % de l'effectif total.

66.1 % de fonctionnaires / 22.7 % d'agents non titulaires sur emploi permanent / 11.1 % d'agents sur emploi non permanent

**Filière technique : 45.7 %** / Filière administrative : 18.3 % / Filière culturelle : 21.3 %

Agents sur emploi permanent → **Catégorie C : 59 %** / **Catégorie B : 30 %** / Catégorie A : 10 %

[Taux d'encadrement : 66.8 %]

58% des agents sont des femmes / 42 % sont des hommes

31 % des agents ont entre 35 et 44 ans / 12.9 % ont moins de 30 ans

11.95 jours d'absence en moyenne par agent titulaire / 8.98 jours d'absence en moyenne par agent non titulaire.

**60.5 % des agents n'ont suivi aucune formation en 2011**

3 travailleurs en situation de handicap, soit 1 % de l'effectif total

247.62 € versé par agent au titre de l'action sociale.

### Structures personnes âgées

**24 structures accueillant des personnes âgées** ont été recensées pour le Bilan Social 2011, soit 3.1 % de l'ensemble des collectivités.

621 agents en position d'activité au 31/12/11, soit 8.65 % de l'effectif total

70.6 % de fonctionnaires / 19.9 % d'agents non titulaires sur emploi permanent / 9.6% d'agents sur emploi non permanent

**Filière sociale et médico-sociale : 77.4 % / Filière technique : 13 % / Filière administrative : 7.3 % /**

Agents sur emploi permanent → Catégorie C : 76 % / Catégorie B : 11.5 % / Catégorie A : 11.5 %

[Taux d'encadrement : 31 %]

**92 % sont des femmes / 8 % sont des hommes**

28.9 % ont entre 30 et 39 ans / **24.4 % des agents ont plus de 50 ans**

37.83 jours d'absence moyenne par an et par agent titulaire / 12.43 jours d'absence en moyenne par agent non titulaire

28.8 % des agents n'ont suivi aucune formation en 2011

11 travailleurs en situation de handicap, soit **2 % de l'effectif total**

126.5 € versé par agent au titre de l'action sociale.

### ▪ Données selon la strate démographique

#### Communes de moins de 1 000 habitants

**148 communes de moins de 1000 habitants** ont été recensées pour le Bilan Social 2011, soit 46.25 % de l'ensemble des communes

En moyenne par commune : **3.6 agents titulaires / 0.8 agent non titulaire**

695 agents en position d'activité au 31/12/11, soit 8.9 % de l'effectif total

76.7 % d'agents titulaires et stagiaires / 17.9 % d'agents non titulaires sur emploi permanent / 5.3 % d'agents sur emploi non permanent

52.8 % des non titulaires sont recrutés au titre de la loi du 26/01/84 (article 3 / alinéa 6, recrutement communes de moins de 1000 hab.)

**Filière technique : 64.7 % / Filière administrative : 28.4 %**

Agents sur emploi permanent → Catégorie C : 87 % des agents

**71 % sont des femmes / 29 % sont des hommes**

37.9 % des agents ont entre 45 et 54 ans / 18.2 % ont plus de 55 ans / 1.7 % ont moins de 25 ans

16.67 jours d'absence en moyenne par an et par agent pour les titulaires et non titulaires

Part des primes dans les rémunérations → 8.2 % pour les fonctionnaires / 3.8 % pour les non titulaires

**63.9 % des agents n'ont suivi aucune formation en 2011**

132.76 € par agent et par an au titre de l'action sociale, soit 602 € en moyenne par commune.

### **Communes entre 1 000 et 1 999 habitants**

**102 communes entre 1000 et 2000 habitants** ont été recensées pour le Bilan Social 2011, soit 31.8 % de l'ensemble des communes.

1 204 agents en position d'activité au 31/12/11, soit 15.44 % de l'effectif total.

En moyenne par commune : **10 agents titulaires / 0.9 agent non titulaire**

84.8 % d'agents titulaires et stagiaires / 8 % d'agents non titulaires sur emploi permanent / 7.2 % d'agents sur emploi non permanent

Filière technique : 60.9 % / Filière administrative : 23.7 % / **Filière sociale : 7.6 %**

Agents sur emploi permanent → **Catégorie C : 93 % des agents**

**71 % sont des femmes** / 29 % sont des hommes

35.8 % des agents ont entre 45 et 54 ans / 18.1 % ont plus de 55 ans

**55.6 % des départs des fonctionnaires sont liés à un départ à la retraite**

14.11 jours d'absence en moyenne par an et par agent titulaires / 8.97 jours pour les non titulaires

Part des primes dans les rémunérations → 8.7% pour les fonctionnaires / 2.28 % pour les non titulaires

57.2 % des agents n'ont suivi aucune formation en 2011

151.93 € par agent et par an au titre de l'action sociale, soit 1 664.72€ en moyenne par commune.

### **Communes entre 2 000 et 3 499 habitants**

**47 communes entre 2 000 et 3 500 habitants** ont été recensées pour le Bilan Social 2011, soit 15 % de l'ensemble des communes.

1 226 agents en position d'activité au 31/12/11, soit 15.7 % de l'effectif total.

87.7 % d'agents titulaires et stagiaires / 6.2 % d'agents non titulaires sur emploi permanent / 6.1 % d'agents sur emploi non permanent

En moyenne par commune : **22 agents titulaires / 1.6 agents non titulaires**

Filière technique : 58.8 % / Filière administrative : 20.4 % / **Filière animation : 7 %**

Agents sur emploi permanent → **Catégorie C : 84 % des agents**

66 % sont des femmes / 34 % sont des hommes

34.6 % des agents ont entre 45 et 54 ans / 14.2 % ont plus de 55 ans

**46.1 % des départs de fonctionnaires sont liés à un départ à la retraite**

20.2, jours d'absence en moyenne par agent titulaire par an / 18.29 jours pour les non titulaires

Part des primes dans les rémunérations → 9.6 % pour les fonctionnaires / 4.8 % pour les non titulaires

**59.8 % des agents n'ont suivi aucune formation en 2011**

190.31 € par agent et par an au titre de l'action sociale, soit 4 567 € en moyenne par commune.

### **Communes entre 3 500 et 6 000**

**27 communes entre 3 500 et 6 000 habitants** ont été recensées pour le Bilan Social 2011, soit 6.88 % de l'ensemble des communes.

1 143 agents en position d'activité au 31/12/11, soit 14.65 % de l'effectif total.

79.8 % d'agents titulaires et stagiaires / 5.2 % d'agents non titulaires sur emploi permanent / 15 % d'agents sur emploi non permanent

En moyenne par commune : **36.5 agents titulaires / 2.4 agents non titulaires**

Filière technique : 55.5 % / Filière administrative : 19.8 % / **Filière animation : 8.5 %**

Agents sur emploi permanent → **Catégorie C : 89 % des agents**

67 % sont des femmes / 33 % sont des hommes

33.6 % des agents ont entre 35 et 44 ans / 11 % ont moins de 30 ans / 13.6 % ont plus de 55 ans

**54.5 % des départs de fonctionnaires sont liés à un départ à la retraite**

21.14 jours d'absence en moyenne par agent titulaire et par an / 6.8 jours pour les non titulaires

Part des primes dans les rémunérations → 11.55 % pour les fonctionnaires / 2.7 % pour les non titulaires

**55.8 % des agents n'ont suivi aucune formation en 2011**

224.91 € par agent et par an au titre de l'action sociale, soit 8 744.36 € en moyenne par commune.