



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DESL
Statistique publique
sur les collectivités locales

RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES

Synthèse Nationale du RSU 2023

Octobre 2025

DGCL

Direction générale
des collectivités locales



Cette synthèse des rapports sociaux uniques offre un état des lieux statistique de la situation sociale des personnels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Publié tous les ans et mis à la disposition des agents territoriaux, des professionnels des ressources humaines, mais aussi des acteurs ou observateurs de la fonction publique territoriale, ce document de référence vise à la fois à informer et à alimenter la réflexion sur les nombreuses thématiques « ressources humaines » qu'elles abordent. Il démontre que la principale richesse des collectivités territoriales est avant tout les femmes et les hommes qui l'animent au quotidien.

L'ouvrage « Synthèse nationale des rapports au comité technique sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2023 » a été élaboré par la Direction générale des collectivités locales (DGCL), avec la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

La collecte, la normalisation des rapports, le contrôle des données et la rédaction de cet ouvrage ont été assurés par Yohann VASLIN (DGCL), ainsi que Karim CHOUGUI et Mladen STOJKOVIC (CNFPT), respectivement sous la direction d'Olivier LEON et de Mohamed AMINE.

Que soient remerciés toutes celles et tous ceux qui ont permis l'élaboration, le rassemblement et la mise en forme des données nécessaires à la production de ce document. Des remerciements particuliers vont à toutes les collectivités qui ont établi ce rapport et aux centres de gestion de la fonction publique territoriale pour leur participation à la collecte des données au sein du portail "données sociales"

Sommaire

1 ^{ère} partie - Synthèses par thème.....	5
A. Emploi.....	6
- Les fonctionnaires territoriaux.....	7
- Les contractuels en emploi permanent.....	9
- Les contractuels en emploi non permanent.....	13
- Le personnel temporaire.....	16
- Le personnel venant d'autres structures.....	18
- Le personnel occupant des emplois fonctionnels.....	20
B. Les mouvements de personnel.....	22
- Les agents détachés ou mis à disposition.....	23
- Les agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial.....	25
- Motifs d'arrivée.....	27
- Motifs de départ.....	29
- Ruptures conventionnelles.....	33
- Titularisations et promotions.....	34
C. Temps de travail.....	37
- Types d'emplois et temps de travail.....	38
- Temps partiel.....	41
- Heures supplémentaires et complémentaires.....	43
- Compte épargne temps.....	46
- Télétravail.....	48
D. Formation.....	50
- Qui sont les bénéficiaires de la formation ?.....	51
- Effort « formation », exprimé en journée de formation.....	56
- Outils de formation à l'initiative de l'agent.....	68
E. Action et protection sociale.....	73
- L'action sociale à destination des agents de la FPT.....	74
- La protection sociale complémentaire des agents.....	77
- La prévention des risques professionnels.....	81
- Représentants et réunions du personnel.....	86
- Grèves.....	88

F. La santé au travail.....	89
- Risques professionnels.....	90
- Inaptitudes, reclassements et invalidités.....	91
- Les absences au travail.....	92
- Les BOETH.....	96
G. Discipline.....	97
- Sanctions disciplinaires.....	98
- Violence et harcèlement au travail.....	99
2^{ème} partie - Données détaillées par filière et cadre d'emplois.....	101
A. Structure par grade des effectifs fonctionnaires, part des femmes et part des agents à temps non complet.....	102
B. Répartition des contractuels occupant un emploi permanent par cadre d'emplois selon le type de recrutement.....	111
3^{ème} partie – Annexes.....	114
A. La fonction publique territoriale.....	115
B. Circulaire.....	119
C. Annexe méthodologique.....	120

1^{ère} Partie

Synthèses par thème

A – Emploi

LES FONCTIONNAIRES DE LA FPT

Au 31 décembre 2023, on estime à 1 395 500 le nombre de fonctionnaires territoriaux (hors Paris). Ils représentent 68 % des agents de la FPT, ainsi que 80 % des agents sur emplois permanents. Ils étaient 1 412 200 fonctionnaires au 31 décembre 2022. Les femmes représentent 60 % de ces agents, contre 68 % des contractuels sur emploi permanent.

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires selon le type de collectivité

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi perm.
Régions	5,7%	3,9%
Départements	14,2%	9,2%
SDIS	3,8%	0,4%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,5%
Organismes départementaux	18,4%	10,1%
Communes de moins de 1 000 habitants	4,2%	6,9%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	3,5%	2,8%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	3,8%	2,7%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	3,0%	2,2%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6,9%	6,2%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6,8%	6,7%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	7,4%	9,0%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	7,6%	7,8%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	3,8%	4,4%
Communes d'au moins 150 000 habitants	4,3%	3,2%
Total des Communes	51,3%	52,0%
Total Etablissements communaux	4,5%	8,3%
Communautés de Communes	4,4%	7,5%
Communautés d'agglomération	5,4%	5,7%
Communautés urbaines et métropoles	5,6%	3,8%
Total des EPCI à fiscalité propre	15,4%	17,0%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	1,2%	2,4%
Syndicats mixtes	2,0%	3,0%
Autres étab. publics intercommunaux	1,0%	2,1%
Total des groupements intercom. sans FP	4,2%	7,4%
Autres	0,4%	1,4%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La répartition des fonctionnaires par type de collectivité est relativement proche de celle des contractuels sur emplois permanents, à l'exception d'une sur-représentativité de cinq points des fonctionnaires dans les départements et d'une sous-représentativité de quatre points dans les établissements communaux. Plus de la moitié des fonctionnaires travaillent dans les communes (51 %) et près d'un quart dans les régions ou organismes départementaux (24 %). Les EPCI à fiscalité propre en représentent 15 %. Le reste se trouve dans les établissements communaux, les syndicats et autres établissements publics locaux.

Figure 2 : Part des femmes parmi les fonctionnaires, selon le type de collectivité

Type de collectivité	Part de femmes
Régions	59%
Départements	65%
SDIS	16%
Centres de gestion et CNFPT	78%
Organismes départementaux	55%
Communes de moins de 1 000 habitants	64%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	65%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	63%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	60%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	61%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	59%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	60%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	58%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	58%
Communes d'au moins 150 000 habitants	65%
Total des Communes	61%
Total Etablissements communaux	88%
Communautés de Communes	65%
Communautés d'agglomération	55%
Communautés urbaines et métropoles	40%
Total des EPCI à fiscalité propre	52%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	76%
Syndicats mixtes	40%
Autres étab. publics intercommunaux	84%
Total des groupements intercom. sans FP	61%
Autres	57%
Ensemble	60%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part des femmes est comprise entre 55 % et 65 % dans la majorité des collectivités. Cette proportion est supérieure dans les syndicats intercommunaux (76 %), ainsi que dans les centres de gestion et le CNFPT (78 %). Elle est inférieure dans les syndicats mixtes (40 %), les communautés urbaines et les métropoles (40 %) et les SDIS (16 %).

Près de trois fonctionnaires sur quatre sont de catégorie C (73 %), les proportions de ceux de catégorie A (12 %) et de catégorie B (14 %) étant proches. La part des femmes chez les fonctionnaires de catégorie C est de 56 %, soit neuf points de moins que dans la catégorie B (65 %) et seize points de moins que dans la catégorie A (72 %).

Figure 3 : Répartition des fonctionnaires selon la catégorie hiérarchique

	Cat A	Cat B	Cat C
Fonctionnaires en nombre	171 000	200 700	1 023 800
Fonctionnaires en ratio	12,1%	14,4%	73,5%
part des femmes	71,4%	65,1%	56,6%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

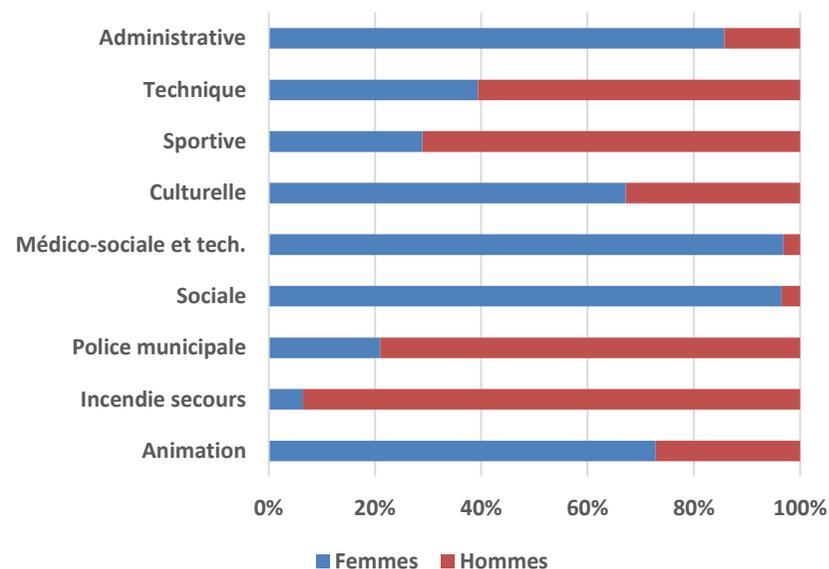
A l'exception de la filière technique qui compte 61 % d'hommes, chaque filière est composée d'au moins deux tiers d'agents d'un sexe donné. C'est la filière culturelle qui possède la part de femmes (67 %) la plus proche de celle de l'ensemble des fonctionnaires (60 %), suivie de la filière animation (73 %). Les filières médico-technique, médico-sociale et sociale sont quasi-exclusivement féminines (97 %). Dix-huit des dix-neuf cadres d'emplois les plus féminisés sont issus de ces trois filières, l'exception concernant le cadre d'emploi en voie d'extinction des secrétaires de mairie.

Le ratio est de dix points inférieur pour la filière administrative (86 %), principalement en lien avec les cadres d'emploi des attachés (71 %) et des administrateurs (46 %).

Outre la filière technique, les filières sportive (71 %) et de la police municipale (79 %) comptent une majorité d'hommes. La filière incendie et secours est quasi-exclusivement masculine (94 %). Le taux plus faible de 84 % dans les SDIS s'explique essentiellement par les agents de la filière administrative qui y travaillent. Dix-huit des dix-neuf cadres d'emplois avec la plus forte proportion d'hommes sont issus de ces quatre filières, l'exception concernant les directeurs d'établissements d'enseignement artistique.

Les deux cadres d'emplois, qui représentent près de la moitié des fonctionnaires, sont celui des adjoints administratifs (90 % de femmes) et des adjoints techniques (58 % d'hommes).

Figure 4 : Répartition par sexe des fonctionnaires selon la filière



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES CONTRACTUELS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT

En principe, les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires. Toutefois, par dérogation, la loi prévoit que les collectivités peuvent recruter des agents contractuels sur des emplois permanents dans certaines situations particulières. La loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 a élargi les cas de recours aux agents contractuels dans la fonction publique territoriale (*encadré*).

Figure 1 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon le type de collectivité

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi perm.
Régions	5,7%	3,9%
Départements	14,2%	9,2%
SDIS	3,8%	0,4%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,5%
Organismes départementaux	18,4%	10,1%
Communes de moins de 1 000 habitants	4,2%	6,9%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	3,5%	2,8%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	3,8%	2,7%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	3,0%	2,2%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6,9%	6,2%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6,8%	6,7%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	7,4%	9,0%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	7,6%	7,8%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	3,8%	4,4%
Communes d'au moins 150 000 habitants	4,3%	3,2%
Total des Communes	51,3%	52,0%
Total Etablissements communaux	4,5%	8,3%
Communautés de Communes	4,4%	7,5%
Communautés d'agglomération	5,4%	5,7%
Communautés urbaines et métropoles	5,6%	3,8%
Total des EPCI à fiscalité propre	15,4%	17,0%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,2%	2,4%
Syndicats mixtes	2,0%	3,0%
Autres étab. publics intercom.	1,0%	2,1%
Total des grpmts intercom. sans FP	4,2%	7,4%
Autres	0,4%	1,4%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Au 31 décembre 2023, on estime à 353 800 le nombre de contractuels occupant un emploi permanent. Ces agents étaient au nombre de 323 800 au 31 décembre 2022. Plus des deux tiers des collectivités ayant répondu au RSU 2023 emploient au moins un contractuel sur emploi permanent (68 %).

On les trouve plus fréquemment dans les syndicats et autres établissements publics intercommunaux, dans les communautés de communes et dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs établissements. Au contraire, ils sont moins présents dans les départements et surtout dans les SDIS.

Encadré : Les motifs de recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents au 31/12/2023

Les agents assurant le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article L332-13 du CGFP). Ce cas de recours permet le remplacement temporaire de fonctionnaires ou de contractuels occupant des emplois permanents et qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou sont indisponibles notamment en raison de congés annuels, pour raison familiale ou de santé prévus par les textes législatifs et réglementaires.

Les agents employés temporairement sur des emplois vacants sont recrutés pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois, à la vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L332-14 du CGFP).

Les agents recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (1° de l'article L332-8 du CGFP)

Les agents recrutés sur des emplois du niveau de la catégorie A visent à pourvoir aux emplois permanents de catégorie A lorsque les fonctions ou les besoins du service justifient le recours aux agents contractuels et qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté au préalable sur ces emplois (2° de l'article L332-8 du CGFP).

Les agents employés par des communes et groupements de communes à faible densité de population (3°, 5° et 6° de l'article L332-8 du CGFP)

- les emplois de secrétaire de mairie des communes ou groupements de communes de moins de 1 000 habitants (3°) ;

- les emplois à temps non complet pour une quotité de service inférieure à 50 % d'un temps complet des communes ou groupements de communes de moins de 1 000 habitants (4°) ;

- les emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose aux collectivités. Ils concernent les communes de moins de 2 000 habitants ou groupements de communes de moins de 10 000 habitants (5°).

Autres agents contractuels : cette catégorie comprend les bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés (art. L352-4 du CGFP), PACTE (articles L326-10 et suivants du CGFP), emplois fonctionnels dans les très grandes collectivités (art. L343-1 et suivants du CGFP), etc.

Les deux tiers des contractuels occupant un emploi permanent sont des femmes (68 %), soit huit points de plus que pour les fonctionnaires. L'écart le plus élevé se situe dans les SDIS avec une proportion de femmes de 24 points plus élevée que pour les fonctionnaires. Le deuxième écart le plus élevé s'observe dans les communes de moins de 1 000 habitants (+13 points).

Figure 2 : Part des femmes parmi les contractuels sur emploi permanent, selon le type de collectivité

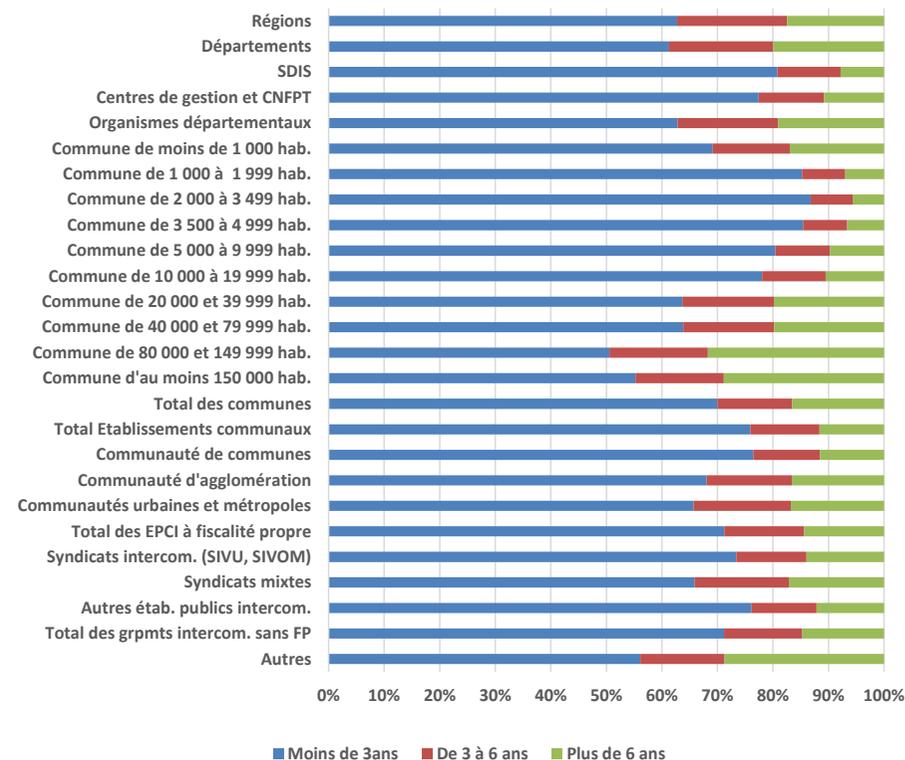
Type de collectivité	Part de femmes
Régions	64%
Départements	72%
SDIS	40%
Centres de gestion et CNFPT	69%
Organismes départementaux	70%
Communes de moins de 1 000 habitants	77%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	75%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	70%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	68%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	68%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	67%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	64%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	65%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	63%
Communes d'au moins 150 000 habitants	67%
Total des Communes	68%
Total Etablissements communaux	87%
Communautés de Communes	69%
Communautés d'agglomération	56%
Communautés urbaines et métropoles	47%
Total des EPCI à fiscalité propre	60%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	84%
Syndicats mixtes	44%
Autres étab. publics intercom.	89%
Total des grpmts intercom. sans FP	70%
Autres	54%
Ensemble	68%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le ratio de femmes parmi les contractuels est inférieur à celui des fonctionnaires uniquement dans les établissements communaux (-1 point), ainsi que dans les centres de gestion et le CNFPT (- 10 points).

Figure 3 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon leur ancienneté



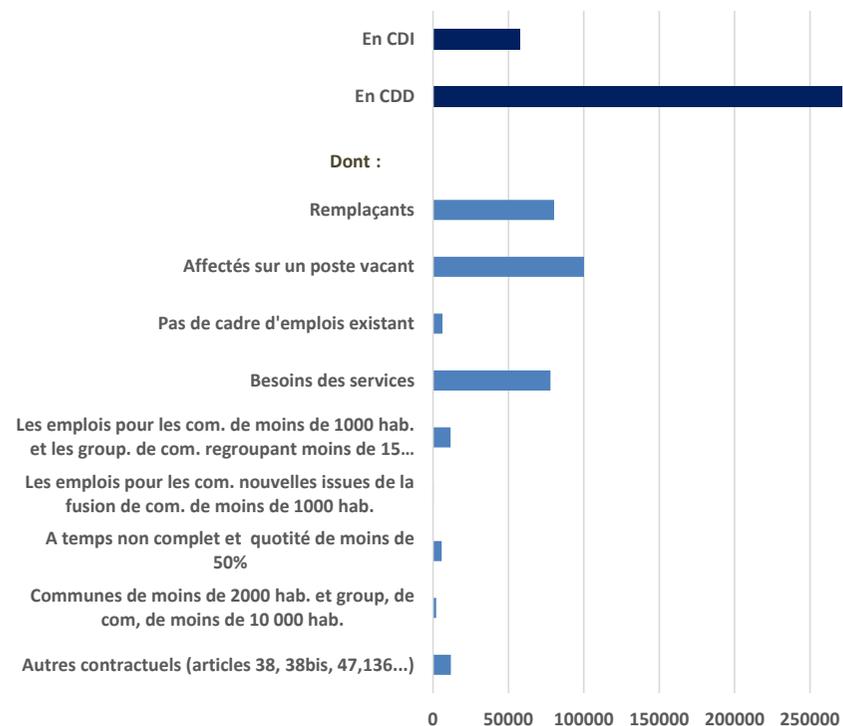
Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus des deux tiers des contractuels occupant un emploi permanent ont moins de 3 ans d'ancienneté sur leur poste (70 % d'entre eux). Les collectivités avec le plus d'agents ayant peu d'ancienneté (>75 %) sont les communes de 1 000 à 20 000 habitants, les établissements communaux, les communautés de communes, les SDIS, ainsi que les centres de gestion et CNFPT. A l'inverse, les collectivités avec le moins d'agents ayant peu d'ancienneté (<66 %) sont les communes de plus de 20 000 habitants, les régions et les départements.

Les collectivités où les contractuels ont le plus d'ancienneté (plus de 25 % qui ont plus de 6 ans d'ancienneté) sont les communes de plus de 80 000 habitants. A l'opposé (moins de 10 % avec plus de 6 ans d'ancienneté), figurent les communes de 1 000 à 5 000 habitants.

Figure 4 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon les motifs de recrutement



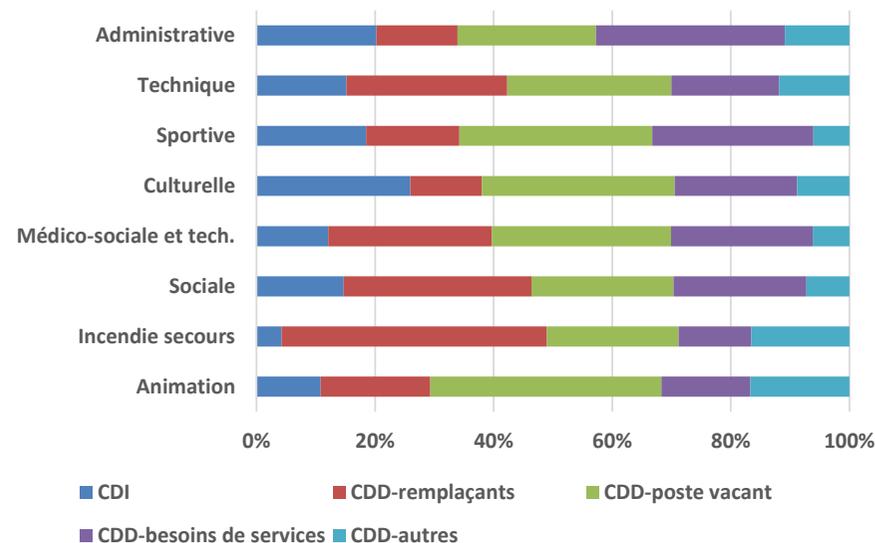
Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Parmi les contractuels occupant un emploi permanent, 16 % sont en contrat à durée indéterminée (CDI). La part des femmes dans les emplois en CDI (63 %) est inférieure à celle dans les emplois en CDD (69 %).

Parmi les 296 100 contractuels occupant un emploi permanent en CDD, on en dénombre 34 % affectés sur un poste vacant dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, 27 % affectés sur un poste en remplacement temporaire d'un agent titulaire au moment de leur recrutement, ainsi que 26 % correspondant à des besoins de service où la nature des fonctions le justifie.

Par ailleurs, 4% des contractuels exercent dans les petites communes ou groupements de communes. Les 7 % restants concernent ceux sans cadre d'emploi existant ou les autres types de contractuels.

Figure 5 : Répartition par CDD/CDI des contractuels sur emploi permanent selon la filière



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part des femmes est plus de vingt points plus élevée que la moyenne dans les filières sociale (+27 points), médico-sociale et médico-technique (+23 points). A l'inverse, elle est au moins vingt points moins élevée dans les filières incendie et secours (-38 points) et sportive (-38 points).

Les filières culturelle (26 %) et administrative (20 %) sont celles où la proportion de contractuels en CDI est la plus importante.

Pour les emplois en CDD, les remplacements sont les plus représentés dans les filières incendie et secours (45 %), sociale (32 %) et technique (27 %). Pour les postes vacants, ce sont les filières animation (39 %), culturelle (33 %) et sportive (33 %). Près d'un tiers des contractuels de la filière administrative (32 %) concerne des emplois liés à des besoins de services, un ratio cinq points plus élevé que toutes les autres filières.

Figure 6 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon le type de collectivités, par type de contrat et de recrutement

	En CDI	En CDD	Décomposition des CDD							
			Remplaçant	Sur un poste vacant	Sans cadre d'emploi existant	Besoins de services	com.<1000 hab. et les grpm de com.<15 000 hab.	A TNC et quotité<50%	com.<2000 hab.	Autres
Régions	13%	87%	40%	35%	1%	24%	0%	0%	0%	1%
Départements	11%	89%	20%	27%	3%	48%	0%	0%	0%	2%
SDIS	9%	91%	29%	27%	2%	33%	0%	0%	0%	8%
Centres de gestion et CNFPT	16%	84%	31%	14%	1%	50%	0%	1%	0%	2%
Organismes départementaux	11%	89%	21%	26%	3%	48%	0%	0%	0%	2%
Communes de moins de 1 000 habitants	24%	76%	21%	13%	1%	6%	42%	3%	4%	9%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	11%	89%	33%	20%	1%	20%	1%	6%	8%	10%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	10%	90%	38%	24%	1%	22%	0%	5%	0%	9%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	10%	90%	38%	28%	1%	21%	0%	4%	0%	8%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	11%	89%	33%	35%	2%	20%	0%	3%	0%	6%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	12%	88%	27%	48%	1%	19%	0%	2%	0%	3%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	17%	83%	18%	56%	2%	21%	0%	1%	0%	3%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	15%	85%	20%	56%	1%	20%	0%	2%	0%	1%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	22%	78%	20%	39%	3%	32%	0%	4%	0%	3%
Communes d'au moins 150 000 habitants	23%	77%	37%	30%	5%	26%	0%	0%	0%	2%
Total des Communes	16%	84%	26%	39%	2%	20%	5%	3%	1%	5%
Total Etablissements communaux	12%	88%	44%	32%	2%	19%	0%	0%	0%	2%
Communautés de Communes	18%	82%	23%	24%	1%	30%	9%	4%	1%	9%
Communautés d'agglomération	19%	81%	20%	36%	2%	40%	0%	1%	0%	1%
Communautés urbaines et métropoles	16%	84%	20%	26%	5%	47%	0%	0%	0%	1%
Total des EPCI à fiscalité propre	18%	82%	21%	29%	2%	37%	4%	2%	0%	5%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	22%	78%	28%	20%	1%	14%	21%	4%	5%	7%
Syndicats mixtes	26%	74%	23%	17%	4%	46%	2%	0%	0%	6%
Autres étab. publics intercom.	17%	83%	51%	24%	2%	14%	3%	2%	1%	3%
Total des groupements intercom. sans FP	22%	78%	33%	20%	2%	26%	8%	2%	2%	6%
Autres	39%	61%	13%	23%	15%	41%	0%	4%	0%	4%
Ensemble	16%	84%	27%	34%	2%	26%	4%	2%	1%	4%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES CONTRACTUELS OCCUPANT UN EMPLOI NON PERMANENT

Au 31 décembre 2023, on estime à 298 800 le nombre de contractuels occupant un emploi non permanent. Il peut s'agir de vacataires, d'assistants familiaux, d'emplois aidés, ou encore de personnels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité (*encadré*). Ils représentaient 284 700 agents au 31 décembre 2022.

Figure 1 : Répartition d'es contractuels occupant un emploi non permanent selon le type de collectivité

Type de collectivité	Contractuels sur emploi non perm.	Contractuels sur emploi perm.
Régions	1,7%	3,9%
Départements	15,8%	9,2%
SDIS	0,3%	0,4%
Centres de gestion et CNFPT	1,0%	0,5%
Organismes départementaux	17,1%	10,1%
Communes de moins de 1 000 habitants	2,7%	6,9%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	2,6%	2,8%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	3,8%	2,7%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	3,0%	2,2%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	7,5%	6,2%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	7,0%	6,7%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	9,2%	9,0%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	8,9%	7,8%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	5,7%	4,4%
Communes d'au moins 150 000 habitants	6,3%	3,2%
Total des Communes	56,7%	52,0%
Total Etablissements communaux	7,2%	8,3%
Communautés de Communes	5,0%	7,5%
Communautés d'agglomération	4,6%	5,7%
Communautés urbaines et métropoles	3,1%	3,8%
Total des EPCI à fiscalité propre	12,7%	17,0%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,3%	2,4%
Syndicats mixtes	1,6%	3,0%
Autres étab. publics intercom.	1,0%	2,1%
Total des grpmts intercom. sans FP	4,0%	7,4%
Autres	0,7%	1,4%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Au total, un peu plus de la moitié des collectivités (52 %) ayant répondu au RSU 2023 compte parmi leur personnel au moins un contractuel occupant un emploi non permanent.

Les deux tiers des contractuels occupant un emploi non permanent sont recrutés dans les communes de 5 000 habitants et plus (45 %), les établissements communaux (7 %) et les départements (16 %). C'est dans les départements (+7 points) et les communes de plus de 100 000 habitants (+3 points) qu'ils sont significativement plus présents que les contractuels ayant un emploi permanent.

A l'inverse, ils sont moins présents dans les régions, les communes de moins de 1 000 habitants, les EPCI à fiscalité propre et les syndicats (entre un et trois points de moins).

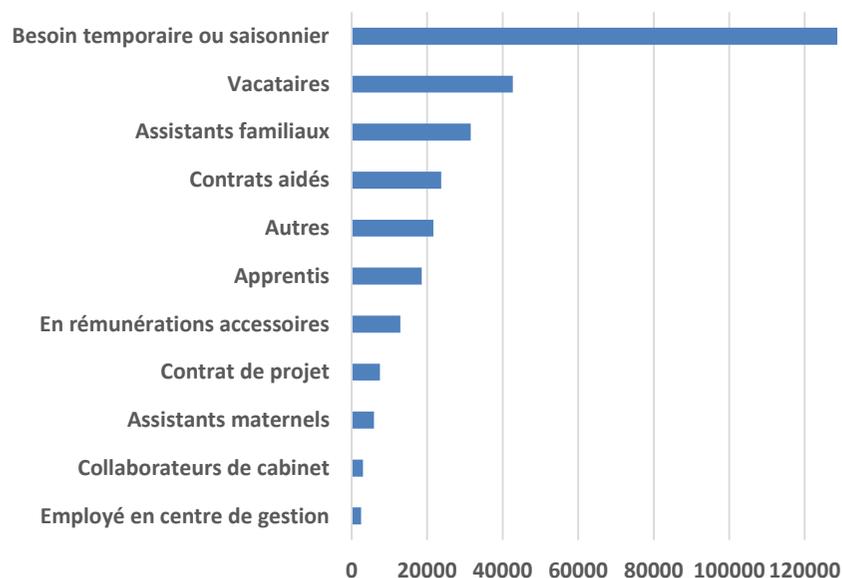
Encadré : Les motifs de recrutement des agents contractuels sur des emplois non permanents au 31/12/2023

- les collaborateurs de cabinet (articles L333-1 et suivants du CGFP)
- les assistants maternels
- les assistants familiaux (arrêté du 10 juillet 2008, agrée 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)
- les accueillants familiaux (article 57 de la loi DALO du 5 mars 2007 ; décret d'application n° 2010-928 du 3 août 2010)
- les agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article L332-23 du CGFP)
- les personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé
- les contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (concernent uniquement les CDG)
- les apprentis
- les personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois
- les vacataires, hors jury de concours
- autres (agents non classables dans les catégories précédentes) : par exemple, les intermittents du spectacle, etc.

Les élus et comptables publics ne sont pas comptés dans les effectifs de contractuels.

Parmi les contractuels occupant un emploi non permanent, 43 % ont été recrutés pour faire face à un besoin temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité. 14 % sont des vacataires, 11% des assistants familiaux et 8 % des contrats aidés.

Figure 2 : Répartition des contractuels occupant un emploi non permanent selon le type d'emploi ou de recrutement



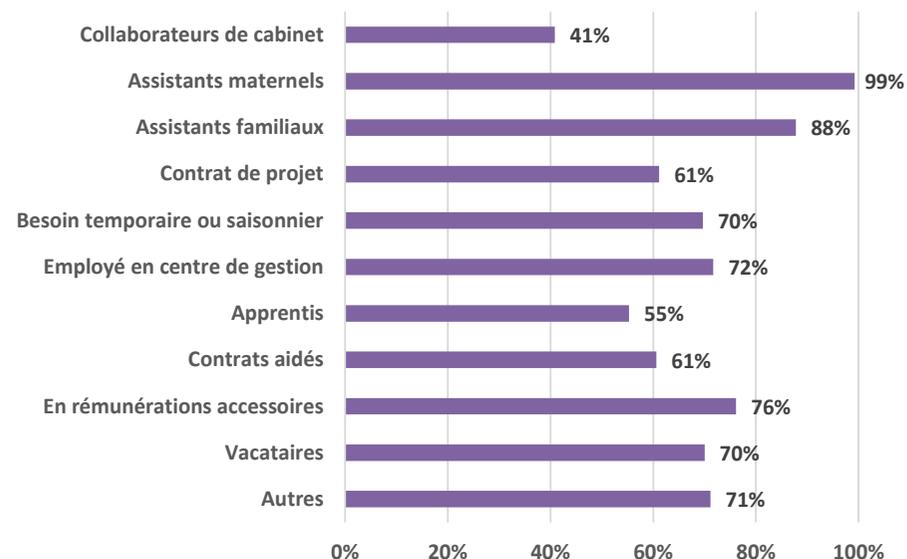
Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les différents types de personnels ne se trouvent pas dans les mêmes types de collectivités. L'essentiel des assistants familiaux sont recrutés par les départements, tandis que près de la moitié des assistants maternels le sont dans les communes de 10 000 à 80 000 habitants.

Près des deux tiers des vacataires sont recrutés par les communes de plus de 20 000 habitants. Les bénéficiaires de rémunérations accessoires sont pour 80 % rémunérés dans les communes de moins de 5 000 à 150 000 habitants.

Les femmes constituent 70 % des personnels occupant un emploi non permanent. Elles représentent la quasi-totalité des assistants familiaux (88 %) et des assistants maternels (99 %). Elles forment 76 % des contractuels bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois et 72 % des contractuels employés par les centres de gestion et mis à disposition des collectivités. Elles sont moins nombreuses parmi les apprentis (55 %) et parmi les collaborateurs de cabinet (41 %).

Figure 3 : Part de femmes parmi les contractuels occupant un emploi non permanent selon le type d'emploi ou de recrutement



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 4 : Répartition des contractuels occupant un emploi non permanent selon le type de collectivités par type d'emploi

	Collabo- rateurs de cabinet	Assistants maternels	Assistants familiaux	Contrat de projet	Besoin temporaire ou saisonnier	Employé en CDG	Apprentis	Contrat aidés	En rémun- érations accessoire	Vacataires	Autres
Régions	5%	0%	8%	14%	43%	0%	20%	2%	0%	2%	6%
Départements	1%	1%	66%	3%	11%	0%	7%	5%	0%	4%	2%
SDIS	1%	0%	0%	6%	38%	0%	37%	6%	0%	3%	9%
Centres de gestion et CNFPT	0%	0%	0%	1%	10%	81%	4%	0%	1%	1%	2%
Organismes départementaux	1%	1%	61%	3%	12%	5%	8%	4%	0%	4%	2%
Communes de moins de 1 000 habitants	0%	0%	0%	1%	65%	0%	3%	15%	2%	3%	10%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	0%	0%	0%	1%	68%	0%	5%	12%	3%	3%	8%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	0%	0%	0%	1%	69%	0%	5%	9%	3%	5%	8%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	1%	0%	0%	2%	69%	0%	5%	7%	3%	7%	6%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	1%	1%	0%	2%	63%	0%	6%	10%	4%	8%	5%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	1%	3%	0%	2%	58%	0%	6%	8%	7%	11%	4%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	1%	5%	0%	1%	43%	0%	5%	6%	13%	22%	5%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	1%	3%	0%	1%	39%	0%	5%	3%	11%	30%	7%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	1%	3%	0%	1%	28%	0%	4%	14%	9%	35%	6%
Communes d'au moins 150 000 habitants	1%	2%	0%	1%	35%	0%	5%	1%	1%	37%	17%
Total des Communes	1%	2%	0%	1%	50%	0%	5%	7%	7%	19%	7%
Total Etablissements communaux	0%	4%	0%	1%	42%	0%	3%	28%	2%	9%	11%
Communautés de Communes	0%	2%	0%	8%	60%	0%	7%	8%	1%	3%	11%
Communautés d'agglomération	2%	2%	0%	6%	56%	0%	9%	5%	2%	12%	7%
Communautés urbaines et métropoles	2%	0%	2%	5%	34%	0%	15%	4%	1%	26%	10%
Total des EPCI à fiscalité propre	1%	1%	1%	7%	52%	0%	10%	6%	1%	12%	9%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	0%	4%	0%	1%	57%	0%	4%	5%	6%	8%	14%
Syndicats mixtes	0%	0%	0%	18%	56%	0%	9%	5%	2%	3%	7%
Autres étab. publics intercommunaux	0%	2%	0%	1%	64%	0%	6%	10%	0%	2%	14%
Total des groupements intercom. sans FP	0%	2%	0%	8%	58%	0%	7%	6%	3%	4%	11%
Autres	0%	0%	0%	5%	21%	0%	5%	1%	5%	41%	22%
Ensemble	1%	2%	11%	3%	43%	1%	6%	8%	4%	14%	7%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LE PERSONNEL TEMPORAIRE

On compte environ 35 500 agents présents temporairement au moins un jour en 2023 dans les collectivités contre 43 900 en 2022. Parmi eux, 26 500 sont des personnels remplaçants mis à disposition des collectivités par les centres de gestion et 9 100 sont des personnels employés par intérim.

Figure 1 : Répartition du personnel temporaire présent au moins un jour selon le type de collectivité

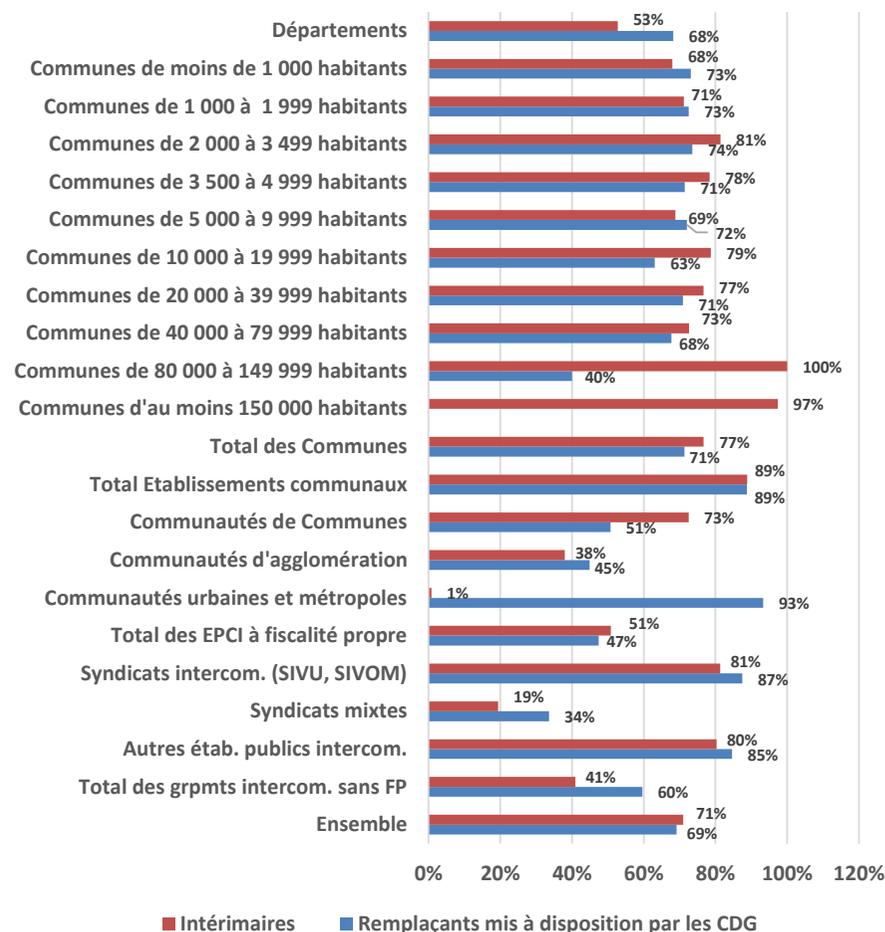
Type de collectivité	Remplaçants mis à disposition par les CDG	Intérimaires	Contractuels sur emploi non perm.
Régions	0,0%	0,0%	1,7%
Départements	14,3%	3,5%	15,8%
SDIS	0,4%	0,0%	0,3%
Centres de gestion et CNFPT	8,1%	0,0%	1,0%
Organismes départementaux	22,8%	3,5%	17,1%
Communes de moins de 1 000 habitants	11,4%	2,9%	2,7%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	7,9%	3,7%	2,6%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	6,2%	5,2%	3,8%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	2,8%	3,3%	3,0%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	5,0%	7,2%	7,5%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	2,4%	5,5%	7,0%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	1,0%	3,2%	9,2%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	7,3%	2,8%	8,9%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	0,0%	1,3%	5,7%
Communes d'au moins 150 000 habitants	0,0%	2,1%	6,3%
Total des Communes	43,9%	37,2%	56,7%
Total Etablissements communaux	13,1%	29,7%	7,2%
Communautés de Communes	4,8%	9,3%	5,0%
Communautés d'agglomération	7,0%	10,6%	4,6%
Communautés urbaines et métropoles	0,1%	1,4%	3,1%
Total des EPCI à fiscalité propre	11,9%	21,3%	12,7%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	3,1%	1,9%	1,3%
Syndicats mixtes	4,0%	5,4%	1,6%
Autres étab. publics intercom.	0,7%	1,0%	1,0%
Total des grpmts intercom. sans FP	7,8%	8,3%	4,0%
Autres	0,4%	0,0%	0,7%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Parmi les agents présents au 31 décembre 2023, 8 300 sont des agents temporaires, parmi lesquels 7 300 sont des personnels remplaçants mis à disposition des collectivités par les centres de gestion, et 1 000 sont des personnels employés par intérim.

Figure 2 : Part de femmes parmi le personnel temporaire présent au moins un jour selon le type de recrutement et de collectivité



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

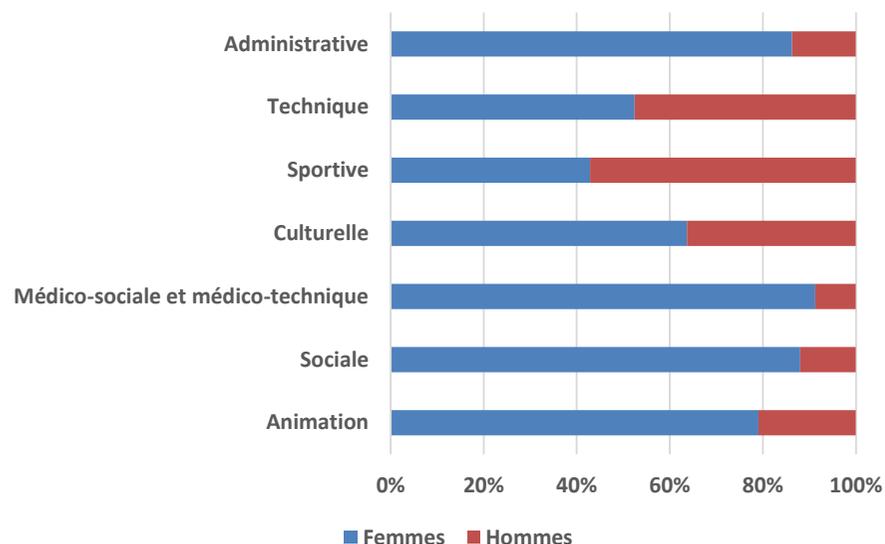
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus de la moitié des agents remplaçants se trouve soit dans les départements (14 %), soit les communes de moins de 3 500 habitants (25 %) ou les établissements communaux (13 %). Un peu plus de la moitié du personnel intérimaire travaille soit dans les établissements communaux (30 %) ou les EPCI à fiscalité propre (21 %).

La part des femmes parmi les remplaçants (69 %) et les intérimaires (71 %) est proche de celle des contractuels sur emploi non permanent (70 %).

Les hommes sont majoritaires dans les syndicats mixtes et dans les communautés d'agglomération. C'est également le cas pour les communautés urbaines et métropoles mais uniquement pour les intérimaires.

Figure 3 : Part de femmes parmi les agents remplaçants présents au moins un jour selon la filière



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les données par filière ne sont pas disponibles pour les intérimaires, mais dans le cas des agents remplaçants au sein des syndicats mixtes, cela est dû à une proportion très élevée d'hommes dans la filière technique.

Les femmes sont majoritaires dans sept des huit filières où il y a des remplaçants, l'exception portant sur la filière sportive. Il n'y a pas de remplaçants dans les filières incendie et secours et police municipale.

Les agents remplaçants de la filière technique, qui représente 48 % des remplaçants, sont majoritairement des femmes (52 %), part proche des proportions pour les contractuels sur emploi permanent (respectivement 41 % et 54 %).

PERSONNEL VENANT D'AUTRES STRUCTURES

Au 31 décembre 2023, 16 200 fonctionnaires travaillant dans les collectivités viennent d'autres structures (15 000 au 31 décembre 2022). Il peut s'agir d'agents fonctionnaires ayant été détachés d'autres collectivités ou d'autres versants de la fonction publique, ou bien d'agents mis à disposition par d'autres structures. Ce total inclut aussi les fonctionnaires pris en charge par les centres de gestion ou par le CNFPT, suite à une suppression d'emploi ou à la fin d'un détachement par exemple.

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires venant d'autres structures selon le type de collectivité

Type de collectivité	Fonctionnaires venant d'une autre structure	Fonctionnaires
Régions	16,0%	5,7%
Départements	31,9%	14,2%
SDIS	1,9%	3,8%
Centres de gestion et CNFPT	2,3%	0,5%
Organismes départementaux	36,2%	18,4%
Communes de moins de 1 000 habitants	0,4%	4,2%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	0,5%	3,5%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	0,8%	3,8%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	0,6%	3,0%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	1,9%	6,9%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	2,4%	6,8%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	4,9%	7,4%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	5,6%	7,6%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	3,4%	3,8%
Communes d'au moins 150 000 habitants	3,6%	4,3%
Total des Communes	24,1%	51,3%
Total Etablissements communaux	4,0%	4,5%
Communautés de Communes	2,3%	4,4%
Communautés d'agglomération	5,3%	5,4%
Communautés urbaines et métropoles	7,8%	5,6%
Total des EPCI à fiscalité propre	15,5%	15,4%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	0,5%	1,2%
Syndicats mixtes	1,5%	2,0%
Autres étab. publics intercom.	1,1%	1,0%
Total des grpmts intercom. sans FP	3,1%	4,2%
Autres	1,2%	0,4%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

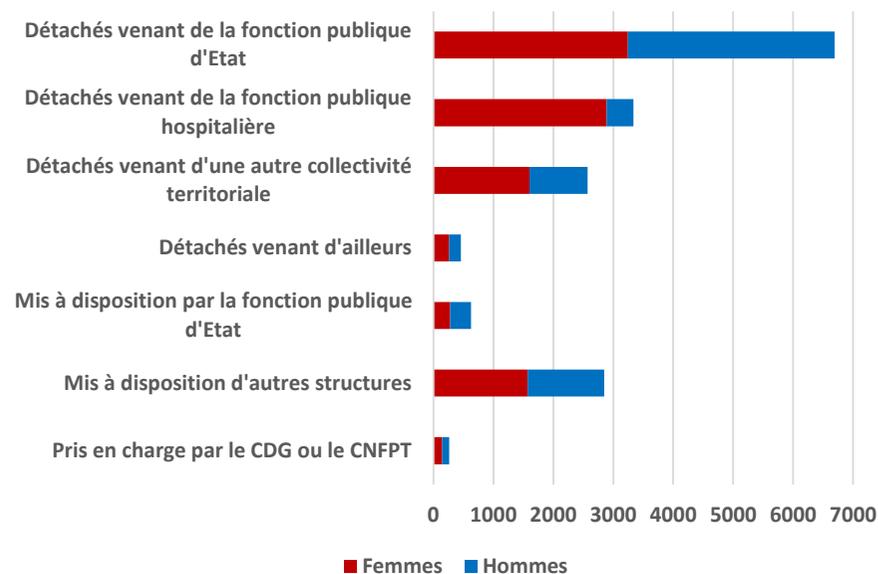
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Au total, 5 % des collectivités ayant répondu au RSU 2023 ont parmi leur personnel des fonctionnaires venant d'autres structures. Plus de la moitié d'entre eux travaillent dans les départements (36 %) ou les régions (18 %).

La majorité des agents venant d'autres structures sont des fonctionnaires en détachement (13 100 agents) : 6 700 viennent de la fonction publique d'Etat, 3 300 de la fonction publique hospitalière et 3 000 sont détachés d'une autre collectivité.

On compte également 2 800 agents fonctionnaires mis à disposition dans la collectivité et enfin environ 300 fonctionnaires pris en charge par les centres de gestion et le CNFPT.

Figure 2 : Répartition des fonctionnaires venant d'autres structures selon le type de recrutement, la provenance et le statut

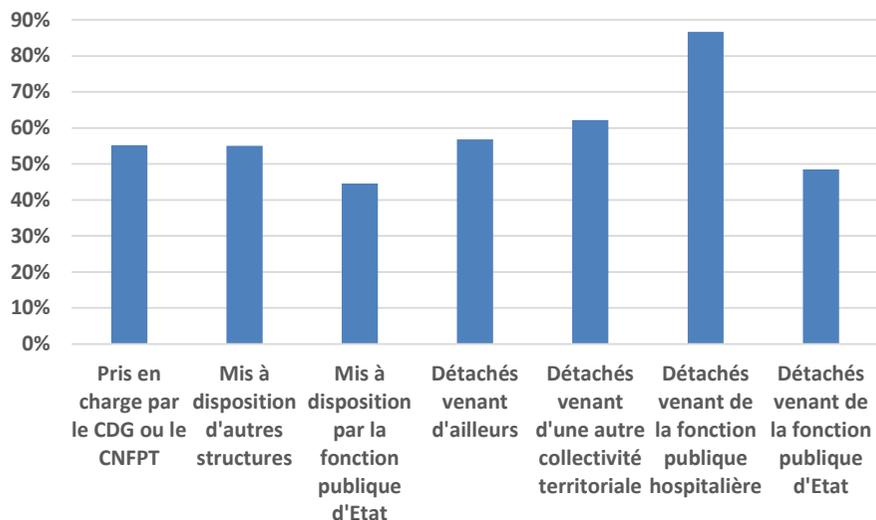


Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La majorité des personnels venant d'autres structures comptent donc dans les effectifs des agents territoriaux présentés précédemment. Seuls les agents mis à disposition par des structures autres que les collectivités territoriales viennent s'ajouter aux effectifs des fonctionnaires territoriaux. Ils sont environ 600 à provenir de la FPE.

Figure 3 : Part de femmes parmi les fonctionnaires venant d'autres structures



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

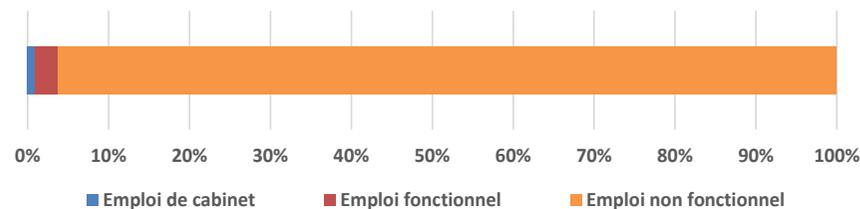
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les femmes constituent 59 % des fonctionnaires venant d'une autre structure, presque le même ratio que pour l'ensemble des fonctionnaires (60 %).

Elles sont particulièrement nombreuses parmi le personnel détaché venant de la fonction publique hospitalière (87 % sont des femmes). Elles sont moins nombreuses parmi les fonctionnaires mises à disposition par la fonction publique d'Etat (45 %).

Parmi les 13 100 agents détachés dans la fonction publique territoriale, la grande majorité se trouve sur des emplois classiques (96 %), c'est à dire hors emploi de cabinet ou emploi fonctionnel.

Figure 4 : Types de postes occupés par les fonctionnaires détachés venant d'autres structures

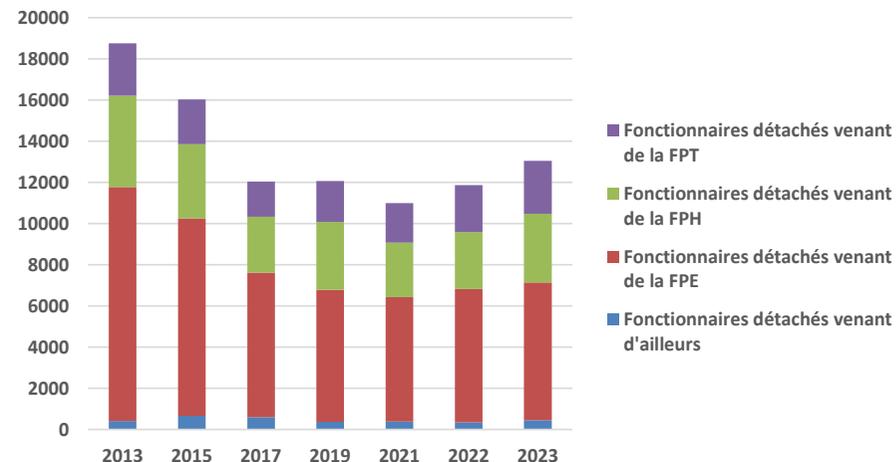


Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Ces agents détachés sont de moins en moins nombreux : ils étaient 18 800 en 2013. Le recul est particulièrement visible pour les agents venant de la fonction publique d'Etat. On observe cependant une légère tendance à l'augmentation depuis 2021, année des premiers rapports sociaux uniques.

Figure 5 : Evolution du nombre de fonctionnaires détachés venant d'autres structures entre 2013 et 2023



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES AGENTS OCCUPANT DES EMPLOIS FONCTIONNELS

Au 31 décembre 2023, on dénombre plus de 7 700 agents occupant un emploi fonctionnel (*encadré*) dans la fonction publique territoriale ; contre 7 400 au 31 décembre 2022. Ces agents exercent dans des postes de direction au sein de quelque 3 500 structures : environ une collectivité sur dix dispose d'emplois fonctionnels dans ses effectifs.

Figure 1 : Répartition des agents occupant un emploi fonctionnel selon le type de collectivité

Type de collectivité	Emplois fonctionnels	Fonctionnaires
Régions	1,6%	5,7%
Départements	5,5%	14,2%
SDIS	2,1%	3,8%
Centres de gestion et CNFPT	1,7%	0,5%
Organismes départementaux	9,3%	18,4%
Communes de moins de 1 000 habitants	0,0%	4,2%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	0,0%	3,5%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	8,8%	3,8%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	7,3%	3,0%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	11,7%	6,9%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	10,5%	6,8%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	10,2%	7,4%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	6,5%	7,6%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	2,1%	3,8%
Communes d'au moins 150 000 habitants	1,1%	4,3%
Total des Communes	58,2%	51,3%
Total Etablissements communaux	1,6%	4,5%
Communautés de Communes	9,2%	4,4%
Communautés d'agglomération	9,3%	5,4%
Communautés urbaines et métropoles	3,3%	5,6%
Total des EPCI à fiscalité propre	21,8%	15,4%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,4%	1,2%
Syndicats mixtes	5,4%	2,0%
Autres étab. publics intercom.	0,3%	1,0%
Total des grpmts intercom. sans FP	7,1%	4,2%
Autres	0,5%	0,4%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

¹ Pour plus d'informations sur les personnels venant d'autres structures, se référer au chapitre précédent

Parmi ces 7 700 emplois, 6 700 sont occupés par des fonctionnaires territoriaux de la collectivité ou venant d'une autre collectivité. Par ailleurs, 600 sont occupés par des contractuels recrutés directement pour occuper le poste. Enfin, 400 emplois fonctionnels sont occupés par des fonctionnaires des autres fonctions publiques par voie de détachement¹.

Encadré : les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels sont des emplois de direction, administratifs ou techniques : ceux de directeur général des services (DGS), de directeur général adjoint (DGA) et de directeur général des services techniques (DGST), notamment. Ils concernent les régions, les départements, les communes et certains établissements publics selon certains seuils de population ou de nombre d'agents.

Ils peuvent être occupés par des fonctionnaires par voie de détachement ou par des contractuels en recrutement direct. L'occupation de ces emplois est temporaire.

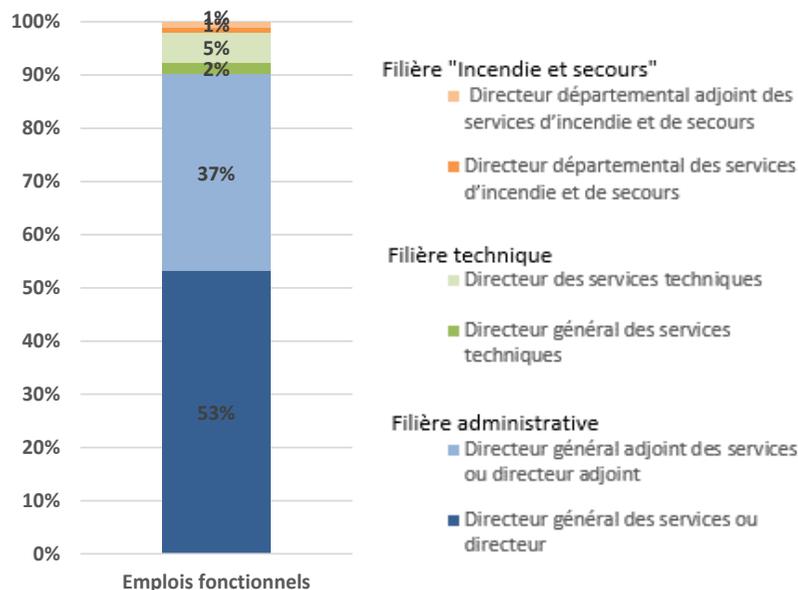
Les emplois fonctionnels ont été instaurés dans la fonction publique territoriale en 1984. La fonctionnalité de ces emplois permet aux exécutifs (maires, présidents de conseil départemental, régional, d'EPCI,...) de formaliser une relation de confiance avec les agents en raison, notamment, des missions spécifiques de direction qui leur sont confiées, mais aussi des conditions dans lesquelles ces autorités peuvent mettre fin aux fonctions sur l'emploi fonctionnel.

Les agents occupant des emplois fonctionnels sont plus présents dans les communes et les EPCI à fiscalité propre (80 % contre 67 % des fonctionnaires). Près de la moitié d'entre eux (48 %) travaille dans les communes de 2 000 à 40 000 habitants.

Par collectivité, ces agents sont logiquement plus nombreux dans les communes avec le plus d'habitants. En proportion des effectifs des fonctionnaires par type de collectivité, les emplois fonctionnels représentent entre 0,1 % et 2,0 % de ces effectifs. Le ratio dépasse 1,0 % dans les centres de gestion et CNFPT, les communes de 2 000 à 5 000 habitants, les communautés de communes, ainsi que les syndicats mixtes.

Les emplois fonctionnels concernent exclusivement les filières « administrative », « technique » et « Incendie et secours ». En particulier, 90 % de ces emplois se trouvent dans la filière administrative (Directeur général des services, directeur des services et directeurs adjoints), 8 % dans la filière technique (Directeur et directeur général des services techniques) et 2 % dans la filière « Incendie et secours ».

Figure 2 : Répartition des emplois fonctionnels par fonction



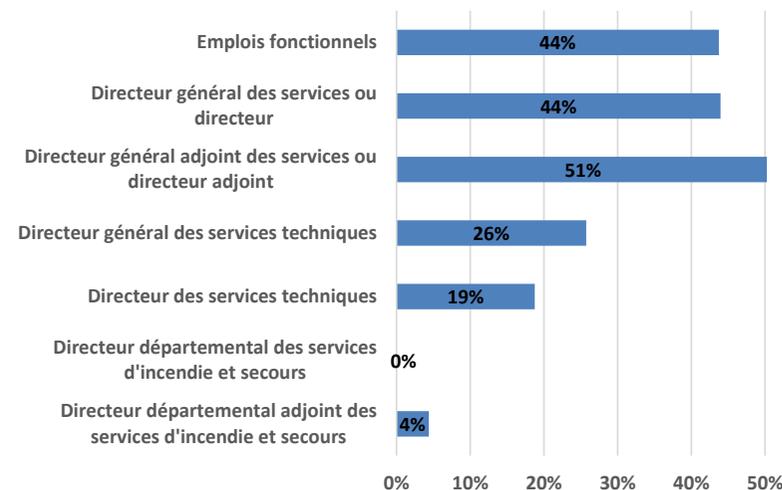
Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les agents occupant des emplois fonctionnels sont plus souvent des hommes (44 % de femmes), à l'inverse des fonctionnaires (60 % de femmes) et des contractuels (68 % de femmes).

Comme pour l'ensemble des emplois de la fonction publique territoriale, les femmes sont plus présentes sur les emplois fonctionnels de la filière administrative où elles forment 47 % des personnels. Elles forment 21 % des agents occupant les emplois fonctionnels de la filière technique et 2 % des agents occupant les emplois fonctionnels de la filière Incendie et secours. Les proportions sexuées dans cette dernière filière sont à relativiser du fait des faibles effectifs, qui représentent moins de 200 agents.

Elles sont plus présentes dans les postes d'adjoint, en lien avec la filière administrative (51 % contre 44 % des directeurs ou directeurs généraux). Ce n'est pas le cas dans la filière technique, ainsi qu'incendie et secours.

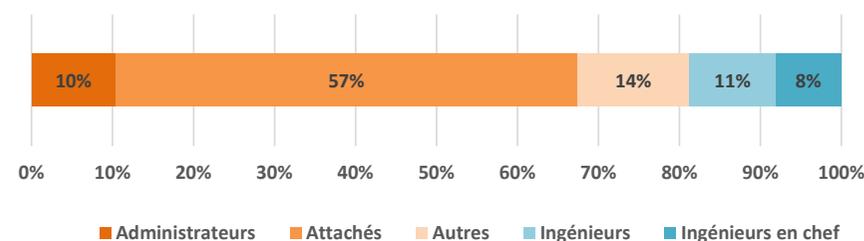
Figure 3 : Part de femmes parmi les agents occupant un emploi fonctionnel et parmi l'ensemble des agents



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Parmi les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel dans la fonction publique territoriale, plus de la moitié appartiennent au cadre d'emploi d'attaché dans leur administration d'origine (57 %).

Figure 4 : Répartition des fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel selon leur grade



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaire

B – Les mouvements de personnels

LES AGENTS DETACHES OU MIS A DISPOSITION

Au 31 décembre 2023, 3 400 structures, soit environ 10 % des collectivités ayant du personnel fonctionnaire ou contractuel occupant un emploi permanent, avaient au moins un agent détaché ou mis à disposition hors de la collectivité parmi leurs agents recrutés sur un emploi permanent.

Figure 1 : Répartition des agents détachés ou mis à disposition

Type de collectivité	Agents détachés ou mis à disposition	Emploi permanents
Régions	4,4%	5,3%
Départements	26,2%	13,2%
SDIS	1,6%	3,1%
Centres de gestion et CNFPT	0,9%	0,5%
Organismes départementaux	28,8%	16,8%
Communes de moins de 1 000 habitants	0,5%	4,8%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	0,5%	3,3%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	0,6%	3,6%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	1,3%	2,9%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	3,8%	6,7%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	5,2%	6,8%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	8,1%	7,8%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	9,7%	7,6%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	5,7%	3,9%
Communes d'au moins 150 000 habitants	5,2%	4,1%
Total des Communes	40,5%	51,5%
Total Etablissements communaux	3,6%	5,3%
Communautés de Communes	3,2%	5,0%
Communautés d'agglomération	8,6%	5,5%
Communautés urbaines et métropoles	8,5%	5,2%
Total des EPCI à fiscalité propre	20,3%	15,7%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	0,2%	1,4%
Syndicats mixtes	1,3%	2,2%
Autres étab. publics intercom.	0,7%	1,3%
Total des grpmts intercom. sans FP	2,2%	4,9%
Autres	0,3%	0,6%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les mises à disposition concernent les fonctionnaires et contractuels en CDI qui occupent un emploi permanent et se font hors de la collectivité d'origine. Les détachements concernent les seuls fonctionnaires et peuvent avoir lieu à l'intérieur ou au dehors de la collectivité d'origine.

Au total, 30 700 agents sont concernés au 31 décembre 2023, soit un peu moins de 2 % des agents occupant un emploi permanent. Ils représentaient 30 500 agents au 31 décembre 2022.

Les départements recourent particulièrement aux détachements et à la mise à disposition de leurs agents : 26 % des agents détachés ou mis à disposition dans la fonction publique territoriale y travaillent contre seulement 13 % de l'ensemble du personnel en emploi permanent des collectivités. Ces agents sont également surreprésentés dans les communes de plus de 20 000 habitants, ainsi que les communautés d'agglomération, urbaine et les métropoles.

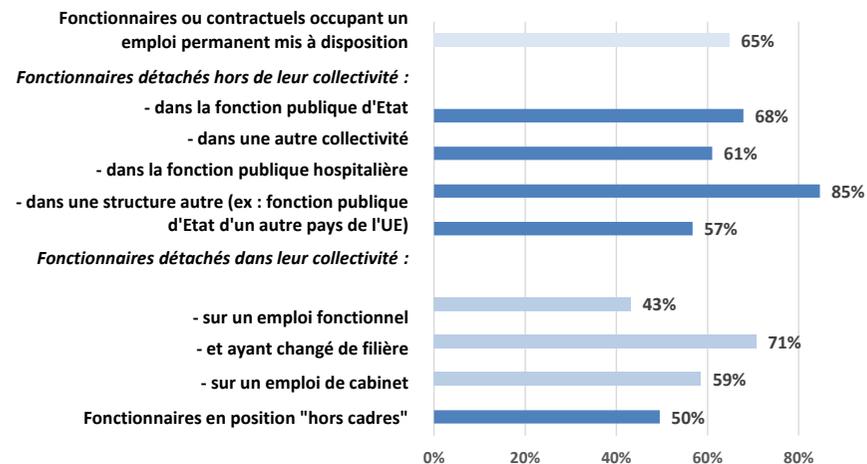
Figure 2 : Nombre d'agents détachés ou mis à disposition



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 3 : Part de femmes parmi les agents détachés ou mis à disposition



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Dans la fonction publique territoriale, les détachements sont un peu plus fréquents que les mises à disposition d'agents. Ces dernières sont au nombre de 11 000. D'autre part, les détachements de fonctionnaires provenant d'autres collectivités ou versants concernent 11 600 agents tandis que les détachements au sein de la collectivité concernent 6 700 agents. De plus, environ 1 400 fonctionnaires détachés sont en position « Hors cadres ».

La part de femmes parmi les agents mis à disposition ou en détachement est proche de celle des agents occupant un emploi permanent (62 % contre 61 % pour ces derniers). Elles sont particulièrement nombreuses parmi les agents détachés dans la fonction publique hospitalière (85 %). Elles forment également 58 % des agents détachés sur un emploi de cabinet et 71 % des changements de filière. Elles sont moins fréquemment détachées sur des emplois fonctionnels que les hommes (43 %).

Entre 2013 et 2019, le nombre total d'agents mis à disposition fluctuait entre 14 000 et 17 000 sans qu'une tendance à la hausse ou à la baisse ne puisse être dégagée. Il s'agit donc d'une baisse non négligeable de ce type d'agents depuis le passage aux rapports sociaux uniques en 2021.

LES AGENTS EN DISPONIBILITE, CONGE PARENTAL OU CONGE SPECIAL

Au 31 décembre 2023, 7 400 structures, soit environ un cinquième des structures ayant du personnel fonctionnaire ou contractuel occupant un emploi permanent, avaient au moins un agent en disponibilité, en congé parental ou encore en congé spécial, parmi leurs agents recrutés sur un emploi permanent.

Figure 1 : Répartition des agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial selon leur structure d'appartenance

Type de collectivité	Agents en dispo. ou en congé parental ou spécial	Emploi permanents
Régions	3,7%	5,3%
Départements	14,5%	13,2%
SDIS	1,8%	3,1%
Centres de gestion et CNFPT	0,4%	0,5%
Organismes départementaux	16,8%	16,8%
Communes de moins de 1 000 habitants	1,2%	4,8%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	1,6%	3,3%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	1,9%	3,6%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	1,9%	2,9%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6,4%	6,7%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	7,8%	6,8%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	10,2%	7,8%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	9,8%	7,6%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	5,6%	3,9%
Communes d'au moins 150 000 habitants	5,3%	4,1%
Total des Communes	51,7%	51,5%
Total Etablissements communaux	6,7%	5,3%
Communautés de Communes	4,6%	5,0%
Communautés d'agglomération	6,8%	5,5%
Communautés urbaines et métropoles	5,7%	5,2%
Total des EPCI à fiscalité propre	17,1%	15,7%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	0,7%	1,4%
Syndicats mixtes	1,5%	2,2%
Autres étab. publics intercom.	1,5%	1,3%
Total des grpmts intercom. sans FP	3,7%	4,9%
Autres	0,4%	0,6%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

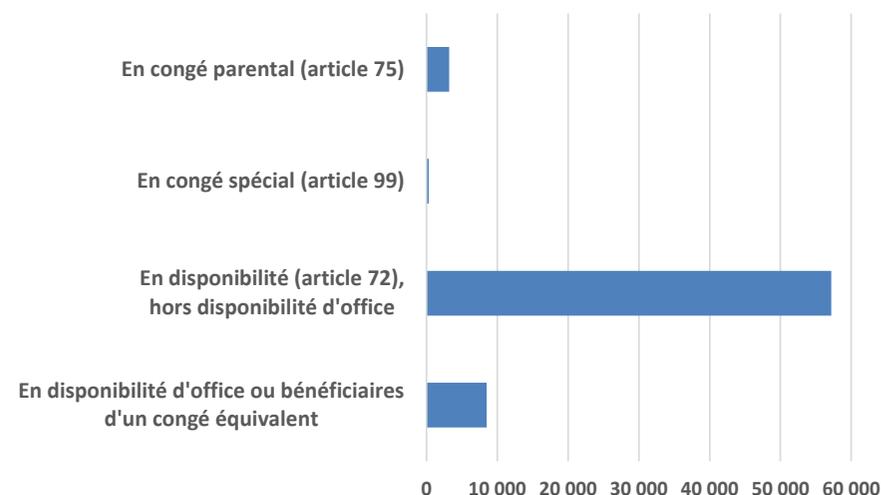
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Ces positions particulières concernent 69 200 agents au 31 décembre 2023, soit 4 % des agents occupant un emploi permanent. Ils étaient 68 300 agents au le 31 décembre 2022.

La répartition de ces agents est assez proche de celle de l'ensemble des emplois permanents. Ils sont le plus représentés dans les communes de plus de 20 000 habitants.

La position la plus fréquente est la disponibilité qui concerne 57 200 agents, regroupant les différents types de disponibilités (à l'exception des disponibilités d'office), dont les disponibilités de droit (adoption, élever un enfant...) et les autres disponibilités (convenance personnelle, création d'entreprise...). Ensuite, les agents en disponibilité d'office, ou bénéficiaires d'un congé équivalent, sont 8 500. Les congés parentaux concernent 3 200 agents permanents et les agents en congés spécial sont au nombre de 300 au 31 décembre 2023.

Figure 2 : Nombre d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial

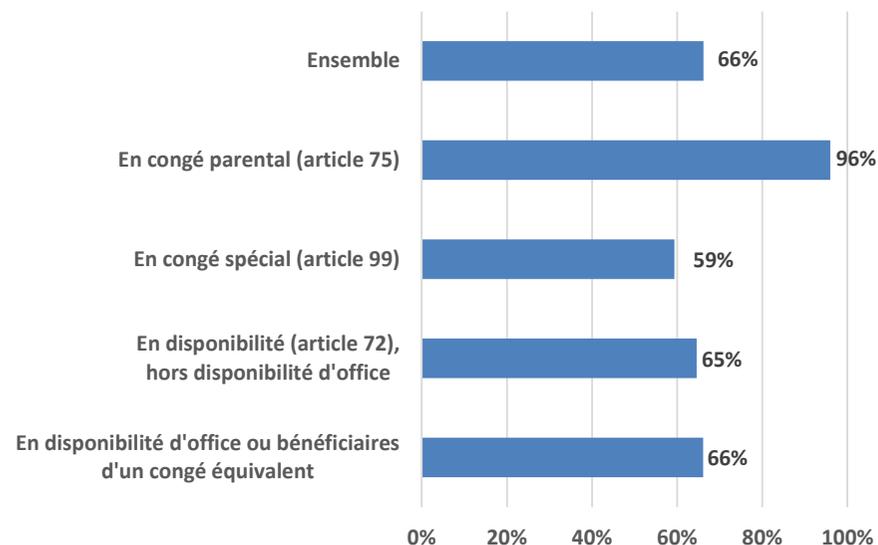


Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part de femmes parmi les agents en disponibilité, en congé parental ou en congé spécial s'élève à 66 % alors qu'elles représentent 61 % des agents occupant un emploi permanent. La quasi-totalité des agents en congé parental sont des femmes (96 %). Elles représentent les deux tiers des agents en disponibilité, qu'ils soient d'office ou les autres.

Figure 3 : Part de femmes parmi les agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial

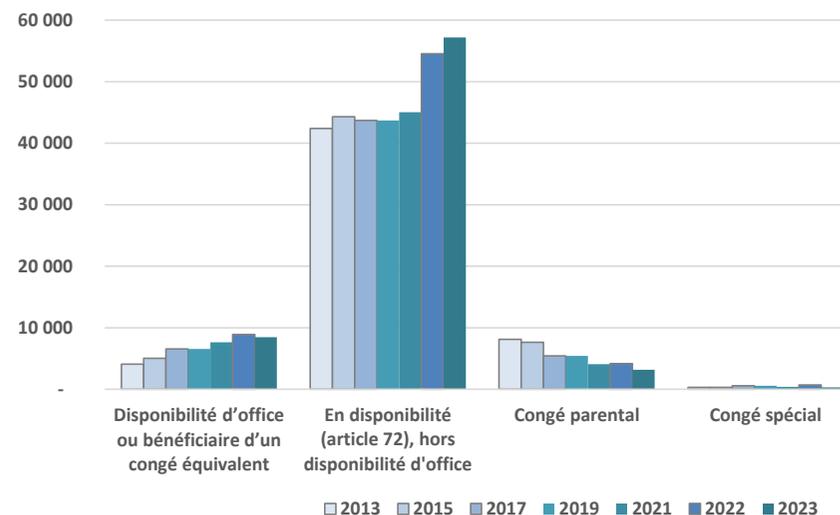


Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Entre 2013 et 2021, le nombre total d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial fluctuait entre 55 000 et 57 500 agents. Ce nombre a augmenté à 68 300 agents en 2022 pour rester sensiblement au même niveau en 2023 (69 200).

Les disponibilités d'office concernent de plus en plus d'agents (de 4 100 en 2013 à 8 500 en 2023). C'est également le cas des autres types de disponibilité (de 42 400 à 45 100 de 2013 à 2021), mais l'augmentation est très forte en 2022 pour atteindre 54 500 agents puis 57 200 agents en 2023.

Figure 4 : Nombre d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial par motif entre 2013 et 2023



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

A l'inverse, les congés parentaux ont nettement diminué, passant de 8 100 agents concernés en 2013 à 3 200 en 2023.

Les congés spéciaux concernent entre 300 et 700 agents sur cette période.

MOTIFS D'ARRIVEE

L'embauche de contractuels sur un emploi permanent est le motif d'arrivée dominant

En 2023 comme en 2022, 46 % des arrivées d'agents sur emploi permanent correspondent à des arrivées de contractuels². Les ratios de contractuels engagés sont inférieurs à 10 % dans les filières incendie et secours (9 %) et police municipale (0 %), supérieurs à 50 % pour les filières sportive (59 %), animation (65 %) et culturelle (70 %) tandis que les autres filières se situent entre 42 % et 50 %.

Figure 1 : Répartition des recrutements sur emploi permanent selon la filière et la catégorie hiérarchique

En %	Fonctionnaire									Recrutement de contractuels sur emploi permanent
	Recrutement direct	Concours	Article 38 (Handicap, PACTE)	Intégration directe	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Retour d'agent sur position particulière	
Catégorie hiérarchique										
A	0%	13%	0%	1%	19%	8%	4%	1%	1%	54%
B	0%	11%	1%	1%	18%	4%	3%	1%	0%	60%
C	36%	3%	0%	2%	12%	2%	4%	1%	0%	40%
Filière										
Administrative	20%	5%	1%	2%	22%	4%	4%	1%	1%	42%
Technique	36%	2%	0%	1%	11%	2%	3%	1%	0%	43%
Culturelle	1%	10%	0%	1%	13%	0%	4%	2%	0%	70%
Sportive	11%	10%	0%	1%	13%	2%	4%	1%	0%	59%
Médico-technique et soc.	0%	18%	0%	2%	12%	12%	5%	1%	1%	50%
Sociale	16%	13%	1%	1%	10%	3%	5%	1%	1%	48%
Police municipale	0%	29%	0%	3%	51%	14%	2%	0%	0%	0%
Incendie-secours	12%	48%	0%	0%	18%	7%	6%	0%	0%	9%
Animation	24%	2%	0%	1%	5%	0%	3%	1%	0%	65%
Ensemble	24%	6%	0%	1%	14%	3%	4%	1%	0%	46%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Au sein des fonctionnaires, les nouvelles arrivées sont essentiellement dues aux recrutements directs et aux mutations

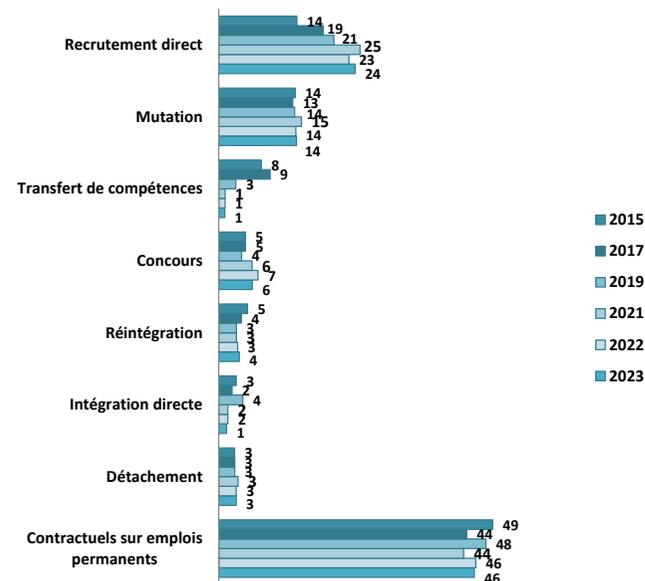
Les recrutements directs de fonctionnaires représentent 24 % des arrivées d'agents permanents en 2023. Ils représentent près de la moitié des recrutements de fonctionnaires (45 %), mais ne sont la principale source de leur recrutement que dans les filières sociale, technique et animation. D'ailleurs, le recrutement direct dans la filière technique représente

² Ne sont pas comptabilisés dans les recrutements de contractuels : les remplaçants, les réintégrations (contractuels non rémunérés pendant la période) et les retours.

à lui seul 27 % du recrutement des fonctionnaires et c'est ce qui occasionne le poids plus important du recrutement direct en 2023. La seconde source de recrutement de fonctionnaires concerne les mutations (26 %), qui est la première source de recrutement de toutes les autres filières à l'exception des filières médico-technique et médico-sociale pour lesquelles le motif principal de recrutement est le détachement.

La part de contractuels recrutés est majoritaire dans les catégories A (54 %) et B (60 %) et minoritaires dans les catégories C (40 %). Pour les fonctionnaires, la mutation est la principale source de recrutement des catégories A (41 %) et B (46 %), dont les filières les plus représentées sont police municipale (51 %), administrative (37 %) et culturelle (42 %). Plus d'un fonctionnaire sur deux de catégorie C est engagé via le recrutement direct (60 %), ce qui est aussi le cas dans les filières animation (68 %) et surtout technique (62 %). En effet, la filière technique comprend 47 % de tous les fonctionnaires et est constituée à 89 % d'agents de catégorie C.

Figure 2 : Répartition des recrutements sur emploi permanent de 2017 à 2023



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaire

Figure 3 : Motifs d'arrivées par statut et type de collectivités (en %)

	Fonctionnaire									Recrutement de contractuels sur emploi permanent
	Recrutement direct	Concours	Article 38	Intégration direct	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Retour d'agent sur position particulière	
Régions	32%	4%	0%	3%	9%	6%	6%	0%	0%	39%
Départements	19%	9%	1%	1%	16%	7%	5%	1%	0%	41%
SDIS	20%	34%	0%	0%	19%	7%	5%	0%	0%	15%
Centres de gestion et CNFPT	13%	8%	1%	1%	26%	9%	2%	0%	0%	39%
Communes de moins de 1 000 habitants	38%	3%	0%	3%	11%	1%	1%	0%	0%	43%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	43%	2%	0%	2%	14%	1%	1%	0%	0%	35%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	37%	3%	0%	2%	17%	2%	1%	0%	0%	38%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	34%	3%	0%	3%	17%	2%	1%	0%	0%	39%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	31%	4%	0%	2%	17%	2%	2%	0%	0%	43%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	27%	5%	0%	1%	15%	2%	3%	1%	1%	46%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	21%	6%	0%	1%	11%	2%	4%	0%	0%	56%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	20%	6%	0%	1%	10%	2%	5%	0%	0%	55%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	21%	5%	0%	1%	10%	3%	6%	0%	0%	54%
Communes d'au moins 150 000 habitants	26%	9%	1%	2%	17%	4%	8%	0%	0%	33%
Total Etablissements communaux	21%	6%	0%	2%	13%	3%	4%	0%	1%	51%
Communautés de Communes	21%	4%	0%	2%	12%	2%	2%	0%	2%	56%
Communautés d'agglomération	19%	6%	0%	1%	16%	2%	4%	0%	5%	47%
Communautés urbaines et métropoles	20%	5%	1%	0%	18%	4%	6%	0%	5%	40%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	27%	5%	0%	2%	9%	2%	1%	0%	2%	52%
Syndicats mixtes	23%	6%	0%	1%	16%	3%	1%	0%	3%	48%
Autres étab. publics intercommunaux	31%	7%	0%	1%	13%	2%	3%	0%	3%	40%
Autres	10%	5%	0%	2%	15%	3%	1%	0%	0%	62%
Ensemble	24%	6%	0%	1%	14%	3%	4%	0%	1%	46%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES MOTIFS DE DÉPART

Les départs de fonctionnaires

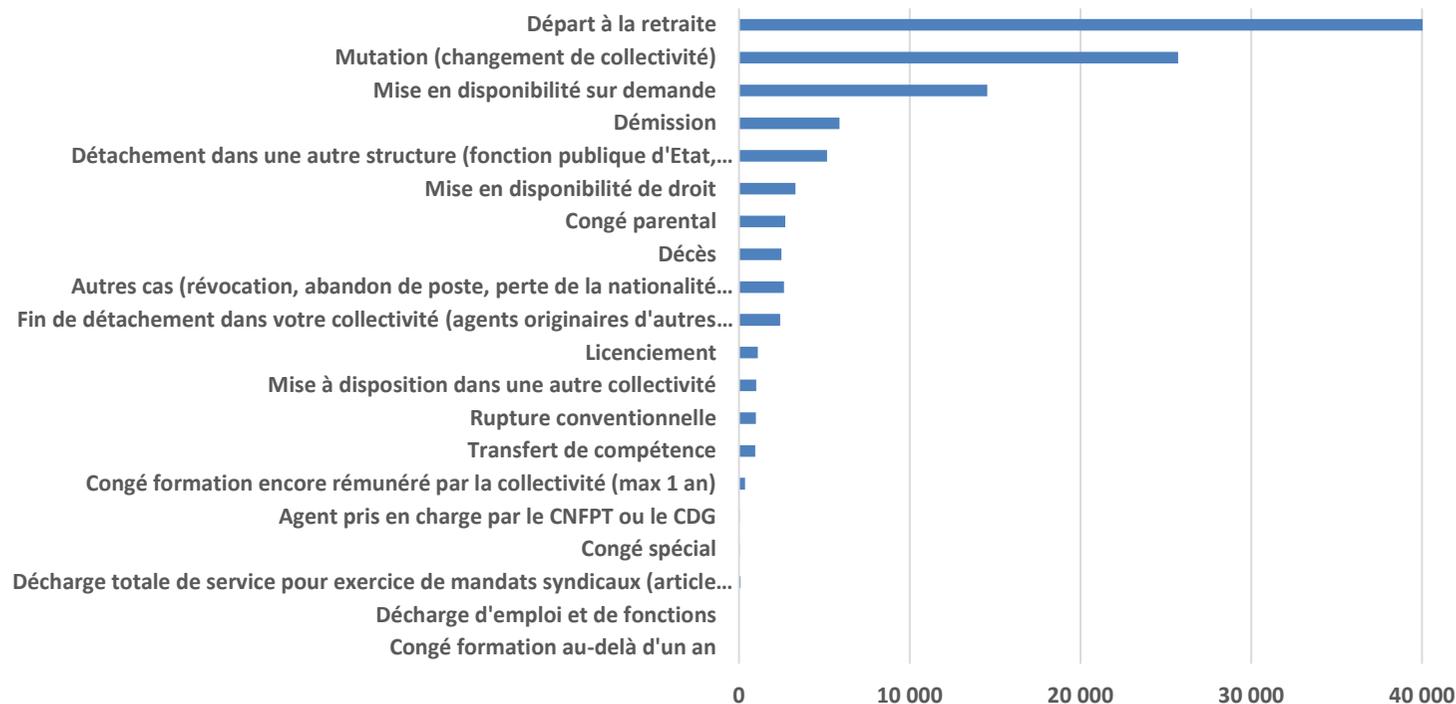
Au cours de l'année 2023, on estime que 109 600 fonctionnaires ont quitté la collectivité locale dans laquelle ils travaillaient. Les motifs de départs sont majoritairement des départs à la retraite (37 %). Viennent ensuite les mutations (23 %), les disponibilités sur demande (13 %), ainsi que les démissions (5 %).

Parmi les fonctionnaires ayant quitté leur collectivité en 2023, les femmes sont légèrement surreprésentées (elles représentent 61 % des départs pour 60 % des fonctionnaires).

En ratio, certains motifs de départs diffèrent de plus d'un point entre les hommes et les femmes. Les femmes quittent plus souvent les collectivités pour congé parental (4 % des départs contre 0,3 % pour les hommes). A l'inverse, les hommes quittent plus souvent les collectivités en raison d'un départ à la retraite (38 % des départs contre 36 % pour les femmes) ou pour mutation (25 % des départs contre 23 % pour les femmes).

Les agents de catégorie A et B sont surreprésentés parmi ceux ayant quitté les collectivités ; ils forment 33 % des départs alors qu'ils représentent 27 % des agents. En lien avec un poids plus important des changements de collectivité par mutations (31 % des A et des B contre 20 % des C).

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2023 selon les motifs de départ



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

En revanche, 40 % des agents de catégorie C quittent leur collectivité pour un départ à la retraite (contre 28 % des catégories A et 32 % des B) et 7 % dans le cadre d'une démission (contre 2 % des catégorie A et 3 % des catégorie B).

Les motifs de départ diffèrent également selon le type de collectivité. Les départs à la retraite sont le premier motif de départ de la plupart des collectivités, à l'exception des communautés de communes, des centres de

gestion et du CNFPT où les mutations prédominent. Les démissions représentent une proportion supérieure à 10 % dans les communes de moins de 3 500 habitants et dans les syndicats intercommunaux. En revanche, les disponibilités de droit ont une proportion plus élevée d'au moins 5 %, au sein des plus grandes collectivités telles que les régions, les communautés urbaines et les métropoles, ainsi que les communes d'au moins 150 000 habitants.

Figure 2 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2023 selon les motifs de départ et le type de collectivité

	Départ à la retraite	Mutation	Démission	Disponibilité sur demande	Disponibilité de droit	Congé parental	Autres départs
Régions	56%	10%	1%	7%	5%	2%	18%
Départements	43%	14%	2%	15%	4%	4%	19%
SDIS	37%	24%	4%	14%	4%	1%	16%
Centres de gestion et CNFPT	30%	38%	3%	8%	2%	0%	19%
Communes de moins de 1 000 habitants	43%	20%	16%	10%	2%	1%	9%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	39%	23%	12%	13%	2%	1%	10%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	36%	26%	11%	13%	1%	2%	10%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	36%	26%	9%	13%	2%	1%	12%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	33%	30%	6%	14%	2%	2%	13%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	35%	28%	6%	14%	2%	3%	13%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	37%	29%	4%	11%	2%	3%	16%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	36%	24%	3%	11%	2%	3%	20%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	36%	28%	3%	11%	3%	2%	17%
Communes d'au moins 150 000 habitants	36%	21%	4%	10%	8%	4%	17%
Total Etablissements communaux	34%	23%	6%	17%	3%	2%	16%
Communautés de Communes	24%	29%	9%	20%	2%	3%	13%
Communautés d'agglomération	29%	29%	5%	15%	2%	3%	17%
Communautés urbaines et métropoles	34%	23%	3%	13%	5%	2%	20%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	33%	23%	14%	14%	2%	3%	11%
Syndicats mixtes	30%	27%	9%	14%	2%	1%	17%
Autres étab. publics intercommunaux	31%	17%	11%	20%	3%	3%	16%
Autres	25%	29%	4%	15%	2%	3%	21%
Ensemble	37%	23%	5%	13%	3%	2%	16%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les départs de contractuels occupant un emploi permanent

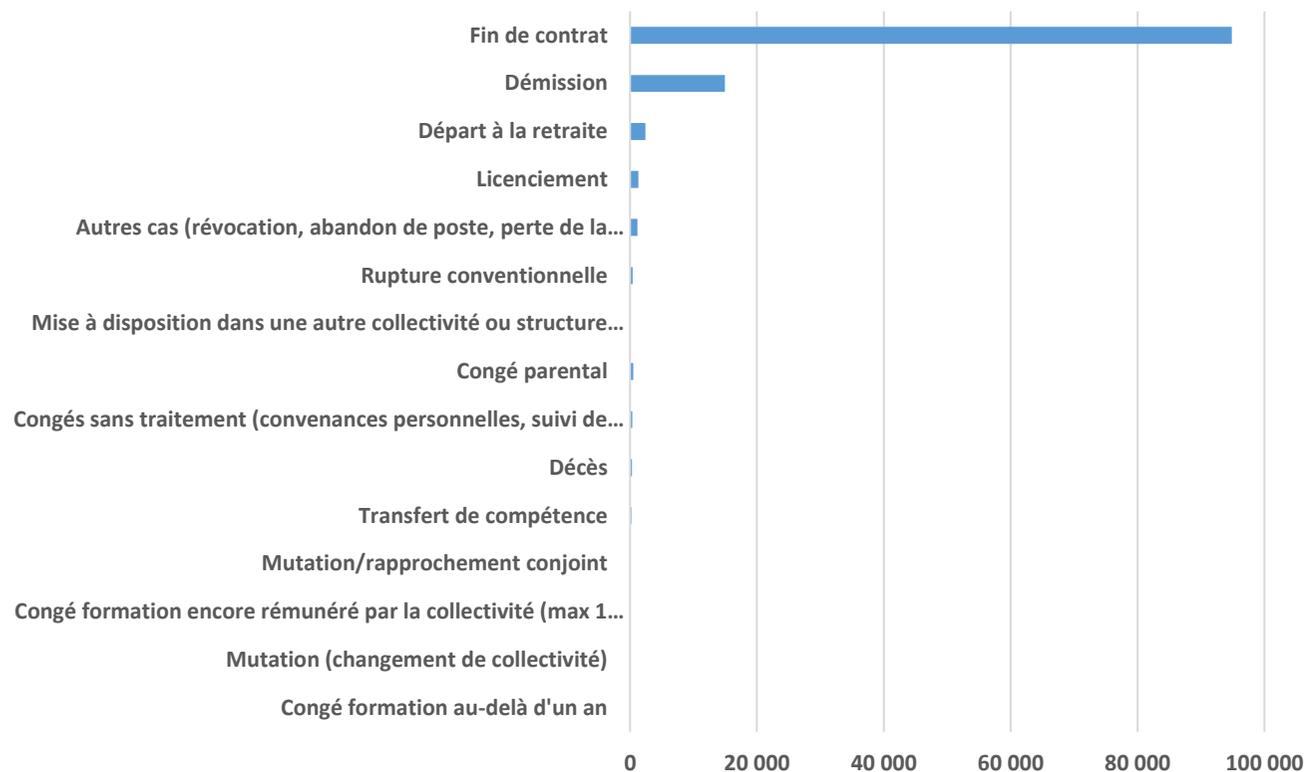
On compte environ 116 500 départs de contractuels occupant un emploi permanent en 2023. La fin de contrat est le principal motif de départ des contractuels occupant un emploi permanent et concerne 81 % des agents. Le deuxième motif est la démission (13 %).

Les motifs de départs diffèrent peu selon le sexe de l'agent, sauf pour les fins de contrats (83 % des femmes contre 79 % des hommes) et les démissions (12 % des femmes contre 15 % des hommes).

Contrairement à ce qui est observé pour les agents fonctionnaires, les agents de catégorie C sont surreprésentés parmi les départs (76 % des départs contre 62 % des agents). 87 % d'entre eux quittent la collectivité en raison d'une fin de contrat contre 73 % des catégories B et 51 % des catégories A qui quittent leur collectivité.

A la différence de ce qui est observé pour les fonctionnaires, les démissions sont plus fréquentes parmi les catégories A (36 % des départs) et B (20 % des départs) que pour les catégories C (8 % des départs).

Figure 3 : Répartition des contractuels sur emploi permanent ayant quitté une collectivité en 2023 selon les motifs de départ



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les fins de contrat constituent le motif de départ majoritaire dans tous les types de collectivités. Elles sont le plus élevées dans les régions, avec plus de neuf départs de contractuels sur dix. Le ratio est entre 85 % et 90 % dans les communes de 1 000 à 20 000 habitants, les SDIS et les syndicats intercommunaux.

Les démissions sont les plus nombreuses au sein des communes de 40 000 à 150 000 habitants, des départements et des communautés urbaines et métropoles (plus de 20 % des départs de contractuels). Elles sont également plus fréquentes dans les syndicats mixtes (19 %), les communautés d'agglomération (16 %), les communes de 20 000 à 40 000 (17 %) et d'au moins 150 000 habitants (16 %).

Figure 4 : Répartition des contractuels ayant quitté une collectivité en 2023 selon les motifs de départ et le type de collectivité

	Fin de contrat	Démission	Autres départs
Régions	91%	7%	3%
Départements	72%	21%	7%
SDIS	87%	10%	3%
Centres de gestion et CNFPT	82%	14%	3%
Communes de moins de 1 000 habitants	82%	11%	8%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	90%	5%	5%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	89%	8%	4%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	88%	8%	4%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	88%	8%	4%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	85%	11%	4%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	76%	17%	7%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	70%	21%	9%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	68%	22%	10%
Communes d'au moins 150 000 habitants	68%	16%	16%
Total Etablissements communaux	87%	9%	4%
Communautés de Communes	84%	11%	5%
Communautés d'agglomération	78%	16%	6%
Communautés urbaines et métropoles	70%	24%	7%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	88%	8%	4%
Syndicats mixtes	74%	19%	7%
Autres étab. publics intercommunaux	85%	10%	5%
Autres	66%	18%	16%
Ensemble	81%	13%	6%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Sur l'ensemble de l'année 2023, on dénombre 1 500 ruptures conventionnelles réparties sur environ 800 collectivités.

Figure 1 : Proportions de ruptures conventionnelles et d'agents en emploi permanent par type de collectivité

Type de collectivité	Agents en emploi permanent	Ruptures conventionnelles
Régions	5,3%	3,3%
Départements	13,2%	10,2%
SDIS	3,1%	1,6%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,6%
Organismes départementaux	16,8%	12,4%
Communes de moins de 1 000 habitants	4,8%	5,1%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	3,3%	2,1%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	3,6%	4,8%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	2,9%	2,4%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6,7%	6,8%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6,8%	5,9%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	7,8%	8,4%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	7,6%	8,8%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	3,9%	4,9%
Communes d'au moins 150 000 habitants	4,1%	3,1%
Total des Communes	51,5%	52,3%
Total Etablissements communaux	5,3%	5,7%
Communautés de Communes	5,0%	6,8%
Communautés d'agglomération	5,5%	6,8%
Communautés urbaines et métropoles	5,2%	3,3%
Total des EPCI à fiscalité propre	15,7%	16,9%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,4%	2,2%
Syndicats mixtes	2,2%	3,6%
Autres étab. publics intercom.	1,3%	2,0%
Total des grprmts intercom. sans FP	4,9%	7,8%
Autres	0,6%	1,7%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus précisément, ces ruptures conventionnelles concernent 1 100 fonctionnaires et 400 contractuels sur emploi permanent.

Les répartitions des agents sur emploi permanent selon le type de collectivité épousent celle des ruptures conventionnelles : les écarts sont compris entre zéro et un point dans la plupart des cas.

Les ruptures conventionnelles sont légèrement surreprésentées dans les syndicats, ainsi que les communautés de communes et d'agglomération.

A l'inverse, elles sont un peu moins représentées dans les communautés urbaines et métropoles, ainsi que les différents types d'organismes départementaux.

La répartition est assez proche sur l'ensemble des communes, mais avec des disparités selon les différents types de tailles.

Figure 2 : Proportions de ruptures conventionnelles par catégorie et genre pour les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Femmes	9%	7%	42%	18%	6%	38%
Hommes	4%	5%	32%	14%	6%	19%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Par catégorie, la représentativité est presque semblable pour les fonctionnaires. Il y a une sur-représentativité d'un point des ruptures conventionnelles pour les femmes de catégorie C. A l'inverse il y a une sous-représentativité de deux points dans la catégorie B pour les femmes.

Dans le cas des contractuels sur emploi permanent, les écarts sont bien plus importants, avec une sur-représentativité des ruptures conventionnelles dans la catégorie A et une sous-représentativité dans les deux autres catégories.

TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

Avancements et promotions des fonctionnaires

Sur 100 fonctionnaires présents au 31 décembre 2023, neuf agents ont bénéficié d'une promotion de grade ou de cadre d'emploi au cours de l'année 2023 (9,1 %) : une augmentation d'un point en comparaison de 2022.

Dans le détail, cela prend principalement la forme d'un avancement de grade (7,5 % des fonctionnaires), essentiellement au choix ou par examen professionnel (7,4 %). Pour la promotion interne (avancement de cadre d'emploi), le ratio est logiquement plus faible (1,6 %), avec un poids bien plus important en ratio des concours que pour l'avancement de grade (19 % contre 0,1 %).

Moins de la moitié des fonctionnaires (43,3 %) ont évolué d'un échelon sans changer de grade grâce à leur ancienneté.

Figure 1 : Part au 31 décembre 2023 des fonctionnaires ayant bénéficié d'avancements, promotions ou concours au cours de l'année (en %)

	Proportion au sein des fonctionnaires	Part des femmes au sein des bénéficiaires
Augmentation d'échelon	43,3	61,1
Avancement de grade au choix ou examen pro.	7,4	61,2
Avancement de grade par concours	0,1	56,0
Promotion interne au choix ou examen pro.	1,3	50,5
Promotion interne par concours	0,3	57,5
Total agents promus	9,1	59,5
Total	52,4	60,8

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La proportion de femmes promues (59,5 %) est identique à celle du total des fonctionnaires. Elle est même plus élevée pour l'avancement de grade hors concours (61,2 %).

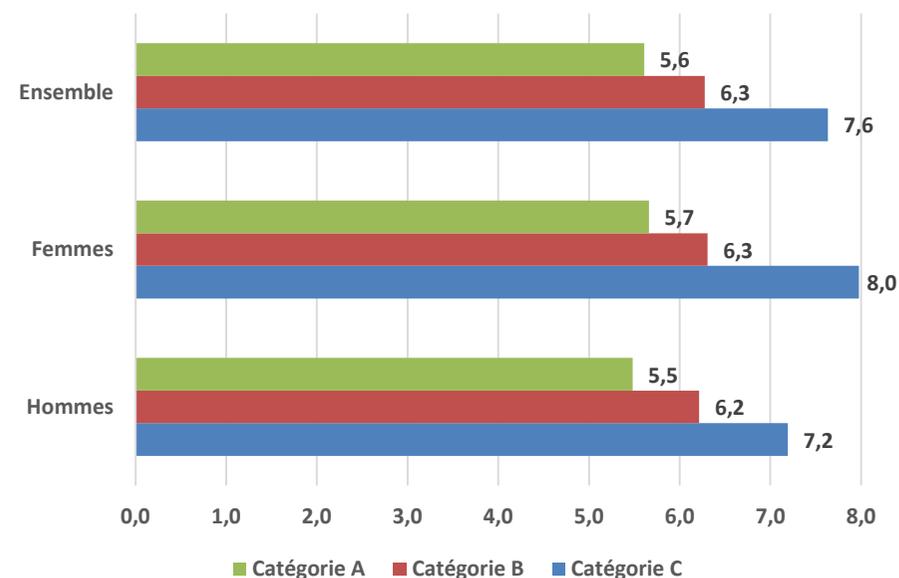
La répartition femmes – hommes est proche de la moitié pour la promotion interne (51,8 % de femmes), essentiellement en lien avec la promotion au choix ou par examen professionnel (50,5 %). Pour la promotion interne par concours, la proportion est de deux points inférieure à celle des fonctionnaires (57,5 %).

Le taux d'avancement de grade est le plus élevé dans la catégorie C (7,6 %), puis la catégorie B (6,3 %) et la catégorie A (5,6 %).

Le taux de promotion de grade des femmes est plus élevé que celui des hommes quel que soit la catégorie hiérarchique.

L'écart sexué des taux d'avancement de grade plus élevé dans la catégorie C (0,8 point) que dans les catégories A (0,2 point) et B (0,1 point).

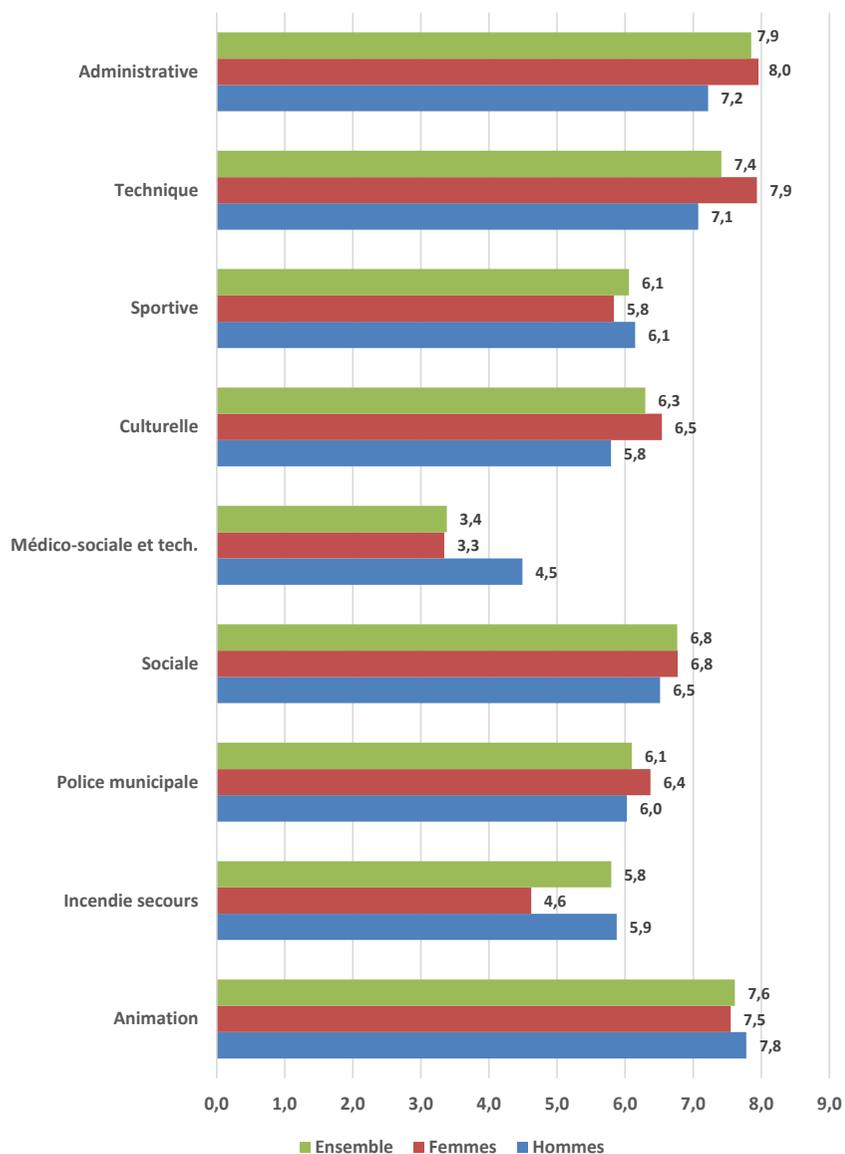
Figure 2 : Avancements de grade des fonctionnaires par catégorie hiérarchique (en %)



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 3 : Avancements de grade des fonctionnaires par filière (en %)



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Du point de vue des filières, les avancements de grade ont été les plus fréquents dans les filières administrative (7,9 %), puis dans les filières animation (7,6 %), technique (7,4 %) et sociale (6,8 %).

Les écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes sont globalement modérés. Ils sont de 0 à 0,5 point pour quatre filières : sportive, sociale, police municipale et animation.

Ils sont de 0,5 à 1,0 point pour trois autres filières : administrative, technique et culturelle.

Trois filières dépassent le seuil de 1,0 point d'écart, à savoir les filières médico-sociale et technique (1,1 point) et incendie et secours (1,3 point). Ces deux écarts sont à relativiser puisqu'il s'agit des filières où le sexe minoritaire a le moins d'agents de toutes les filières et donc ces taux de promotion sont plus susceptibles d'être moins stables d'une année sur l'autre.

Titularisations et contractuels nommés stagiaires

Parmi les fonctionnaires au 31 décembre 2023, 3,5 % ont été titularisés au cours de l'année à l'issue de leur stage, et 3,1 % ont été nommés stagiaires après avoir été contractuels.

Figure 4 : Part au 31 décembre 2023 des agents ayant été titularisés et contractuels ayant été nommés stagiaires au cours de l'année (en %)

	Proportion au sein des fonctionnaires	Part des femmes au sein des bénéficiaires
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	3,5	57,9
Titularisations de travailleurs en situation de handicap (article 38)	0,0	61,8
Agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année	3,1	63,3
Agents nommés stagiaires nouvellement arrivés à la FPT au cours de l'année	0,6	47,5
Total	7,3	59,3

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 5 : Avancements, promotions, titularisations et stages au cours de l'année 2023 rapporté au nombre de fonctionnaires, par type de collectivités (en %)

	Avancement d'échelon	Avancement de grade...		Promotion interne...		Agents stagiaires titularisés	Titularisation de travailleurs en situation de handicap (article 38)	Agents contractuels nommés stagiaires
		...au choix ou par examen pro	...Réussite à un concours	...au choix ou par examen pro	...Réussite à un concours			
Régions	36,1	7,7	0,1	0,7	0,1	3,3	0,0	2,9
Départements	42,9	7,5	0,0	1,0	0,2	3,6	0,1	2,5
SDIS	36,3	6,2	0,4	1,0	1,1	6,3	0,0	0,7
Centres de gestion et CNFPT	42,8	7,4	0,1	1,6	0,6	1,9	0,2	2,1
Organismes départementaux	41,5	7,2	0,1	1,1	0,4	4,1	0,1	2,1
Communes de moins de 1 000 habitants	37,4	5,5	0,1	2,0	0,2	2,0	0,0	2,9
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	41,9	5,6	0,1	1,6	0,2	2,1	0,0	3,9
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	44,6	6,6	0,1	1,5	0,3	2,1	0,0	3,9
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	44,1	7,0	0,2	1,3	0,3	2,4	0,0	3,8
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	45,2	7,6	0,1	1,5	0,3	2,7	0,0	4,0
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	44,6	7,7	0,2	1,4	0,2	3,3	0,0	3,7
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	44,2	8,1	0,1	1,3	0,3	3,9	0,0	3,5
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	46,5	7,9	0,1	1,4	0,2	4,6	0,0	2,8
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	48,8	9,3	0,1	1,2	0,4	4,1	0,0	3,0
Communes d'au moins 150 000 habitants	46,3	7,5	0,0	1,0	0,2	4,9	0,1	2,6
Total des Communes	44,5	7,4	0,1	1,4	0,3	3,4	0,0	3,4
Total Etablissements communaux	43,1	7,0	0,1	1,1	0,2	3,4	0,0	3,7
Communautés de Communes	46,7	7,2	0,2	1,3	0,4	3,1	0,0	4,3
Communautés d'agglomération	47,0	7,9	0,1	1,5	0,4	4,3	0,0	3,1
Communautés urbaines et métropoles	38,6	7,3	0,0	1,2	0,2	4,0	0,1	2,0
Total des EPCI à fiscalité propre	43,9	7,5	0,1	1,4	0,3	3,8	0,1	3,1
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	41,6	5,9	0,1	1,5	0,3	2,0	0,0	3,0
Syndicats mixtes	43,2	6,9	0,3	1,8	0,5	3,2	0,0	3,2
Autres étab. publics intercommunaux	47,4	6,9	0,0	0,9	0,1	3,7	0,0	5,8
Total des groupements intercommunaux sans FP	43,8	6,6	0,2	1,5	0,4	2,9	0,0	3,8
Autres	42,7	5,9	0,3	1,4	0,8	2,2	0,1	2,6
Ensemble	43,3	7,4	0,1	1,3	0,3	3,5	0,0	3,1

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

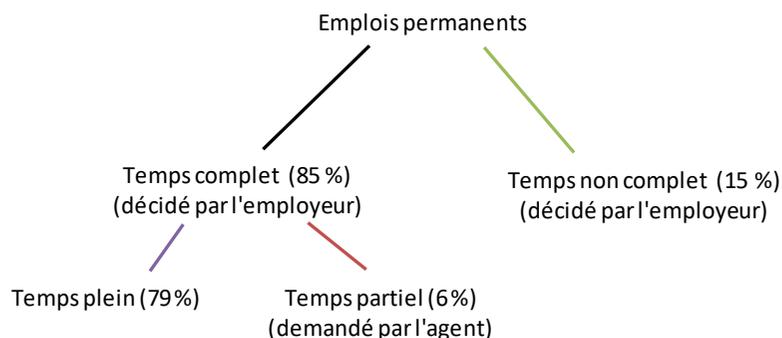
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

C – Le temps de travail

TYPES D'EMPLOIS ET TEMPS DE TRAVAIL

Parmi les 1,75 million d'agents fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent de la fonction publique territoriale, 85 % occupent des emplois à temps complet, c'est-à-dire un emploi dont la durée de travail correspond à la durée légale du travail (35 heures par semaine soit 1607 heures annuelles).

Figure 1 : Répartition des emplois permanents selon le type d'emploi et temps de travail



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les agents qui occupent un poste à temps complet peuvent faire le choix de travailler moins qu'un temps complet : ils sont alors à temps partiel. C'est le cas de 6 % des agents occupant un emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

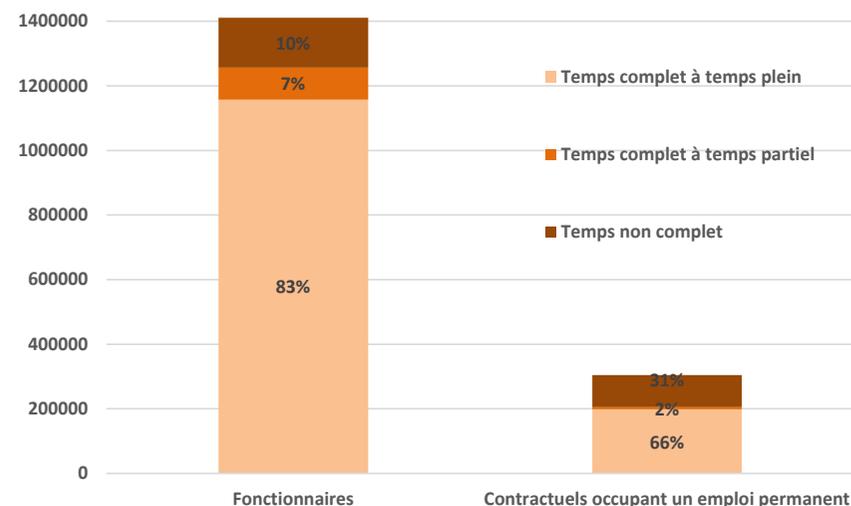
Les agents occupant un poste à temps complet restés à temps plein constituent 79 % des agents occupant un emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

Enfin, 15 % des agents occupant un emploi permanent de la fonction publique territoriale, occupent un poste à temps non complet, c'est-à-dire créé avec une durée moindre que la durée légale du travail.

La répartition des postes entre temps complet et temps non complet diffère fortement selon le statut du poste.

Les postes à temps non complet représentent seulement 10 % des postes de fonctionnaires alors qu'ils forment 31 % des postes permanents de contractuels.

Figure 2 : Types d'emplois et temps de travail selon le statut

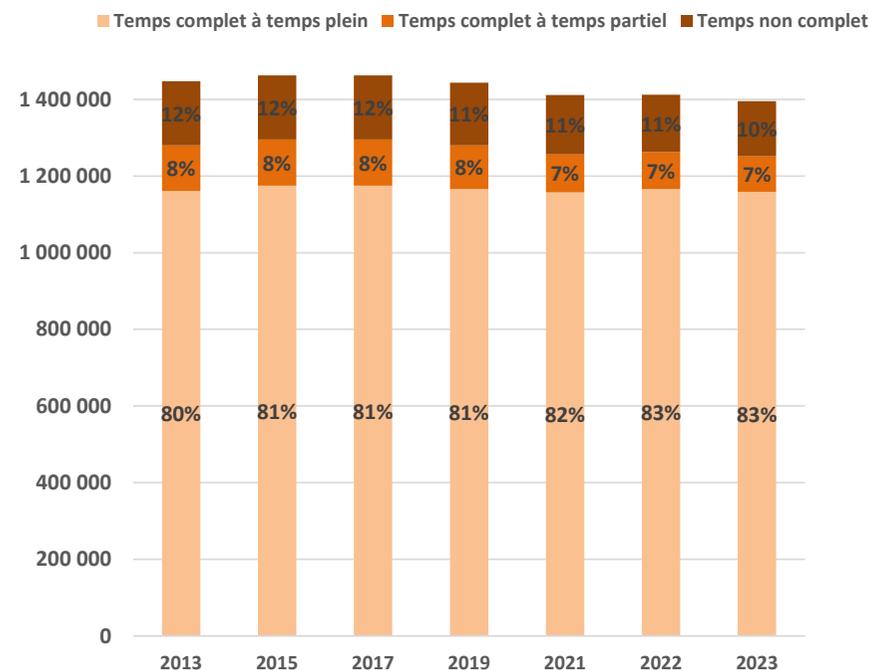


Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

En revanche, les agents à temps partiel sur des postes à temps complet représentent 7 % des fonctionnaires alors qu'ils représentent 2 % des contractuels.

Figure 3 : Types d'emplois et temps de travail des fonctionnaires entre 2013 et 2023

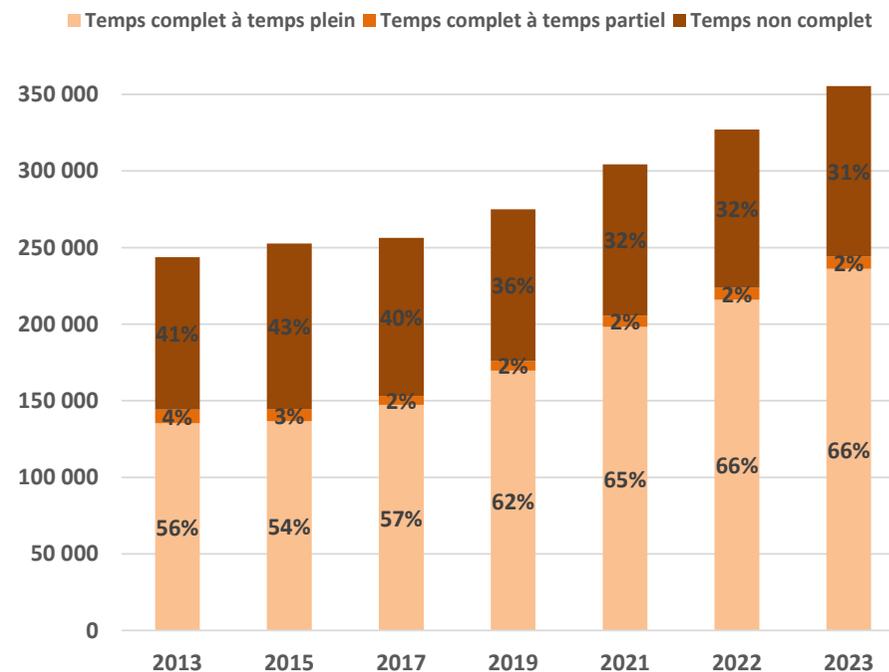


Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Cette répartition des agents selon le type de poste a peu évolué depuis 2013 pour les agents fonctionnaires. On observe une légère hausse sur la période de la proportion des emplois à temps complet travaillés à plein temps au détriment des postes à temps non complet et à temps partiel.

Pour les contractuels, les changements sont plus nets, les postes à temps complet pour lesquels les agents travaillent à temps plein progressent nettement depuis 2015 par rapport aux postes à temps non complet qui sont passés de 43 % en 2015 à 31 % en 2023.

Figure 4 : Types d'emplois et temps de travail des contractuels occupant en emploi permanent entre 2013 et 2023



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les postes à temps non complet sont davantage créés par les petites collectivités. Les communes de moins de 2 000 habitants regroupent près d'un tiers des emplois à temps non complets de fonctionnaires (32 %) alors qu'elles regroupent seulement 5 % des emplois de fonctionnaires à temps complet.

Pour les contractuels, ces communes regroupent 24 % des emplois permanents à temps non-complet alors qu'elles regroupent seulement 3 % des postes permanents de contractuels à temps complet.

Les autres types de collectivités avec une sur-représentativité des fonctionnaires à temps non complet sont : les communes de 2 000 à 10 000 habitants (21 %), les établissements communaux (7 %), les communautés de communes (8 %), ainsi que les SIVU et SIVOM (6 %) ; ce qui représente 42 % des fonctionnaires à temps non complet contre 22 % des fonctionnaires à temps complet.

Figure 5 : Répartition des fonctionnaires selon le type de structure par type d'emploi

Type de collectivité	Temps non complet	Temps complet
Régions	0,0%	6,3%
Départements	0,6%	15,7%
SDIS	0,1%	4,2%
Centres de gestion et CNFPT	0,1%	0,5%
Organismes départementaux	0,8%	20,5%
Communes de moins de 1 000 habitants	22,3%	2,2%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	10,1%	2,7%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	7,5%	3,3%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	4,5%	2,9%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	8,5%	6,7%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	5,7%	7,0%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	3,9%	7,8%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	3,1%	8,1%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	1,7%	4,0%
Communes d'au moins 150 000 habitants	1,2%	4,7%
Total des Communes	68,5%	49,4%
Total Etablissements communaux	7,4%	4,2%
Communautés de Communes	7,8%	4,0%
Communautés d'agglomération	3,7%	5,6%
Communautés urbaines et métropoles	0,9%	6,2%
Total des EPCI à fiscalité propre	12,4%	15,8%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	5,8%	0,7%
Syndicats mixtes	1,2%	2,1%
Autres étab. publics intercom.	3,7%	0,7%
Total des grpmts intercom. sans FP	10,6%	3,5%
Autres	0,3%	0,4%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

L'écart de répartition entre temps non complet et temps complet, pour les contractuels sur emploi permanent, est assez proche sur les mêmes types de collectivités (41 % contre 24 % des temps complets)

Qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des contractuels, on trouve très peu de postes à temps non complet dans les régions ou les différents organismes départementaux.

Figure 6 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon le type de structure par type d'emploi

Type de collectivité	Temps non complet	Temps complet
Régions	0,0%	5,6%
Départements	0,9%	13,1%
SDIS	0,1%	0,6%
Centres de gestion et CNFPT	0,3%	0,6%
Organismes départementaux	1,3%	14,2%
Communes de moins de 1 000 habitants	18,6%	1,6%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	5,6%	1,6%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	4,3%	2,0%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	2,9%	1,9%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	7,9%	5,5%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	7,3%	6,5%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	6,5%	10,1%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	4,7%	9,1%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	3,3%	4,9%
Communes d'au moins 150 000 habitants	1,4%	4,0%
Total des Communes	62,7%	47,1%
Total Etablissements communaux	9,6%	7,6%
Communautés de Communes	10,1%	6,2%
Communautés d'agglomération	3,6%	6,7%
Communautés urbaines et métropoles	1,0%	5,0%
Total des EPCI à fiscalité propre	14,7%	17,9%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	5,6%	0,9%
Syndicats mixtes	1,2%	3,7%
Autres étab. publics intercom.	3,9%	1,3%
Total des grpmts intercom. sans FP	10,8%	5,9%
Autres	0,9%	1,6%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

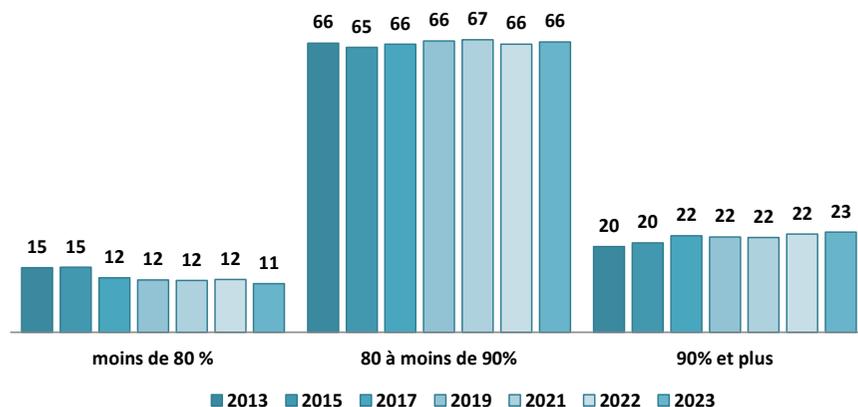
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

TEMPS PARTIEL

Le temps partiel globalement stable en proportion et quotité de travail

En 2023, parmi les agents à temps complet³, 7 % sont à temps partiel. Cette proportion est stable depuis 2021 (8 % entre 2013 et 2019). Les agents à temps partiel dont la quotité de temps de travail est comprise entre 80 % et moins de 90 % sont les plus nombreux : ils représentent 66 % des agents à temps partiel et ce ratio est relativement stable depuis 2013. Les agents à temps partiel travaillant à 90 % ou plus représentent quant à eux 23 % des agents à temps partiel. Ces proportions sont assez stables depuis 2017.

Figure 1 : Répartition des emplois permanents à temps partiel de 2013 à 2023 selon la quotité de travail



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le temps partiel plus développé chez les femmes et donc dans les filières où les femmes sont majoritaires

Le niveau de temps partiel des femmes (11 %) est bien plus élevé que celui des hommes (2 %). Le ratio d'agents à temps partiel est donc corrélé à la part des femmes dans ces filières. La part d'agents à temps partiel est la plus élevée dans les filières sociale (15 %), médico-technique et médico-sociale (18 %) ; filières dont les femmes représentent plus de 90 % des agents. Puis ensuite la

³ Les agents à temps partiel, sont dans les RSU, tous à temps complet. Un agent à temps non complet peut être à temps partiel, mais dans les RSU il sera compté comme à temps non complet.

filière administrative (9 %) où les femmes constituent plus de 80 % des effectifs d'emploi permanent.

A l'inverse, les deux filières où les hommes représentent plus des trois quarts des effectifs (police municipale et incendie et secours), sont celles où la part d'agents à temps partiel est la plus basse (1 %).

Parmi les agents à temps partiel, les hommes sont surreprésentés dans les quotités inférieures à 80 % et les femmes dans celle de 80 % à moins de 90 %. Ces différences sexuées dans le choix de quotité de travail se retrouvent dans les filières en lien avec leurs répartitions femmes-hommes. En effet quatre des six filières où les quotités inférieures à 80 % sont surreprésentés sont les quatre filières où les hommes sont majoritaires (technique, sportive, police municipale et incendie et secours). Les deux autres filières (culturelle et animation) sont celles où la part des hommes est la plus élevée parmi les filières où les femmes sont majoritaires.

Figure 2 : Répartition des emplois permanents à temps partiel selon la catégorie hiérarchique, le sexe et la filière (en %)

	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Effectifs répartis selon la quotité de temps de travail		
		Moins de 80 %	de 80 % à moins de 90 %	de 90 % à moins de 100 %
Catégorie hiérarchique				
A	11	7	66	27
B	9	10	68	22
C	5	13	66	21
Sexe				
Femmes	11	8	68	24
Hommes	2	18	59	24
Filière				
Administrative	9	8	68	24
Technique	3	15	63	22
Sportive	5	19	70	11
Culturelle	9	18	61	21
Médico-technique et social	18	11	69	19
Sociale	15	9	64	27
Police municipale	1	15	71	14
Incendie-secours	1	12	84	4
Animation	7	14	70	16
Ensemble	7	11	66	23

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet par catégorie hiérarchique est liée à la part des femmes dans les temps plein dans ces catégories ; elle est de 51 % en C, 61 % en B et 67 % en A. Par quotité de travail pour les agents à temps partiel, les répartitions des agents à moins de 80 % et de ceux à 90 % et plus sont liés aux répartition femmes – hommes par catégorie hiérarchique. Parmi les agents permanents, les femmes représentent 70 % des agents de la catégorie A, 64 % de la catégorie B et 59 % de la catégorie C.

Les agents contractuels ont une quotité inférieure à celle des fonctionnaires

Parmi les fonctionnaires travaillant à temps complet, 7 % sont à temps partiel, contre 3 % parmi les contractuels à temps complet. D'autre part, les contractuels à temps partiel ont des quotités plus réduites : 22 % ont un temps de travail inférieur à 80 % d'un temps plein, contre seulement 10 % des fonctionnaires.

Figure 3 : Répartition des effectifs à temps complet par statut, quotité de temps partiel et type de collectivités (en %)

	Fonctionnaires				Contractuels			
	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Moins de 80 %	de 80 à moins de 90 %	de 90 à moins de 100 %	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Moins de 80 %	de 80 à moins de 90 %	de 90 à moins de 100 %
Régions	6	7	77	16	2	35	51	13
Départements	12	7	67	26	6	15	69	16
SDIS	3	8	76	16	2	32	60	8
Centres de gestion et CNFPT	12	7	67	25	7	21	61	18
Organismes départementaux	10	7	67	26	6	16	69	16
Communes de moins de 1 000 habitants	3	28	55	18	3	76	18	6
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	4	18	62	20	1	41	47	12
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	5	16	63	21	2	43	44	12
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	5	14	65	21	2	33	52	15
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6	12	67	21	2	29	60	11
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6	13	65	23	2	23	61	17
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	6	10	67	22	2	18	66	16
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	6	10	65	24	2	25	61	14
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	7	12	62	27	4	31	58	11
Communes d'au moins 150 000 habitants	11	13	54	33	3	15	58	27
Total des Communes	6	13	63	24	2	27	58	15
Total Etablissements communaux	12	11	70	19	3	19	69	12
Communautés de Communes	8	13	70	17	5	40	51	9
Communautés d'agglomération	8	10	69	21	3	11	70	18
Communautés urbaines et métropoles	7	6	69	25	3	11	62	27
Ens. des EPCI à fiscalité propre	7	9	69	21	4	23	60	16
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	5	16	68	15	2	43	45	12
Syndicats mixtes	6	11	62	27	5	17	63	20
Autres établissements publics intercommunaux	10	11	72	17	3	19	68	12
Ens. des groupements intercommunaux sans FP	7	12	66	22	4	19	62	19
Autres	7	16	66	18	3	24	62	14
Ensemble	7	10	66	23	3	22	62	15

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

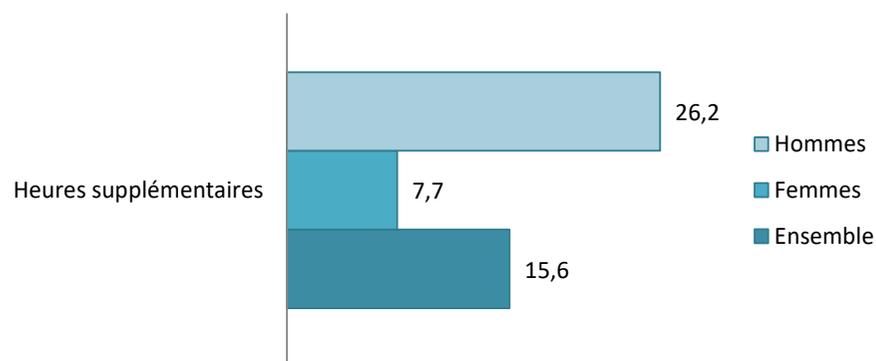
HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

En 2023, les agents occupant un emploi permanent ont effectué, en moyenne, 19 heures et 16 minutes « supplémentaires » ou « complémentaires » rémunérées (contre 20 heures et 46 minutes en 2022, 19 heures et 58 minutes en 2021). Ces heures sont qualifiées de « supplémentaires » ou de « complémentaires » en fonction du type d'emploi occupé (cf. encadré). Les heures complémentaires concernent uniquement les agents à temps non complet.

Les hommes effectuent davantage d'heures postérieures à leur base horaire : plus de 26 heures contre moins de 15 heures pour les femmes. L'écart de près de onze heures entre les femmes et les hommes est supérieur sur le champ des agents à temps complet (26 h 13 min pour les hommes contre 7 h 44 min pour les femmes), en lien avec la part importante des agents à temps complet (85 %), et la répartition femmes-hommes qui ne diffère pas sensiblement de celle du total (61 % au total contre 57 % pour les agents à temps complet et 85 % de ceux à temps non complet).

Le nombre moyen des heures supplémentaires des agents à temps complet en 2023 (15 heures et 39 minutes) est en baisse par rapport à 2022 (16 heures et 48 minutes), mais retrouve un niveau proche de 2021 (15 heures et 58 minutes).

Figure 1 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent à temps complet



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

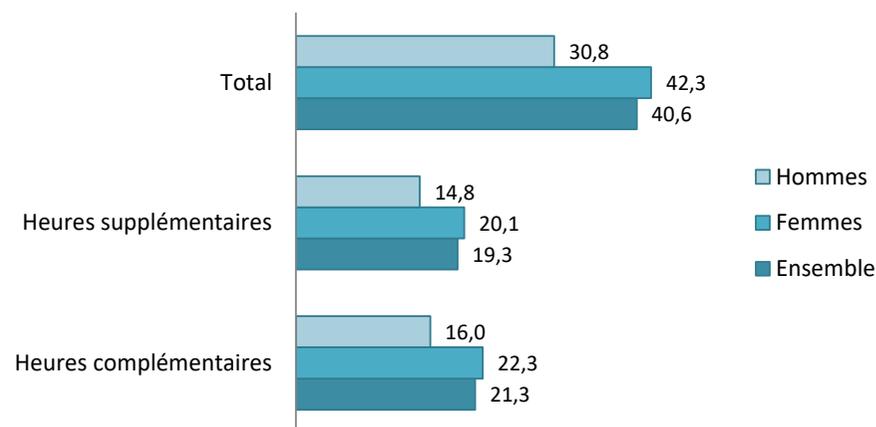
Le reste des agents sont ceux qui sont à temps non complet, ce qui explique par nature pourquoi ce sont les seuls à avoir des heures complémentaires et pourquoi ils ont peu d'heures supplémentaires (voir encadré).

La part des heures supplémentaires sur le total des heures supplémentaires et complémentaires des agents à temps non complet est très faible en 2021 et 2022 (respectivement 6,8 % et 6,7 %), mais se révèle élevée en 2023 (47,4 %). Des erreurs de classification entre les heures supplémentaires et complémentaires en 2023 pour les agents à temps non complet peuvent être à l'origine de cet écart.

Ce constat est particulièrement visible dans les communes de moins de 2 000 habitants, dont plus de la moitié sont des agents à temps non complet ; on y observe l'une des augmentations les plus fortes d'heures supplémentaires moyennes entre 2022 et 2023, alors que le nombre moyen du total des heures est stable. D'ailleurs, les heures complémentaires baissent dans tous les types de collectivités.

Les principales structures concernées par la baisse de 6,8 %, du nombre total des heures supplémentaires et complémentaires entre 2022 et 2023, sont les CCAS et CIAS. Les établissements communaux ont d'ailleurs la plus forte baisse d'heures complémentaires moyenne (-9,0 heures), et en lien la plus forte baisse d'heures totales moyennes (-7,2 heures).

Figure 2 : Nombre moyen d'heures supplémentaires/complémentaires rémunérées par agent à temps non complet



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : différence entre heures complémentaires et heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures réalisées au-delà de la durée de travail effectif fixée à 35h00 par semaine.

Sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif fixée à 35h00 par semaine.

Qui fait quoi ?

Un agent sur un emploi à **temps complet** travaillant à **temps plein ou à temps partiel** pourra être amené à réaliser des **heures supplémentaires**.

Un agent sur un emploi à **temps non complet** réalisera des :

- heures complémentaires au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet jusqu'à 35h00 par semaine
- et des heures supplémentaires, au-delà.

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13975>

Le nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées et effectuées par les agents occupant un emploi permanent est très différent d'une filière à l'autre. Ainsi, la filière la plus consommatrice est celle de la police municipale avec plus de 100 heures effectuées en moyenne par les agents au-delà de leur durée de temps de travail annuel en 2023.

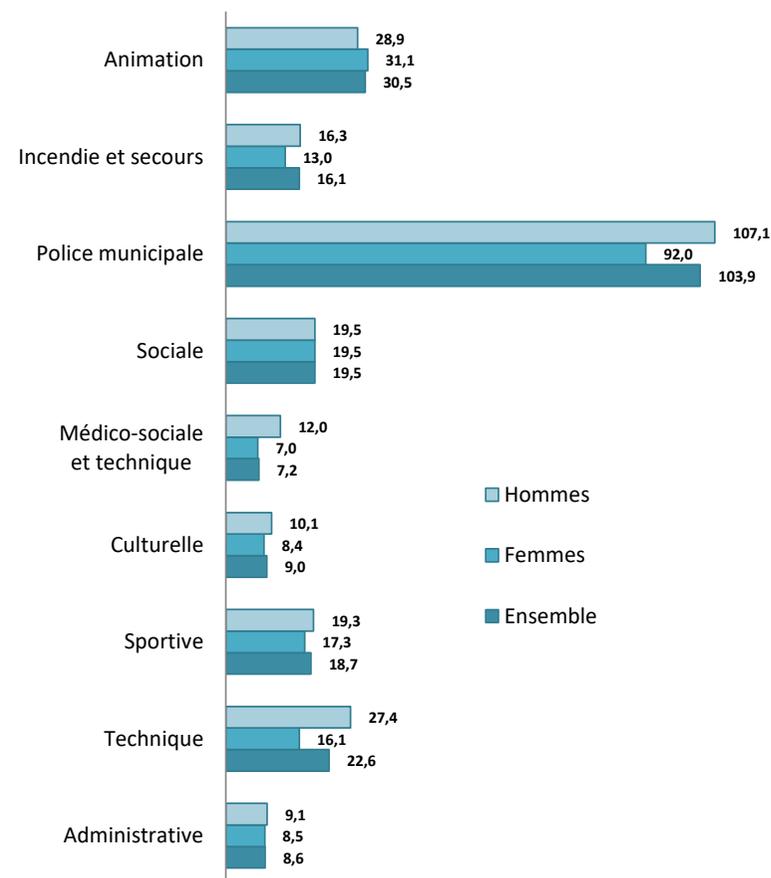
Cette filière enregistre également l'écart sexué le plus important sur les heures supplémentaires et complémentaires. Trois des quatre filières où il y a le plus d'écart femmes-hommes sur le nombre d'heures, font également partie des quatre filières où les hommes sont majoritaires (technique, police municipale, incendie et secours). La quatrième filière avec un écart sexué de plus de trois heures regroupe les filières médico-sociale et médico-technique.

La plus grande évolution dans les filières est dans la filière sociale, avec une baisse de 7,2 heures moyennes entre 2022 et 2023. Les principales sources de cette baisse sont aussi les CCAS et CIAS, comme évoquée précédemment, dont l'essentiel provient de la filière sociale.

La baisse constatée dans la filière administrative provient majoritairement des communes.

Ce nombre d'heures varie également en fonction du type de collectivités. Ainsi, les agents travaillant dans les communes ont réalisé en moyenne plus de 19 heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées en 2023, contre 3 heures pour les agents travaillant dans les régions et plus de 9 heures dans les départements. Les communes de plus de 40 000 habitants, les communautés urbaines et les métropoles présentent les plus grands écarts sexués par type de collectivités.

Figure 3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées par agent selon la filière



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées par agent occupant un emploi permanent, selon le sexe et le type de collectivités

	Heures supplémentaires			Heures complémentaires			Total		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Régions	1,4	5,4	3,0	0,0	0,0	0,0	1,4	5,4	3,0
Départements	2,1	22,4	9,2	0,0	0,0	0,0	2,1	22,4	9,2
SDIS	7,2	16,1	14,6	0,0	0,0	0,0	7,2	16,1	14,6
Centres de gestion et CNFPT	2,4	2,9	2,6	1,7	0,6	1,5	4,1	3,6	4,0
Organismes départementaux	2,4	19,9	10,0	0,1	0,0	0,1	2,5	19,9	10,0
Communes de moins de 1 000 habitants	7,3	8,6	7,7	8,6	2,2	6,6	15,9	10,8	14,3
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	10,9	14,3	12,0	10,1	1,4	7,2	21,0	15,8	19,3
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	11,9	17,9	14,1	8,2	1,4	5,7	20,1	19,3	19,8
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	12,0	21,1	15,5	7,0	1,1	4,7	19,0	22,2	20,2
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	12,0	23,0	16,2	7,1	1,5	5,0	19,1	24,5	21,2
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	13,1	29,9	19,8	4,4	1,2	3,1	17,5	31,1	22,9
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	15,3	38,3	24,3	2,1	1,2	1,8	17,4	39,6	26,1
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	16,1	46,3	28,3	0,9	0,7	0,8	17,1	47,0	29,2
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	13,2	45,2	26,3	1,2	0,5	0,9	14,4	45,6	27,2
Communes d'au moins 150 000 habitants	10,0	31,8	17,7	0,2	0,3	0,2	10,2	32,1	17,9
Total des Communes	12,6	30,4	19,3	4,6	1,1	3,3	17,2	31,6	22,6
Total Etablissements communaux	12,9	13,7	13,0	7,9	3,4	7,3	20,8	17,1	20,3
Communautés de Communes	11,4	14,2	12,3	10,7	2,9	8,1	22,1	17,1	20,4
Communautés d'agglomération	10,3	24,7	16,8	1,5	0,5	1,0	11,8	25,2	17,9
Communautés urbaines et métropoles	7,4	35,4	23,9	0,1	0,1	0,1	7,5	35,4	24,0
Total des EPCI à fiscalité propre	10,0	26,8	17,8	4,7	0,9	2,9	14,7	27,7	20,7
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	14,0	17,6	14,9	15,5	3,4	12,9	29,5	21,0	27,7
Syndicats mixtes	7,5	22,0	16,1	2,1	0,5	1,1	9,6	22,4	17,2
Autres étab. publics intercommunaux	24,5	19,7	23,8	28,1	8,2	25,3	52,5	27,9	49,0
Total des groupements intercom. sans FP	15,8	21,0	17,7	16,0	1,8	10,8	31,8	22,7	28,5
Autres	5,6	9,0	7,2	2,7	2,5	2,6	8,3	11,5	9,8
Ensemble	10,2	25,5	16,2	4,5	0,9	3,1	14,7	26,4	19,3

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

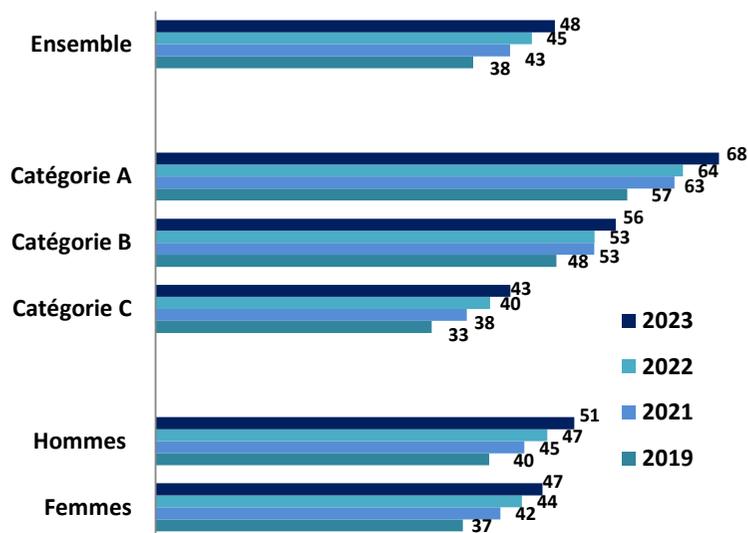
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

COMPTE EPARGNE-TEMPS

Les agents de catégorie A ont plus souvent un compte épargne temps que les autres catégories...

Fin 2023, 845 100 agents de la fonction publique territoriale détiennent un compte épargne temps (CET), soit une hausse de plus de 55 700 agents par rapport à fin 2022. Parmi eux, 110 600 ont ouvert un CET au cours de l'année 2023, contre 111 500 en 2022.

Figure 1 : Part des agents ayant un CET (en %)



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

En 2023, la part d'agents de la FPT détenant un CET augmente pour atteindre 48 %. Les agents de catégorie A sont les plus concernés : 68 % d'entre eux détiennent un CET, contre 56 % des agents de catégorie B et 43 % des agents de catégorie C. Les ratios, par catégorie ou par sexe, stagnent ou augmentent de 3 ou 4 points entre 2022 et 2023.

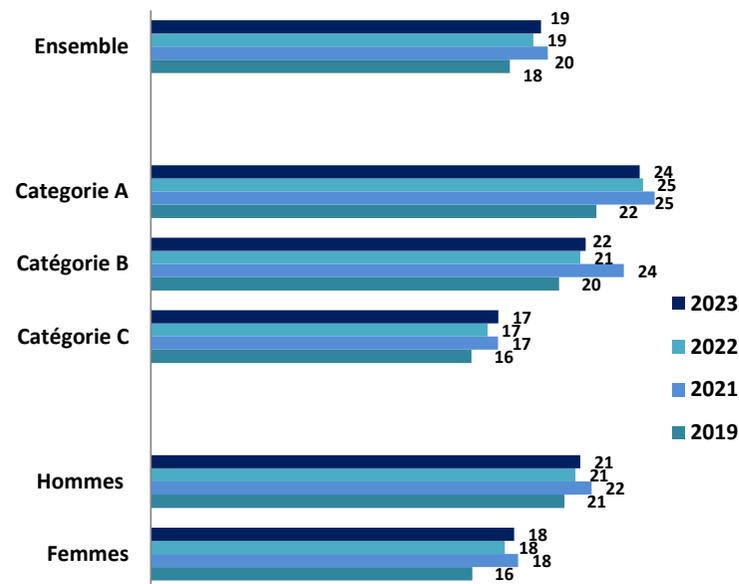
En 2023, les hommes possèdent plus souvent un CET que les femmes (respectivement 51 % et 47 %). Ce constat n'est pas valable pour toutes les catégories hiérarchiques. Il n'y a pas de différence sexuée dans la catégorie B

et la catégorie A (<0,5 point d'écart). C'est principalement dans la catégorie C qu'il y a une différence sur la part d'agents ayant un CET entre les femmes (40 %) et les hommes (47 %).

...et y accumulent davantage de jours que les agents de catégorie B et C

Fin 2023, le cumul total moyen de jours déposés sur un CET atteint 19 jours par agent dans la FPT, comme en 2022. Ce sont les agents de la catégorie A qui cumulent le plus de jours sur leur CET, en restant relativement stable depuis 2021 (24 jours). Le nombre de jours cumulés augmente de 1 jour pour les catégories B (22 jours) et reste stable pour les catégories C (17 jours). Toutes catégories confondues, les hommes (21 jours) ont posé plus de jours sur leur CET que les femmes (18 jours), le même nombre de jours qu'en 2022.

Figure 2 : Nombre moyen de jours cumulés par agent ayant un CET



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Quand les jours de CET sont consommés, c'est principalement sous forme de congés

Comme les années précédentes, les jours de CET ont été majoritairement utilisés en 2023 sous forme de congés (62 %). 36 % ont été indemnisés, puis marginalement 2 % ont été versés au RAFP (retraite additionnelle de la fonction

publique). Ces deux dernières options nécessitant une délibération autorisant une consommation sous cette forme.

Figure 3 : Synthèse sur les agents occupant un emploi permanent ayant un CET au 31 décembre 2023

	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2023	Part des agents l'ayant ouvert en 2023	Part des agents ayant un CET au 31/12/2023 (en %)			Nombre moyen de jours cumulés par agent		
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Régions	29 100	8	19	21	77	24	26	25
Départements	139 100	10	40	31	174	21	23	22
SDIS	23 200	8	10	193	51	22	22	22
Centres de gestion et CNFPT	5 400	14	52	20	284	14	16	14
Organismes départementaux	167 800	10	35	39	132	21	23	22
Communes de moins de 1 000 habitants	5 500	17	4	4	21	15	17	16
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	10 400	14	10	11	54	15	18	16
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	18 300	14	17	19	81	16	17	16
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	20 200	13	23	28	103	17	20	18
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	56 100	14	29	31	125	17	20	18
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	60 600	16	30	35	129	17	21	19
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	70 400	17	31	34	134	16	20	18
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	75 800	17	34	39	141	17	21	18
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	44 500	16	38	46	159	16	22	18
Communes d'au moins 150 000 habitants	45 900	9	41	36	183	18	23	20
Total des Communes	407 800	15	27	29	120	17	21	18
Total Etablissements communaux	38 200	15	37	6	334	16	19	16
Communautés de Communes	39 100	13	28	25	132	15	18	16
Communautés d'agglomération	58 000	13	33	50	133	18	21	20
Communautés urbaines et métropoles	67 500	10	30	107	125	23	23	23
Total des EPCI à fiscalité propre	164 600	12	30	55	129	19	22	20
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	4 500	13	11	9	82	15	19	17
Syndicats mixtes	20 900	14	21	81	92	19	20	20
Autres étab. publics intercommunaux	8 000	15	33	4	256	14	21	15
Total des groupements intercom. sans FP	33 500	14	21	28	107	17	20	18
Autres	4 100	13	23	32	90	21	22	21
Ensemble	845 100	13	29	32	124	18	21	19

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

TELETRAVAIL

Fin 2023, 237 700 agents de la fonction publique territoriale ont recouru au moins une fois au télétravail ; ils représentent 14 % de l'ensemble des agents en emploi permanent (12 % en 2022). Les collectivités dont les agents télétravaillent représentent 13 % des collectivités territoriales.

Figure 1 : Modalités (en %) de l'utilisation du télétravail

	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
- avec leur équipement personnel	2	3	4	3	3	3
- de manière ponctuelle	16	14	13	17	17	16
- de manière régulière	54	58	60	59	58	66
- sur des jours fixes	30	37	40	31	34	45
- sur des jours flottants	35	29	26	38	35	31
- un jour par semaine	28	31	32	25	31	30
- deux jours par semaine	15	19	19	22	21	19
- trois jours par semaine	4	4	4	6	4	4

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

L'essentiel de ces agents pratiquent le télétravail à leur domicile, avec un équipement fourni par leur collectivité. La majorité de ces agents travaille de manière régulière, entre un et deux jours de télétravail par semaine.

La pratique du télétravail au moins un jour par semaine est globalement stable entre 2022 et 2023. Il y a également une stabilité dans la pratique du télétravail au moins deux jours par semaine, qui concerne un quart des agents. L'utilisation de trois jours de télétravail par semaine reste marginale.

Les filières les plus concernées par le télétravail en proportion d'agents sont les filières administrative (36 %), sociale (15 %), médico-sociale et médico-technique (14 %).

A l'inverse, les filières les moins concernées sont les filières police municipale (0 %), incendie et secours (1 %), ainsi qu'animation (2 %).

Il y a peu d'écart sexué dans la pratique du télétravail dans la plupart des filières. Cet écart est supérieur à deux points dans les filières administrative (3 points), médico-sociale et médico-technique (3 points) et sociale (8 points).

Figure 2 : Proportion d'agents en télétravail par filière et par sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble
Administrative	36	39	36
Technique	7	8	7
Sportive	8	7	7
Culturelle	8	9	9
Médico-sociale et médico-technique	14	11	14
Sociale	16	8	15
Police municipale	1	0	0
Incendie secours	0	2	1
Animation	2	3	2

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Ce sont essentiellement les collectivités les plus grandes qui utilisent le télétravail. Les types de collectivités dont la part d'agents en télétravail est d'au moins 15 % sont les régions (22 %), les départements (37 %), les communes d'au moins 150 000 habitants (15 %), les communautés d'agglomération (18 %), les communautés urbaines et métropoles (35 %), ainsi que les syndicats mixtes (22 %).

Figure 3 : Nombre et part d'agent faisant du télétravail par type de collectivité

	Nombre d'agents travaillant en tlt au 31/12/2023	Part de ces agents faisant du tlt de manière régulière	Ratio d'agent faisant du tlt au moins 2 jours par semaine	Part des agents en tlt sur le total d'emplois
Régions	20 000	69	87	22
Départements	84 400	48	17	37
SDIS	6 300	62	34	12
Centres de gestion et CNFPT	4 900	71	22	60
Organismes départementaux	95 600	50	18	33
Communes de moins de 1 000 habitants	400	100	48	0
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	500	84	47	1
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	800	89	34	1
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	1 300	77	14	3
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	4 800	75	12	4
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6 200	64	14	5
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	8 700	60	13	6
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	9 000	55	23	7
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	5 200	32	14	8
Communes d'au moins 150 000 habitants	10 500	53	19	15
Total des Communes	47 400	58	17	5
Total Etablissements communaux	4 400	57	18	5
Communautés de Communes	9 400	76	24	11
Communautés d'agglomération	17 200	61	19	18
Communautés urbaines et métropoles	31 800	58	26	35
Total des EPCI à fiscalité propre	58 400	62	23	21
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	700	90	48	3
Syndicats mixtes	8 500	80	51	22
Autres étab. publics intercommunaux	900	69	30	4
Total des groupements intercom. sans FP	10 000	80	49	12
Autres	1 900	84	48	19
Ensemble	237 700	58	27	14

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

D – La formation

I. QUI SONT LES BENEFICIAIRES DE LA FORMATION ?

Dans un contexte général de stabilité des effectifs des agents permanents en 2023, cette section recense et analyse l'évolution des effectifs et des caractéristiques des agents ayant suivi une formation.

I.1 VOLUME ET PROFIL DES AGENTS EN FORMATION

Ce volet présente le nombre et les caractéristiques des agents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur un emploi permanent) ayant participé à au moins une formation, en fonction de leur statut, de leur genre et de leur catégorie hiérarchique.

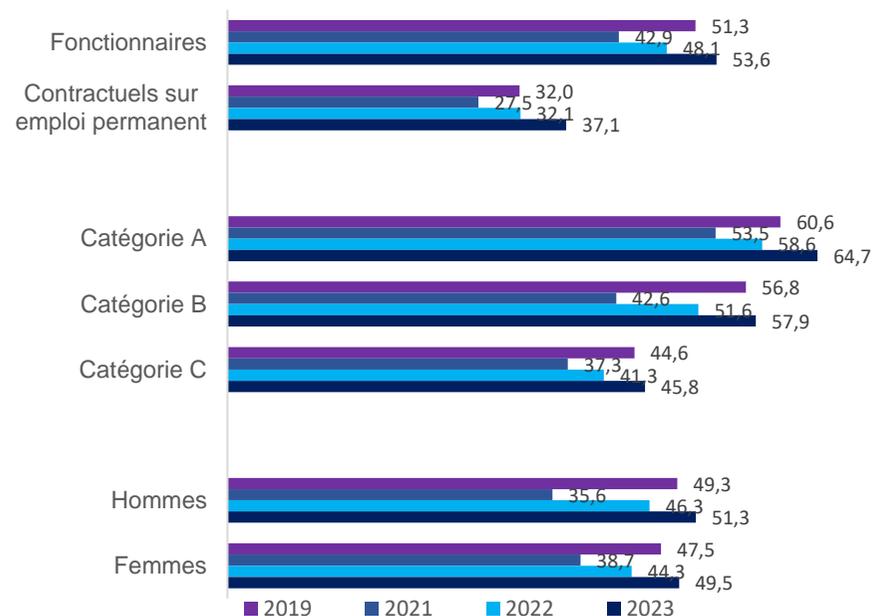
En 2023 le nombre d'agents permanents ayant suivi au moins une formation est en augmentation

En 2023, 879 130 agents occupant un emploi permanent, (soit 50,3 % d'entre eux-), ont suivi au moins une formation. Ce chiffre est en hausse de plus de cinq points par rapport à 2022 et de dix points par rapport à 2021.

Cette progression de la proportion d'agents permanents formés s'observe quel que soit leur statut, leur genre ou leur catégorie hiérarchique, atteignant même des niveaux supérieurs à ceux relevés en 2019.

Cela suggère que le rattrapage dans l'accès à la formation, amorcé après la crise sanitaire, est désormais achevé.

Figure 1 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par statut, catégorie et genre en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2023, 53,6% des fonctionnaires ont suivi au moins une fois une formation.

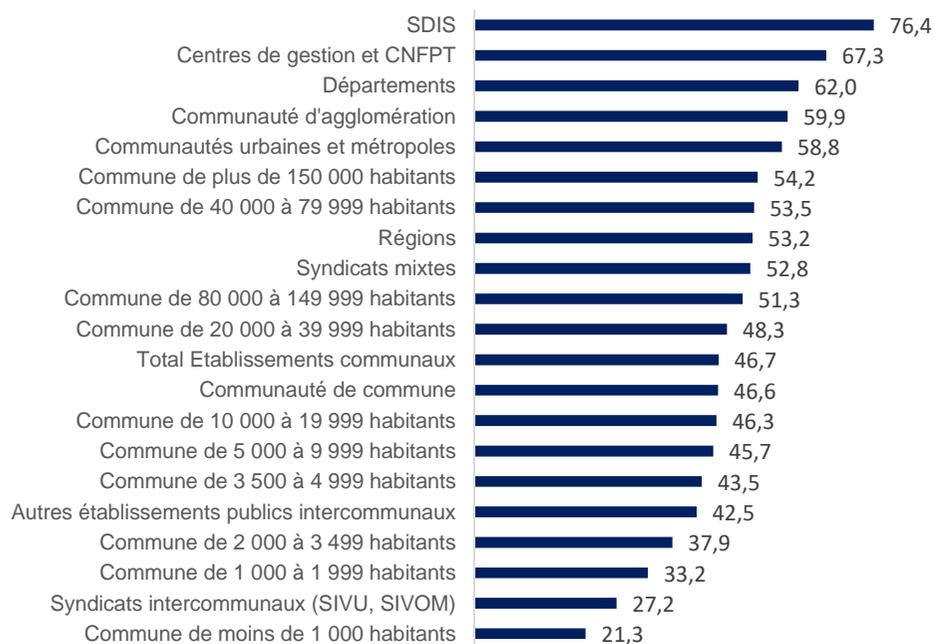
Plus d'un agent sur deux formé dans les grandes collectivités

La participation à la formation varie selon la taille et la nature de l'employeur. En 2023, plus de la moitié des agents permanents ont suivi une formation dans les SDIS, les centres de gestion (et le CNFPT), les départements, les communautés d'agglomération, les communautés urbaines et les métropoles, ainsi que dans les communes de plus de 40 000 habitants, les régions et les syndicats mixtes. On observe des valeurs du même ordre de grandeur que les années précédentes.

Le taux de formation progresse pour la plupart des catégories d'employeurs, en cohérence avec la hausse du nombre d'agents formés. Les SDIS, notamment, passent de 64,3% d'agents formés à 76,4%.

Dans les communes de moins de 3 500 habitants, la part d'agents formés reste la plus faible.

Figure 2 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par type de collectivité en 2023 (en %)



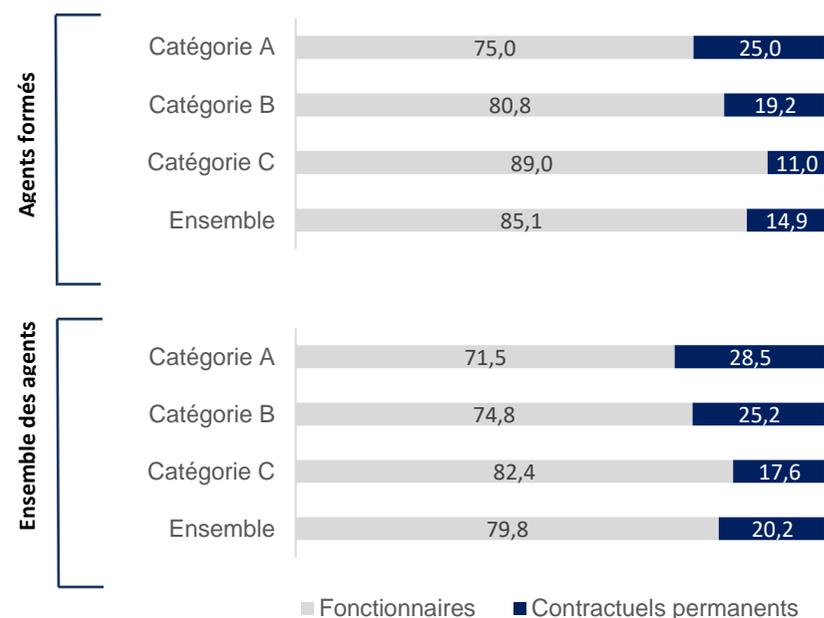
Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2023, 76,4% des agents des SDIS ont suivi au moins une fois une formation. Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Sous-représentation persistante des contractuels sur emploi permanent dans la formation, malgré une progression d'année en année

En 2023, 14,9% des contractuels ont bénéficié d'une formation alors qu'ils représentaient 20,2% de l'ensemble des agents sur emploi permanent. Cette sous-représentation se vérifie dans toutes les catégories hiérarchiques. Néanmoins, une progression est observée par rapport à 2022 (13,3%) et 2021 (12%) en matière d'accès à la formation pour les contractuels, quel que soit leur niveau hiérarchique.

Figure 3 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le statut en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

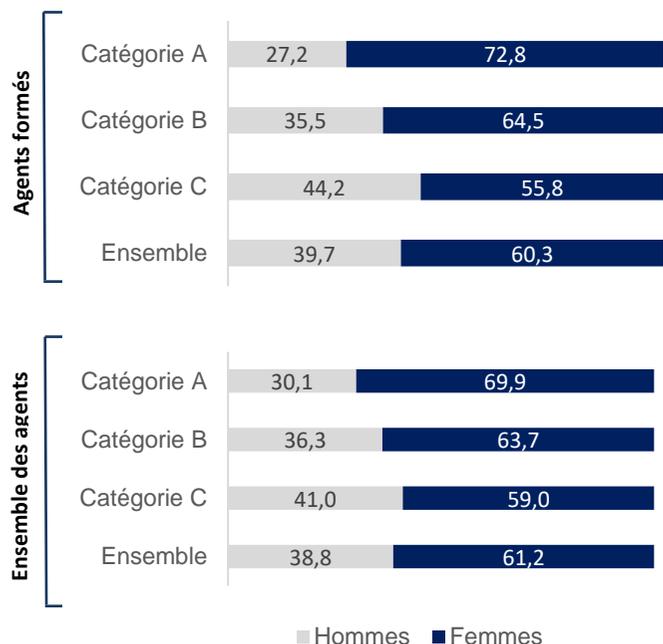
Note de lecture : En 2023, 75,0% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont fonctionnaires

Participation des femmes à la formation : une surreprésentation en catégorie A, une sous-représentation en catégorie C

En 2023, les femmes représentent 60,3 % des agents ayant suivi au moins une formation, une proportion légèrement inférieure à leur part dans l'ensemble des effectifs (61,2 %). Elles sont surreprésentées dans la catégorie A, avec 72,8 % des agents formés contre 69,9 % dans l'ensemble des effectifs permanents de cette catégorie. À l'inverse, elles sont sous-représentées dans la catégorie C, avec 55,8 % des agents formés contre 59,0 % des effectifs totaux.

Entre 2022 et 2023, les poids relatifs restent assez stables, quel que soit le genre ou la catégorie hiérarchique.

Figure 4 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le genre en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2023, 72,8% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont des femmes.

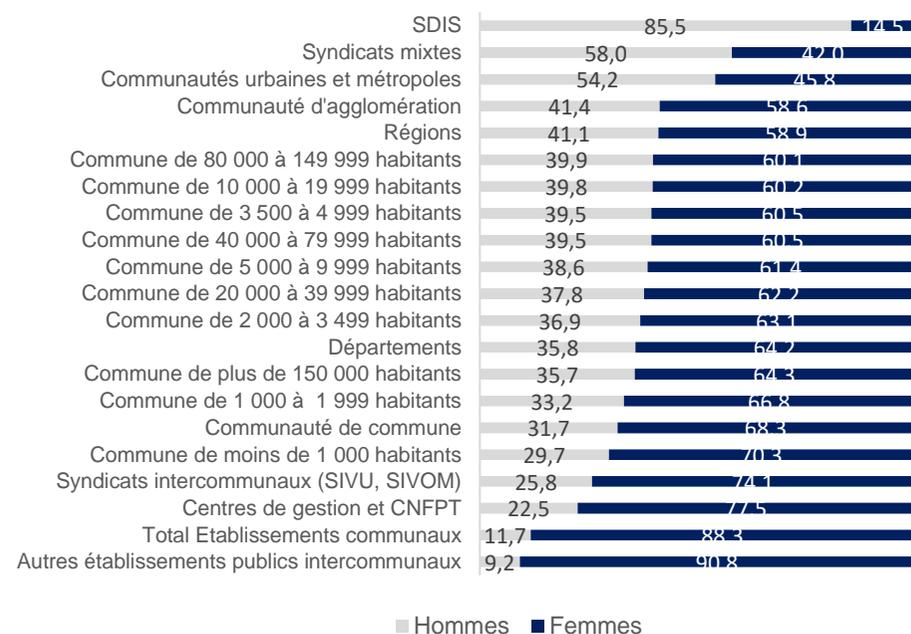
La part des femmes parmi les agents formés reflète leur poids dans les effectifs permanents des collectivités

En 2023, les collectivités où les femmes sont surreprésentées parmi les agents formés correspondent à celles où elles sont majoritaires dans l'ensemble des effectifs permanents. Cette tendance, déjà observée en 2022, se vérifie pour tous les types de collectivités.

Dans les petites communes, les communautés de communes et les départements, où les femmes sont surreprésentées parmi les agents formés, elles constituent également la majorité des effectifs permanents.

Dans les communautés urbaines et métropoles, les communautés d'agglomération, les régions et les SDIS, où la part des femmes formées est plus faible, la proportion de femmes parmi les agents permanents y est également réduite, voire minoritaire, notamment dans les SDIS.

Figure 5 : Répartition des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation selon le genre par type de collectivité en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2023 dans les SDIS, 85,5% des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont des hommes. Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

I.2 TAUX D'ACCES SELON LA NATURE DE LA FORMATION

Le taux d'accès à la formation est calculé en rapportant le nombre d'agents permanents d'une catégorie hiérarchique ayant suivi au moins une formation dans l'année, quel que soit le type de formation, à l'ensemble des effectifs permanents de cette catégorie. Un agent participant à plusieurs types de formation est comptabilisé une fois par type, mais une seule fois s'il suit plusieurs sessions d'un même type de formation.

Hausse marquée des formations de perfectionnement et des formations prévues par les statuts particuliers pour toutes les catégories hiérarchiques par rapport à 2022

Cette progression est particulièrement notable dans la catégorie A, où les formations de perfectionnement – les plus couramment suivies – passent de 44,6 % en 2022 à 56,8 % en 2023.

Le taux d'accès aux formations personnelles ainsi qu'aux formations de préparation aux concours demeure globalement stable par rapport à 2022.

Les femmes de catégorie A davantage engagées dans les formations statutaires et de perfectionnement que les hommes

Dans la catégorie A, les femmes présentent un taux d'accès supérieur à celui des hommes aux formations prévues par les statuts particuliers (+8 points) ainsi qu'aux formations de perfectionnement (+10 points). Dans les catégories B et C, les hommes restent majoritaires dans l'accès à ces formations, à l'exception des formations statutaires où, contrairement aux années précédentes, les femmes sont désormais plus nombreuses, en catégorie B, à en bénéficier.

Pour les formations de préparation aux concours et formations personnelles, les écarts de taux d'accès entre hommes et femmes sont minimes. Ces tendances, déjà présentes depuis 2019, se confirment en 2023.

Le taux d'accès aux formations statutaires et de perfectionnement, qui constituent la grande majorité des formations suivies, progresse nettement par rapport à 2022, tous genres et catégories hiérarchiques confondus, reflétant l'augmentation globale du nombre d'agents formés.

Définitions

Préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : Journées correspondant à des actions de formation ayant pour but de permettre aux fonctionnaires de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois. Pour les contractuels, elles leur permettent de préparer les concours et examens d'accès à la fonction publique. Ne sont pas prises en compte les journées d'absence pour participation aux épreuves de concours.

Formation prévue par les statuts particuliers : formations obligatoires suite à la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois (formation d'intégration, formation de professionnalisation).

Formation de perfectionnement : journées correspondant à toutes les actions de formation ayant pour but de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Rentrent également dans ce cadre les actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité prévues par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 pour les ACOM, les ACFI, et plus généralement pour tous les agents.

Formation personnelle : journées de formation prises au moyen de la décharge partielle de service (art. 2 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale).

Figure 1 : Taux d'accès à la formation par catégorie et type de formation entre 2015 et 2023 (en %)*

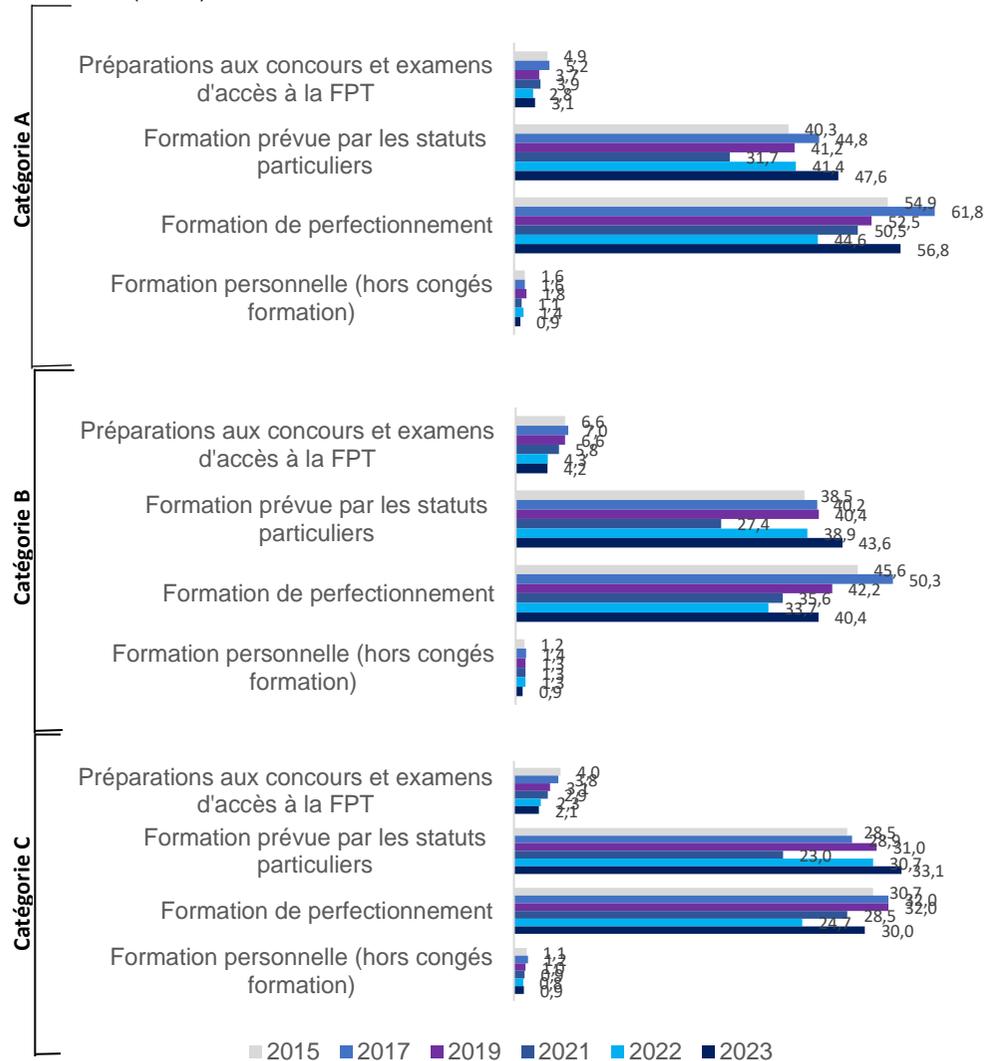
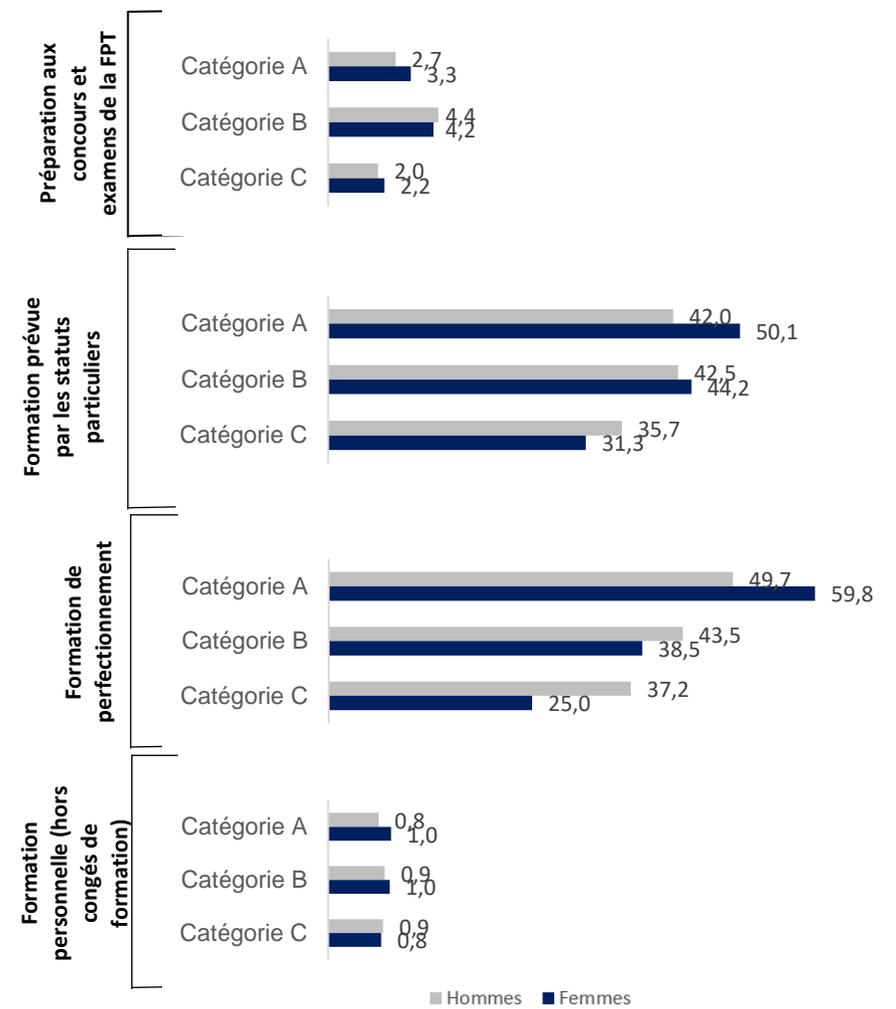


Figure 2 : Taux d'accès à la formation selon le sexe, la catégorie et le type de formation en 2023 (en %)



* Un agent d'une catégorie hiérarchique peut participer à plusieurs types de formation, dans ce cas, il est comptabilisé à chaque type de formation auquel il participe. En revanche, il n'est compté qu'une seule fois s'il participe plusieurs fois au même type de formation. C'est pourquoi ces pourcentages ne doivent pas être sommés au sein d'une même catégorie.

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : 3,1 % des agents sur emploi permanent de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2023, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale.

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : 2,7 % des agents de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, contre 3,3 % des agents sur emploi permanent femmes.

II. EFFORT « FORMATION » EXPRIMÉ EN NOMBRE DE JOURNÉE DE FORMATION

II.1 ORDRES DE GRANDEUR

En 2023, les agents de la fonction publique territoriale, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ont bénéficié de 4 millions de journées de formation, dont 3,87 millions pour les agents permanents. Ce volume est en hausse de 600 000 journées par rapport à 2022 pour ces derniers, permettant de retrouver un niveau assez proche de celui observé en 2019.

II.1.1 Les agents sur emploi permanent

Hausse conséquente du nombre moyen de journées de formation à un niveau comparable à celui de 2019

En 2023, le nombre moyen de journées de formation par agent en emploi permanent atteint 2,21 journées, contre 1,88 en 2022 et 2,24 en 2019. Cette progression marquée par rapport à 2022, associée à un niveau désormais proche de celui de 2019, confirme le rattrapage de l'accès à la formation amorcé après la fin de la crise sanitaire.

Figure 1 : Nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent de 2007 à 2023



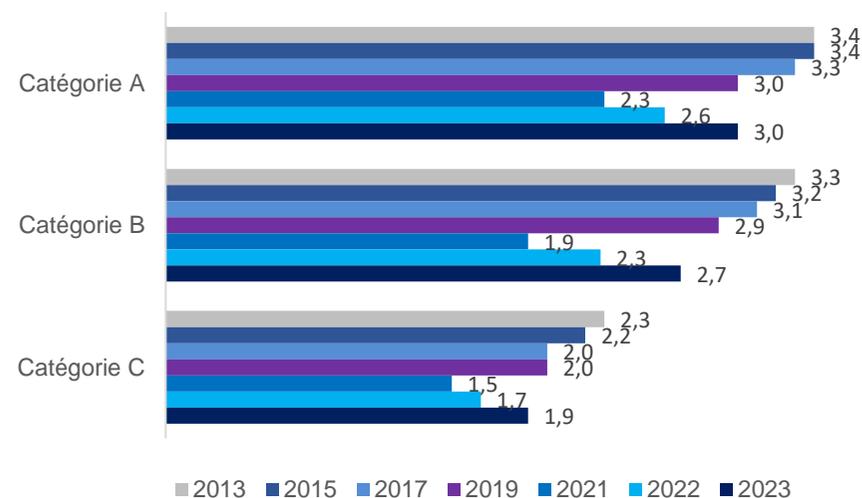
Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Une hausse plus marquée du nombre moyen de journées de formation pour les agents de catégorie A et B

La hausse du nombre moyen de journées de formation par agent s'explique par l'augmentation du nombre de journées de formation dispensées sans évolution notable des effectifs permanents. Dans ce contexte, les catégories A et B enregistrent la progression la plus importante, avec +0,4 journée en moyenne, contre +0,2 journée pour la catégorie C.

Le nombre moyen de journées de formation retrouve ainsi, pour l'ensemble des catégories, un niveau proche de celui de 2019, après le recul observé en 2021 suite à la crise sanitaire.

Figure 2 : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par catégorie de 2013 à 2023



Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2023 par les agents sur emploi permanent (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, y compris les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Note de lecture : En 2023, le nombre moyen de journées de formation est de 3,0 journées pour les agents sur emploi permanent de catégorie A

Hausse généralisée du nombre moyen de journées de formation pour tous les types d'employeur

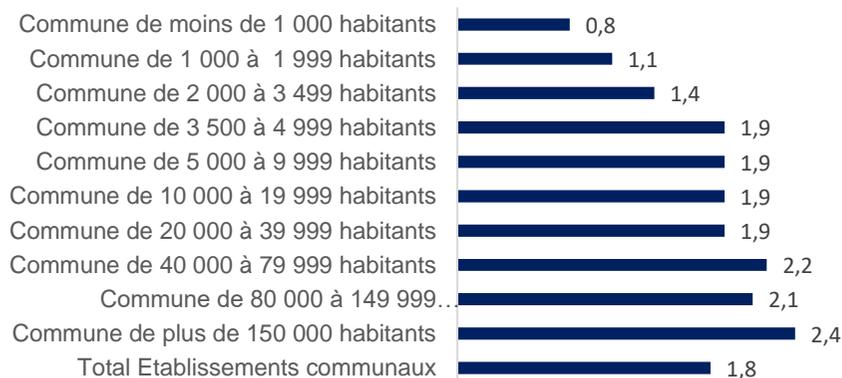
La hausse du nombre moyen de journées de formation par agent permanent observé par rapport à 2022 concerne tous les types d'employeurs, mais avec des variations notables (voir graphique 3b).

Les SDIS (dont l'activité nécessite le suivi d'un grand nombre de formations obligatoires) affichent une hausse de 1,1 journée. La hausse est moins marquée pour les autres types d'employeurs (à l'exception des centres de gestion et du CNFPT qui connaissent une hausse de 1,8 journées).

Pour l'essentiel des types d'employeur, le nombre moyen de journées de formation retrouve en 2023 un niveau proche de celui observé en 2019, avant la crise sanitaire.

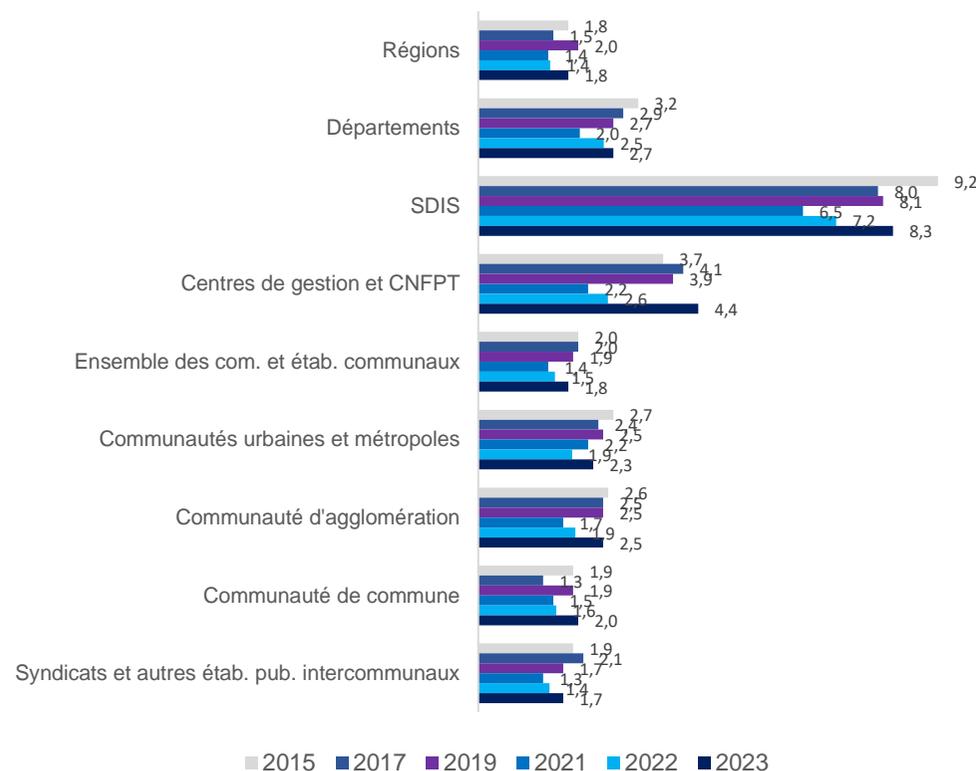
Au niveau communal, une forte corrélation existe entre l'activité de formation, mesurée par le nombre moyen de journées de formation par agent, et la taille de la collectivité. Plus celle-ci est grande, plus ce nombre tend à être élevé (voir graphique 3a).

Figure 3a: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par type de commune en 2023



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 3b: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2015 à 2023



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale
 Les collectivités "autres" ne sont pas représentées
 Note de lecture : En 2023, en moyenne les agents permanent employés par les régions ont suivi 1,8 journées de formation.

II.1.2 Les agents sur emploi non permanent

En 2023, les agents sur un emploi non permanent ont bénéficié en moyenne de 0,7 journée de formation, un chiffre en baisse par rapport à 2022 (-0,5 journée).

Les apprentis, qui bénéficient en moyenne du plus grand nombre de journées de formation, affichent un volume quasi stable en 2023 par rapport à 2022, avec 2,9 journées (hors formation initiale). Ce chiffre reste toutefois en baisse par rapport à 2021, où il atteignait 3,4 journées.

Représentant près de 50 % des effectifs non permanents, les emplois saisonniers ou occasionnels ne totalisent en moyenne qu'une demi-journée de formation ou moins par an, et ce, quelle que soit l'année considérée.

Les assistants familiaux voient leur nombre moyen de journées de formation diminuer par rapport à 2022 (1,3 journées contre 2,3 en 2022).

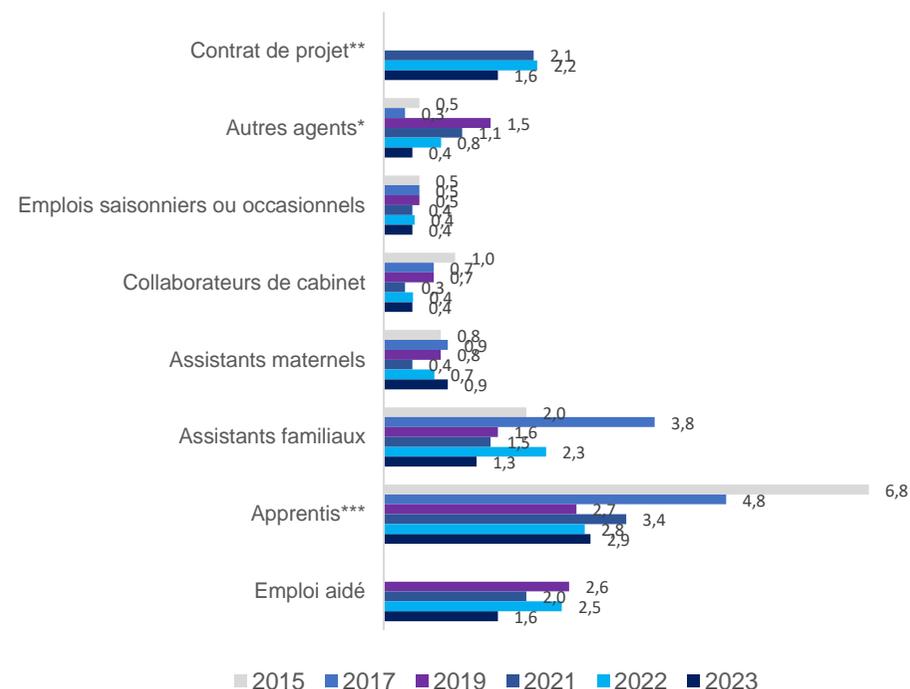
Bien que peu nombreux dans les collectivités, les contractuels recrutés sur un contrat de projet ont bénéficié en moyenne de 1,6 journées de formation.

Le nombre moyen de journées de formation par agent non permanent est le rapport entre le nombre de journées de formation recensés au cours de l'année 2023 et les effectifs d'agents non permanents au 31 décembre. Si aucun agent non permanent n'est présent au 31 décembre, l'effectif comptabilisé est celui dénombré sur l'année.

En effet pour identifier les agents non permanents, sont utilisées deux mesures différentes : l'effectif en stock (rémunéré au 31 décembre 2023) et sur la période (ayant été rémunéré au moins une fois dans l'année).

Les chiffres présentés ci-dessous sont calculés à partir des effectifs des agents non permanents rémunérés au 31 décembre 2023.

Figure 4: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par type d'emploi et de 2015 à 2023



* Agents non classables dans les catégories précédentes.

** Désormais, on trouve dans le Rapport Social Unique des informations sur les contractuels recrutés sur un contrat de projet

*** Hors formation initiale

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2023, le nombre moyen de journées de formation est de 2,9 journées pour les apprentis

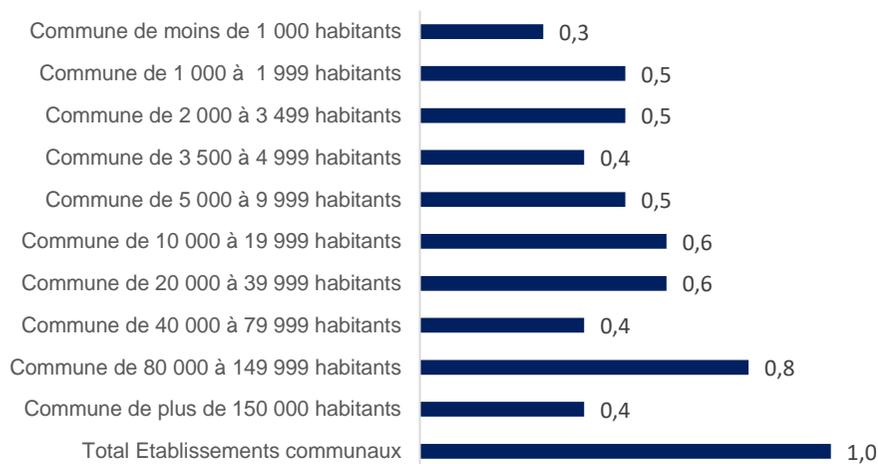
Un nombre moyen de journées de formation délivrées aux agents sur emploi non permanent variable selon le type d'employeur

Par rapport à 2022, le nombre moyen de journées de formation varie selon le type d'employeur : il est en baisse pour les départements, en légère hausse pour les SDIS et relativement stable ailleurs.

Le nombre moyen de journées de formation pour les agents non permanents est le plus élevé pour les SDIS (2 journées en moyenne).

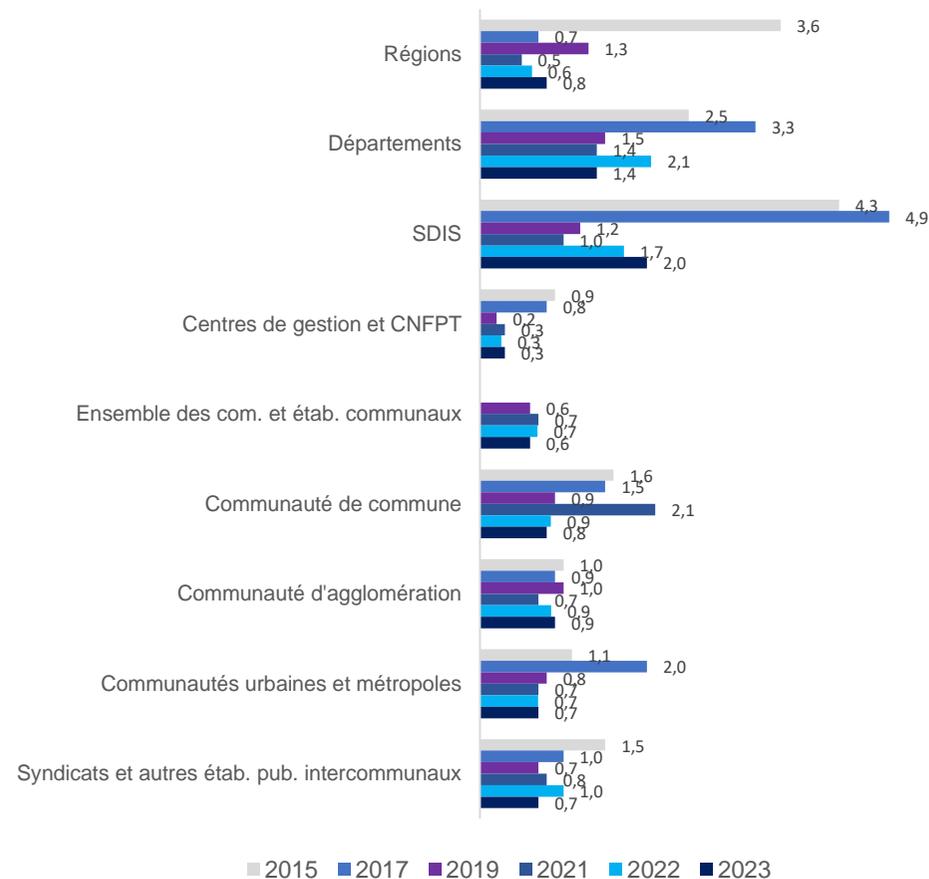
Les variations observées dans le nombre de journées de formation par agent non permanent peuvent être en partie attribuées à la mobilité intrinsèque des agents, liée à la nature de leur statut. Contrairement aux agents permanents, le nombre de journées de formation pour les agents non permanents ne semble pas dépendre de la taille des communes (voir figure 5a).

Figure 5a : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par taille de commune en 2023



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 5b : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par type de collectivité de 2015 à 2023 *



* Agent des collectivités "Autre" non représentés

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

II.2 TYPES DE FORMATION

Les formations prévues par les statuts particuliers et les formations de perfectionnement constituent à elles seules 92,7 % des formations suivies par les agents en 2023.

Une journée de formation sur deux est consacrée aux formations prévues par les statuts particuliers, en légère diminution depuis 2022

Les formations prévues par les statuts particuliers sont composées des formations d'intégration et des formations de professionnalisation. Elles sont obligatoires à la suite de la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois. Ainsi, les formations d'intégration ont pour but de sensibiliser les agents à leur nouvel environnement professionnel et de les aider à adopter les valeurs du service public. Les formations de professionnalisation accompagnent les évolutions significatives dans le parcours professionnel des agents ou doivent être suivies périodiquement conformément au statut particulier de chaque cadre d'emplois. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, tous les agents territoriaux sont astreints à suivre les actions de formation d'intégration et de professionnalisation à l'exception des agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique (CGFP) pour une durée inférieure à un an.

Depuis 2019, ces formations constituent plus de la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent.

Les formations de perfectionnement, qui visent à développer ou acquérir de nouvelles compétences, comptent pour 38,8 % des journées de formation dispensées en 2023, soit une hausse de 2,1 points par rapport à 2022. Ces formations sont plus couramment suivies par les agents de catégorie A, qui y consacrent près de la moitié de leurs journées de formation. En revanche, les agents de catégorie B et C privilégient les formations prévues par les statuts particuliers, représentant respectivement 56,3 % et 55,2 % de leurs journées de formation, contre 46,8 % pour les agents de catégorie A.

La préparation aux concours et examens de la FPT permet aux agents de mettre à jour leurs connaissances et de se préparer aux épreuves écrites et orales. Elles représentent 5,3 % des journées de formation, marquant une baisse de 0,7 point par rapport à 2022. Les agents de catégorie A et C participent moins souvent à ces formations par rapport aux agents de catégorie B.

Les formations personnelles, qui relèvent d'une initiative individuelle de l'agent et nécessitent une décharge partielle de service, concernent seulement 2,0 % des agents sur emploi permanent en 2023. Cette proportion reste relativement stable selon la catégorie hiérarchique.

Figure 1 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2015 et 2023 (en %)

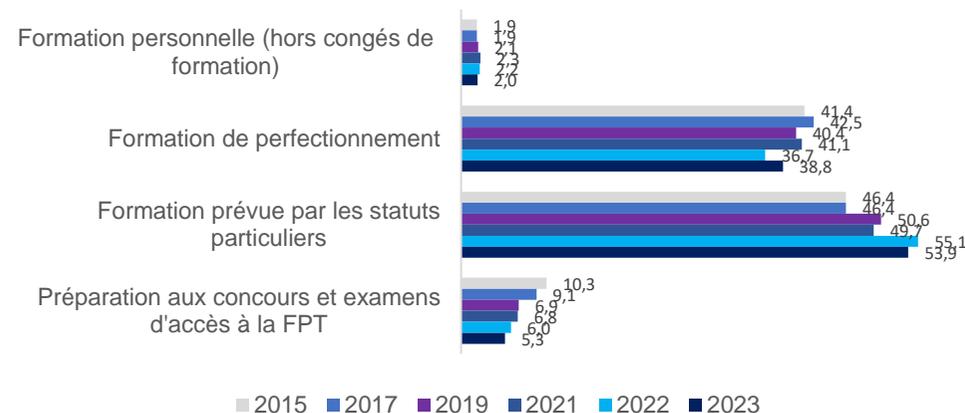


Figure 2 : Répartition des journées de formation par type de formation et catégorie hiérarchique en 2023 (en %)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT	4,2	6,4	5,4	5,3
Formation prévue par les statuts particuliers	46,8	56,3	55,2	53,9
<i>dont formation d'intégration</i>	8,1	15,6	14,8	13,8
<i>dont formation de professionnalisation</i>	38,6	40,7	40,4	40,1
Formation de perfectionnement	46,9	35,4	37,3	38,8
Formation personnelle (hors congés de formation)	2,0	1,9	2,1	2,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2023, 4,2 % des journées de formation des catégories A ont été consacrées à des préparations aux concours et examens d'accès à la FPT.

Les formations prévues par les statuts particuliers sont plus fréquentes au sein des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des centres de gestion et du CNFPT ainsi que des communes de taille moyenne

Dans ces structures, les formations prévues par les statuts particuliers représentent plus de 60 % des actions de formation, un niveau supérieur à la moyenne observée dans l'ensemble des collectivités. À l'inverse, les régions et les départements se caractérisent par une part de formations statutaires inférieure à 40 % et par une proportion importante de formations de perfectionnement, dépassant 50 % des journées de formation. On observe des valeurs du même ordre de grandeur que les années précédentes. S'agissant des formations de préparation aux concours, les centres de gestion et le CNFPT, les communautés urbaines et métropoles, ainsi que les communautés d'agglomération présentent les parts les plus élevées, atteignant respectivement 7,8 %, 7,4 % et 7,6 % des journées de formation. Les communes de moins de 5 000 habitants se distinguent par un taux de participation aux formations personnelles (hors congés formation) légèrement supérieur à la moyenne générale, bien que ce type de formation reste globalement peu fréquent dans les collectivités.

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation et type de collectivité en 2023 (en %)

	Préparations aux concours et examens d'accès à la F,P,T,	Formation prévue par les statuts particuliers	dont formation d'intégration	dont formation de professionnalisation	Formation de perfectionnement	Formation personnelle (hors congés formation)	Total
Régions	5,3	39,3	14,0	25,3	53,8	1,7	100,0
Départements	6,3	34,6	7,5	27,1	57,8	1,4	100,0
SDIS	1,6	56,3	22,7	33,6	41,1	1,0	100,0
Centres de gestion et CNFPT	7,8	67,4	8,6	58,8	22,0	2,8	100,0
Commune de moins de 1 000 habitants	6,8	49,5	17,1	32,4	38,9	4,8	100,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	4,8	56,3	17,8	38,5	34,5	4,4	100,0
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	4,7	62,2	17,9	44,4	29,2	3,9	100,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	4,5	64,8	17,1	47,6	25,4	5,4	100,0
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	4,9	68,2	16,8	51,4	24,7	2,1	100,0
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	6,1	68,0	13,9	54,2	24,2	1,6	100,0
Commune de 20 000 à 39 999 habitants	5,8	59,7	12,4	47,3	32,8	1,7	100,0
Commune de 40 000 à 79 999 habitants	5,5	61,4	12,6	48,8	31,3	1,8	100,0
Commune de 80 000 à 149 999 habitants	5,1	53,2	11,7	41,5	40,3	1,4	100,0
Commune de plus de 150 000 habitants	5,6	43,0	17,4	25,6	49,6	1,8	100,0
Total Etablissements communaux	4,6	52,0	10,9	41,1	39,1	4,3	100,0
Communauté de commune	5,0	64,4	14,8	49,6	27,9	2,7	100,0
Communauté d'agglomération	7,6	63,9	11,4	52,5	27,4	1,0	100,0
Communautés urbaines et métropoles	7,4	48,0	10,2	37,8	42,8	1,8	100,0
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	5,5	57,0	16,1	41,0	31,3	6,1	100,0
Syndicats mixtes	7,3	54,2	13,2	41,0	36,5	2,0	100,0
Autres établissements publics intercommunaux	2,6	57,5	11,9	45,6	34,9	5,0	100,0
Ensemble	5,3	53,9	13,8	40,1	38,8	2,0	100,0

Note de lecture : 5,3 % des journées de formation sur emploi permanent réalisées par les agents travaillant au sein des régions l'ont été au titre de la préparation aux concours d'examens d'accès à la FPT

II.3 ORGANISMES DE FORMATION

La répartition des journées de formation des agents territoriaux selon l'organisme de formation est présentée successivement pour les agents sur emploi permanent et les agents sur emploi non permanent.

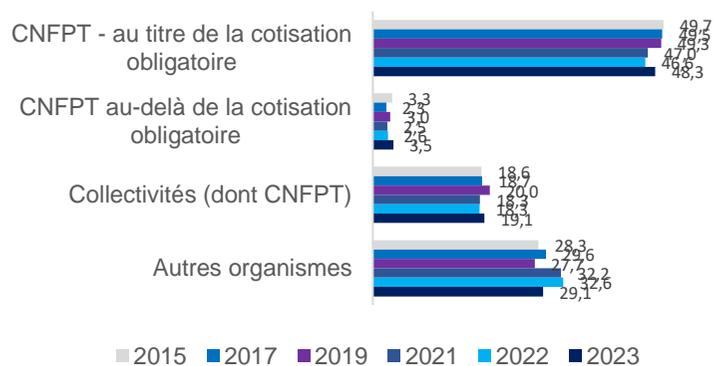
II.3.1 Les agents sur emploi permanent

La part des formations assurées par le CNFPT en hausse par rapport à 2022

Le CNFPT est seul compétent pour dispenser les formations obligatoires, prévues par les statuts particuliers, et perçoit à ce titre la cotisation obligatoire. Pour les autres types de formation, des organismes extérieurs peuvent intervenir. En 2023, plus de la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent sont assurées par le CNFPT, 48,3 % le sont au titre de la cotisation obligatoire et 3,5 % au-delà de cette cotisation. Ces deux chiffres sont en hausse par rapport aux années précédentes. En effet, le CNFPT est seul compétent pour dispenser les formations obligatoires, prévues par les statuts particuliers, et perçoit à ce titre la cotisation obligatoire. Pour les autres types de formation, des organismes extérieurs peuvent intervenir.

Les journées de formation dispensées par le CNFPT enregistrent une hausse de 2,6 points, venant compenser le recul de celles proposées par d'autres organismes, en baisse de 3,5 points par rapport à 2022.

Figure 1 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent selon l'organisme de formation entre 2015 et 2023 (%)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 2 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et catégorie hiérarchique en 2023 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Catégorie A	45,9	1,6	14,7	37,8	100,0
Catégorie B	52,5	2,5	14,3	30,6	100,0
Catégorie C	47,8	4,3	21,8	26,1	100,0
Ensemble	48,3	3,5	19,1	29,1	100,0

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2023, 45,9 % des journées de formation des agents de catégorie A ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

aux agents de catégorie C, pour qui elles représentent 21,8 % des journées de formation, contre environ 14 % pour les agents des catégories A et B.

Les agents de catégorie A restent les plus concernés par les journées de formation assurées par des organismes extérieurs, avec 37,8 % des journées de formation dispensées par ces organismes en 2023.

Le CNFPT principal organisme de formation des petites collectivités

Dans les communautés de communes et les communes de moins de 20 000 habitants, deux tiers des formations ou plus des agents permanents ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

A l'échelle des différents types de collectivités, des spécificités existent quant à la part des journées de formation assurées par les collectivités elles-mêmes: ainsi les SDIS, en raison de leur activité spécifique, assurent 71,0 % de leurs journées de formation en interne. Les communes de plus de 20 000 habitants ont également tendance à prendre en charge elles-mêmes un certain nombre de formations. Le recours à des organismes extérieurs par les collectivités

n'est pas homogène. Les départements, les centres de gestion et le CNFPT, les communes de 40 000 à 80 000 habitants et les communautés d'agglomération/urbaines voient un tiers ou plus de leurs formations assurées par des organismes extérieurs. Les communautés de communes et les communes de moins de 40 000 habitants sont, elles, moins concernées. On observe des valeurs du même ordre de grandeur que les années précédentes.

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2023 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Régions	46,4	0,4	25,8	27,4	100,0
Départements	38,8	1,0	22,4	37,8	100,0
SDIS	8,9	3,4	71,0	16,7	100,0
Centres de gestion et CNFPT	51,8	0,1	14,1	34,0	100,0
Commune de moins de 1 000 habitants	72,6	1,2	2,5	23,7	100,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	72,8	1,3	1,8	24,1	100,0
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	71,5	3,2	1,7	23,6	100,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	71,4	6,4	1,8	20,3	100,0
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	70,0	6,7	2,2	21,1	100,0
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	65,4	6,3	4,4	23,9	100,0
Commune de 20 000 à 39 999 habitants	55,8	7,0	10,2	27,0	100,0
Commune de 40 000 à 79 999 habitants	51,0	5,8	10,5	32,7	100,0
Commune de 80 000 à 149 999 habitants	49,0	4,8	16,8	29,4	100,0
Commune de plus de 150 000 habitants	45,4	5,4	19,4	29,7	100,0
Total Etablissements communaux	51,8	1,4	9,2	37,6	100,0
Communauté de commune	70,1	2,5	3,0	24,4	100,0
Communauté d'agglomération	54,8	3,4	8,2	33,5	100,0
Communautés urbaines et métropoles	41,0	1,3	21,7	36,0	100,0
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	59,1	1,3	3,8	35,8	100,0
Syndicats mixtes	52,8	1,4	4,4	41,4	100,0
Autres établissements publics intercommunaux	56,8	1,4	6,5	35,3	100,0
Ensemble	48,3	3,5	19,1	29,1	100,0

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2023, 46,4 % des journées de formation inter des agents sur emploi permanent des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

II.3.2 Les agents sur emploi non permanent

Par rapport à 2021 et 2022, augmentation des formations dispensées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire

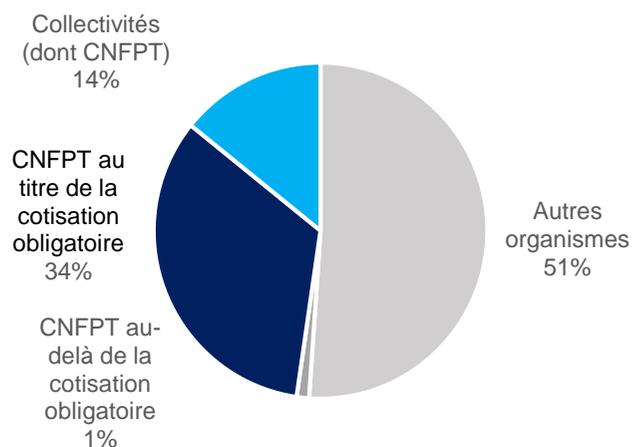
La part des journées de formation dispensées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire progresse d'année en année, passant de 29 % en 2022 à 33,5 % en 2023, après 24 % en 2021.

Les formations dispensées par les collectivités reculent, passant de 17 % en 2022 à 14 % en 2023, contre 30 % en 2019.

Les formations dispensées par d'autres organismes sont stables par rapport à 2022 mais en nette baisse par rapport à 2021 (64%).

Pour les assistants familiaux, la part des formations dispensées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire a considérablement augmenté, passant de 34,9 % en 2022 à 51,0 % en 2023, tandis que celles dispensées par les collectivités sont tombées de 34,9 % à 20,2 % sur la même période. Pour les assistants maternels, la part des formations dispensées par le CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire a vu une hausse significative, passant de 0,4 % en 2022 à 4,9 % en 2023.

Figure 4 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent selon l'organisme de formation en 2023



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFP, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 5 : Répartition du nombre de journées de formation par catégories d'agents sur emploi non permanent et par organisme de formation en 2023 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivité (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	35,2	0,9	17,1	46,8	100,0
Apprentis	3,2	1,0	5,4	90,5	100,0
Assistants familiaux	51,0	1,5	20,2	27,4	100,0
Assistants maternels	30,2	4,9	14,8	50,1	100,0
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	28,9	1,0	8,7	61,4	100,0
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités	88,2	0,0	0,0	11,8	100,0
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	46,5	0,9	12,2	40,5	100,0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	51,1	1,2	15,2	32,5	100,0
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	13,1	0,0	13,1	73,8	100,0
Vacataires (hors jury de concours)	12,6	0,0	62,6	24,8	100,0
Ensemble	33,5	1,2	14,2	51,1	100,0

Note de lecture : durant l'année 2023, 51,0 % des journées de formation des assistants familiaux ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

En 2023, 26,9 % des journées de formation des agents sur emploi non permanent issus des conseils régionaux ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

En 2019, les SDIS dispensaient en interne la quasi-totalité des journées de formation de leurs agents sur emploi non permanent (à hauteur de 98,6 %). En 2022, ce chiffre a chuté à 82,0 % et baisse encore à 75,2% pour 2023. Pour les communes, les journées de formation des agents sur emploi non permanent sont majoritairement assurées par d'autres organismes.

Figure 6 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2023 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total	
Régions	26,9		0,0	30,4	42,6	100,0
Départements	37,9		1,3	21,3	39,5	100,0
SDIS	5,1		0,0	75,2	19,8	100,0
Centres de gestion et CNFPT	54,1		0,3	26,0	19,6	100,0
Commune de moins de 1 000 habitants	36,6		1,8	7,8	53,8	100,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	26,6		0,6	20,1	52,8	100,0
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	26,8		0,7	3,4	69,1	100,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	45,4		1,3	4,3	49,0	100,0
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	41,3		0,8	5,4	52,4	100,0
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	35,6		1,0	11,7	51,7	100,0
Commune de 20 000 à 39 999 habitants	14,8		0,8	6,1	78,3	100,0
Commune de 40 000 à 79 999 habitants	18,7		1,1	9,1	71,2	100,0
Commune de 80 000 à 149 999 habitants	12,2		2,4	10,5	74,9	100,0
Commune de plus de 150 000 habitants	15,1		0,0	13,3	71,5	100,0
Total Etablissements communaux	59,7		2,6	7,0	30,7	100,0
Communauté de commune	52,4		1,2	3,8	42,6	100,0
Communauté d'agglomération	21,4		0,5	21,1	57,1	100,0
Communautés urbaines et métropoles	29,9		0,7	23,7	45,7	100,0
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	20,6		1,5	5,3	72,6	100,0
Syndicats mixtes	26,2		0,8	7,7	65,4	100,0
Autres établissements publics intercommunaux	32,5		0,0	12,1	55,4	100,0
Ensemble	33,5		1,2	14,2	51,1	100,0

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2023, 26,9 % des journées de formation des agents sur emploi non permanent des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire : journées correspondant aux formations organisées en inter et prises en charge financièrement par le CNFPT dans le cadre de son offre de formation correspondant à la cotisation obligatoire versée par les collectivités et établissements publics.

CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire : journées correspondant aux formations organisées en inter au-delà de la cotisation obligatoire. Ceci existe dans certaines régions, mais pas dans toutes.

Collectivité : journées correspondant aux formations organisées par la collectivité, qu'il s'agisse :

- De formations assurées par des formateurs internes (fonctionnaires ou contractuels),
- De formations assurées par des intervenants extérieurs rémunérés sous forme de vacations ou de prestations,
- De formations assurées par le CNFPT en intra, c'est-à-dire organisées à la demande de la collectivité pour ses propres agents.

Autres organismes : journées de formation assurées par d'autres organismes de formation, y compris les stages pratiques effectués hors de la collectivité.

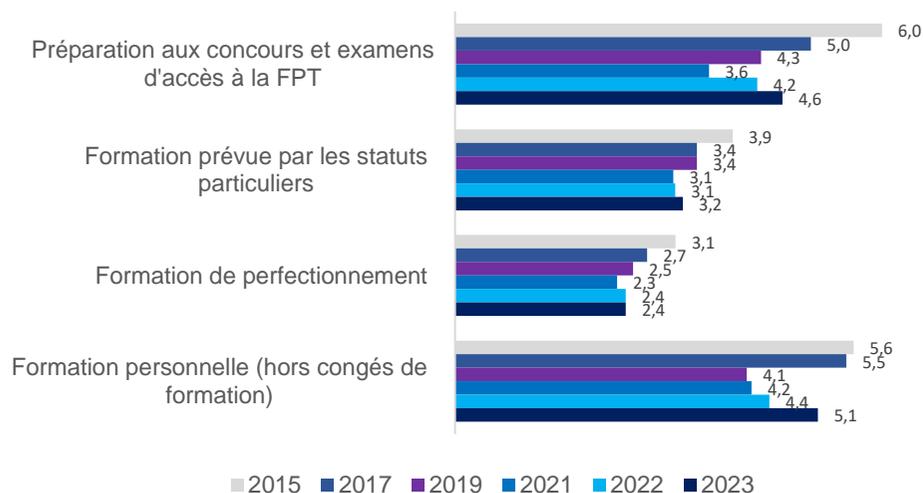
II.4 DURÉE CONSACRÉE À LA FORMATION

Une durée moyenne des formations de préparation aux concours et des formations personnelles en hausse

Entre 2022 et 2023, la durée moyenne des formations prévues par les statuts particuliers ainsi que celle des formations de perfectionnement demeure comparable. Ces deux formations représentant 93 % des formations dispensées, la durée moyenne générale de formation se maintient également à un niveau stable entre 2022 et 2023 (2,9 journées).

Par ailleurs, la durée moyenne des formations de préparation aux concours et des formations personnelles, peu répandues, progresse respectivement de 0,4 et 0,7 journée. Elle dépasse désormais les niveaux observés en 2019, avant la crise sanitaire.

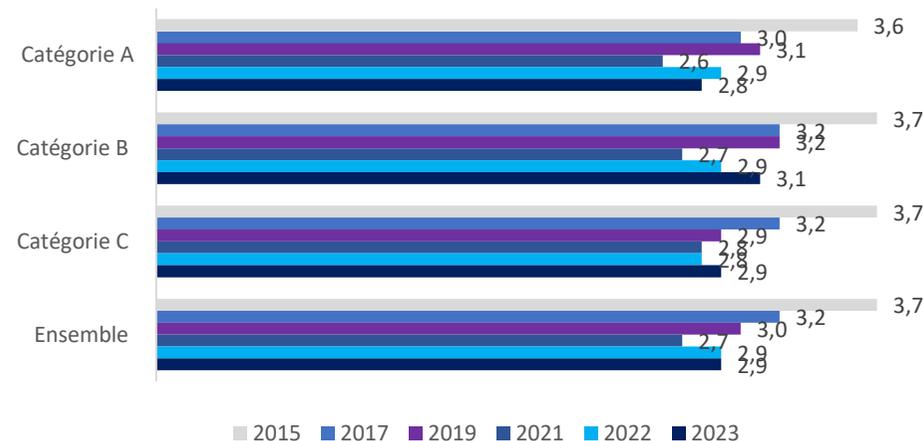
Figure 1: Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2015 et 2023 (en jours)



Relative stabilisation de la durée moyenne de formation pour toutes les catégories par rapport à 2022

Les variations de durée moyenne de formation entre catégories restent très faibles, de l'ordre de 0,1 à 0,2 journée. La catégorie B enregistre une hausse de 0,2 journée, la catégorie A une baisse de 0,1 journée, la catégorie C une hausse de 0,1 journée.

Figure 2 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par catégorie entre 2015 et 2023 (en jours)



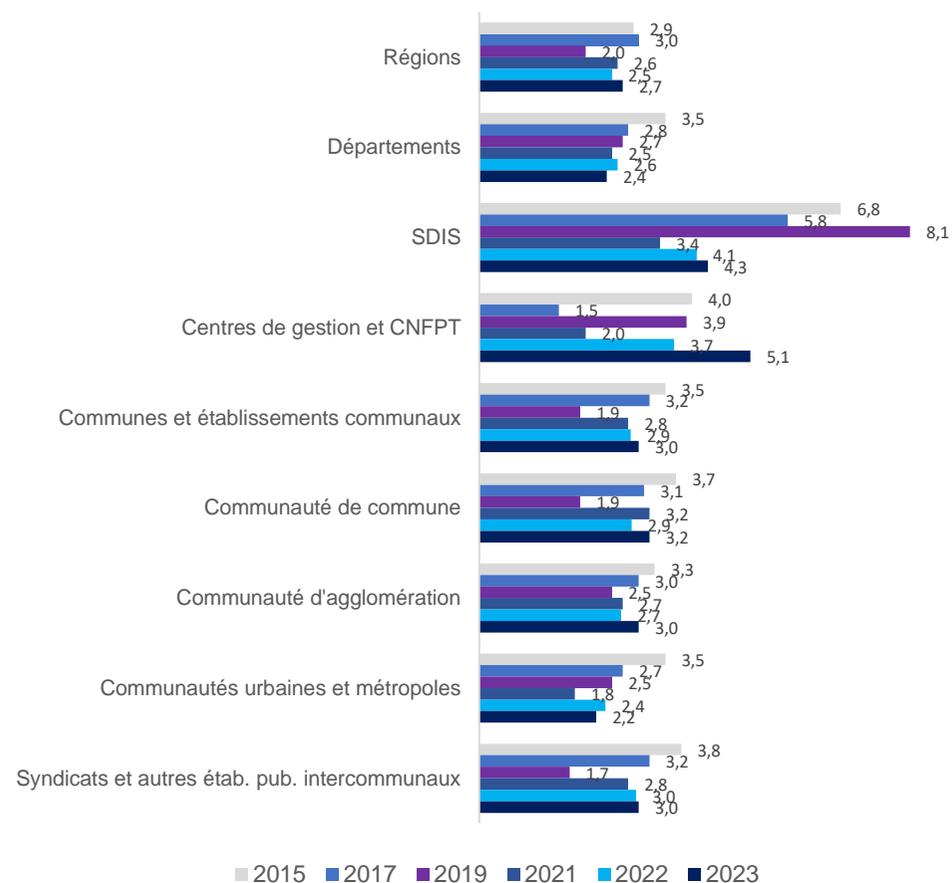
Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

La durée moyenne de formation correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2023 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) rapporté au nombre total d'agents ayant suivi une formation au cours de l'année 2023.

Une durée moyenne de formation comprise entre 2 et 3 jours pour l'essentiel des types d'employeurs

Par rapport à 2022, pour l'essentiel des types d'employeurs, les variations, à la hausse comme à la baisse, restent limitées, comprises entre 0,1 et 0,3 jour, avec une durée moyenne comprise entre 2 et 3 jours. Les communautés de communes et d'agglomération, notamment, voient leur durée moyenne de formation augmenter de 0,3 jour.

Figure 3 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2015 à 2023



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale
Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

III. OUTILS DE FORMATION À L'INITIATIVE DE L'AGENT

Toujours peu mobilisés dans la fonction publique territoriale, les outils de formation initiés par les agents eux-mêmes sont le Compte Personnel de Formation (CPF), ainsi que la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le bilan de compétences (BC).

III.1 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Moins de 18 000 agents permanents sont partis en formation dans le cadre du CPF en 2023

En 2023, seuls 17 940 agents permanents ont mobilisé leur CPF, soit 2,0 % de l'ensemble des agents permanents formés. Ils étaient 20 000 en 2022 et 43 000 en 2019, illustrant une baisse continue du recours à ce dispositif au fil des années.

Le CPF est principalement utilisé pour des formations de perfectionnement, environ 50 % des cas, mais ne couvre que 1,4 % des agents permanents bénéficiant de ce type de formation. Pour la préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, le CPF concerne 15,3 % des agents permanents bénéficiaires. La part des formations de perfectionnement connaît une hausse par rapport à 2022 pour les catégories C (1,8% contre 0,7%) et toutes catégories confondues (1,4% contre 0,6%).

Figure 1 : Part des agents utilisant le CPF selon la catégorie et le type de formation en 2023 (en %)

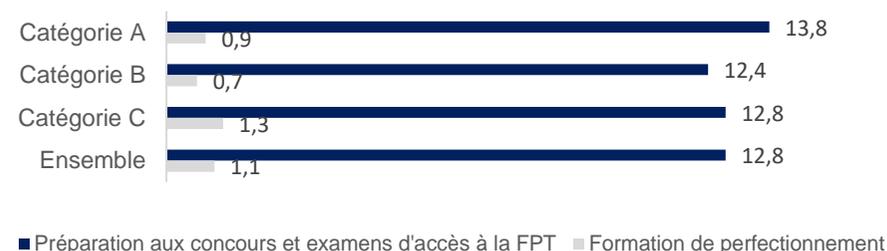


Note de lecture : durant l'année 2023, 14,6 % des agents de catégorie A ayant suivi une formation de préparation aux concours l'ont été dans le cadre du CPF.

Un nombre de journées de formations via le CPF stable par rapport à 2022 malgré la baisse du nombre d'agents bénéficiaires

Contrairement aux années précédentes, la baisse continue du nombre d'agents permanents ayant suivi une formation via le CPF ne s'accompagne pas en 2023 d'une diminution du volume de journées de formation associées. Celui-ci s'établit à 57 560 journées, contre 57 500 en 2022 (65 000 en 2021 et 150 000 en 2019). Comme pour la proportion d'agents mobilisant le CPF, la part des journées de formation utilisées dans ce cadre varie peu selon les catégories.

Figure 2 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF selon la catégorie et le type de formation en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2023, 13,8 % des journées de formations de agents de catégorie A ayant suivi une formation de préparation aux concours l'ont été dans le cadre du CPF.

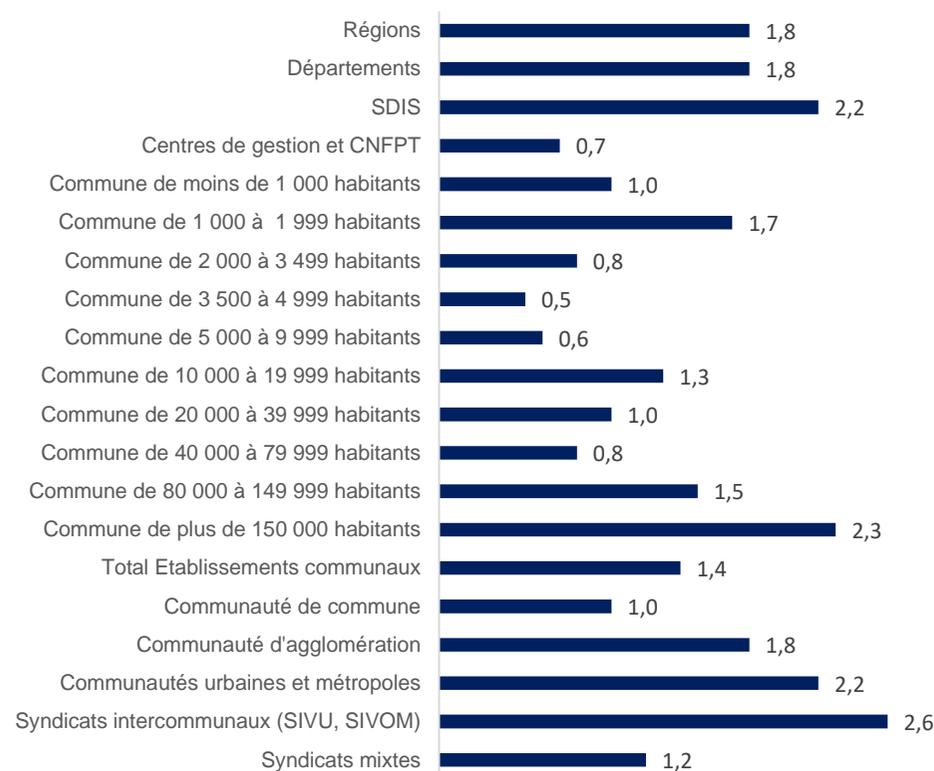
Un recours encore peu répandu parmi les agents permanents

Le nombre réduit de journées de formation CPF consacrées en moyenne par les agents permanents s'accompagne d'un faible taux d'utilisation de ce dispositif. Cette situation s'explique principalement par l'obligation pour les agents de disposer d'un nombre suffisant d'heures, ce qui nécessite une épargne de ces heures sur le long terme. Cela réduit *de facto* le nombre d'agents candidats chaque année au CPF.

Le recours au CPF par les agents permanents présente des différences notables selon le type de collectivités

Le recours au CPF par les agents permanents présente des variations significatives selon le type de collectivité. La part des journées de formation issues du CPF est la plus élevée dans les SDIS, les communes de plus de 150 000 habitants, les communautés urbaines et métropoles et les syndicats intercommunaux. En revanche, elle est bien plus faible notamment dans les centres de gestion et CNFPT et les communes de moins de 80 000 habitants.

Figure 3 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents permanents par type de collectivité en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Note de lecture : Dans les régions, 1,8 % des journées de formation effectuées par les agents permanents le sont dans le cadre du CPF.

Le CPF dans la fonction publique territoriale

Le CPF a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation dans la limite de 150 heures cumulables sur 8 ans. Ce compte est alimenté de 24 heures par an les 5 premières années puis de 12 heures par an les 3 années suivantes. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié mais nécessite l'accord de son employeur. Dans la fonction publique territoriale, les actions accessibles au CPF recouvrent les actions de perfectionnement et celles de préparation aux concours et examens professionnels. Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue sont également accessibles par le CPF. A titre de comparaison, en 2018, 383 000 dossiers de formation ont été acceptés au titre du CPF pour les salariés du secteur privé. A noter que les agents de catégorie C sans diplôme peuvent se constituer un crédit d'heures de formation dans la limite de 400 heures maximum.

Un recours au CPF chez les non-permanents équivalent à ceux des permanents, mais un nombre de journées de formation très faible

Chaque année, la part des journées de formation CPF dans l'ensemble des journées de formation des agents non permanents connaît de fortes variations. Cela suggère une instabilité dans l'engagement des agents non permanents envers le CPF, possiblement en lien avec la nature fluctuante de leurs emplois et les différents besoins de formation qui en découlent.

En 2023, un peu plus de 1 100 agents non permanents ont utilisé le CPF, un chiffre en forte baisse par rapport à 2019, où 5 000 agents avaient eu recours à ce dispositif et stable par rapport à 2022. Les apprentis, les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé, ainsi que les agents en emplois saisonniers et occasionnels captent plus de 80 % des journées de formation CPF. On observe une baisse de la part des contrats aidés, passant de 23,8 % en 2022 à 15,9 % en 2023, et une hausse de celle des contrats de projet, passant de 2,5 % en 2022 à 9,4 % en 2023.

Figure 4 : Répartition des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents non permanents selon le type d'emploi en 2023 (en %)

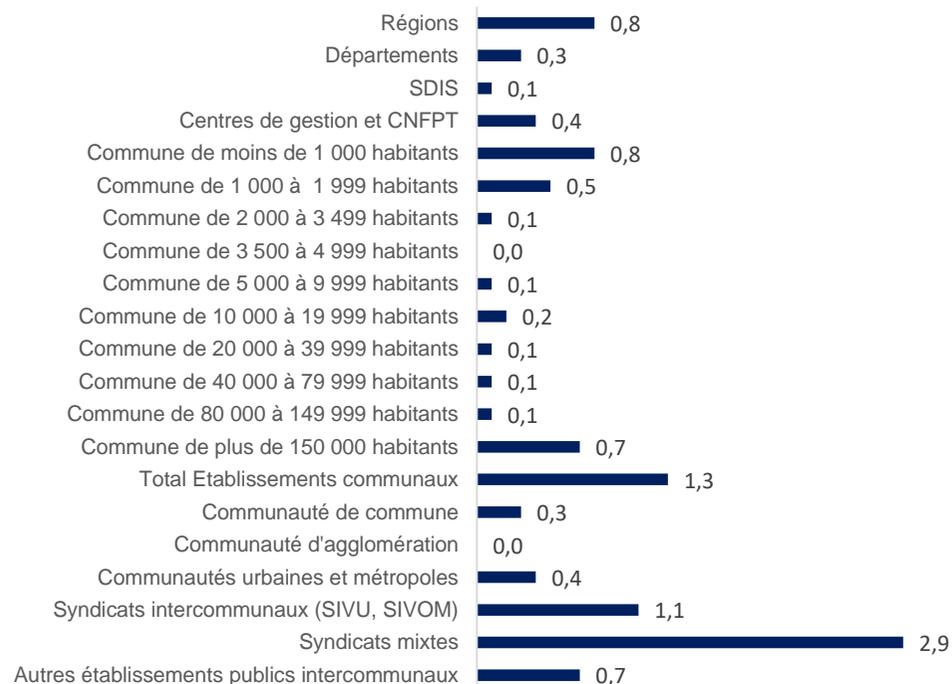


Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Une part de journées de formation des agents non permanents encadré par le CPF qui dépasse rarement les 1%

La part des journées de formation utilisées dans le cadre du CPF dépasse rarement 1%, sauf dans les établissements communaux (1,3%), les syndicats intercommunaux (1,1%) et les syndicats mixtes (2,9%).

Figure 5 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents non permanents par type de collectivité en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

III.2 LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) ET LES BILANS DE COMPETENCE

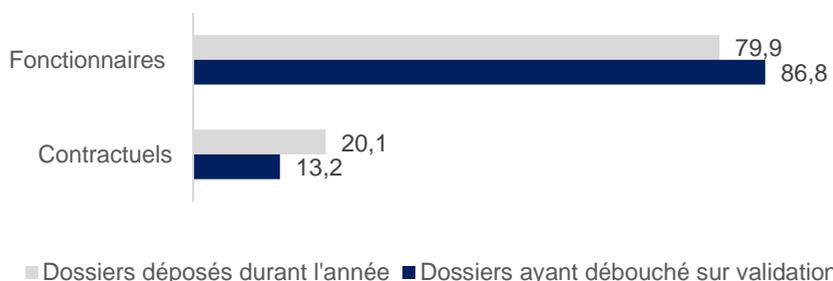
Le recours à la VAE reste limité dans la fonction publique territoriale, une tendance observée de manière constante depuis plusieurs années.

Avec 3000 dossiers soumis en 2023, légère hausse par rapport à 2022 et niveau supérieur à celui de 2019

En 2023, le nombre de dossiers soumis enregistre une légère hausse, atteignant 3 000 contre 2 500 en 2022. Il dépasse ainsi le niveau observé en 2019, avec 2 840 dossiers déposés.

En 2023, 79,9 % des dossiers de VAE déposés concernent des fonctionnaires. Les contractuels sur emploi permanent représentent quant à eux 20,1 % des dossiers déposés. Les fonctionnaires sont également surreprésentés parmi les dossiers ayant débouché sur une validation, générant 86,8 % des dossiers validés. La part des contractuels est en hausse par rapport à 2022 à la fois pour les dossiers déposés (+ 6 points) et les dossiers validés (+2,5 points).

Figure 1 ; Répartition des dossiers de VAE selon le statut en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : Durant l'année 2023, 79,9% des dossiers de VAE ont été déposés par des fonctionnaires. Ces derniers représentent 86,8% des dossiers ayant débouché sur une

D'après les derniers chiffres mis à disposition par la DARES dans le cadre du Jaune Budgétaire 2025 (« formation professionnelle »), 47 500 dossiers de candidature relatifs à la VAE dans les différents ministères certificateurs ont été jugés recevables en 2023. Parmi eux 29 400 candidats se sont présentés devant un jury en vue de l'obtention de tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme et 17 800 d'entre eux ont obtenu une validation totale.

Ces trois chiffres indiquent une baisse par rapport à ceux de l'édition précédente (50 800 candidatures, 30 900 candidats présents et 18 200 validations complètes).

Près de 2 000 bilans de compétences financés par les collectivités territoriales

La grande majorité des bilans de compétences et bilans professionnels financés par les collectivités territoriales concernent les fonctionnaires (87,8%) et les communes et établissements communaux (51,4%)

La VAE est un dispositif permettant aux agents pouvant justifier d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en un diplôme.

Elle s'applique à l'ensemble des diplômes et des titres à finalité professionnelle proposés par les différents ministères certificateurs, ainsi qu'aux certificats de qualification professionnelle (CQP) des branches professionnelles, dès lors que ces certifications sont inscrites au répertoire national de certification professionnelle (RNCP).

Les candidats à la VAE déposent un premier dossier de recevabilité (livret 1) auprès de l'autorité qui délivre le diplôme ou le titre professionnel. Ce dossier est déclaré recevable si le candidat remplit les conditions réglementaires d'accès à un parcours VAE. Ensuite le candidat doit déposer un dossier de présentation des acquis (livret 2) où il décrit précisément les différentes activités qu'il a exercées et qui correspondent à la certification visée.

Dans la fonction publique territoriale, la loi du 19 février 2007 relative à la formation professionnelle des agents territoriaux, a introduit le droit au congé de VAE pour les fonctionnaires, aujourd'hui inscrit à l'article L422-1 du CGFP.

PRECISIONS MÉTHODOLOGIQUES SUR L'EXPLOITATION DE LA PARTIE FORMATION

Cette synthèse s'appuie sur l'exploitation de 16 964 rapports sociaux uniques de collectivités et établissements territoriaux qui ont renseigné la thématique « Formation » (nombre d'agents et nombre de journées) parmi les 29 167 ayant transmis leurs rapports sociaux uniques au titre de l'année 2023, soit un taux de réponse (sur le total des collectivités ayant répondu aux RSU) de 58,2 % contre 56,4% en 2022, voir tableau ci-après. Néanmoins, les non-réponses ont fait l'objet d'un redressement. L'exploitation des données relatives à la thématique "formation" des rapports sociaux uniques s'articule autour des éléments suivants :

- Les agents ayant participé à au moins une formation en 2023 selon le statut, le sexe et la catégorie hiérarchique ;
- Le nombre de journées de formation dispensées au cours de l'année ;
- Le nombre d'agents ayant participé à un ou plusieurs types de formation par organisme de formation, catégorie hiérarchique et type de formation suivi. (Pour les agents non permanents, la distinction ne se fait non pas sur la catégorie et le type de formation mais sur le type d'emploi) ;
- Le nombre de dossiers de validation de l'expérience et de bilans de compétences.

Les données permettent de calculer les indicateurs suivants :

Taux d'accès à la formation

Le **taux d'accès général à la formation** (indépendamment du type de formation suivi) est calculé en rapportant le nombre d'agents permanents ayant suivi au moins une fois une formation quel que soit son type au cours de l'année à l'ensemble des effectifs permanents. Si un agent a suivi plusieurs formations, il n'est comptabilisé qu'une seule fois.

Pour le **taux d'accès à la formation par type de formation**, en revanche, un agent ayant suivi plusieurs formations est ici comptabilisé pour chaque type de formation suivi. Il n'est comptabilisé qu'une seule fois s'il participe plusieurs fois au même type de formation (formation de perfectionnement, de préparation aux concours, prévue par les statuts ou personnelle).

Nombre moyen de journées de formation

Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2023 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, en incluant les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Durée moyenne de formation

Contrairement à l'indicateur précédent, la durée moyenne de formation se limite uniquement aux agents ayant suivi une formation. Ainsi, cet indicateur correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2023 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) rapporté au nombre total d'agents permanents ayant suivi une formation au cours de l'année 2023.

Figure 1 : Nombre de collectivités ayant répondu à la partie formation et taux de réponse par indicateur (2023)

	Nombre de Rapports Sociaux Uniques transmis	Nombre de collectivités ayant répondu à l'indicateur du nombre d'agents formés	% sur le total des collectivités ayant répondu aux RSU	Nombre de collectivités ayant répondu à l'indicateur du nombre de journées de formation des agents	% sur le total des collectivités ayant répondu aux RSU
Régions	16	16	100,0	16	100,0
Départements	92	88	95,7	88	95,7
SDIS	83	79	95,2	76	91,6
Centres de gestion et CNFPT	91	91	100,0	89	97,8
Communes et établissements communaux	23 837	13 545	56,8	13 529	56,8
Communauté de commune	840	796	94,8	793	94,4
Communauté d'agglomération	215	213	99,1	213	99,1
Communautés urbaines et métropoles	44	44	100,0	44	100,0
Syndicats et autres étab, pub, intercommunaux	3 790	1 955	51,6	1 956	51,6
Autres	159	137	86,2	137	86,2
Ensemble	29 167	16 964	58,2	16 941	58,1

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

E – Action et protection sociale

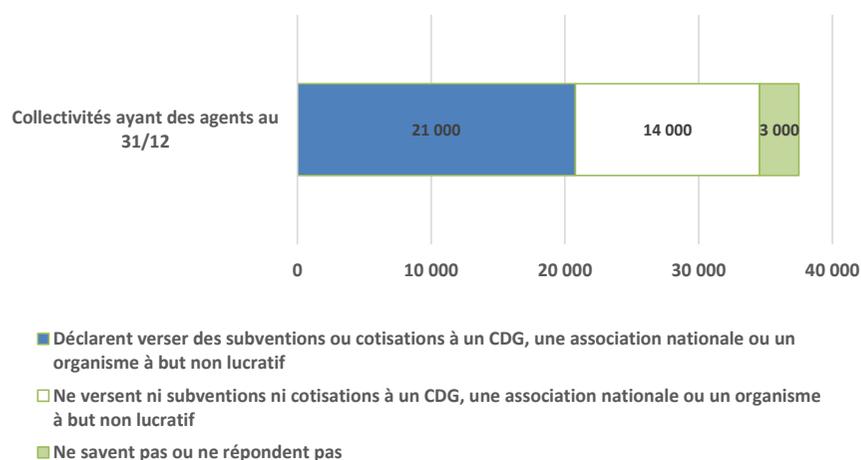
L'ACTION SOCIALE A DESTINATION DES AGENTS TERRITORIAUX

Les rapports sociaux uniques mesurent la mise en œuvre d'une action sociale (*encadré*) auprès des agents territoriaux grâce à trois indicateurs : le montant des dépenses, les modalités de mise en œuvre des prestations, et le type de prestation et leurs bénéficiaires.

Les subventions et cotisations versées pour l'action sociale

Parmi les collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2023, 21 000 versent des subventions ou cotisations pour la mise en œuvre d'une politique d'action sociale à destination du personnel et de leur famille. Cela représente plus de la moitié des collectivités de la fonction publique territoriale.

Figure 1 : Collectivités versant des subventions ou cotisations à un CDG, une association nationale ou un organisme à but non lucratif selon le type de collectivité



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : l'action sociale dans la FPT

L'article L. 731-4 du CGFP pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents.

Dans le respect du principe de libre administration, la loi confie à l'assemblée délibérante au sein de chaque collectivité le soin de fixer le type d'actions, le montant des dépenses consacrées à l'action sociale ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'action sociale.

La gestion des prestations peut être assurée directement par la collectivité ou l'établissement public ou par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs prestataires de service : un centre de gestion ou un comité d'action sociale national ou local.

Les dépenses d'action sociale constituent des dépenses obligatoires des collectivités (article L. 2321-1 4° bis du CGCT).

Parmi elles, 2 100 collectivités subventionnent un centre de gestion, 13 600 une association nationale et 7 500 un organisme à but non lucratif. La somme des trois types de subventions est supérieure à 21 000, car une collectivité peut subventionner plus d'un type de subvention. Environ 3 000 collectivités ne savent pas ou ne donnent pas de réponse à ces questions.

La part des collectivités ayant versé des cotisations ou des subventions au sein de leur propre collectivité et/ou à un organisme extérieur varie en fonction de leur type.

Cette part est d'au moins deux tiers dans toutes les collectivités à l'exception des syndicats intercommunaux (46 %) et des communes de moins de 1 000 habitants (40 %) où elle est inférieure à 50 %.

C'est le poids des communes de moins de 1 000 habitants qui explique que la proportion totale se situe juste au-dessus de la moitié (52 %).

Figure 2 : Part des collectivités versant des subventions ou cotisations à un CDG, une association nationale ou un organisme à but non lucratif selon le type de collectivité (en %)

Régions	75
Départements	79
SDIS	84
Centres de gestion et CNFPT	85
Organismes départementaux	83
Communes de moins de 1 000 habitants	40
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	71
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	77
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	81
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	87
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	89
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	85
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	89
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	77
Communes d'au moins 150 000 habitants	82
Total des Communes	52
Total Etablissements communaux	76
Communautés de Communes	88
Communautés d'agglomération	91
Communautés urbaines et métropoles	88
Total des EPCI à fiscalité propre	88
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	46
Syndicats mixtes	69
Autres étab. publics intercommunaux	72
Total des groupements intercom. sans FP	55
Autres	81
Ensemble	55

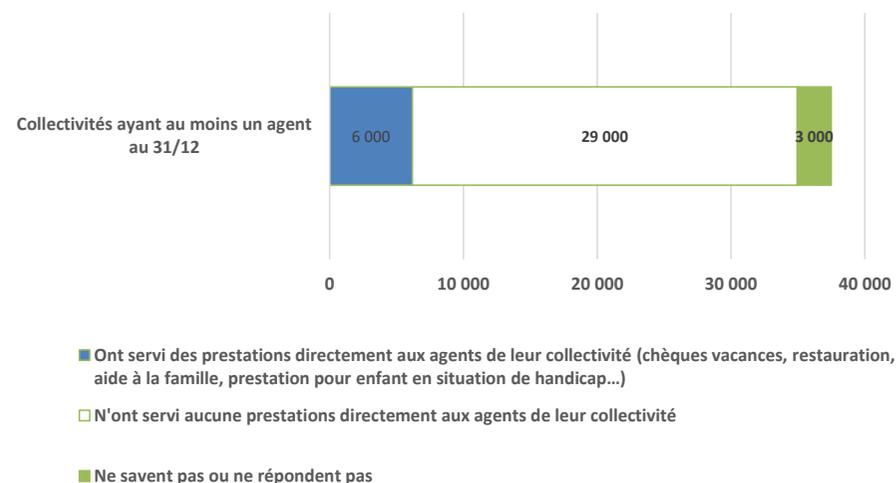
Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les prestations d'action sociale servies directement par les collectivités territoriales

Parmi les collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2023, 6 000 offrent des prestations à leurs agents de manière directe (par exemple : chèques vacances, restauration, aide à la famille, etc.).

Figure 3 : Collectivités ayant servi des prestations directement aux agents de leur collectivité



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Comme pour les subventions et cotisations versées, les prestations directes sont différentes selon le type de collectivité. Ainsi, les régions, les départements, les métropoles et communautés urbaines, ainsi que les communes d'au moins 150 000 habitants sont les seuls où plus des trois quarts d'entre elles fournissent directement des prestations.

Figure 4 : Part des collectivités qui fournissent directement des prestations (en %)

Régions	94
Départements	91
SDIS	57
Centres de gestion et CNFPT	54
Organismes départementaux	67
Communes de moins de 1 000 habitants	9
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	15
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	20
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	27
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	35
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	46
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	55
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	68
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	69
Communes d'au moins 150 000 habitants	88
Total des Communes	14
Total Etablissements communaux	32
Communautés de Communes	27
Communautés d'agglomération	49
Communautés urbaines et métropoles	86
Total des EPCI à fiscalité propre	33
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	10
Syndicats mixtes	26
Autres étab. publics intercommunaux	24
Total des groupements intercom. sans FP	16
Autres	45
Ensemble	16

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Des prestations d'action sociale principalement dans la restauration, l'aide à la famille et l'aide aux vacances

Parmi les collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2023, les types de prestations les plus représentées sont la restauration (subvention, ticket restaurant), l'aide aux familles (crèche, garde d'enfant, handicap d'enfant) ou pour les vacances et loisirs (chèque vacances, chèque culture). Les régions et départements sont les mieux représentés pour ces trois types de prestations. Viennent ensuite les communes et les EPCI à fiscalité propre les plus peuplés.

A contrario, les prestations les moins proposées par les collectivités concernent l'aide relative à l'accès au logement, ainsi que les prêts et aides exceptionnelles.

En comptant les proportions d'agents travaillant dans la FPT bénéficiant de ses prestations, c'est la restauration qui est la plus représentée, dont un tiers des agents de la FPT bénéficient des tickets restaurants.

Figure 5 : Part des collectivités qui fournissent des prestations, selon le type de prestations et de type de collectivité (en %)

	Restauration (subvention, ticket restaurant)	Logement	Famille (crèches, garde d'enfant, handicap d'enfant...)	Vacances et loisirs (chèque vacances, chèque culture)	Prêts et aides exceptionnelles
Régions	94	6	88	56	56
Départements	82	10	85	67	61
SDIS	60	6	61	47	26
Centres de gestion et CNFPT	63	3	45	38	21
Organismes départementaux	68	7	63	50	36
Communes de moins de 1 000 habitants	6	0	7	14	2
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	13	1	18	26	6
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	20	1	21	28	8
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	21	3	26	31	11
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	26	3	33	34	15
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	26	6	42	27	13
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	33	6	56	32	22
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	36	9	62	23	20
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	37	3	69	40	31
Communes d'au moins 150 000 habitants	65	12	82	41	47
Total des Communes	10	1	13	18	4
Total Etablissements communaux	21	1	22	22	7
Communautés de Communes	32	2	34	37	18
Communautés d'agglomération	54	5	47	39	24
Communautés urbaines et métropoles	64	7	83	48	41
Total des EPCI à fiscalité propre	38	3	38	38	20
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	9	1	9	13	3
Syndicats mixtes	39	2	21	26	7
Autres étab. publics intercommunaux	23	2	20	25	12
Total des groupements intercom. sans FP	20	1	14	18	5
Autres	63	2	25	32	10
Ensemble	14	1	15	20	5

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

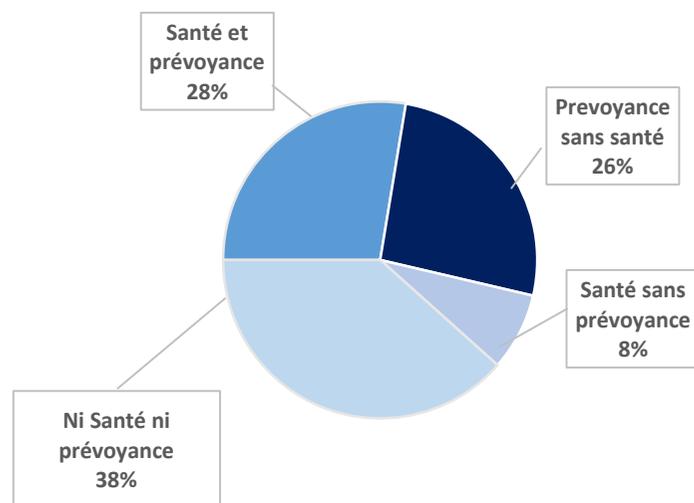
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LA PARTICIPATION A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS

Depuis 2012, les collectivités territoriales peuvent participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents via le versement d'une aide financière (*encadré*). Ces aides concernent la protection au titre de la santé (financement de frais de soins en complément ou en supplément de l'assurance maladie) ou au titre de la prévoyance (risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès).

Au 31 décembre 2023, 62 % des collectivités territoriales ayant au moins un agent participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la santé et/ou de la prévoyance, mais elles ne sont que 28 % à participer aux frais de protection sociale complémentaire « prévoyance » et « santé ». La participation financière à la prévoyance seule (sans celle relative à la santé) est la plus courante (26 % des collectivités). A l'inverse, la participation financière consacrée uniquement à la santé concerne 8 % des collectivités.

Figure 1 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour le risque « santé » ou « prévoyance »



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : La protection sociale complémentaire dans la FPT

Le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents fixe le cadre juridique permettant aux collectivités et à leurs établissements publics de verser une aide financière à leurs agents (fonctionnaires, contractuels de droit public ou privé) qui souscrivent ou adhèrent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance).

Il existe deux procédures distinctes de participation : le conventionnement ou la labellisation.

Ce cadre a été renouvelé par l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 qui est venue consacrer l'obligation de participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement des couvertures « santé » et « prévoyance » de leurs agents. Cette obligation de participation financière est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025 s'agissant de la prévoyance et s'imposera aux employeurs territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2026 pour la couverture « santé ». Le montant de ces participations obligatoires a été fixé par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022. Ce décret fixe également les garanties minimales attendues.

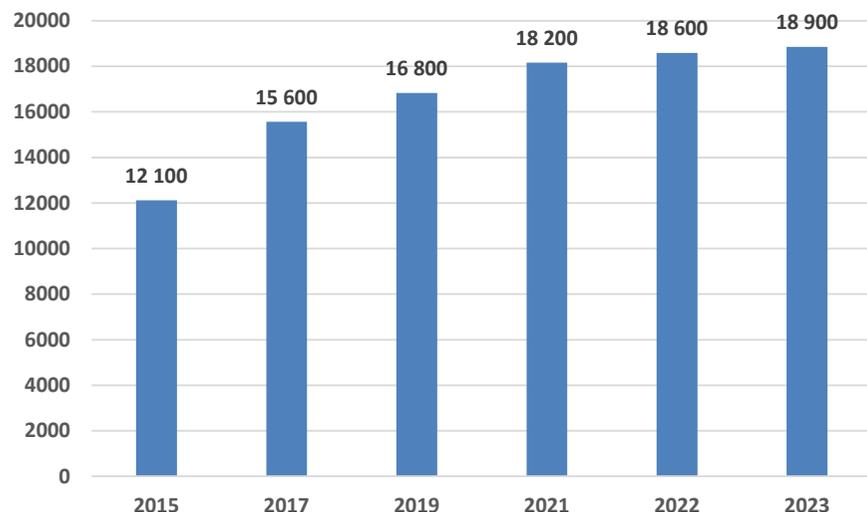
Une proposition de loi en cours d'étude prévoit également d'instaurer une participation financière minimale obligatoire supérieure à celle en vigueur pour la couverture « prévoyance ».

La participation à la protection sociale complémentaire prévoyance des agents

Au 31 décembre 2023, 18 900 collectivités ayant au moins un agent participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la prévoyance. Fin 2022, on estime qu'elles étaient 18 600.

Plus des trois quarts des régions, départements et EPCI à fiscalité propre financent la protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance et environ les deux tiers des communes de plus de 2 000 habitants. Selon les données renseignées par les collectivités, plus de la moitié des agents dont la collectivité finance la protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance en bénéficient.

Figure 2 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la prévoyance.



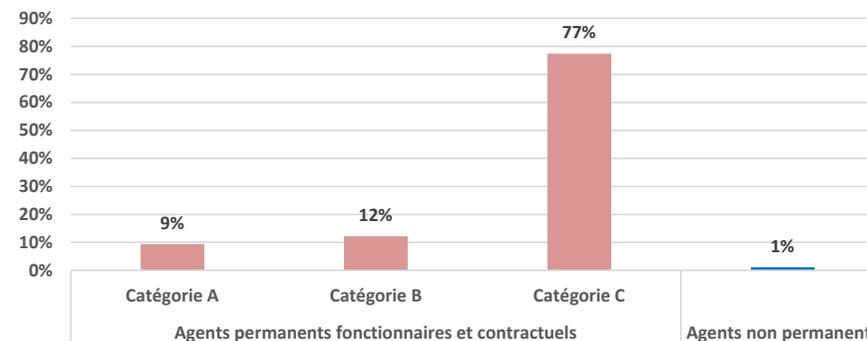
Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les agents permanents comme non permanents (emplois aidés, apprentis, assistants maternels) peuvent bénéficier de la participation de leur collectivité à leur protection sociale complémentaire.

Parmi les agents bénéficiant de protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance, les agents non permanents sont peu nombreux. Ils représentent 15 % du total des agents territoriaux, mais seulement 1 % des agents bénéficiaires. Seuls 3 % d'entre eux en bénéficient (contre 47 % en moyenne).

Les agents permanents de catégorie C sont sur-représentés parmi les agents permanents bénéficiant de la protection complémentaire pour le risque « prévoyance ». Ils représentent 77 % des agents permanents bénéficiaires, alors que les agents de catégorie C constituent 71 % du total des agents permanents de la FPT. A l'inverse les agents de catégorie A et B sont sous-représentés, respectivement 9 % et 12 % des bénéficiaires contre 14 % et 15 % des agents permanents.

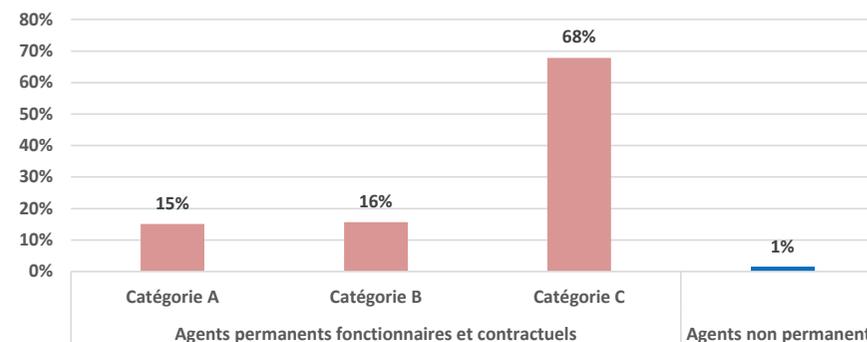
Figure 3 : Répartition des agents bénéficiant du financement de leur protection sociale complémentaire pour la prévoyance selon leur statut et catégorie hiérarchique



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La répartition des montants versés par les collectivités par catégorie hiérarchique est inversée par rapport à celle des agents bénéficiaires, entre les cadres et les non cadres. Plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus le montant moyen par agent de la complémentaire est élevée.

Figure 4 : Répartition du financement de la protection sociale complémentaire pour la prévoyance selon le statut et la catégorie de l'agent



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

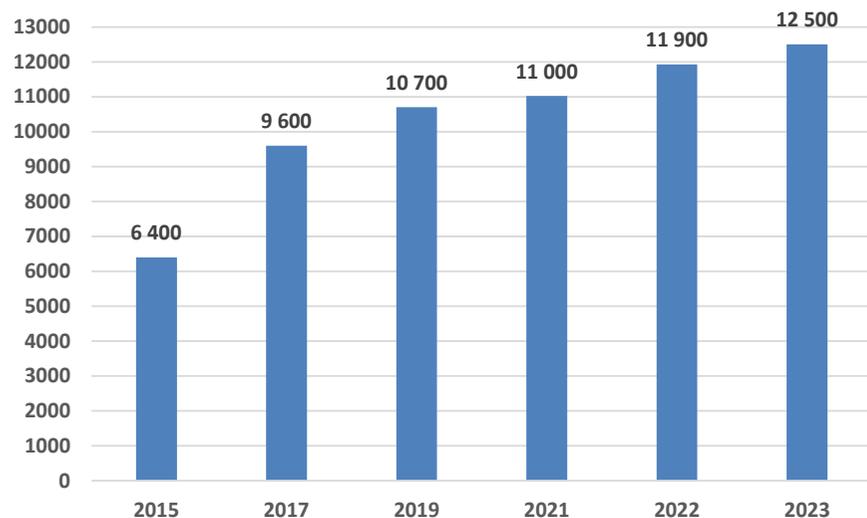
La participation à la protection sociale complémentaire au titre de la santé des agents

Au 31 décembre 2023, 12 500 collectivités ayant au moins un agent participent au financement de la protection sociale complémentaire de leur personnel au titre de la santé.

Le nombre de collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire au titre de la santé de leurs agents a presque doublé en 7 ans. En 2015, il était estimé à 6 400 collectivités.

Au moins les deux tiers des régions, départements, communes de plus de 40 000 habitants, ainsi que les communautés d'agglomération, les communautés urbaines et les métropoles financent la protection sociale complémentaire au titre de la santé.

Figure 5 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la santé

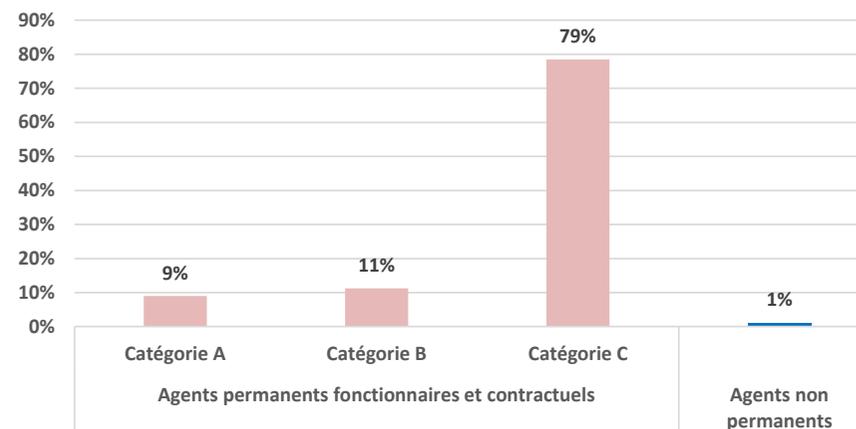


Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus de la moitié des agents des collectivités territoriales qui financent la protection sociale complémentaire au titre de la santé en sont bénéficiaires

Figure 6 : Répartition des agents bénéficiant du financement de leur protection sociale complémentaire pour santé selon leur statut et catégorie hiérarchique



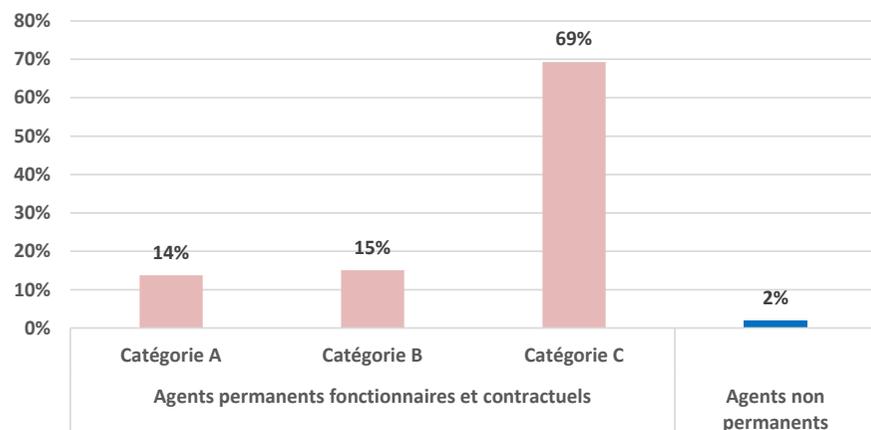
Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Comme pour la prévoyance, les agents non permanents sont peu nombreux à en bénéficier. Les agents non permanents représentent 15 % du total des agents territoriaux mais seulement 1 % des bénéficiaires de la protection sociale complémentaire au titre de la santé.

Les agents permanents de catégorie C sont sur-représentés parmi les agents permanents bénéficiaires de la protection complémentaire santé. Ils constituent 71 % du total des agents permanents de la FPT mais représentent 79 % des agents permanents bénéficiaires. A l'inverse les agents de catégorie A et B sont sous-représentés, respectivement 9 % et 11 % des bénéficiaires contre 14 % et 15 % des agents permanents.

Figure 7 : Répartition du financement de la protection sociale complémentaire au titre de la santé selon le statut et la catégorie de l'agent



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La répartition des montants versés par les collectivités par catégorie hiérarchique est inversée par rapport à celle des agents bénéficiaires, entre les cadres et les non cadres. Toutefois, plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus le montant moyen par agent de la complémentaire est élevée.

Figure 8 : Part des collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la prévoyance ou la santé

	Prévoyance	Santé
Régions	81%	81%
Départements	86%	72%
SDIS	65%	58%
Centres de gestion et CNFPT	82%	66%
Organismes départementaux	78%	65%
Communes de moins de 1 000 habitants	33%	19%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	60%	35%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	66%	40%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	72%	46%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	71%	53%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	69%	63%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	65%	64%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	61%	82%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	64%	75%
Communes d'au moins 150 000 habitants	59%	88%
Total des Communes	43%	27%
Total Etablissements communaux	56%	43%
Communautés de Communes	80%	56%
Communautés d'agglomération	79%	73%
Communautés urbaines et métropoles	82%	89%
Total des EPCI à fiscalité propre	80%	60%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	36%	23%
Syndicats mixtes	53%	48%
Autres étab. publics intercommunaux	62%	41%
Total des groupements intercom. sans FP	43%	32%
Autres	60%	61%
Ensemble	45%	30%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

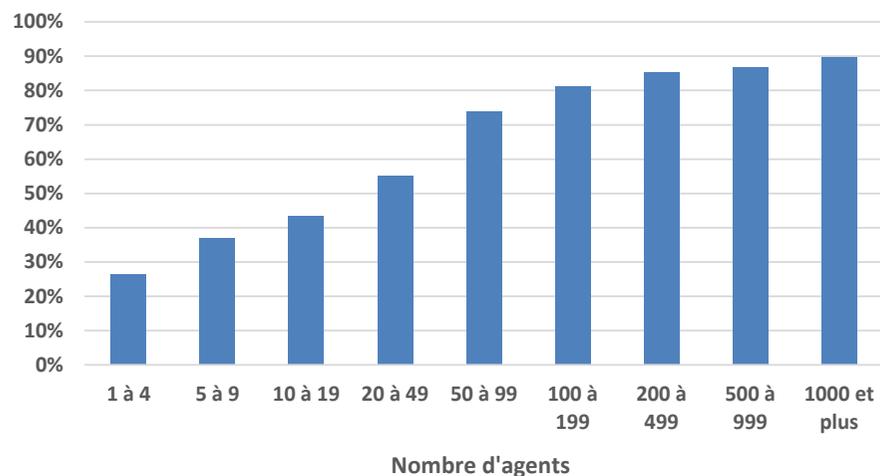
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels (encadré) est mesurée dans les rapports sociaux uniques par plusieurs indicateurs concernant les actions de prévention auprès des agents (formations, dépenses spécifiques), les effectifs dédiés à la prévention, et la mise en place de démarches de prévention par les collectivités. La mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) par les collectivités constitue également un indicateur de la mise en place du programme de prévention des risques dans la collectivité.

Au 31 décembre 2023, on estime qu'environ 16 000 collectivités ont mis en place un DUERP ; soit 40 % des collectivités ayant au moins un agent dans la fonction publique territoriale. Plus les collectivités sont grandes, plus elles disposent du document unique.

Figure 1 : Collectivités ayant mis en place un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : l'évaluation et la prévention des risques professionnels dans la FPT

L'évaluation des risques professionnels est une obligation de l'employeur prévue par la loi du 31 décembre 1991. Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 porte création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail.

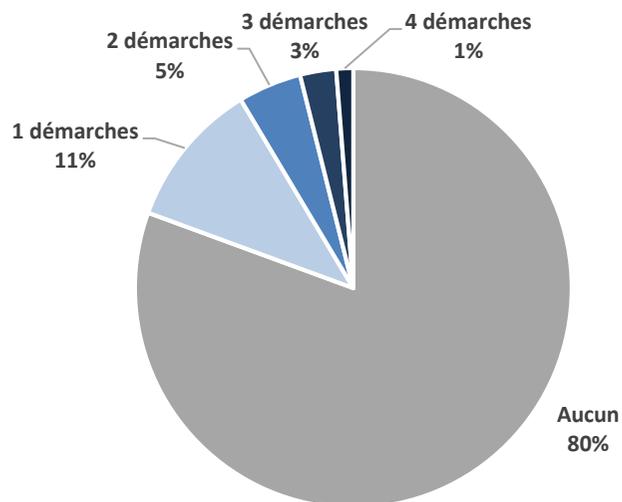
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), réalisé et mis à jour annuellement par l'autorité territoriale, répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention. Une circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du DUERP et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique rappelle la réglementation en vigueur.

- Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Une circulaire du 25 juillet 2014 fixe les modalités d'application de cet accord-cadre dans la fonction publique territoriale."

- L'accord sur la santé et la sécurité au travail (SST) dans la Fonction publique signé le 20 novembre 2009 a instauré un droit à un suivi médical post-professionnel des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et a également prévu des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)."

Au 31 décembre 2023, 20 % des collectivités ont mis en place au moins une démarche de prévention des risques ou un plan de prévention des risques psycho-sociaux dans leur collectivité. Il peut s'agir d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), d'une démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) ou d'une autre démarche de prévention. 1 % des collectivités ont mis en place l'ensemble de ces dispositifs. 80 % n'ont mis en place aucun dispositif.

Figure 2 : Nombre de démarches de prévention mises en place par les collectivités ayant au moins un agent



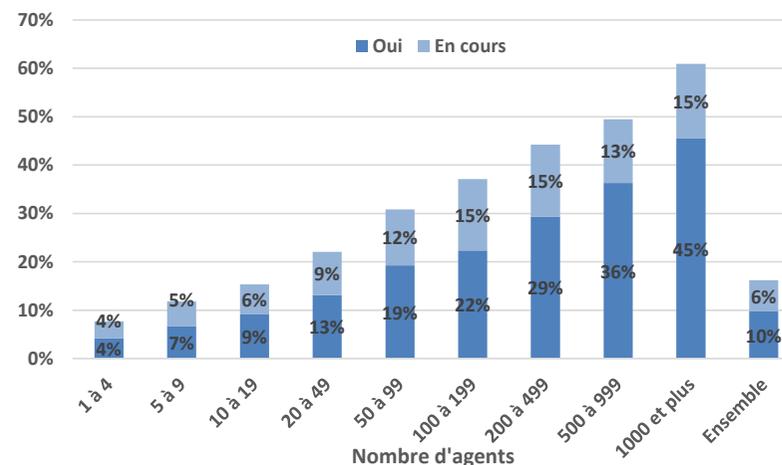
Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La démarche de prévention la plus fréquemment mise en place par les collectivités est le plan de prévention des risques psycho-sociaux. Au 31 décembre 2023, 10 % des collectivités avaient une démarche de prévention des RPS. De plus, 6 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours. Les types de collectivités où plus de la moitié ont mis en place cette démarche sont les régions, les départements, les communes d'au moins 150 000 habitants, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles.

10 % des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques dans leur collectivité, et 4 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours. Les collectivités où plus de la moitié ont mis en place cette démarche sont les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles.

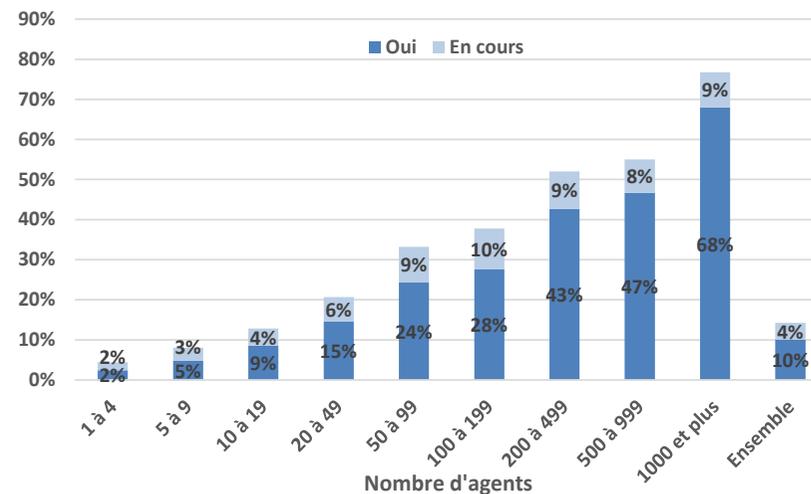
Figure 3 : Collectivités ayant mis en place un plan de prévention des risques psycho-sociaux selon leur taille



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

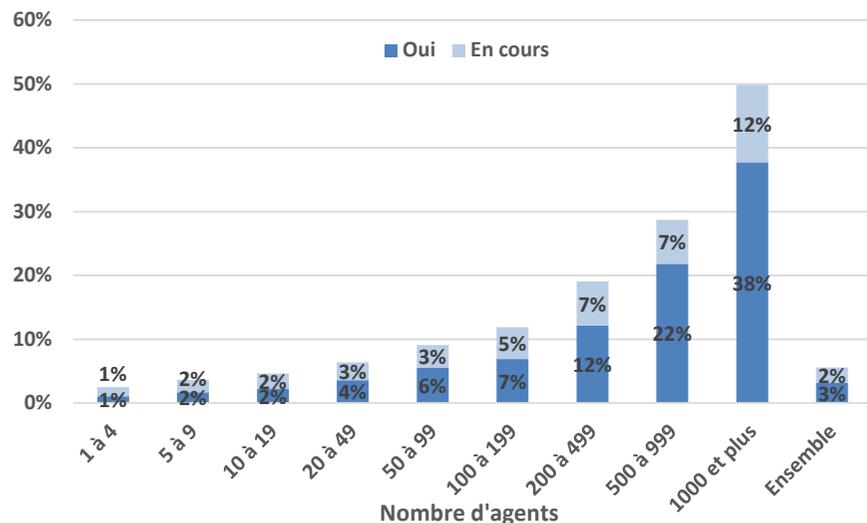
Figure 4 : Collectivités ayant mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques selon leur taille



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 5 : Collectivités ayant mis en place une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction selon leur taille

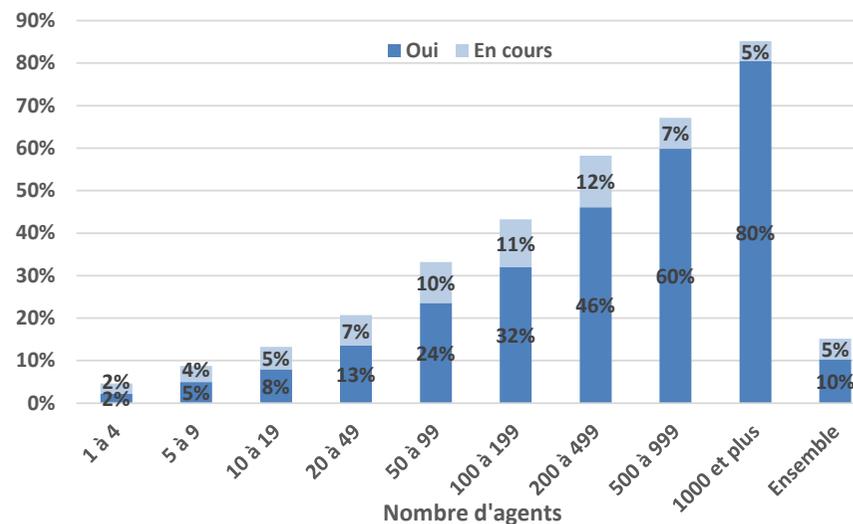


Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

3 % des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction dans leur collectivité. De plus, 2 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours. Seules les communes de plus de 80 000 habitants ont au moins la moitié des collectivités qui ont mis en place cette démarche. Si on comptabilise les « en cours », les régions, les départements, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles s'en rapprochent.

Enfin, 10 % des collectivités ont mis en place une autre démarche de prévention et 5 % sont « en cours ». Ce sont les mêmes types de collectivités qui sont majoritaires.

Figure 6 : Collectivités ayant mis en place une autre démarche de prévention selon leur taille



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 7 : Nombre d'agents et de collectivités ayant des agents affectés à la prévention

	Part de collectivités ayant ce type d'agent de prévention						Nombres moyen d'agents de prévention					
	Assistants	Conseillers	Infirmiers	Médecins	Agents	Autres	Assistants	Conseillers	Infirmiers	Médecins	Agents	Autres
Régions	75%	100%	44%	38%	19%	81%	82,4	3,5	1,2	0,5	0,3	9,4
Départements	88%	88%	45%	27%	23%	71%	42,9	2,7	0,6	0,2	0,3	26,6
SDIS	77%	70%	17%	14%	23%	49%	8,3	1,1	0,4	0,2	0,3	10,0
Centres de gestion et CNFPT	42%	42%	41%	37%	33%	32%	1,6	0,7	49,4	39,0	0,5	0,9
Organismes départementaux	69%	67%	34%	26%	26%	51%	17,6	1,5	16,7	13,1	0,3	12,5
Communes de moins de 1 000 habitants	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	25%	1%	0%	0%	1%	1%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	36%	2%	0%	0%	2%	2%	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	48%	4%	0%	0%	2%	3%	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	64%	9%	0%	0%	2%	7%	1,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	62%	31%	1%	1%	4%	14%	1,6	0,3	0,0	0,4	0,0	0,3
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	58%	57%	3%	3%	7%	22%	2,4	0,7	0,0	0,0	0,1	0,7
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	62%	77%	11%	15%	18%	44%	6,1	1,1	0,1	0,1	0,2	1,7
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	83%	83%	22%	28%	19%	64%	13,5	1,9	0,3	0,3	0,2	3,5
Communes d'au moins 150 000 habitants	94%	94%	41%	53%	35%	71%	37,0	4,7	1,0	1,0	0,5	4,1
Total des Communes	18%	3%	0%	0%	1%	2%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total Etablissements communaux	23%	10%	1%	1%	3%	6%	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Communautés de Communes	50%	13%	0%	0%	2%	7%	0,8	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Communautés d'agglomération	69%	65%	6%	7%	9%	35%	4,2	0,9	0,1	0,0	0,1	1,1
Communautés urbaines et métropoles	77%	73%	34%	30%	23%	57%	16,6	3,2	0,7	0,5	0,2	3,7
Total des EPCI à fiscalité propre	55%	24%	3%	2%	4%	14%	2,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,4
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	11%	1%	0%	0%	1%	1%	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Syndicats mixtes	30%	4%	0%	0%	1%	4%	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Autres étab. publics intercommunaux	33%	12%	0%	0%	1%	6%	0,7	0,2	0,0	0,0	0,0	0,3
Total des groupements intercom. sans FP	19%	2%	0%	0%	1%	2%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Autres	46%	5%	0%	0%	2%	5%	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Ensemble	22%	5%	1%	1%	1%	3%	0,5	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Au 31 décembre 2023, 22 % des collectivités ayant au moins un agent disposaient d'un assistant de prévention parmi leur personnel. Au total, on compte 21 400 assistants de prévention dans la fonction publique territoriale qui constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention.

Les assistants de prévention sont d'autant plus présents que la collectivité est de grande taille. Au moins 75 % des régions, départements, communes de plus de 80 000 habitants et des communautés urbaines et métropoles disposent de ce type d'agent. Le nombre moyen d'assistants de prévention augmente selon la taille de la collectivité : on compte en moyenne 0,1 assistant dans les communes de moins de 1 000 habitants pour 37,0 assistants dans les communes d'au moins 150 000 habitants. C'est également le cas pour les EPCI à fiscalité propre.

Parmi les personnels de prévention, la fonction publique territoriale compte également 2 500 conseillers de prévention présents dans 1 800 collectivités pour assurer une mission de coordination lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie.

Seules 5 % des collectivités sont concernées au total, mais plus de la moitié des communes et EPCI représentant plus de 20 000 habitants.

De plus, 4 000 médecins de préventions et 4 800 infirmiers sont présents dans plus de 200 collectivités. Ces collectivités sont également de grande taille et regroupent essentiellement les régions, les départements et les plus grandes communes et EPCI à fiscalité propre.

Parmi les personnels de prévention, la fonction publique territoriale compte également 600 agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) présents dans 500 collectivités.

Les autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...) sont au nombre de 6 200 dans la fonction publique territoriale, répartis au sein de 1 100 collectivités. Ils sont très peu nombreux dans les plus petites collectivités.

REPRESENTATION ET REUNIONS DU PERSONNEL

En 2023, on dénombre 55 300 représentants titulaires ainsi que 55 000 représentants suppléants du personnel dans la fonction publique territoriale. Ces représentants sont concentrés dans 5 600 collectivités, soit 13 % de l'ensemble des collectivités de la FPT.

Figure 1 : Nombre de représentants par type de comité

	Nombre de collectivités	Nombre de représentants titulaires	Nombre de représentants suppléants
Comité sociaux territoriaux	5 500	26 000	25 300
hygiène, sécurité et conditions de travail	2 600	14 600	14 600
Commission administrative paritaire	900	11 300	11 300
Commission consultative paritaire	800	3 500	3 500

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La plupart de ces représentants sont actifs dans les comités sociaux territoriaux, dont pour l'hygiène, la sécurité ainsi que les conditions de travail. Les autres sont les représentants du personnel dans les commissions paritaires, soit administrative (CAP), soit consultative (CCP).

L'essentiel des régions, départements, des SDIS, des communes de plus de 5 000 habitants, des communautés d'agglomération et urbaines, ainsi que les métropoles ont des représentants du personnel.

A l'inverse, les communes de moins de 3 500 habitants ont très peu de représentants.

Figure 2 : Nombre de réunions par type de comité

	Nombre de collectivités	Nombre de réunions
Comité sociaux territoriaux	5 900	23 600
Commission administrative paritaire	800	2 600
Commission consultative paritaire	600	1 300

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Près de neuf réunions du personnel sur dix concernent des comités sociaux territoriaux (88 %).

Figure 3 : Nombre de saisines par type de commission

	Nombre de collectivités	Nombre de saisines	dont saisines de droit	Nombre de saisines agents
Commission administrative paritaire	2300	4500	83%	747
Commission consultative paritaire	1300	2500	93%	161

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus de 6 900 saisines ont été effectuées en 2023 sur des CAP ou CCP et concerne plus de 3 500 collectivités. L'essentiel de ces saisines concerne des saisines de droit.

Figure 4 : Nombre de représentants et part de collectivités ayant des représentants par type de collectivité

	Part de collectivités ayant des représentants	Nombre de représentants titulaires	Nombre de représentants suppléants
Régions	100%	900	900
Départements	97%	3 400	3 400
SDIS	94%	2 700	2 000
Centres de gestion et CNFPT	69%	2 600	2 600
Organismes départementaux	87%	8 800	8 800
Communes de moins de 1 000 habitants	0%	0	0
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	1%	200	200
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	7%	600	500
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	43%	1 800	1 600
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	85%	5 000	4 800
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	91%	4 200	4 200
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	91%	4 200	4 200
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	94%	3 200	3 200
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	92%	1 200	1 200
Communes d'au moins 150 000 habitants	94%	800	800
Total des Communes	8%	21 200	21 200
Total Etablissements communaux	52%	13 500	13 500
Communautés de Communes	60%	3 000	2 900
Communautés d'agglomération	96%	3 100	3 100
Communautés urbaines et métropoles	95%	1 500	1 400
Total des EPCI à fiscalité propre	68%	7 700	7 500
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	2%	300	300
Syndicats mixtes	9%	1 000	900
Autres étab. publics intercommunaux	55%	1 300	1 300
Total des groupements intercom. sans FP	8%	2 600	2 400
Autres	30%	700	700
Ensemble	13%	55 300	55 000

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

GREVES

Sur l'ensemble de l'année 2023, marquée par des mouvements sociaux liés à la réforme des retraites, on recense 738 900 jours de grève répartis sur 9 100 collectivités. En 2022, le nombre de jours de grève s'élevait à 329 500, répartis sur 6 000 collectivités.

Les collectivités ayant conclu un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents sont environ au nombre de 2 900.

La comparaison entre la proportion d'agents en emploi permanent et celle du nombre de jours de grève, par type de collectivités, fait apparaître plusieurs types de disparités.

Si ces proportions sont proches sur l'ensemble des communes, des différences existent selon la taille des communes. Il y a sur-représentativité des jours de grève dans les communes de plus de 40 000 habitants (24,7 % jours de grèves contre 15,6 % des emplois permanents) et une sous-représentativité des communes de moins de 5 000 habitants (5,9 % jours de grèves contre 14,6 % des emplois permanents).

En plus des communes de plus de 40 000 habitants, la sur-représentativité des plus grosses collectivités sur les jours de grèves concerne également les régions (9,2 % jours de grèves contre 5,3 % des emplois permanents), les départements (15,7 % jours de grèves contre 13,2 % des emplois permanents), ainsi que les communautés urbaines et les métropoles (6,1 % jours de grèves contre 5,2 % des emplois permanents).

Figure 1 : Proportion d'agents en emploi permanent et de jours de grève par type de collectivité

Type de collectivité	Agents sur emploi permanent	Nombre de jours de grève
Régions	5,3%	9,2%
Départements	13,2%	15,7%
SDIS	3,1%	1,1%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,2%
Organismes départementaux	16,8%	17,1%
Communes de moins de 1 000 habitants	4,8%	0,8%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	3,3%	1,2%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	3,6%	1,9%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	2,9%	2,0%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6,7%	6,9%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6,8%	7,0%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	7,8%	8,4%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	7,6%	9,3%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	3,9%	6,1%
Communes d'au moins 150 000 habitants	4,1%	9,3%
Total des Communes	51,5%	52,8%
Total Etablissements communaux	5,3%	3,1%
Communautés de Communes	5,0%	3,6%
Communautés d'agglomération	5,5%	5,6%
Communautés urbaines et métropoles	5,2%	6,1%
Total des EPCI à fiscalité propre	15,7%	15,3%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,4%	0,6%
Syndicats mixtes	2,2%	1,1%
Autres étab. publics intercom.	1,3%	0,4%
Total des grpmts intercom. sans FP	4,9%	2,1%
Autres	0,6%	0,4%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

F – La santé au travail

RISQUES PROFESSIONNELS

En 2023, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 5,5 accidents de service, de 0,8 accident de trajet et de 0,8 maladie professionnelle pour 100 agents en emploi permanent. Ces chiffres sont proches de ceux de 2022.

Les accidents de service sont plus fréquents dans les filières police municipale, ainsi qu'incendie et secours, que dans les autres filières

Le nombre d'accidents de service est le plus élevé pour les agents travaillant dans la filière incendie et secours, avec 13,1 accidents pour 100 agents. Ensuite, viennent les filières police municipale (10,8 accidents de service pour 100 agents) et technique (7,3). A l'inverse, les accidents de service sont peu fréquents dans les filières sportive (1,6) et administrative (1,6). Il y a peu de variation par filière pour les accidents de trajet. Les ratios pour les maladies professionnelles sont proches de 0, à l'exception des filières techniques (1,2), médico-technique et sociale (1,1) ainsi que sociale (1,1).

Figure 1 : Nombre d'accidents pour 100 agents en emploi permanent selon la filière

	Nombre pour 100 agents		
	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladie professionnelle
Administrative	1,6	0,9	0,3
Technique	7,3	0,8	1,2
Culturelle	5,3	0,9	0,2
Sportive	1,6	0,7	0,3
Médico-technique et sociale	5,6	1,0	1,1
Sociale	5,7	1,0	1,1
Police	10,8	1,1	0,1
Incendie et secours	13,1	0,5	0,2
Animation	6,1	1,1	0,2
Ensemble	5,5	0,8	0,8

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les SDIS sont les collectivités les plus concernées par les accidents de service

Les taux d'accidents et de maladies professionnelles varient selon le type de collectivités. Les SDIS se caractérisent par un nombre élevé d'accidents de service (11,1 %), en lien avec la filière incendie et secours.

Au sein des communes, la fréquence des accidents de service augmente globalement avec la taille de la collectivité. Ainsi, on compte 1,7 accident de service pour 100 agents dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs établissements, contre 7,9 dans les communes de plus de 100 000 habitants et leurs établissements.

Concernant les accidents de trajet et les maladies professionnelles, les taux pour 100 agents restent faibles quel que soit le type de collectivité. Néanmoins, les accidents de trajet sont un peu plus fréquents dans les communes de plus de 20 000 habitants, ainsi que dans les métropoles et communautés urbaines.

Figure 2 : Répartition du nombre d'accidents et de maladies professionnelles pour 100 agents en emploi permanent selon le type de collectivités

	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladie professionnelle
Régions	5,4	0,8	0,8
Départements	3,8	0,9	0,9
SDIS	11,1	0,6	0,2
Centres de gestion et CNFPT	1,0	0,7	0,2
Communes de moins de 1 000 habitants	1,7	0,1	0,4
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	3,1	0,2	0,6
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	4,1	0,3	0,6
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	5,1	0,4	0,6
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6,0	0,5	0,8
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6,3	0,7	0,8
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	6,6	1,2	1,0
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	6,4	1,4	1,7
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	7,2	1,7	0,8
Communes d'au moins 150 000 habitants	7,9	1,7	1,1
Total Etablissements communaux	6,9	1,0	1,1
Communautés de Communes	4,3	0,4	0,4
Communautés d'agglomération	5,3	0,9	0,6
Communautés urbaines et métropoles	6,2	1,3	0,5
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	3,4	0,4	0,7
Syndicats mixtes	5,1	0,5	0,4
Autres étab. publics intercommunaux	7,1	0,8	1,5
Autres	2,7	1,4	0,1
Ensemble	5,5	0,8	0,8

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaire

INAPTITUDE, RECLASSEMENT ET INVALIDITE

Des inaptitudes en hausse

La question de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi des agents territoriaux constitue un enjeu particulièrement important pour les collectivités territoriales. La fonction publique territoriale se compose en effet d'une majorité d'agents de catégorie C et certains métiers des filières technique et médico-sociale au sein cette catégorie se caractérisent par des formes de « pénibilité ».

En 2023, on compte 4 800 décisions d'inaptitude définitive concernant des fonctionnaires, soit 18 % de plus qu'en 2022. La filière technique représente à elle seule 60 % de ces décisions, alors qu'elle représente 47 % de l'ensemble des fonctionnaires.

Constance du nombre de demandes de reclassement

En complément de ces décisions d'inaptitude définitive, on recense, comme en 2022, 2 500 demandes de reclassement suite à une inaptitude en 2023.

Ces demandes de reclassement font majoritairement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs que les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Au-delà des inaptitudes *stricto sensu*, 31 300 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique et 16 100 décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou de poste de travail ont été prises sur l'année 2023, ainsi que 5 300 mises en disponibilité d'office sur cette même année.

Des allocations temporaires d'invalidité liées aux accidents du travail

Enfin, en 2023, 4 800 agents de la FPT ont reçu une allocation temporaire d'invalidité (ATI), soit 0,3 % des agents sur emploi permanent. Près de la moitié des ATI concerne les accidents du travail des fonctionnaires, et plus d'un tiers les maladies professionnelles des fonctionnaires.

Figure 1 : Nombre d'inaptitudes, de retraites pour invalidité, de temps partiels thérapeutiques, d'aménagements d'horaire ou de poste de travail et mises en disponibilité d'office

	2013	2015	2017	2019	2021	2022	2023
Demande de reclassement au cours de l'année suite à une inaptitude	5 200	5 800	5 000	4 000	2 000	2 500	2 500
Reclassement effectif au cours de l'année suite à une inaptitude	2 900	3 500	3 100	2 500	1 200	1 700	1 800
Retraite pour invalidité	3 300	3 500	3 900	4 400	3 200	3 400	3 900
Licenciement pour inaptitude physique	600	800	600	700	600	600	600
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi au cours de l'année	4 200	4 900	4 900	4 500	3 700	4 100	4 800
<i>dont filière technique</i>	2 700	3 100	3 000	2 800	2 300	2 500	2 900
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	23 300	24 400	21 500	21 300	16 700	23 800	31 300
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	14 700	15 200	18 400	16 000	12 300	16 800	16 100
Mises en disponibilité d'office	4 200	5 100	4 700	4 100	4 000	4 400	5 300

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

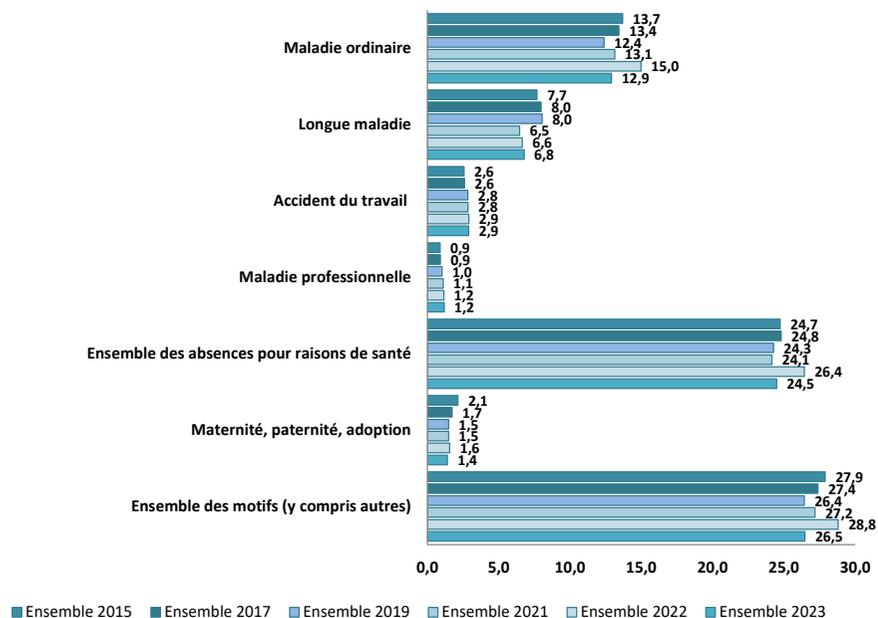
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES ABSENCES AU TRAVAIL

En 2023, on dénombre en moyenne 26,5 journées d'absence par agent occupant un emploi permanent. Ce nombre est en baisse de deux jours par rapport à celui de 2022 qui était le chiffre le plus élevé depuis 2015.

Les absences pour « raisons de santé » s'élèvent à 24,5 jours et retrouvent le niveau de stabilité observé entre 2015 et 2021 (entre 24 et 25 jours), après l'augmentation de 2 jours en 2022. La durée d'absence pour les accidents du travail, les congés maternité, paternité ou adoption est relativement stable depuis 2017 (entre 1,4 et 1,7 jours). Celle pour les maladies professionnelles reste sur une tendance très légèrement à la hausse (1,2 jour contre 0,9 en 2015). L'essentiel de la baisse provient des absences pour maladie ordinaire qui retrouvent le niveau de stabilité observé entre 2015 et 2021 (entre 12,4 et 13,4 jours). Le nombre de jours moyens pour longue maladie est globalement stable depuis 2021, après la baisse de plus d'un jour par rapport aux bilans sociaux.

Figure 1 : Nombre moyen de journées d'absence par agence en emploi permanent selon le motif de 2015 à 2023



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les absences pour raisons de santé croissent avec l'âge

Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé croît avec l'âge. Ainsi, les agents sur un emploi permanent de moins de 25 ans sont en moyenne absents 7,3 jours par an pour ce motif, contre 47,0 jours pour ceux qui ont entre 60 et 64 ans.

Plus de jours d'absence pour raisons de santé parmi les fonctionnaires que pour les contractuels

Cette relation croissante entre le nombre de jours d'absences pour raison de santé et l'âge est particulièrement marquée chez les fonctionnaires. La hausse du nombre de jours d'absence entre les agents de moins de 25 ans et ceux de 60 à 64 ans est continue pour les fonctionnaires comme pour les contractuels, mais la hausse du nombre de jours entre ces deux tranches d'âge est bien plus élevée pour les fonctionnaires (+40,1 jours) que les contractuels (+11,1 jours).

Figure 2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble
moins de 25 ans	11,1	5,9	7,3
de 25 à 29 ans	14,8	7,9	11,5
de 30 à 34 ans	18,3	8,8	15,2
de 35 à 39 ans	19,2	8,8	16,6
de 40 à 44 ans	20,6	8,5	18,2
de 45 à 49 ans	22,9	9,5	20,8
de 50 à 54 ans	27,6	10,9	25,5
de 55 à 59 ans	34,6	12,8	32,2
de 60 à 64 ans	51,2	17,0	47,0
65 ans et plus	54,5	12,7	43,1
Total	28,0	9,6	24,2

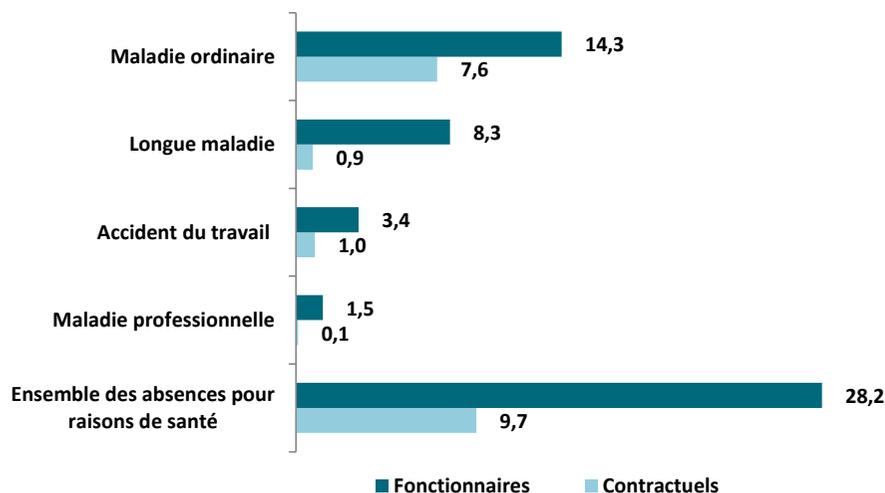
Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Des différences entre fonctionnaires et contractuels liées à la durée des contrats

L'écart entre fonctionnaires et contractuels est en partie lié au fait que les contractuels sont peu concernés par les arrêts pour longue maladie (0,9 jour, contre 8,3 jours chez les fonctionnaires). Cela s'explique notamment par le fait que seulement 16 % des contractuels en emploi permanent sont en CDI (15,2 % pour les femmes et 18,5 % pour les hommes). L'écart est également élevé pour les congés de maladie ordinaire (6,7 jours). Les différences sont bien moindres pour les accidents du travail (2,3 jours) et les maladies professionnelles (1,3 jours). Le nombre de jours d'absence pour maternité, paternité ou adoption, est lui légèrement supérieur chez les contractuels de 0,4 jour, possiblement en raison de leur moyenne d'âge plus faible.

Figure 3 : Nombre moyen de journées d'absence par agent sur emploi permanent selon le type d'absence et le statut



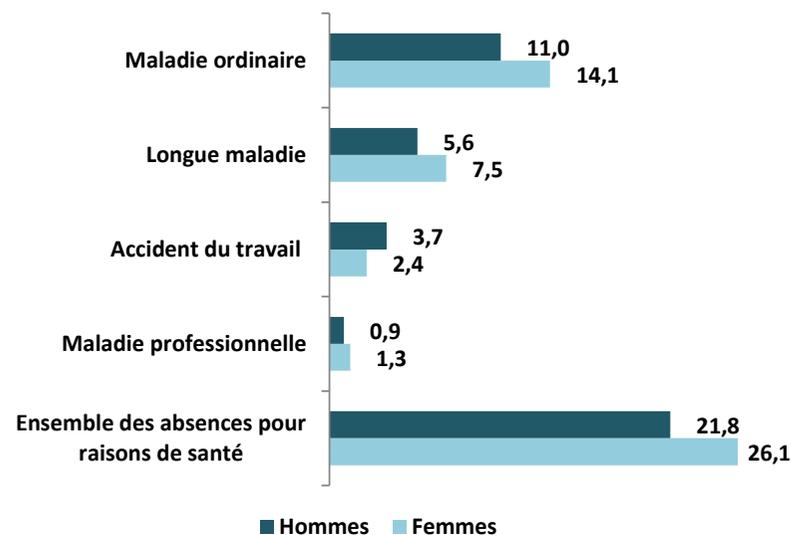
Sources : Rapports sociaux uniques 2023
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Davantage d'absences pour les femmes que pour les hommes

Outre le statut, des différences apparaissent selon le sexe : les femmes sont globalement plus souvent absentes pour raisons de santé que les hommes (26,1 jours en moyenne par an chez les femmes contre 21,8 jours chez les hommes). Les plus forts écarts en défaveur des femmes s'observent pour la maladie ordinaire (écart de 3,2 jours) et pour longue maladie (écart de 1,8 jour)

et ne sont pas compensés par les absences plus élevées des hommes pour un accident du travail (écart de 1,3 jour).

Figure 4 : Nombre moyen de journées d'absence par agent sur emploi permanent selon le type d'absence et le sexe



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le type d'employeur a aussi une influence

Pour les fonctionnaires, la durée moyenne des absences est corrélée avec la taille de la collectivité. Pour les communes, cela va de 14,6 jours pour raisons de santé dans celles de moins de 1 000 habitants à 37,9 jours pour les communes d'au moins 150 000 habitants.

Pour les contractuels sur emploi permanent, la corrélation entre la durée d'absence et le nombre d'habitants de la collectivité existe également dans les communes, mais pas dans les autres types de collectivités.

Les journées d'absence pour maladie, longue maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité et adoption sont décomptées en jours calendaires ; celles pour motif syndical et autres motifs en jours ouvrés. Les autres motifs d'absence comprennent les formations personnelles et les autorisations d'absence pour événements familiaux, fonctions électives ou participation au comité des œuvres sociales.

Figure 5 : Nombre moyen de journées d'absence par fonctionnaire selon le type d'absence et de collectivité

	Maladie ordinaire	Longue maladie	Accident du travail	Maladie profession- nelle	Ensemble des raisons de santé	Maternité, paternité ou adoption	Pour autorisa- tion spéciale d'absence	Total
Régions	16,5	11,5	4,4	3,2	37,0	0,9	0,5	38,4
Départements	14,5	9,9	2,7	1,5	29,5	1,5	0,9	31,9
SDIS	10,0	3,8	4,0	0,3	18,4	0,9	0,5	19,8
Centres de gestion et CNFPT	10,5	7,1	0,7	0,3	19,8	1,4	1,4	22,6
Organismes départementaux	13,4	8,6	2,9	1,2	26,9	1,4	0,9	29,2
Communes de moins de 1 000 habitants	8,3	4,3	1,1	0,6	14,6	0,5	0,0	15,1
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	11,4	5,7	1,5	0,9	19,9	0,8	0,1	20,8
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	13,0	6,8	1,8	1,0	23,2	0,9	0,1	24,3
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	12,7	6,6	2,3	1,0	23,4	1,1	0,2	24,7
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	14,1	7,8	2,6	1,2	26,8	1,2	0,4	28,4
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	13,9	7,8	3,4	1,3	27,3	1,2	0,5	29,0
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	14,3	9,6	4,3	1,6	30,8	1,5	0,7	33,0
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	15,7	9,2	4,6	1,7	32,4	1,6	0,9	34,9
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	16,7	10,9	4,6	1,2	34,8	1,7	1,0	37,5
Communes d'au moins 150 000 habitants	18,9	10,0	5,9	2,5	37,9	1,6	1,0	40,5
Total des Communes	14,1	8,1	3,4	1,4	27,9	1,3	0,5	29,7
Total Etablissements communaux	17,8	10,2	3,7	2,1	35,1	1,8	0,5	37,3
Communautés de Communes	13,2	5,9	2,2	0,9	23,0	1,6	0,5	25,1
Communautés d'agglomération	13,7	8,5	3,1	1,0	27,2	1,5	0,7	29,4
Communautés urbaines et métropoles	16,0	7,5	4,9	1,3	30,4	1,3	1,4	33,0
Total des EPCI à fiscalité propre	14,4	7,4	3,5	1,1	27,2	1,4	0,9	29,5
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	11,6	5,3	1,8	1,6	21,2	1,1	0,2	22,5
Syndicats mixtes	11,1	5,5	2,8	0,7	20,7	1,0	0,3	22,1
Autres étab. publics intercommunaux	18,3	8,2	4,1	3,0	34,4	1,8	0,2	36,4
Total des groupements intercom. sans FP	13,0	6,1	2,8	1,5	24,2	1,2	0,2	25,7
Autres	10,4	3,0	1,4	0,2	15,4	1,5	0,5	17,3
Ensemble	14,3	8,3	3,4	1,5	28,2	1,3	0,6	30,2

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 6 : Nombre moyen de journées d'absence par contractuel sur emploi permanent selon le type d'absence et de collectivité

	Maladie ordinaire	Longue maladie	Accident du travail	Maladie profession- nelle	Ensemble des raisons de santé	Maternité, paternité ou adoption	Pour autorisa- tion spéciale d'absence	Total
Régions	6,3	0,5	0,9	0,0	7,8	1,3	0,5	9,6
Départements	7,8	0,7	0,8	0,1	9,4	3,2	0,8	13,4
SDIS	4,6	0,5	0,4	0,0	5,7	1,4	0,3	7,4
Centres de gestion et CNFPT	6,5	0,3	0,4	0,0	7,4	2,3	0,2	9,9
Organismes départementaux	7,6	0,6	0,7	0,1	9,2	3,1	0,8	13,0
Communes de moins de 1 000 habitants	4,8	0,5	0,3	0,1	5,7	0,6	0,0	6,3
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	5,3	0,3	0,4	0,1	6,1	0,6	0,1	6,8
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	5,6	0,4	0,6	0,0	6,6	0,7	0,1	7,5
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	6,0	0,2	0,7	0,0	7,0	0,9	0,1	8,0
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	7,0	0,7	0,8	0,0	8,6	1,2	0,2	10,0
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	7,4	0,4	1,1	0,1	9,1	1,5	0,3	10,8
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	8,7	1,3	1,5	0,1	11,7	1,8	0,5	14,0
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	9,2	1,2	1,6	0,1	12,2	2,3	0,6	15,1
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	9,0	2,6	1,6	0,2	13,5	2,3	0,7	16,6
Communes d'au moins 150 000 habitants	9,0	2,4	1,8	0,1	13,6	2,2	1,0	16,9
Total des Communes	7,5	1,0	1,1	0,1	9,8	1,5	0,4	11,7
Total Etablissements communaux	9,3	0,7	1,4	0,2	11,7	1,9	0,3	13,8
Communautés de Communes	7,7	0,9	0,7	0,1	9,4	1,8	0,3	11,5
Communautés d'agglomération	7,9	0,8	0,8	0,1	9,8	2,2	0,4	12,4
Communautés urbaines et métropoles	6,2	0,8	1,0	0,0	8,1	2,0	0,9	10,9
Total des EPCI à fiscalité propre	7,4	0,9	0,8	0,1	9,2	2,0	0,5	11,7
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	6,1	0,7	0,4	0,1	7,4	0,7	0,1	8,1
Syndicats mixtes	5,4	0,5	0,5	0,1	6,7	1,6	0,2	8,5
Autres étab. publics intercommunaux	13,1	1,4	2,4	0,6	17,6	1,3	0,1	19,0
Total des groupements intercom. sans FP	7,8	0,9	1,0	0,2	10,0	1,3	0,1	11,4
Autres	6,6	0,9	1,1	0,2	8,7	1,5	0,3	10,4
Ensemble	7,6	0,9	1,0	0,1	9,7	1,8	0,4	11,9

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Sur l'ensemble de l'année 2023, 115 700 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) ont été dénombrés. Ils sont répartis dans 8 300 collectivités.

Figure 1 : Proportion d'agents et de BOETH en emploi permanent par type de collectivité

Type de collectivité	Agents en emploi permanent	BOETH en emploi permanent
Régions	5,3%	7,6%
Départements	13,2%	18,8%
SDIS	3,1%	1,9%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,5%
Organismes départementaux	16,8%	21,2%
Communes de moins de 1 000 habitants	4,8%	0,6%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	3,3%	0,9%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	3,6%	2,4%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	2,9%	2,5%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6,7%	6,6%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6,8%	6,7%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	7,8%	8,1%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	7,6%	9,2%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	3,9%	4,8%
Communes d'au moins 150 000 habitants	4,1%	5,9%
Total des Communes	51,5%	47,8%
Total Etablissements communaux	5,3%	5,1%
Communautés de Communes	5,0%	3,5%
Communautés d'agglomération	5,5%	5,5%
Communautés urbaines et métropoles	5,2%	6,2%
Total des EPCI à fiscalité propre	15,7%	15,1%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,4%	0,5%
Syndicats mixtes	2,2%	1,4%
Autres étab. publics intercom.	1,3%	1,0%
Total des grpmts intercom. sans FP	4,9%	2,9%
Autres	0,6%	0,2%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus précisément, on comptabilise 110 300 agents sur emploi permanent, soit 6 % de l'ensemble des emplois permanents, ainsi que 5 300 agents sur emploi non permanent

Selon l'article L.351-1 du code général de la fonction publique, tout établissement d'au moins 20 agents doit compter dans ses effectifs au moins 6 % de BOETH, ou verser une contribution financière si ce seuil n'est pas atteint.

Les collectivités respectant l'obligation d'employer des travailleurs en situation de handicap sont les communes de plus de 5 000 habitants (7 %), les établissements communaux (6 %), les communautés d'agglomération (6 %), les communautés urbaines et métropoles (6 %), les départements (9 %) et les régions (9 %).

La plupart des types de collectivités ne satisfaisant pas à leurs obligations ont une proportion d'agents en situation de handicap entre 4 % et 6 %, à l'exception des syndicats intercommunaux (2 %) et des communes de moins de 2 000 habitants (1 %). Ces deux derniers résultats sont à mettre en perspective avec le nombre moyen d'agents, inférieur à 20, dans ces deux types de collectivités.

Figure 2 : Nombre de BOETH par statut, catégorie et genre

	Emplois permanents			Emp. non permanent		Ensemble
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Apprentis	
Femmes	6 300	8 300	56 000	3 200	300	73 900
Hommes	1 800	3 600	34 300	2 100	400	41 800

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les femmes représentent 64 % des BOETH, soit un peu plus que la répartition femmes - hommes des agents en emploi permanent (61 %). Elles sont surreprésentées dans toutes les catégories, mais plus particulièrement dans la catégorie A (78 %, soit +8 points).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont surreprésentés dans la catégorie C pour les agents sur emploi permanent. Ces derniers représentent 82 % des BOETH en emploi permanent, alors que la proportion d'agents de catégorie C parmi l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 71 %.

G – Discipline

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Près de 7 600 sanctions disciplinaires en 2023

En 2023, plus de 8 800 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'égard des agents de la FPT (7 600 en 2022), qu'ils soient fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires ou agents contractuels. Un peu plus d'un quart de ces sanctions concerne les femmes (28 %). Cette proportion est plus faible sur le champ des fonctionnaires titulaires (25 %) où la part de femmes est plus basse que chez les contractuels (respectivement 60 % et 68 %).

Figure 1 : Répartition des sanctions disciplinaires des fonctionnaires titulaires selon la gravité

	Répartition des sanctions (en %)
Sanction du 1er groupe	85
Avertissement	32
Blâme	21
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	33
Sanction du 2ème groupe	4
Radiation tableau avancement	0
Abaissment d'échelon	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	4
Sanction du 3ème groupe	7
Rétrogradation	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	7
Sanction du 4ème groupe	3
Mise à la retraite d'office	0
Révocation	3
Nombre de sanctions	7 400

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Sur les 7 400 sanctions disciplinaires prononcées à l'égard des fonctionnaires titulaires, 85 % sont des sanctions du 1^{er} groupe, dont les trois quarts sont constitués d'avertissements ou d'exclusions temporaires. Les sanctions du 2^{ème} et du 3^{ème} groupe représentent respectivement 4 et 7 % des sanctions. Dans ces deux types de sanction, ce sont des exclusions temporaires qui sont prononcées dans plus de 95 % des cas. Enfin, 4 % des sanctions relèvent du 4^{ème} groupe, pour la plupart des révocations. Les femmes sont minoritaires dans toutes les sanctions, où leur proportion ne dépasse jamais un tiers ; à

l'exception des mises en retraite d'office (42 %), mais qui comportent très peu de cas.

En outre, environ 300 sanctions disciplinaires à l'égard des fonctionnaires stagiaires (plus d'un tiers sont des avertissements) et près de 1 200 sanctions concernant les contractuels (principalement des avertissements (40 %), puis des exclusions temporaires (26 %)) ont été prononcées en 2023.

La qualité de service comme principal motif

Tous statuts confondus, le principal motif de sanction disciplinaire est la qualité de service (manquement aux sujétions de service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, etc. - 54 %). Dans 17 % des cas, ce sont les incorrections, les violences, les insultes et le harcèlement moral qui sont évoqués. Et dans 9 % des cas, c'est un problème de probité ou d'intégrité qui a motivé la sanction disciplinaire. En dehors des atteintes à la discrétion professionnelle (54 %), les femmes sont, pour moins de 40 %, concernées par chaque type de sanction.

Figure 2 : Répartition des sanctions disciplinaires selon le motif principal

Motifs des sanctions	en %
Qualité de service	54
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	17
Probité, intégrité	9
Autres	5
Ivresse	4
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	3
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	3
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	3
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale	2
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation	1
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts	0
Ensemble	100

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

VIOLENCE ET HARCELEMENT AU TRAVAIL

Une corrélation sur certains types d'actes entre la proportion d'actes commis par un agent et la part de femmes victimes

A titre liminaire, il importe de rappeler que les femmes représentent 61% des agents sur emploi permanent. Le nombre d'actes subis par sexe est ainsi à mettre en perspective avec cette répartition.

Les hommes subissent majoritairement des actes de violence physique (53 % des victimes sont des hommes). Les femmes subissent majoritairement des actes de violence sexuelle (82 % des victimes), des actes d'agissements sexistes (88 % de femmes) et actes d'harcèlement sexuel (87 %).

S'agissant des actes de discrimination, menaces et actes d'intimidation, et du harcèlement moral, la part de femmes est plus proche de celle de l'ensemble des emplois permanents, même si ces proportions restent supérieures à la moyenne (respectivement 65 %, 63 % et 69 %).

Figure 1 : Nombre d'actes subis par sexe

	Nombre d'actes subis par les femmes	Nombre d'actes subis par les hommes	Part de femmes
Actes de violence physique	1410	1560	47%
Actes de discrimination	260	140	65%
Menaces et actes d'intimidation	3850	2280	63%
Harcèlement moral	1090	480	69%
Agissements sexistes	310	40	88%
Harcèlement sexuel	180	30	87%
Actes de violence sexuelle	140	30	82%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les seuls actes commis majoritairement par les usagers sont les violences physiques, ainsi que les menaces et actes d'intimidation. Les actes de violence sexuelle, les discriminations et les agissements sexistes sont commis entre la moitié et les deux tiers par les agents.

Enfin, les différents types de harcèlement sont commis pour plus des quatre cinquièmes par des agents.

Figure 2 : Nombre d'actes subis par des agents ou usagers

	Nombre d'actes subis commis par des agents	Nombre d'actes subis commis par des usagers	Part des actes commis par les agents
Menaces et actes d'intimidation	1050	5080	17%
Actes de violence physique	490	2480	16%
Actes de violence sexuelle	110	60	62%
Actes de discrimination	200	210	49%
Harcèlement sexuel	170	30	83%
Agissements sexistes	230	120	65%
Harcèlement moral	1310	250	84%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les départements et les établissements communaux sont les plus touchés par les agissements sexistes et les harcèlements ou violences sexuelles

Les établissements communaux constituent le seul type de collectivités où la part d'agissements sexistes, de harcèlements ou de violences sexuelles est plus de deux fois plus élevée que la part des emplois permanents (12 % contre 5 % des emplois permanents). C'est également le type de collectivité où la proportion de femmes est la plus élevée (88 %).

Les SDIS sont de très loin les plus surreprésentés pour les violences physiques (24 % de ces actes contre 3 % des effectifs). Ils sont également les plus surreprésentés, avec les départements, sur les menaces et actes d'intimidation (43 % de ces actes contre 16 % des effectifs).

Figure 3 : Part des femmes et répartition des emplois permanents et des types d'actes selon le type de collectivité

	Part des emplois permanents par collectivité locale	Part des discriminations ou harcèlements moraux,	Part des menaces et actes d'intimidation	Part des actes de violence physique	Part des femmes dans l'effectif	Part des agissement sexistes, des harcèlements ou violences sexuelles
Régions	5%	5%	1%	0%	59%	4%
Départements	13%	18%	34%	17%	66%	11%
SDIS	3%	3%	9%	24%	17%	3%
Centres de gestion et CNFPT	0%	0%	0%	0%	76%	0%
Communes de moins de 1 000 habitants	5%	6%	3%	2%	68%	4%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	3%	5%	2%	2%	67%	3%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	4%	3%	1%	1%	64%	5%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	3%	2%	1%	1%	61%	2%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	7%	5%	2%	3%	62%	6%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	7%	4%	3%	4%	61%	4%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	8%	5%	4%	3%	61%	8%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	8%	6%	5%	5%	60%	5%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	4%	7%	6%	11%	59%	4%
Communes d'au moins 150 000 habitants	4%	7%	5%	4%	65%	6%
Total Etablissements communaux	5%	6%	10%	10%	88%	12%
Communautés de Communes	5%	2%	2%	2%	66%	4%
Communautés d'agglomération	6%	5%	4%	3%	55%	7%
Communautés urbaines et métropoles	5%	5%	5%	6%	41%	5%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	1%	1%	1%	2%	79%	1%
Syndicats mixtes	2%	2%	2%	1%	41%	2%
Autres étab. publics intercommunaux	1%	2%	1%	1%	86%	4%
Autres	1%	1%	0%	0%	55%	1%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	61%	100%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

2^{ème} Partie

Données détaillées par filière et cadre d'emplois

C. Structure par grade des effectifs fonctionnaires, part des femmes et part des agents à temps non complet

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
FILIERE ADMINISTRATIVE	350 694		84,9	5,1
Directeur général des services ou directeurs	2 765	53,6	41,1	1,2
Directeur général des services ou directeurs adjoints	2 389	46,4	51,3	4,3
EMPLOIS FONCTIONNELS ADMINISTRATIFS	5 154	100,0	45,8	2,6
Administrateur général	45	5,2	20,0	2,2
Administrateur hors classe	359	41,3	49,6	0,6
Administrateur	465	53,5	54,4	0,2
ADMINSITRATEURS	869	100,0	50,6	0,5
Attaché hors classe	2 510	4,3	60,0	0,4
Directeur territorial	1 763	3,0	61,7	0,3
Attaché principal	22 044	37,6	70,2	0,4
Attaché	32 280	55,1	74,2	1,2
ATTACHES	58 597	100,0	71,7	0,9
Secrétaire de mairie	789	100,0	91,3	62,5
SECRETAIRES DE MAIRIE	789	100,0	91,3	62,5
Rédacteur principal 1ère classe	26 979	39,5	86,4	2,3
Rédacteur principal 2ème classe	17 506	25,6	86,7	2,0
Rédacteur	23 817	34,9	87,4	3,0
REDACTEURS	68 302	100,0	86,9	2,5
Adjoint administratif principal de 1ère classe	85 186	41,0	90,7	4,0
Adjoint administratif principal de 2ème classe	56 485	27,2	89,2	7,3
Adjoint administratif	66 337	31,9	88,4	11,2
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	208 008	100,0	89,6	7,2
Autres emplois administratifs	8 975		72,6	0,3

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
FILIERE TECHNIQUE	673 921		38,9	8,9
Directeur général des services techniques	177	46,2	20,3	1,7
Directeur des services techniques	206	53,8	22,8	2,9
EMPLOIS FONCTIONNELS TECHNIQUES	383	100,0	21,7	2,3
Ingénieur général	48	2,2	20,8	0,0
Ingénieur en chef hors classe	694	31,9	29,7	0,3
Ingénieur en chef	1 434	65,9	33,3	0,3
INGENIEURS EN CHEF	2 176	100,0	31,8	0,3
Ingénieur hors classe	859	3,5	31,5	0,3
Ingénieur principal	14 529	59,7	41,1	0,4
Ingénieur	8 934	36,7	38,2	0,6
INGENIEURS	24 322	100,0	39,7	0,4
Technicien principal de 1ère classe	18 232	43,1	21,8	0,3
Technicien principal de 2ème classe	11 382	26,9	24,7	0,5
Technicien	12 672	30,0	18,3	0,6
TECHNICIENS	42 286	100,0	21,6	0,4
Agent de maîtrise principal	46 692	51,8	12,8	0,9
Agent de maîtrise	43 448	48,2	25,7	3,2
AGENTS DE MAITRISE	90 140	100,0	19,0	2,0
Adjoint technique principal de 1ère classe	102 962	24,4	31,4	4,5
Adjoint technique principal de 2ème classe	117 147	27,8	45,6	12,1
Adjoint technique	201 338	47,8	44,9	18,2
ADJOINTS TECHNIQUES	421 447	100,0	41,8	13,2
Adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d enseignement	24 268	33,4	55,9	0,7
Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d enseignement	22 326	30,8	64,5	2,2
Adjoint technique des établissements d enseignement	25 984	35,8	60,3	6,0
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D	72 578	100,0	60,1	3,1
Autres emplois techniques	20 589		28,8	0,4

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
FILIERE CULTURELLE	52 970		67,4	12,4
Conservateur du patrimoine en chef	310	56,8	65,2	1,0
Conservateur du patrimoine	236	43,2	66,9	0,4
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	546	100,0	65,8	0,7
Conservateur des bibliothèques en chef	196	44,6	69,4	0,5
Conservateur des bibliothèques	243	55,4	70,8	0,0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	439	100,0	70,2	0,2
Attaché principal de conservation du patrimoine	706	33,4	72,5	0,6
Attaché de conservation du patrimoine	1 406	66,6	74,3	1,6
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	2 112	100,0	73,7	1,3
Bibliothécaire principal	847	43,9	82,8	0,2
Bibliothécaire	1 084	56,1	82,5	2,2
BIBLIOTHECAIRES	1 931	100,0	82,6	1,3
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 1ère catégorie	56	55,4	26,8	0,0
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 2ème catégorie	45	44,6	35,6	0,0
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	101	100,0	30,7	0,0
Professeur d'enseignement artistique hors classe	2 993	47,8	47,1	8,4
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	3 265	52,2	51,7	14,5
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	6 258	100,0	49,5	11,6
Assistant de conservation principal de 1ère classe	4 236	45,9	81,6	1,6
Assistant de conservation principal de 2ème classe	2 565	27,8	80,5	2,0
Assistant de conservation	2 435	26,4	79,9	3,3
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	9 236	100,0	80,9	2,1
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	6 977	66,7	56,4	31,3
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	2 997	28,7	53,4	44,1
Assistant d'enseignement artistique	486	4,6	53,3	34,2
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	10 460	100,0	55,4	35,1
Adjoint territorial du patrimoine principal 1ère classe	6 856	36,8	73,0	4,7
Adjoint territorial du patrimoine principal 2ème classe	5 199	27,9	75,5	10,2
Adjoint territorial du patrimoine	6 586	35,3	74,8	15,5
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	18 641	100,0	74,3	10,1
Autres emplois culturels	3 246		50,9	0,3

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
FILIERE SPORTIVE	11 751		29,5	2,3
Conseiller principal	233	40,9	15,9	0,0
Conseiller	337	59,1	27,0	0,6
CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	570	100,0	22,5	0,4
Educateur principal de 1ère classe	5 038	50,2	27,7	1,5
Educateur principal de 2ème classe	2 285	22,8	31,9	2,6
Educateur	2 704	27,0	35,7	3,8
EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	10 027	100,0	30,8	2,4
Opérateur principal	464	60,0	19,6	2,2
Opérateur qualifié	169	21,9	17,8	3,0
Opérateur	140	18,1	24,3	7,9
OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	773	100,0	20,1	3,4
Autres emplois sportifs	381		24,1	0,8
FILIERE SOCIALE	119 295		95,7	0,2
Conseiller hors classe socio-éducatif	235	13,8	86,8	0,0
Conseiller supérieur socio-éducatif	600	35,2	89,2	0,0
Conseiller socio-éducatif	869	51,0	81,2	0,5
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	1 704	100,0	84,8	0,2
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	14 347	46,9	93,5	0,5
Assistant socio-éducatif	16 243	53,1	90,9	0,8
ASSISTANTS SOCIAUX EDUCATIFS	30 590	100,0	92,1	0,7
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	2 945	27,0	97,4	2,9
Educateur de jeunes enfants	7 970	73,0	98,1	5,7
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	10 915	100,0	97,9	5,0
Moniteur-éducatif et intervenant familial principal	237	23,8	73,8	0,8
Moniteur-éducatif et intervenant familial	757	76,2	68,8	0,8
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	994	100,0	70,0	0,8
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	24 694	62,2	99,5	17,9
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	15 010	37,8	99,3	29,2
AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	39 704	100,0	99,4	22,2

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
Agent social principal de 1ère classe	5 797	17,3	95,5	23,4
Agent social principal de 2ème classe	8 843	26,4	96,1	32,9
Agent social	18 847	56,3	95,2	40,3
AGENTS SOCIAUX	33 487	100,0	95,5	35,4
Autres emplois sociaux	1 901		87,2	1,1
FILIERE MEDICO-SOCIALE	62 607		97,1	5,7
Médecin hors classe	972	64,9	92,7	4,1
Médecin de 1ère classe	329	22,0	94,5	7,3
Médecin de 2ème classe	197	13,2	92,4	5,6
MEDECINS	1 498	100,0	93,1	5,0
Psychologue hors classe	1 349	62,1	93,2	5,8
Psychologue de classe normale	823	37,9	92,1	13,4
PSYCHOLOGUES	2 172	100,0	92,8	8,7
Sage-femme hors classe	773	72,5	99,4	1,6
Sage-femme de classe normale	293	27,5	97,6	4,1
SAGES-FEMMES	1 066	100,0	98,9	2,3
Cadre supérieur de santé	359	26,0	95,0	0,6
Cadre de santé	1 021	74,0	93,3	1,7
CADRE DE SANTE PARAMEDICAUX	1 380	100,0	93,8	1,4
Puéricultrice cadre supérieur de santé	14	35,9	100,0	0,0
Puéricultrice cadre de santé	25	64,1	80,0	0,0
PUERICULTRICE - CADRE DE SANTE	39	100,0	87,2	0,0
Puéricultrice de classe supérieure (1992)	190	76,6	98,4	0,5
Puéricultrice de classe normale (1992)	58	23,4	96,6	8,6
PUERICULTRICES (1992)	248	100,0	98,0	2,4
Puéricultrice hors classe (2014)	4 004	60,4	99,4	0,8
Puéricultrice (2014)	2 624	39,6	99,4	1,5
PUERICULTRICES (2014)	6 628	100,0	99,4	1,1

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
Cadre de santé	304	100,0	94,7	0,3
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	304	100,0	94,7	0,3
Infirmier en soins généraux hors classe	2 742	40,8	96,1	3,3
Infirmier en soins généraux	3 978	59,2	94,6	6,7
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	6 720	100,0	95,2	5,3
Infirmier de classe supérieure	557	74,0	95,9	7,9
Infirmier de classe normale	196	26,0	91,3	9,7
INFIRMIERS	753	100,0	94,7	8,4
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	20 183	69,1	99,5	3,3
Auxiliaire de puériculture	9 008	30,9	98,8	2,2
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	29 191	100,0	99,3	2,9
Aide-soignant de classe supérieure	4 082	49,1	94,2	15,8
Aide-soignant	4 227	50,9	93,6	19,2
AIDE-SOIGNANT	8 309	100,0	93,9	17,5
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	1 774	52,7	95,0	12,2
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	1 592	47,3	92,0	12,5
AUXILIAIRES DE SOINS	3 366	100,0	93,6	12,4
Autres emplois médico-sociaux	933		91,4	1,0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1 383		80,5	5,5
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, technicien de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens hors classe	667	67,4	80,1	3,1
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, technicien de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens	322	32,6	83,2	9,0
PEDICURES-PODOLOGUE, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTE, MANIPULATEUR D ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE, PSYCHOMOTRICIENS	989	100,0	81,1	5,1

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
Masseur-kinésithérapeute et orthophoniste hors classe	28	52,8	92,9	21,4
Masseur-kinésithérapeute et orthophoniste	25	47,2	88,0	8,0
MASSEURS-KINESITHERAPEUTES, ORTHOPHONISTES	53	100,0	90,6	15,1
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe exceptionnelle	55	48,2	40,0	1,8
Biologiste, vétérinaire, pharmacien hors classe	29	25,4	72,4	0,0
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale	30	26,3	66,7	3,3
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	114	100,0	55,3	1,8
Technicien paramédical de classe supérieure	144	65,5	87,5	2,1
Technicien paramédical de classe normale	76	34,5	92,1	17,1
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	220	100,0	89,1	7,3
Autres emplois médico-techniques	7		71,4	0,0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	27 228		21,7	0,4
Directeur principal de police municipale	23	15,8	13,0	4,3
Directeur de police municipale	123	84,2	14,6	0,8
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE	146	100,0	14,4	1,4
Chef de service de police municipale de 1ère classe	917	40,7	7,0	0,4
Chef de service de police municipale de 2ème classe	455	20,2	15,8	0,0
Chef de service de police municipale	879	39,0	15,0	0,7
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MINICIPALE	2 251	100,0	11,9	0,4
Chef de police municipale	232	1,0	9,1	0,4
Brigadier-chef principal	14 490	63,2	21,1	0,4
Gardien-brigadier	8 208	35,8	25,0	0,4
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	22 930	100,0	22,4	0,4
Garde-champêtre chef principal	379	21,5	12,1	2,9
Garde-champêtre chef	1 383	78,5	30,0	0,9
GARDES-CHAMPETRES	1 762	100,0	26,2	1,3
Autres emplois police municipale	139		23,0	0,0

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
FILIERE INCENDIE-SECOURS	42 856		6,6	0,1
Directeur départemental des services d'incendie et secours	89	53,9	1,1	1,1
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	76	46,1	3,9	1,3
EMPLOIS FONCTIONNELS DES SERVICES INCENDIE ET SECOURS	165	100,0	2,4	1,2
Contrôleur général	17	27,9	0,0	0,0
Colonel hors classe	24	39,3	4,2	0,0
Colonel	20	32,8	10,0	0,0
CONCEPTION ET DIRECTION DE SAPEURS-POMPIERS	61	100,0	4,9	0,0
Lieutenant-colonel	673	22,4	3,0	0,0
Commandant	1 024	34,2	6,5	0,0
Capitaine	1 301	43,4	11,3	0,0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	2 998	100,0	7,8	0,0
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	105	46,3	37,1	2,9
Médecin et pharmacien hors classe	85	37,4	58,8	2,4
Médecin et pharmacien de classe normale	37	16,3	64,9	8,1
MEDECINS, PHARMACIENS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	227	100,0	49,8	3,5
Lieutenant hors classe	736	15,9	3,5	0,0
Lieutenant de 1ère classe	2 257	48,7	5,1	0,0
Lieutenant de 2ème classe	1 642	35,4	3,1	0,0
LIEUTENANTS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	4 635	100,0	4,2	0,0
Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels	12	14,3	0,0	0,0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels	72	85,7	34,7	0,0
CADRES DE SANTE DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	84	100,0	29,8	0,0
Infirmier SPP hors classe	143	58,1	46,2	2,1
Infirmier SPP	103	41,9	69,9	13,6
INFIRMIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	246	100,0	56,1	6,9

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
Adjudant	15 672	64,0	3,0	0,0
Sergent	8 804	36,0	6,7	0,1
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	24 476	100,0	4,3	0,1
Caporal-chef	2 935	29,5	6,6	0,1
Caporal	6 523	65,5	11,9	0,0
Sapeur	501	5,0	16,0	0,0
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	9 959	100,0	10,5	0,1
Autres emplois incendie et secours	5		60,0	20,0
FILIERE ANIMATION	78 360		72,1	21,5
Animateur principal de 1ère classe	3 668	29,0	56,7	1,7
Animateur principal de 2ème classe	2 765	21,9	60,2	3,2
Animateur	6 213	49,1	62,7	3,9
ANIMATEURS	12 646	100,0	60,4	3,1
Adjoint d animation principal de 1ère classe	10 012	15,2	71,1	8,9
Adjoint d animation principal de 2ème classe	17 307	26,4	73,5	18,1
Adjoint d animation	38 337	58,4	75,6	32,3
ADJOINTS D ANIMATION	65 656	100,0	74,3	25,0
Autres emplois d animation	58		71,1	20,0
MARINS-POMPIERS DE MARSEILLE	2 141		7,1	0,0
EMPLOI HORS FILIERE ET AUTRES	797		51,7	7,8
ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES	1 424 441		59,1	8,8

B. Structure par grade des effectifs contractuels sur emploi permanent, part des femmes et part des agents à temps non complet

	Effectifs (*)	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Pas de cadre d'emplois existant	Besoins de service	Com. de moins de 1000 hab. et group. de com. de moins de 15 000 hab.	TNC des autres coll. (art. 2) avec quotité < 50 %	Com. de moins de 2000 hab. et group. de com. de moins de 10 000 hab. créés ou suppr.	Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Part des femmes
	en %										
Adjoints administratifs	28 700	28	27	1	12	7	1	1	5	17	88
Administrateur	700	5	0	5	29	0	0	0	17	43	37
Attachés	30 000	16	4	3	48	1	0	0	2	27	64
Rédacteurs	17 700	31	9	3	38	3	0	0	3	12	79
Secrétaires de mairie	200	11	10	1	6	22	3	0	6	42	86
Filière administrative	77 100	24	14	2	32	4	0	0	3	20	76
Adjoints techniques	107 100	28	32	1	12	6	2	1	4	15	58
Adjoints techniques des étab. d'ens.	10 800	44	42	1	5	2	0	0	1	4	69
Agents de maîtrise	2 900	27	9	2	26	2	0	0	2	32	21
Ingénieurs	11 800	12	3	4	54	0	0	0	2	25	38
Ingénieurs en chef	400	3	0	1	26	0	0	0	3	66	23
Techniciens	13 900	27	5	4	47	1	0	0	3	13	25
Filière technique	146 800	28	27	1	18	4	1	1	3	15	54
Conseillers des APS	100	20	1	0	39	0	0	0	1	39	17
Educateurs des APS	4 100	34	15	1	28	1	1	0	3	17	31
Opérateurs des APS	400	21	22	4	17	0	1	0	3	32	29
Filière sportive	4 600	33	16	2	27	1	1	0	3	19	30
Adjoints territoriaux du patrimoine	2 800	32	36	0	14	2	1	0	4	10	77
Assistants d'enseignement artistique	14 300	38	9	1	19	1	4	0	2	25	48
Ass. de cons. du pat.. et des bibliothèques	2 400	31	12	2	38	1	0	0	2	14	73
Attachés de conservation du patrimoine	900	14	3	1	41	1	0	0	2	37	62
Bibliothécaire	200	28	6	1	32	1	1	1	1	28	77
Conservateurs des bibliothèques	0	15	8	0	39	0	0	0	0	39	85
Conservateurs du patrimoine	100	5	1	7	20	2	0	0	2	63	46
Directeurs d'étab. d'ens. artistique	100	17	4	3	24	0	2	0	10	40	30
Professeur d'enseignement artistique	3 000	18	6	9	14	0	0	0	2	50	45
Filière culturelle	23 700	33	12	2	21	1	3	0	2	26	54

Aide-soignants	5 000	30	46	1	14	1	0	0	2	6	92
Auxiliaires de puériculture	6 100	37	26	2	22	1	0	0	3	10	99
Auxiliaires de soins	1 300	35	41	0	13	1	0	0	1	9	92
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	9	7	6	44	0	0	0	0	34	71
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs...	100	40	18	2	27	0	0	0	6	8	81
Cadres de santé paramédicaux	100	24	16	4	26	1	0	0	1	27	96
Infirmiers	200	23	49	5	11	1	0	0	1	10	94
Infirmiers en soins généraux	2 800	33	28	1	27	1	0	0	1	8	91
Masseurs-kiné., psychomotriciens et ortho.	100	35	6	0	33	4	2	0	3	17	87
Médecins	2 500	15	4	12	37	0	1	0	2	29	69
Psychologues	1 600	28	8	2	36	0	1	0	1	22	92
Puéricultrices (décret n° 2014-923)	700	21	34	2	35	1	0	0	1	6	99
Puéricultrices (décret n° 92-859)	0	0	77	0	23	0	0	0	0	0	100
Puéricultrices-Cadres de santé	0	39	23	0	20	0	0	0	0	18	90
Pédicures-podologues, ergothérapeutes...	400	33	12	3	37	1	1	0	1	12	91
Sages-femmes	200	18	16	0	52	0	2	0	2	10	98
Techniciens Paramédicaux	100	39	10	1	16	0	0	0	3	32	83
Filière médico-sociale et médico-technique	21 200	30	28	3	24	1	0	0	2	12	91
ASEM	9 000	31	25	1	16	3	0	4	2	19	99
Agents sociaux	18 400	21	47	1	9	2	1	0	2	16	94
Ass. socio-éducatifs (Décret n° 2017-901)	8 800	20	14	3	53	0	1	0	2	8	90
Conseillers socio-éducatifs	300	22	3	2	49	1	1	0	1	21	78
Educ. de jeunes enfants (Décret n° 2017)	3 600	31	17	2	32	2	0	0	2	13	97
Moniteurs éduc. et intervenants familiaux	300	31	10	7	39	0	0	0	3	10	77
Filière sociale	40 200	24	32	1	22	2	1	1	2	15	94

Agents de police municipale	0	7	23	50	4	0	0	0	7	10	31
Chef de service de police municipale	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0
Gardes-champêtres	0	0	5	0	95	0	0	0	0	0	41
Filière police municipale	100	4	14	26	46	0	0	0	3	7	34
Capitaines, commandants, lieutenants-col.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0
Infirmiers des sapeurs pompiers	0	50	45	0	0	0	5	0	0	0	76
Médecins, pharmaciens	100	30	5	3	48	0	0	0	2	12	51
Lieutenants	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers	300	15	62	0	3	0	0	0	20	0	20
Sous-officiers des sapeurs pompiers	100	38	49	0	0	0	0	0	0	13	16
Filière incendie secours	500	23	46	1	13	0	0	0	13	4	29
Adjoints territoriaux d'animation	37 400	40	20	1	14	3	6	1	5	10	79
Animateurs	3 800	36	9	1	25	2	1	1	3	22	65
Filière animation	41 200	39	19	1	15	3	6	1	5	11	77
Ensemble	355 400	28	23	2	22	3	2	1	3	16	1

3^{ème} Partie

Annexe

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1 - PRESENTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Assurant les missions de service public des collectivités locales, les emplois territoriaux ont naturellement vocation à relever du statut de la fonction publique. Les règles qui leur sont applicables doivent combiner, d'une part, les principes statutaires communs à l'ensemble de la fonction publique, à parité avec la fonction publique de l'État et, d'autre part, les exigences de la libre administration des collectivités locales, en tenant compte de la multiplicité et de la diversité des employeurs locaux.

C'est sur ces bases que le statut de la fonction publique territoriale s'est construit à partir de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qui assure l'unité des mécanismes régissant les personnels territoriaux, quelles que soient les collectivités qui les emploient. Le statut de la fonction publique territoriale constituait le titre III du statut général de la fonction publique, les agents des collectivités locales étant régis, au même titre que les autres fonctionnaires, par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La loi du 26 janvier 1984 précitée n'en comporte pas moins de nombreuses spécificités, liées principalement à l'autonomie de décision des collectivités locales en matière de recrutement et de gestion des personnels : ces spécificités se traduisent notamment par l'existence de « cadres d'emplois », regroupant les fonctionnaires soumis au même statut particulier, et par l'intervention d'institutions spécialisées : le CNFPT et les centres de gestion.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, comme l'ensemble des lois concernant la fonction publique, ont été codifiées dans le code général de la fonction publique (CGFP).

1.1 - Les fonctionnaires territoriaux

Ils sont désormais régis par les dispositions particulières du code général de la fonction publique qui prévoient leur nomination dans un emploi permanent et leur titularisation dans un grade de la hiérarchie administrative de la collectivité ou de l'établissement dont ils relèvent.

La notion de carrière se trouve au cœur du dispositif statutaire car la fonction publique territoriale, comme celle de l'État, est fondée sur la séparation du grade et de l'emploi. Ainsi, un fonctionnaire territorial qui perd son emploi, reste titulaire de son grade, demeure dans la fonction publique territoriale et peut être affecté à tout emploi correspondant au grade qui est le sien.

Les fonctionnaires territoriaux se répartissent, comme les fonctionnaires de l'État, en trois catégories désignées par les lettres A, B et C (ordre hiérarchique décroissant).

Ils sont regroupés dans des cadres d'emplois (l'équivalent des corps de la fonction publique de l'État mais sans gestion nationale) qui sont régis par des statuts particuliers communs aux fonctionnaires des communes, des départements, des régions et des établissements publics en relevant (EPCI, ...). Ces statuts particuliers ont un caractère national. En outre ; un cadre d'emplois, qui peut regrouper plusieurs grades, rassemble les fonctionnaires soumis au même statut particulier et titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper certains types d'emplois. Les grades sont organisés en grade initial et en grades d'avancement.

- L'accès aux grades dans chaque cadre d'emplois s'effectue par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers

Le caractère national des cadres d'emplois garantit aux fonctionnaires territoriaux un seul et même déroulement de carrière tout en leur permettant de changer de collectivité. Mais la décision de nomination et la prise des actes de gestion les concernant n'appartiennent qu'à la collectivité dont ils relèvent.

Les cadres d'emplois sont répartis par filières (administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médico-sociale et médico-technique, police municipale, incendie et secours et animation). Il existe actuellement 59 cadres d'emplois.

1.2 - Les emplois fonctionnels de direction

Par exception à l'exercice des fonctions résultant de l'appartenance à un statut particulier déterminé, les emplois de direction les plus élevés ont le caractère d'emplois fonctionnels occupés par la voie du détachement et, dans certains cas, notamment dans les collectivités et établissements de plus de 40 000 habitants par recrutement direct par contrat.

L'article L. 412-6 du CGFP énumère les emplois fonctionnels pouvant être occupés par un fonctionnaire en détachement (exemples : directeur général des services des communes de plus de 2 000 habitants, directeur général des services techniques ou directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants, directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ...). Ces emplois correspondent à des grilles de rémunération particulières.

L'autorité territoriale peut mettre fin aux fonctions des agents occupant de tels emplois, tout en respectant des procédures garantissant les droits des intéressés et favorisant leur reclassement. La fin de fonctions ne peut intervenir qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale.

Enfin, la loi indique les possibilités s'offrant à l'intéressé (reclassement, prise en charge, congé spécial, licenciement) dans le cas où la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade.

1.3 - Les emplois à temps non complet

Spécificité de la fonction publique territoriale, des emplois peuvent être créés à temps non complet par les collectivités locales tout en ayant vocation à être pourvus par des fonctionnaires. Le régime du temps non complet (qui se distingue du temps partiel, modalité choisie par les agents) traduit la diversité des besoins d'emplois des collectivités locales, notamment dans les petites communes.

Les fonctionnaires à temps non complet peuvent être recrutés :

1. Lorsque l'emploi créé comporte une durée hebdomadaire égale ou supérieure à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet, soit un mi-temps, dans un cadre d'emplois ;

2. Dans le cas contraire, dans un emploi régi, sous réserve des dispositions du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié, par les dispositions réglementaires fixées par les statuts particuliers du cadre d'emplois correspondant, dont il prend la dénomination.

Le décret n°91-298 du 20 mars 1991 a généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet.

A partir de 28 heures hebdomadaires les fonctionnaires à temps non complet sont affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Dans le souci de favoriser la pluriactivité notamment en milieu rural, une exception a été introduite au principe de non cumul d'emplois, Les agents occupant un emploi à temps non complet dont la durée de service hebdomadaire n'excède pas 70% de la durée légale du travail peuvent exercer une activité privée lucrative à titre professionnel.

1.4 - Les agents contractuels

Constituant une exception au principe de l'occupation d'emplois permanents par des fonctionnaires, le recours à des agents contractuels ne peut s'effectuer que dans des cas limitativement énumérés et pour un contrat à durée déterminée susceptible, pour les trois derniers cas de figure énumérés ci-après et sous certaines conditions, d'être renouvelé sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

a) Cas de recours possibles à des agents contractuels
Des agents contractuels peuvent être recrutés sur des emplois permanents :

- Pour répondre à des besoins permanents (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, besoins des services, etc.).
- Ou pour répondre à des besoins temporaires (assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, etc. ; pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire).

Ils peuvent également être recrutés sur des emplois non permanents pour répondre à des besoins temporaires (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité).

b) Recrutement de collaborateurs de cabinet

En application des dispositions de l'article L. 333-1 du CGFP, l'autorité territoriale peut recruter librement un ou plusieurs collaborateurs pour former son cabinet et mettre fin librement à leurs fonctions. La nomination aux emplois en cause ne donne aucun droit à titularisation des intéressés dans un emploi de la fonction publique territoriale.

Aux termes de l'article L333-9 du CGFP, l'effectif maximum des collaborateurs de cabinet est déterminé en fonction, pour les collectivités territoriales, de leur importance démographique et pour leurs établissements publics administratifs et la métropole de Lyon, du nombre de fonctionnaires employés.

En outre, l'article L333-5 du CGFP interdit à l'autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin, ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin et ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

2 - CONCEPTS, SOURCES

2.1 - Les organismes employeurs

Le recensement et l'étude des agents des collectivités locales rendent nécessaire l'identification des collectivités et établissements employeurs entrant dans ce champ d'étude, dont la typologie varie selon les sources statistiques.

Comme pour la base de données exhaustive Siasp de l'Insee utilisé par la DGCL pour la publication des effectifs et rémunérations, seuls sont utilisés pour la synthèse des RSU les collectivités et établissements employeurs entrant dans le champ de la fonction publique territoriale. Les collectivités territoriales (communes, départements, régions), les établissements publics administratifs (à vocation communale, intercommunale, départementale ou régionale), le CNFPT et les centres de gestion.

Cet ensemble sera désigné sous le terme « collectivités locales *stricto sensu* ».

Cet ensemble regroupe :

- **les organismes régionaux ou départementaux**
 - régions
 - départements
 - établissements publics départementaux ou régionaux :
 - services départementaux de protection contre l'incendie et de secours (SDIS)
 - organismes départementaux à caractère social
 - autres établissements publics départementaux ou régionaux
- **les organismes communaux**
 - communes
 - centres communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS et CIAS)
 - caisses des écoles (CDE)
 - les caisses de crédit municipal (CCM)
- **les groupements de collectivités territoriales**
 - de forme associative (sans fiscalité propre)
 - syndicats intercommunaux à vocation unique (SIVU)
 - syndicats intercommunaux à vocation multiple (SIVOM)
 - syndicats mixtes
 - de forme fédérative (à fiscalité propre)
 - communautés urbaines (CU)
 - communautés de communes (CC)
 - communautés d'agglomération (CA)
 - métropoles
- **des organismes publics locaux à caractère particulier**
 - les centres de gestion de la fonction publique territoriale
 - le CNFPT

Les chiffres totaux résultant des RSU tendent à excéder le nombre d'agents relevant du 5° de l'article L. 7 du CGFP, puisque certains agents travaillent dans plusieurs collectivités territoriales. En revanche, les données tirées des organismes spécialisés de la fonction publique territoriale et du rapport bisannuel sur l'état des collectivités locales sont pour l'essentiel établies sur la base des collectivités locales *stricto sensu*.

Remarques et exceptions entre les RSU et Siasp :

- La ville de Paris n'entre pas dans le champ des RSU car ils relèvent de règles particulières, mais est rattachée à la fonction publique territoriale au sens statutaire, et est intégrée dans la base Siasp.
- Les militaires marins-pompiers de Marseille n'entrent pas dans le champ des RSU. Bien qu'ils n'émargent pas au budget du Ministère de la défense, leurs soldes sont versées par les services du Commissariat de la marine. Leurs effectifs se substituent à ceux du service départemental d'incendie, ils ont des missions comparables et sont intégrés dans la base Siasp.
- Un certain nombre de syndicats sont des établissements publics à caractère industriel et commercial et n'entrent pas dans le champ de la FPT, mais ont la possibilité de renseigner leur RSU en ayant des agents de droit public. Ils ne sont donc pas, ni dans Siasp ni dans la synthèse des RSU.
- Les OPCVM sont tous des établissements publics à caractère industriel et commercial et n'entrent pas dans le champ de la FPT, mais ont la possibilité de renseigner leur RSU en ayant des agents de droit public. Ils ne sont donc pas, ni dans Siasp ni dans la synthèse des RSU.

2.2 - Le rapport au comité social territorial sur l'état de la collectivité au 31 décembre

L'objectif principal de ces rapports est de fournir un cadre harmonisé pour la présentation de l'information nécessaire au dialogue social au sein du CST. Les principales informations mentionnées concernent les caractéristiques des emplois et les conditions de travail des agents.

Les collectivités ou établissements publics locaux assujettis à

l'obligation d'un tel rapport sont ceux employant 50 agents ou plus (collectivités disposant d'un CST) et les centres de gestion. Les CST placés auprès des centres de gestion ont une particularité : ils sont compétents pour leurs agents et pour l'ensemble des agents des collectivités de moins de 50 agents de leur ressort.

Modalités pratiques de la collecte des indicateurs de la base de données sociales (BDS) en vue du rapport social unique (RSU) au 31/12/2023 (collecte en 2024)

La mise en place de la base de données sociales (BDS) et du rapport social unique (RSU), instaurés par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, introduit un nouveau cadre juridique qui conduit à revoir l'organisation des modalités de collecte des données entrant anciennement dans le champ des bilans sociaux pour la fonction publique territoriale.

En effet, l'article L232-1 du CGFP dispose que « *les données mentionnées à l'article L. 231-1 sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux mentionnés au titre V* ».

Aussi, l'existence du portail numérique développé par les centres de gestion a été reconnue et son utilisation a vocation à s'étendre comme canal privilégié de collecte de l'information statistique pour le RSU. Outre la simplicité que cette option offre, cette solution constitue également une garantie en termes de qualité de l'information recueillie grâce notamment à des contrôles de cohérence en cours de saisie.

Toutefois, l'utilisation renforcée de la plateforme des centres de gestion doit s'accompagner du maintien de la possibilité de recourir à un fichier d'échange prédéfini pouvant être réinjecté dans la plateforme des centres de gestion. Ces informations fournies par le fichier d'échange doivent pouvoir être appliquées par les éditeurs de logiciels RH afin d'être compatibles avec les SIRH des collectivités (notamment les plus grandes collectivités).

Pour mettre en œuvre cette solution, la DGCL et les centres de gestion ont défini un cahier des charges technique permettant in fine de créer ce fichier d'échange de type CSV, conçu selon une norme en adéquation avec les fonctionnalités techniques attendues par les centres de gestion et compatibles avec les besoins de la DGCL en termes d'exploitation statistique des données collectées.

Ce cahier technique comporte une partie métier (champ et définition des indicateurs) et une partie informatique (i-e la norme d'échange elle-même du point de vue de la codification informatique). Il est accessible sur la page <https://www.donnees-sociales.fr/cahiertechnique/>.

Suite à la parution début janvier 2022 de l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044930851>), les centres de gestion ont développé leur application <https://www.donnees-sociales.fr/> qui devient le seul mode de collecte pour ces indicateurs. De leur côté, les éditeurs de logiciel SIRH ont été destinataires du cahier technique leur permettant la réalisation des développements informatiques utiles aux outils destinés à leurs collectivités clientes, en particulier les plus grandes structures.

Annexe méthodologique

Les taux de réponse à l'enquête

Au cours de la collecte, entre 2024 et 2025, du RSU au 31/12/2023, on comptabilise 30 624 structures ayant transmis leur rapport social unique via l'outil des centres de gestion.

Figure 1 : Taux de réponse au RSU 2023 par type de collectivité selon les effectifs et le nombre de collectivités

	Nombre de collectivités	taux de réponse en effectif des collectivités au RSU 2023	taux de réponse des collectivités au RSU 2023
Régions	17	97%	94%
Départements	94	99%	98%
SDIS	96	88%	86%
Centres de gestion et CNFPT	96	98%	94%
Organismes départementaux	286	97%	93%
Communes de moins de 1 000 habitants	22 262	66%	65%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	4 498	70%	70%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	2 241	76%	74%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	978	83%	82%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	1 187	84%	85%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	534	82%	82%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	287	86%	84%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	134	92%	92%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	39	94%	92%
Communes d'au moins 150 000 habitants	19	97%	89%
Total des Communes	32 179	84%	68%
Total Etablissements communaux	2 766	70%	66%
Communautés de Communes	989	87%	85%
Communautés d'agglomération	225	95%	95%
Communautés urbaines et métropoles	47	96%	94%
Total des EPCI à fiscalité propre	1 261	93%	87%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	3 846	62%	54%
Syndicats mixtes	2 189	79%	69%
Autres étab. publics intercommunaux	304	75%	73%
Total des groupements intercom. sans FP	6 339	73%	60%
Autres	256	61%	62%
Ensemble	43 104	87%	68%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La DGCL récupère les RSU de 29 153 collectivités faisant parties du champ de la fonction publique territoriale et qui ont au moins un agent en poste au 31 décembre. Cela représente donc 68 % des 43 104 collectivités qui ont au moins un agent en poste au 31 décembre 2023 dans la base de données Siasp.

Le taux de réponse des collectivités a augmenté de 4 points vis-à-vis des RSU 2022, l'augmentation est également de 4 points au niveau de la proportion des effectifs.

L'augmentation en effectifs est possiblement en lien à la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle dans la FPT. Les évolutions les plus fortes des taux de réponse des collectivités sont d'ailleurs dans les communes de 40 000 à 80 000 habitants (+17 points), les communes de 80 000 à 150 000 habitants (+13 points) et les communautés d'agglomération (+10 points).

Le taux de réponse en proportion de collectivités est ainsi supérieur à 90 % pour les régions (94 %), les départements (98 %), les communes de plus de 40 000 habitants (92 %), les communautés d'agglomération (95 %), ainsi que les communautés urbaines et les métropoles (94 %).

L'augmentation du taux de collectivités répondantes est majoritairement liée aux communes de moins de 1 000 habitants (+4 points) et aux syndicats intercommunaux (+4 points) ; ce qui représente environ un millier de communes et le même nombre de syndicats supplémentaires.

Pour l'ensemble des communes il s'établit à 68 %, alors que le taux est supérieur à 68 % dans les communes de plus de 1 000 habitants et même de plus de 80 % dans celles de plus de 3 500 habitants. L'écart est lié au fait que les communes de moins de 1 000 correspondent à plus des deux tiers des communes.

La conséquence est la plus forte différence dans les communes entre la proportion de collectivité ayant répondu (68 %) et celle en proportion d'effectifs (84 %).

Les contrôles de qualité

A la réception des rapports sociaux uniques, plusieurs vérifications sont faites. Elles permettent d'assurer une meilleure qualité des données.

Les identifiants SIREN et catégories juridiques des collectivités répondantes sont confrontés avec ceux du répertoire SIRENE et de la base Siasp. Les collectivités non retrouvées dans SIRENE ou ne faisant pas partie du champ de la fonction publique territoriale sont écartées ; ce qui correspond à 200 structures comme les OPHLM. Au contraire les collectivités répondantes et non retrouvées dans SIRENE sont examinées (changement de numéro SIREN, création non répertoriée...). Ensuite, on retire les collectivités qui n'ont pas au moins un agent présent au 31 décembre 2023 dans Siasp qui est considéré comme actif non annexe. Un actif non annexe a une paie sur l'année 2023 correspond au moins à trois Smic mensuels. Cela représente environ 1 200 collectivités.

A l'issue des contrôles, les 29 153 questionnaires correspondent tous à des collectivités du champ de l'enquête. Il est alors possible de déterminer une pondération pour ces collectivités.

La pondération des collectivités

La pondération vise à reconstruire, à partir des réponses fournies par les seuls répondants, l'image de l'ensemble des collectivités du champ. Ici, environ 14 000 collectivités n'ont pas répondu à l'enquête. Parce que ces collectivités ont des caractéristiques particulières, il n'est pas possible de ne pas en tenir compte pour l'exploitation des résultats.

Le poids de chaque structure est déterminé par une correction de la non-réponse, en appliquant des poids pour l'ensemble des questions relatives aux collectivités ayant répondues.

La pondération des effectifs

La pondération est effectuée via les effectifs, afin que les effectifs des collectivités ayant répondu aux RSU 2023 représentent l'ensemble des agents actifs de la FPT en poste au 31 décembre 2023.

La surpondération appliquée à ces collectivités tient compte des différents types de collectivités selon les publications de la DGCL, comme les régions,

les départements, les communes par tranche de taille d'habitant ou les différentes formes d'établissements publics de coopération intercommunale. L'objectif est que la représentativité en effectif soit respectée à la fois au global et par type de collectivité.

S'agissant des effectifs, quelques écarts existent entre ceux présents dans la synthèse du RSU et ceux figurant dans les publications de référence établies à partir de la base SIASP de l'Insee. Ces différences tiennent aux concepts retenus dans les deux approches. Ainsi, la base SIASP retient les agents en poste au 31 décembre, et dont la rémunération ou le volume de travail dépasse certains seuils pour être considérés comme des postes non annexes. Ces agents sont affectés à un emploi principal, qui garantit l'absence de doubles comptes. S'agissant du RSU, les collectivités déclarent la situation de leurs agents, certains d'eux pouvant exercer dans d'autres collectivités

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
Place Beauvau - 75008 Paris
Tél. : 01 53 43 84 10 - Fax : 01 53 43 84 11

Synthèse réalisée par :
Ministère chargé des collectivités territoriales et de la ruralité
Direction générale des collectivités locales
Département des études et statistiques locales
2, place des Saussaies - 75008 Paris
Tél. : 01 49 27 68 29 - Fax : 01 49 27 34 29
E-mail : dqcl-desl-secretariat@dqcl.gouv.fr

Centre national de la fonction publique territoriale
Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale
80, rue de Reuilly - CS 41232 - 75578 Paris cedex 12
Tél. : 01 55 27 44 00 - Fax : 01 55 27 44 01

**MINISTERE DU PARTENARIAT AVEC LES TERRITOIRES ET DE LA
DECENTRALISATION**
DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES
DEPARTEMENT DES ETUDES ET STATISTIQUES LOCALES
2, PLACE DES SAUSSAIES - 75008 PARIS
Tél. : 01 49 27 68 29 - Fax : 01 49 27 34 29
<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/>

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY - CS 41232 - 75578 PARIS CEDEX 12
Tél. : 01 55 27 44 00 - Fax : 01 55 27 44 01
<https://www.cnfpt.fr/>