

Synthèse régionale
des rapports 2005, 2007 et 2009
sur l'état des collectivités territoriales
de Haute-Normandie

BILAN SOCIAL

% *21 53* *19 711* *16 928*
28 358 *60 %* *collectivités %*
agents
33 926 *521* *effectifs*
statistiques *38 705*

Avant-propos

“ Avant-propos ”

Conformément à la loi du 26 janvier 1984 relative à la Fonction Publique Territoriale, l'établissement des « rapports sur l'état des collectivités territoriales », communément appelés « bilans sociaux », répond à la nécessité de connaître les effectifs de la Fonction Publique Territoriale, de l'échelon départemental à l'échelon national.

L'approche régionale en matière d'emploi apparaissant par ailleurs pertinente, les centres de gestion de la Seine-Maritime et de l'Eure ont poursuivi la collaboration engagée depuis 2007 dans la réalisation et l'analyse du dernier rapport sur l'état des collectivités, le Bilan social 2009, dont la collecte s'est achevée début 2011.

La mise en place au niveau national de la dématérialisation du questionnaire depuis 2005, ainsi que le renforcement du suivi de l'enquête et de l'assistance aux collectivités par les Centres de gestion haut-normands, a permis d'augmenter la quantité et la qualité des bilans sociaux réalisés. Les taux de retours des collectivités de la région se sont donc accentués au fur et à mesure des campagnes bisannuelles pour atteindre près de 70% des collectivités et plus de 90% des effectifs, à l'issue de l'édition 2009.

L'exploitation des rapports sur l'état des collectivités au 31 décembre des années 2005, 2007 et 2009 a donc permis de réaliser cette deuxième synthèse régionale portant sur les effectifs des collectivités territoriales de la région Haute-Normandie et reprenant les indicateurs définis au plan national.

Des analyses départementales par types et tailles de collectivités, complétant cette publication régionale, sont disponibles sur le site internet du centre de gestion de la Seine-Maritime et le seront prochainement sur celui de l'Eure. Une analyse cartographique est également en cours de réalisation.

Vos centres de gestion renforcent ainsi leur mission générale d'information sur l'emploi public territorial à travers cette analyse régionale au service de la gestion des ressources humaines et du dialogue social dans les collectivités et établissements publics de leur territoire.



Estelle Grelier
Présidente du CdG 76



Michel Leroux
Président du CdG 27

Note méthodologique	4
Résumé	4
I. Les emplois et les effectifs	5
I.1 – Évolution des effectifs par statut	5
I.2 – Les effectifs par type de collectivité et condition d’emploi	6
• Répartition des effectifs titulaires par condition d’emploi	7
• Répartition des effectifs non titulaires sur emploi permanent par condition d’emploi	8
I.3 – Évolution des effectifs par filière et catégorie hiérarchique	10
• Évolution des effectifs par filière	10
• Évolution des effectifs par catégorie hiérarchique	11
• Évolution des effectifs par catégorie hiérarchique et statut	12
I.4 – Répartition des effectifs par statut et filière	13
II. La démographie des agents	13
II.1 – L’emploi des travailleurs handicapés	13
II.2 – Évolution de la présence des femmes par filière et catégorie hiérarchique	14
• Évolution de la présence des femmes par filière	14
• Évolution de la présence des femmes par catégorie hiérarchique	15
II.3 – Structure par âge des agents	16
• Évolution de la répartition par âge des effectifs territoriaux	17
III. Les mouvements de personnel	18
III.1 – Évolution globale	18
III.2 – Évolution détaillée	19
IV. Les absences au travail	21
Évolution des absences par agent et par motif	21
V. La formation	22
V.1 – Les départs en formation par catégorie	22
V.2 – Répartition par type de formation	24

Note méthodologique

L'exploitation des rapports sur l'état des collectivités au 31 décembre des années 2005, 2007 et 2009 a permis de réaliser cette synthèse pour les collectivités territoriales de la région Haute-Normandie. Ces rapports sont communément appelés « bilans sociaux ».

La qualité des données et le volume des effectifs renseignés dans les bilans sociaux réalisés par les collectivités de la région, n'ont cessé d'augmenter au fur et à mesure des campagnes bisannuelles. Ceci peut s'expliquer par l'expérience acquise par les collectivités et également par la mise en place d'une saisie dématérialisée « agent par agent » ou « agrégée » en fonction de la taille des collectivités. En effet, en 2009, sur les 2 138 collectivités de Haute-Normandie, 1 489 ont réalisé leur bilan social, ce qui représente un taux de retours exploitable de 70 % pour l'ensemble des collectivités.

Les données issues de ces retours peuvent donc être considérées comme représentatives.

L'effectif total géré par les collectivités ayant répondu est de :

- 33 926 agents dont 28 358 agents sur emploi permanent pour 2005
- 45 521 agents dont 38 705 agents sur emploi permanent pour 2007
- 50 712 agents dont 42 914 agents sur emploi permanent pour 2009 (ce qui représente plus de 90% des effectifs régionaux)

Quelques précisions méthodologiques :

- Les comparaisons nationales réalisées dans ce document s'appuient sur les synthèses des résultats des bilans sociaux 2009 publiées dans les Bulletins d'Information Statistique (BIS) de la DGCL de décembre 2010 et d'août 2011.

Résumé

L'analyse statistique des bilans sociaux 2005, 2007 et 2009 des collectivités territoriales de Haute-Normandie met en évidence une certaine stabilité de la structure des effectifs.

À l'image de la situation à l'échelle nationale sur cette période, **7 agents sur 10 sont titulaires**. Près des deux tiers des agents territoriaux de Haute-Normandie sont employés par des communes. Les trois filières principales en termes d'effectifs sont les filières technique, administrative, puis sanitaire et sociale, et les trois quarts des agents sont de catégorie C. Le taux de féminisation, proche de 60 %, reste stable lui aussi.

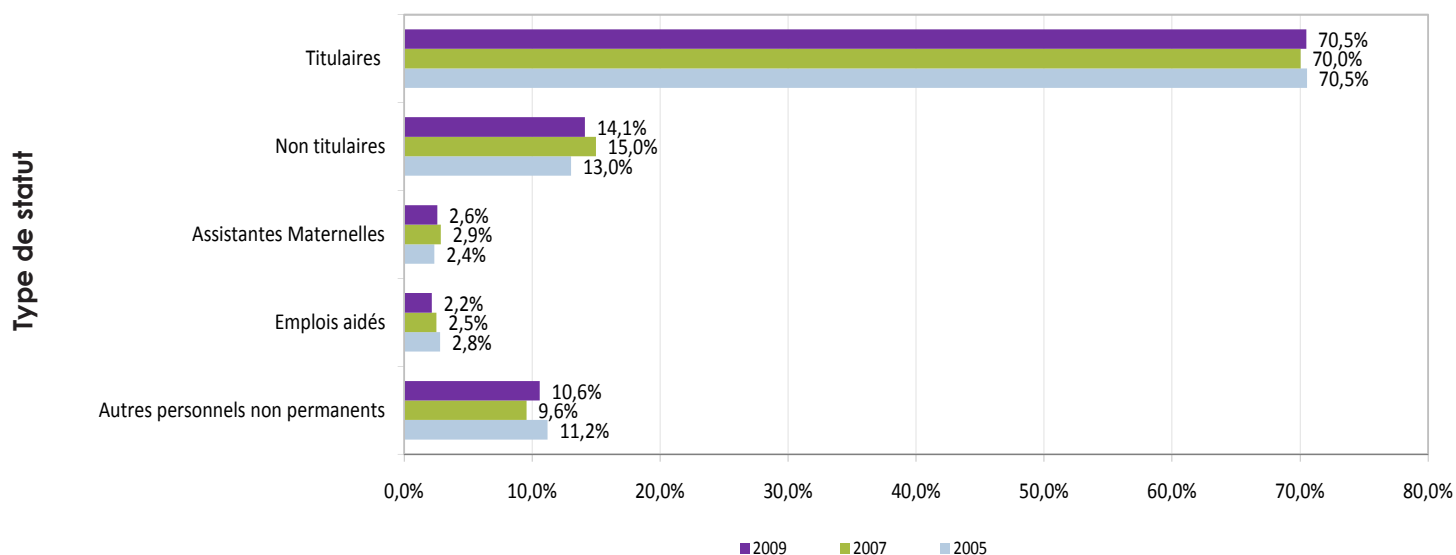
L'accentuation du vieillissement des effectifs est la principale évolution structurelle. En effet, en quatre ans, la part des plus de 50 ans a augmenté en Haute-Normandie et plus particulièrement en Seine-Maritime.

D'autres évolutions sont néanmoins encourageantes, parmi lesquelles l'augmentation de la part des agents à temps complet.

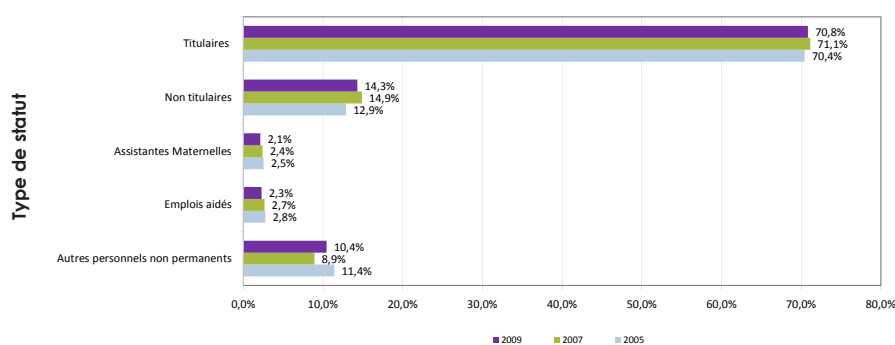
I. Les emplois et les effectifs

→ I.1 – Évolution des effectifs par statut

Évolution de la répartition par statut en Haute-Normandie (en %)



Évolution de la répartition par statut en Seine-Maritime (en %)



En Haute-Normandie, les effectifs issus des retours du bilan social 2009 s'élevaient à 50 712 agents dont 35 747 titulaires, 7 167 non titulaires sur emploi permanent et 7 798 non permanents.

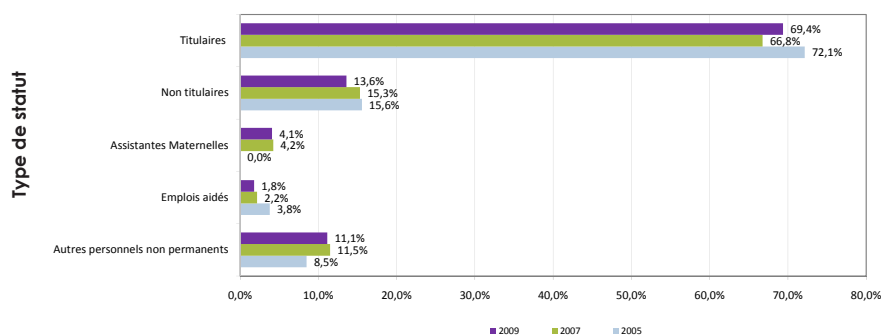
Ainsi, à l'image de la situation à l'échelle nationale, **7 agents sur 10 sont titulaires dans les collectivités territoriales de la région**. Si la part relative des titulaires est stable depuis 2005 en Haute-Normandie, elle a en revanche varié dans l'Eure avec une baisse de 5 points en 2007 suivie d'une hausse en 2009.

Entre 2007 et 2009, la part des agents non titulaires sur emploi permanent a légèrement diminué dans les deux départements. Elle reste tout de même supérieure à 14% au niveau régional, contre 11,5% au niveau national.

Enfin, la part des emplois aidés n'a cessé de diminuer depuis quatre ans.

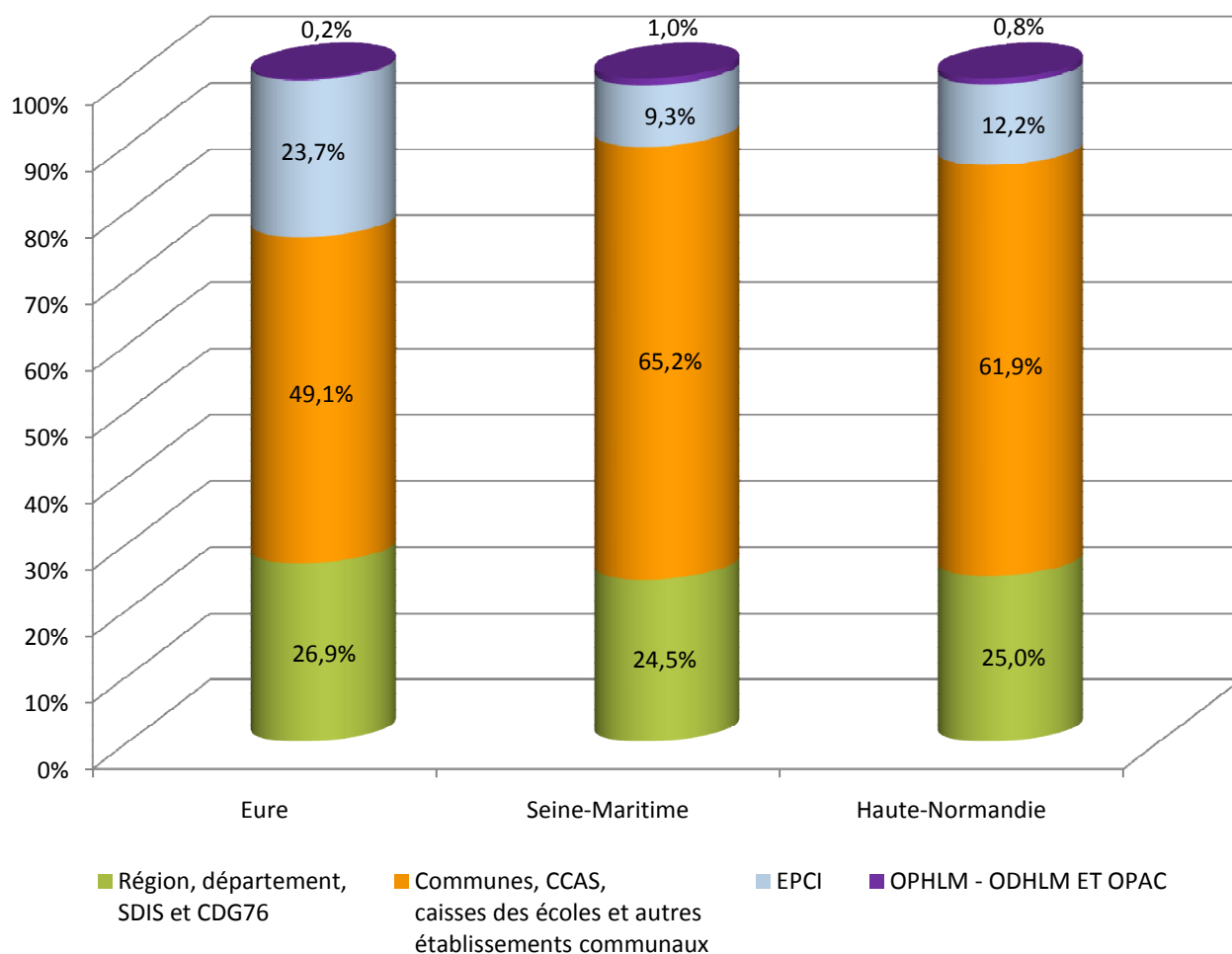
Autres personnels non permanents : collaborateurs de cabinet, non titulaires recrutés pour des besoins saisonniers ou occasionnels, non titulaires mis à disposition par les centres de gestion, rémunérations accessoires, autres personnels non classables.

Évolution de la répartition par statut dans l'Eure (en %)



→ 1.2 – Les effectifs par type de collectivité et condition d'emploi

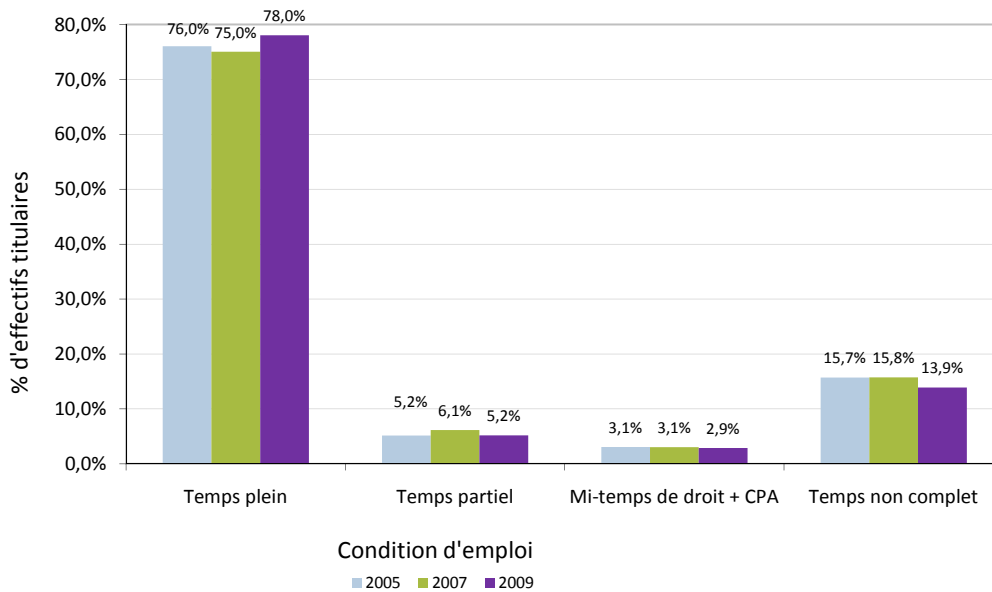
Répartition des effectifs des collectivités ayant réalisé leur bilan social au 31 décembre 2009



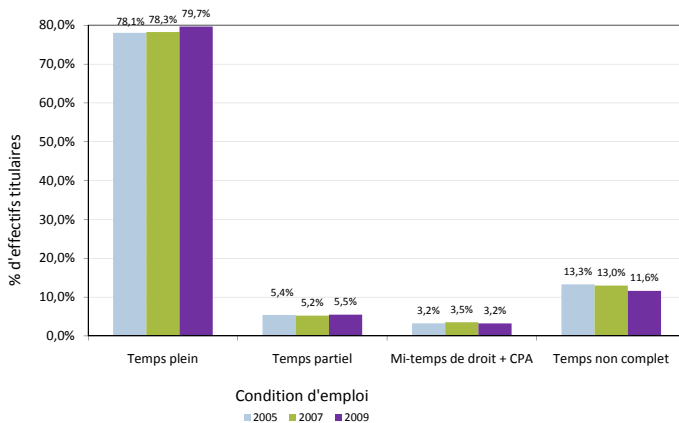
Regroupant près des deux tiers des effectifs au niveau régional, **les communes et leurs établissements rattachés sont les principaux employeurs**. Suivent les établissements départementaux et régionaux (Région, Départements, SDIS et CDG) puis les intercommunalités (communautés de communes et d'agglomération, syndicats de communes...). La part des effectifs communaux est nettement plus élevée en Seine-Maritime que dans l'Eure, à l'inverse de la part des effectifs intercommunaux.

• Répartition des effectifs titulaires par condition d'emploi

Évolution de la répartition des effectifs titulaires par condition d'emploi en Haute-Normandie



Évolution de la répartition des effectifs titulaires par condition d'emploi en Seine-Maritime

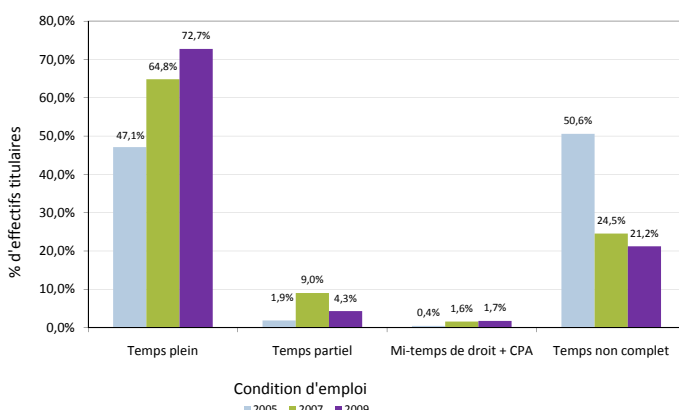


En Haute-Normandie, près de 4 agents titulaires sur 5 travaillent à temps plein, proportion en légère hausse entre 2007 et 2009. Depuis 2007, la part des titulaires à temps partiel et à temps non complet a légèrement diminué.

La part des agents titulaires à temps non complet est légèrement supérieure en Haute-Normandie (14%) qu'en France (12%).

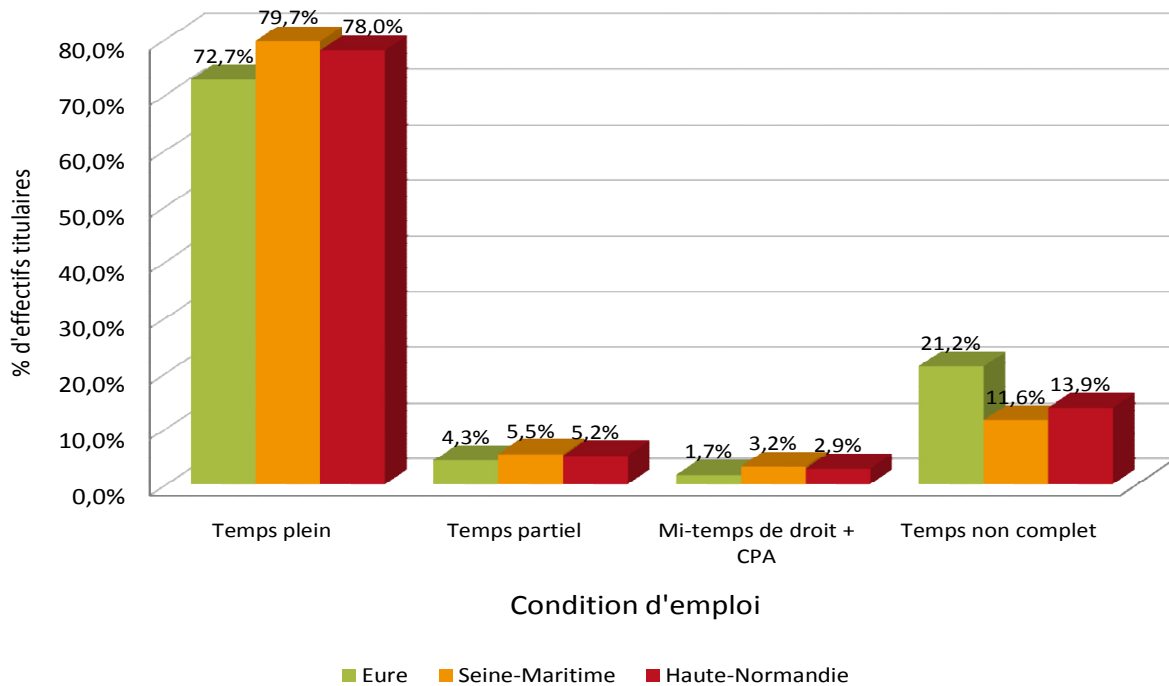
Si la répartition des agents titulaires par condition d'emploi est restée relativement stable en Seine-Maritime entre 2005 et 2009, elle a en revanche beaucoup évolué dans l'Eure où la part des temps non complets n'a cessé de diminuer. En effet, alors qu'ils représentaient plus de la moitié des effectifs titulaires dans l'Eure en 2005, les temps non complets n'en représentent, à présent, plus que le cinquième. Cependant, la proportion des titulaires à temps non complet reste encore deux fois plus élevée dans l'Eure qu'en Seine-Maritime.

Évolution de la répartition des effectifs titulaires par condition d'emploi dans l'Eure



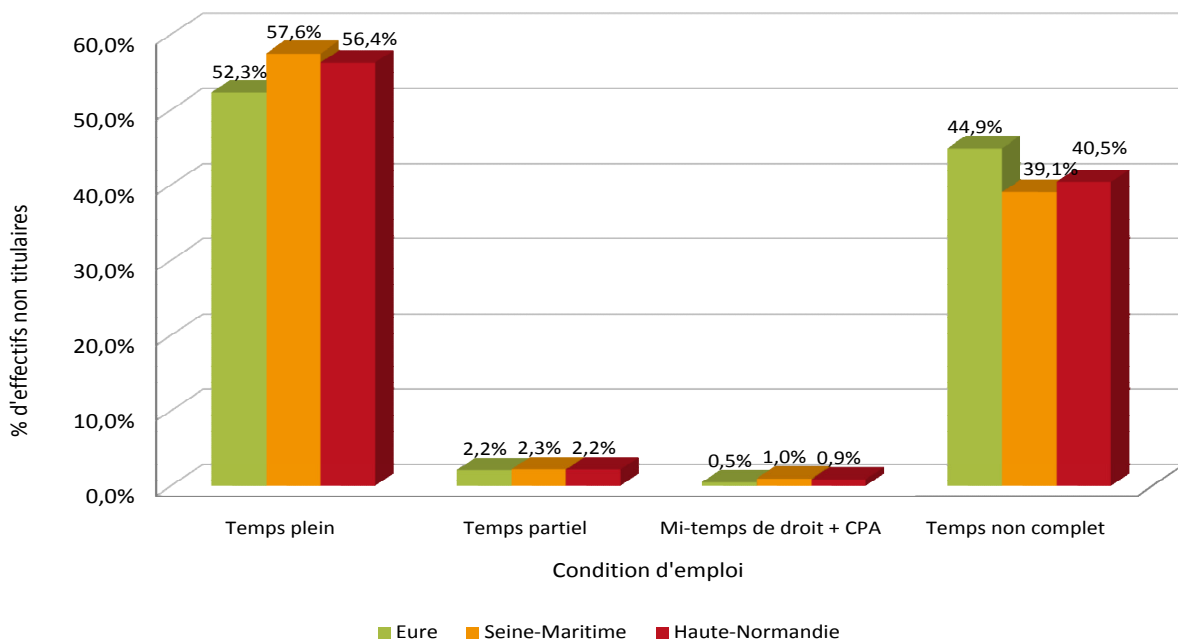
Parmi les agents à temps complet, la part des temps partiels a diminué de moitié dans l'Eure entre 2007 et 2009.

Répartition des effectifs titulaires par condition d'emploi au 31 décembre 2009



• Répartition des effectifs non titulaires sur emploi permanent par condition d'emploi

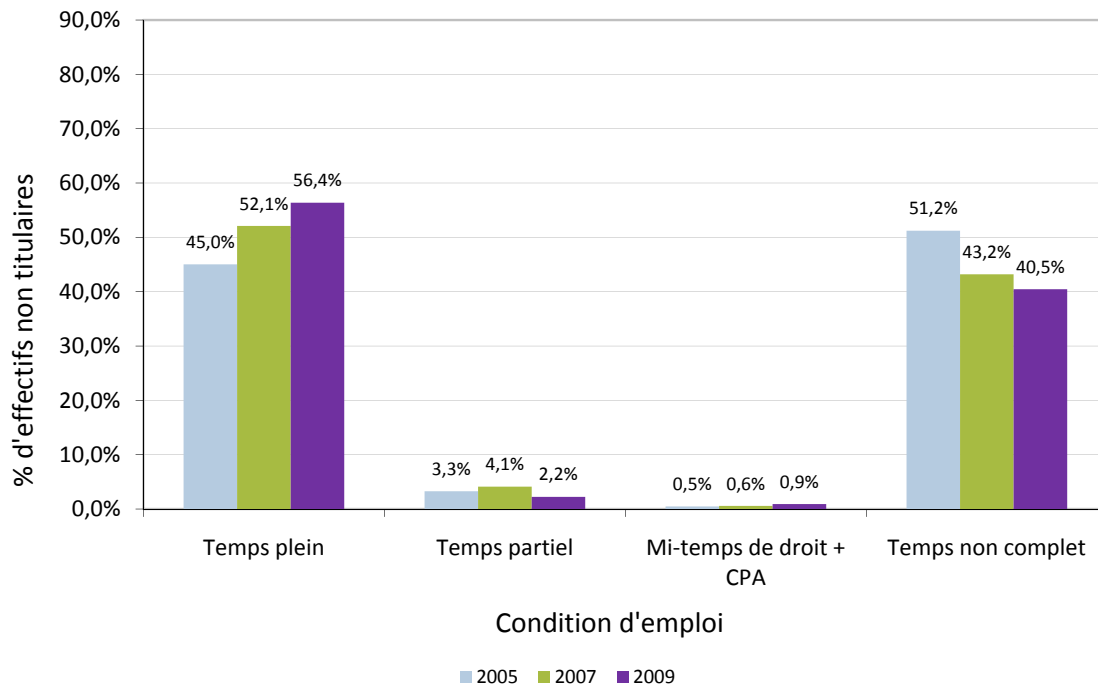
Répartition des effectifs non titulaires sur emploi permanent par condition d'emploi au 31 décembre 2009



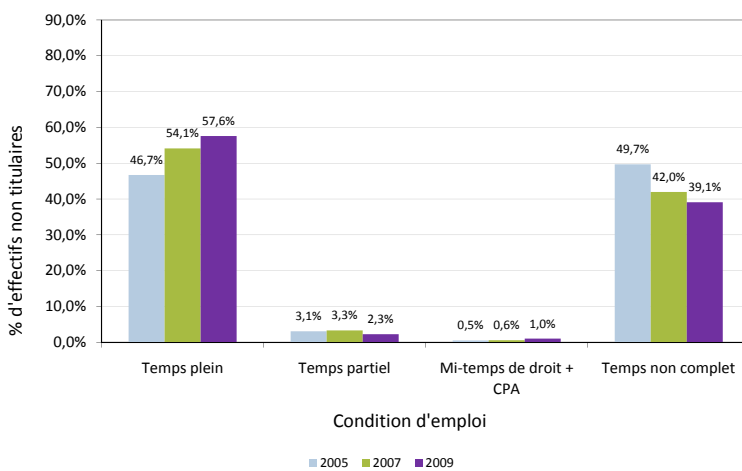
Parmi les agents non titulaires à temps complet, la part des temps pleins est plus élevée en Seine-Maritime que dans l'Eure. A l'inverse, la part des agents non titulaires à temps non complet est supérieure de près de 6 points dans l'Eure par rapport à la Seine-Maritime.

Globalement, la répartition des effectifs par condition d'emploi entre la Seine-Maritime et l'Eure est plus proche pour les non titulaires que pour les titulaires.

Évolution de la répartition des effectifs non titulaires sur emploi permanent par condition d'emploi en Haute-Normandie



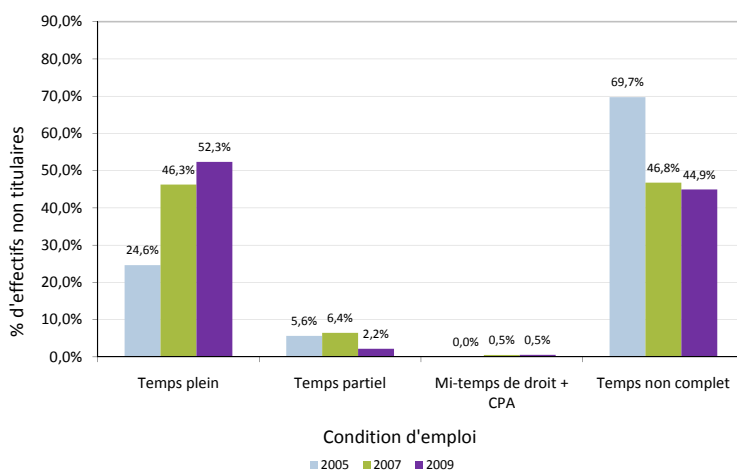
Évolution de la répartition des effectifs non titulaires sur emploi permanent par condition d'emploi en Seine-Maritime



La part des agents non titulaires à temps non complet ne cesse de diminuer et à partir de 2007, elle représente moins de la moitié des effectifs non titulaires en Haute-Normandie. Cette diminution s'est observée ces quatre dernières années aussi bien en Seine Maritime (- 10%) que dans l'Eure (- 25%).

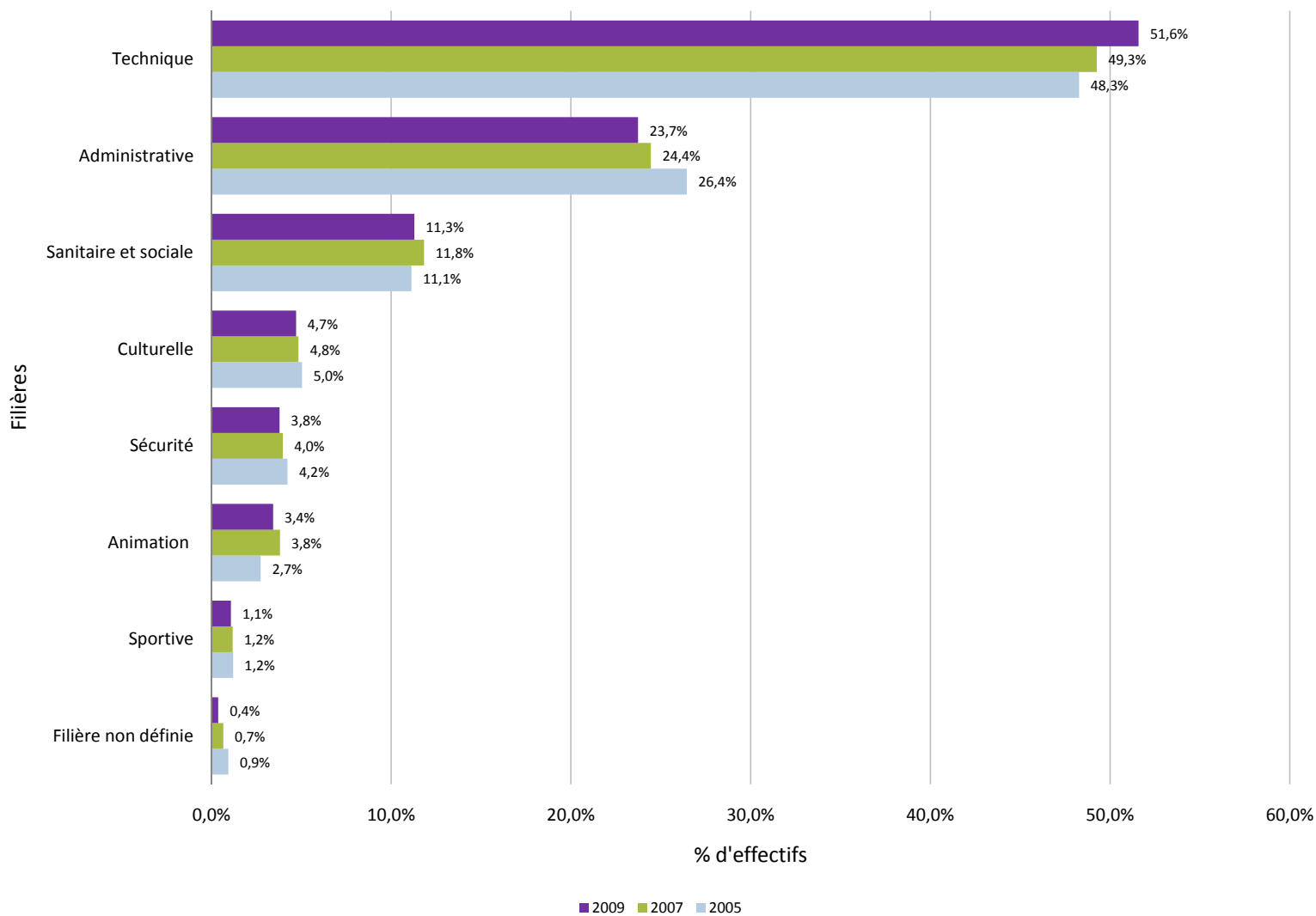
Cependant, au 31 décembre 2009, 2 agents non titulaires sur 5 travaillaient encore à temps non complet. Ainsi, la répartition des effectifs en Haute-Normandie est légèrement différente de la répartition nationale. En effet, à l'échelle nationale, parmi les agents non titulaires sur emploi permanent, les collectivités territoriales comptent moins d'agents à temps non complet (38,5% contre 40,5% en Haute-Normandie).

Évolution de la répartition des effectifs non titulaires sur emploi permanent par condition d'emploi dans l'Eure



→ I.3 – Évolution des effectifs par filière et catégorie hiérarchique
 • Évolution des effectifs par filière

Évolution de la répartition par filière en Haute-Normandie

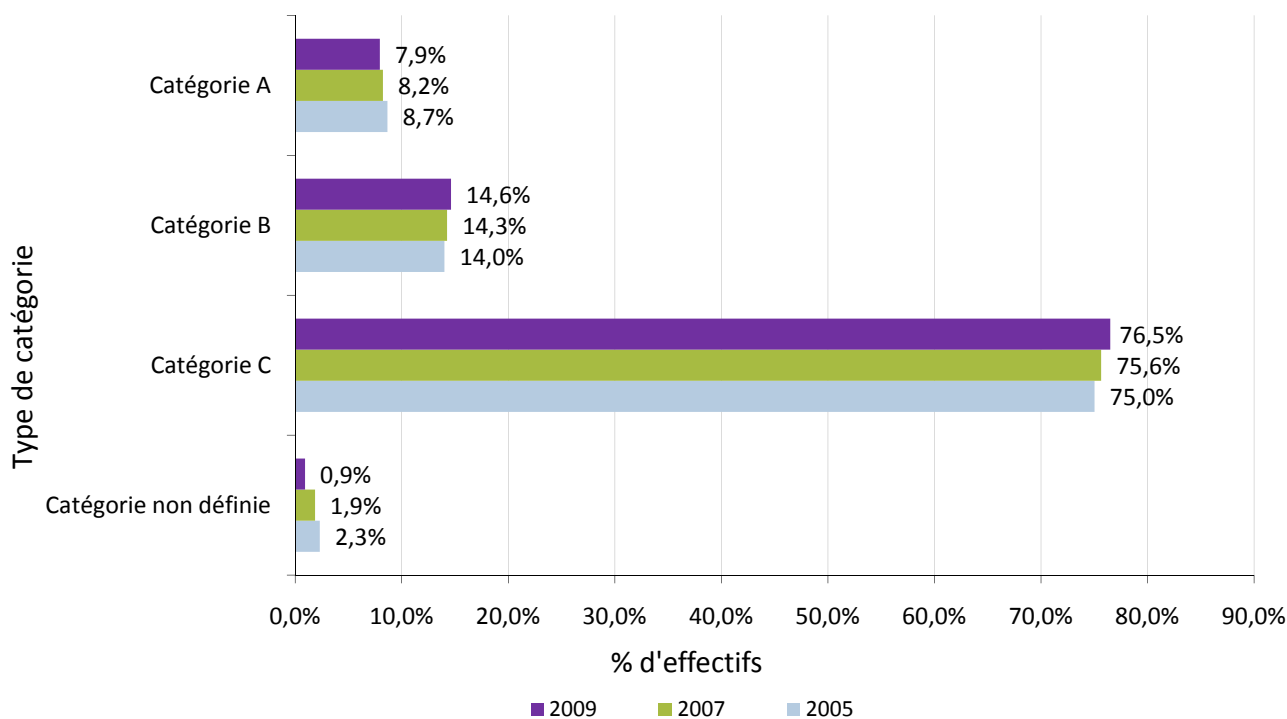


À l'image de la répartition des effectifs au niveau national, les trois principales filières en termes d'effectifs sont, en Haute-Normandie, la filière technique, suivie des filières administrative puis sanitaire et sociale. Pour 2009, elles regroupent à elles trois plus de 85% des effectifs titulaires et non titulaires sur emplois permanents, **la filière technique représentant à elle seule plus de la moitié des effectifs et la filière administrative, près du quart.**

La part relative des agents de la filière technique n'a cessé d'augmenter entre 2005 et 2009 (+3%), alors que dans le même temps, la filière administrative voyait la part de ses effectifs diminuer d'autant. La part des autres filières est restée relativement stable.

• Évolution des effectifs par catégorie hiérarchique

Évolution de la répartition par catégorie hiérarchique en Haute-Normandie



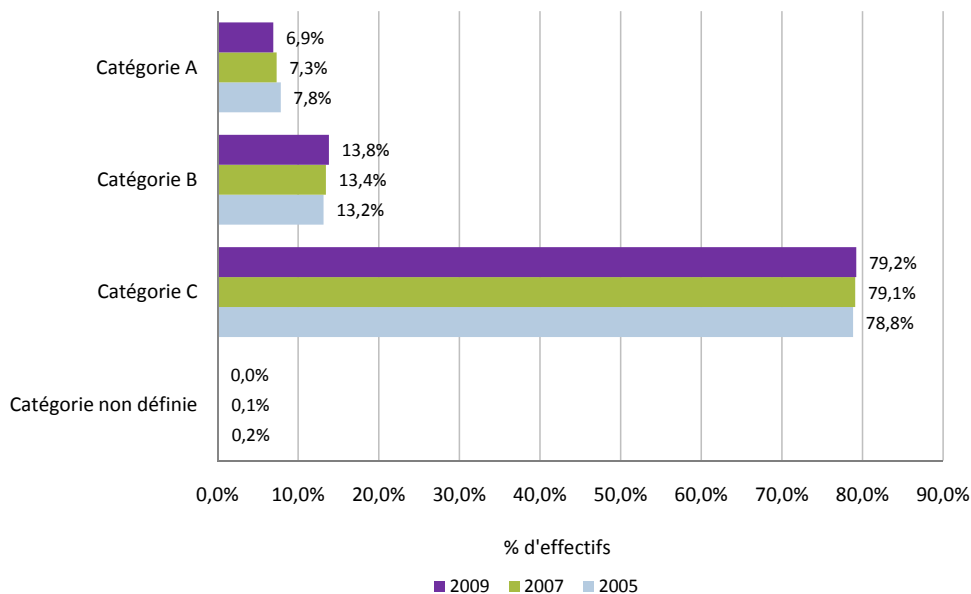
Depuis 2005, les postes de catégorie C restent très majoritaires : plus de trois agents territoriaux sur quatre sont de catégorie C. En quatre ans, la part des agents de catégorie A a diminué de près d'un point, alors que celle des agents de catégorie B augmentait d'autant.

La répartition des effectifs par catégorie hiérarchique observées en Haute-Normandie est exactement la même qu'au niveau national (en 2007) : 8,2% des agents sur emploi permanent appartiennent à la catégorie A, 14,3% à la catégorie B et 75,6% à la catégorie C.

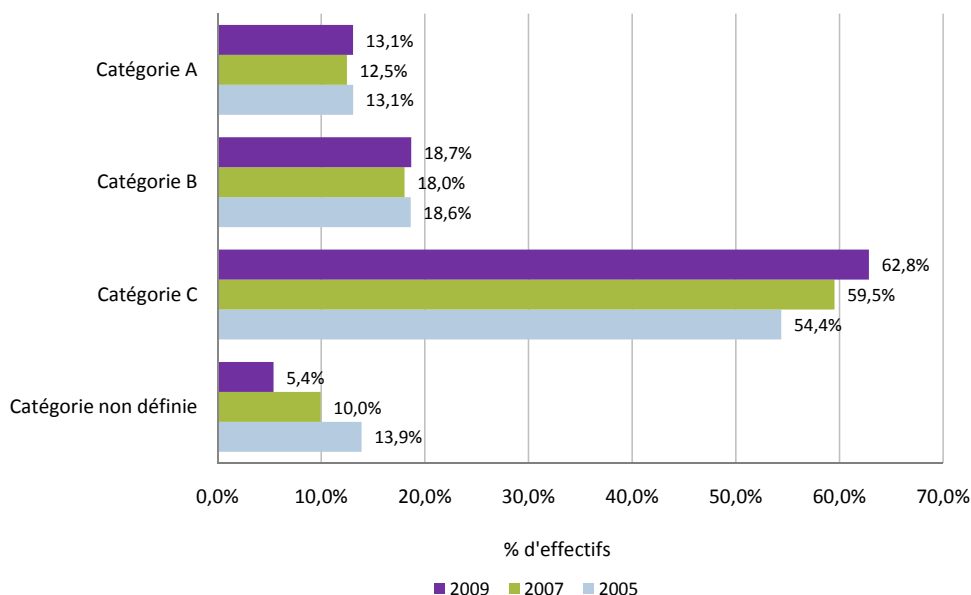
La structure par catégorie hiérarchique reste très différente de celle de la Fonction Publique d'État, qui se distingue par une part importante de catégorie A (56% et 25% hors enseignants).

• Évolution des effectifs par catégorie hiérarchique et statut

Évolution de la répartition des titulaires par catégorie hiérarchique en Haute-Normandie de 2005 à 2009



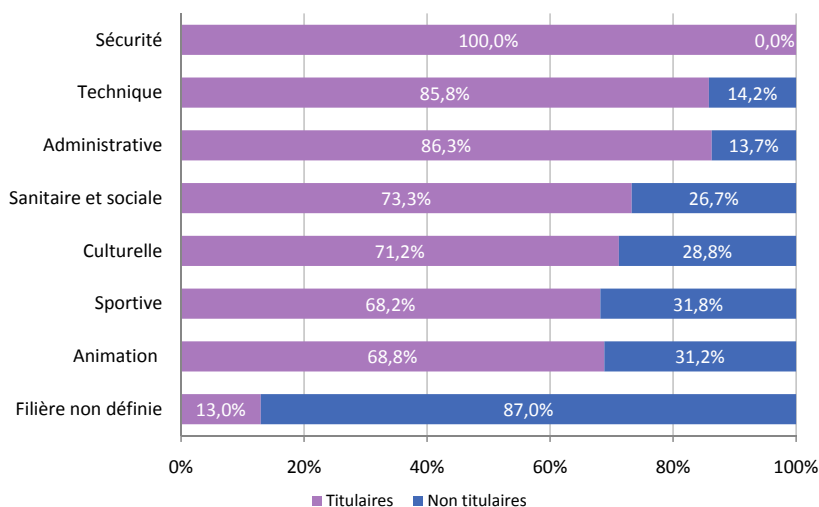
Évolution de la répartition des non titulaires par catégorie hiérarchique en Haute-Normandie de 2005 à 2009



La proportion des agents de catégorie A et B reste plus élevée parmi les non titulaires sur emploi permanent que parmi les titulaires. Par conséquent, malgré une hausse de 8,4 points entre 2005 et 2009, la part des agents de catégorie C est toujours moins importante chez les non-titulaires sur emplois permanents que chez les titulaires. Ainsi, 4 agents sur 5 sont de catégorie C chez les titulaires, contre 3 agents sur 5 chez les non titulaires.

→ I.4 – Répartition des effectifs par statut et filière

Répartition des effectifs par statut et filière Haute-Normandie - 2009

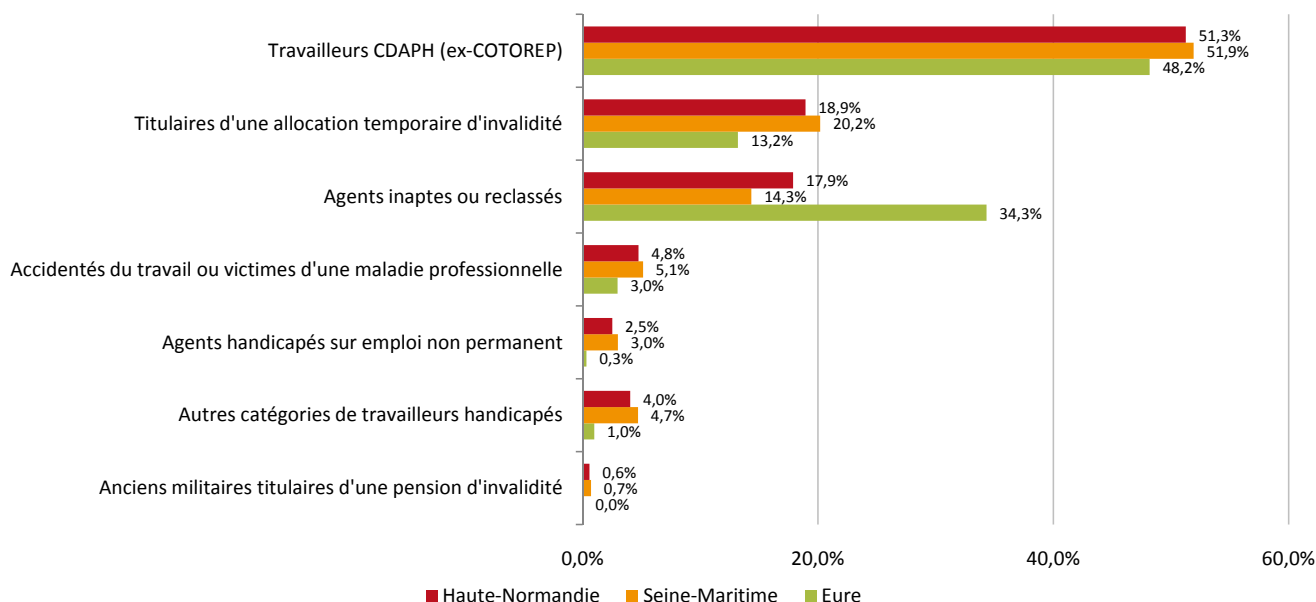


La répartition statutaire varie selon les filières. En effet, si les non titulaires ne représentent que 14% des effectifs des filières technique et administrative, ils représentent plus du quart des effectifs de la filière sanitaire et sociale et près du tiers des effectifs des filières sportive et animation. Ces données indiquent une plus grande précarité de l'emploi dans ces deux dernières filières qui peut s'expliquer par la nature même d'une partie de ces emplois (proportion plus importante d'emplois à temps non complet et d'emplois saisonniers ou vacataires).

II. La démographie des agents

→ II.1 – L'emploi des travailleurs handicapés

Répartition des travailleurs handicapés par type de handicap en 2009



Au sens de la loi n° 2001-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, 1 662 travailleurs handicapés sont employés dans les collectivités et établissements publics de la région Haute-Normandie, soit un taux de 4,3% pour la Seine-Maritime et de 3,1% pour l'Eure. Cependant, ces taux portent sur l'ensemble des collectivités, alors que seules les collectivités de 20 agents ou plus doivent atteindre les 6% de travailleurs handicapés. Ainsi, ces taux sont-ils en-deçà de la réalité pour les collectivités concernées par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Parmi ces travailleurs handicapés, 87% sont des agents titulaires et 53 % sont des hommes.

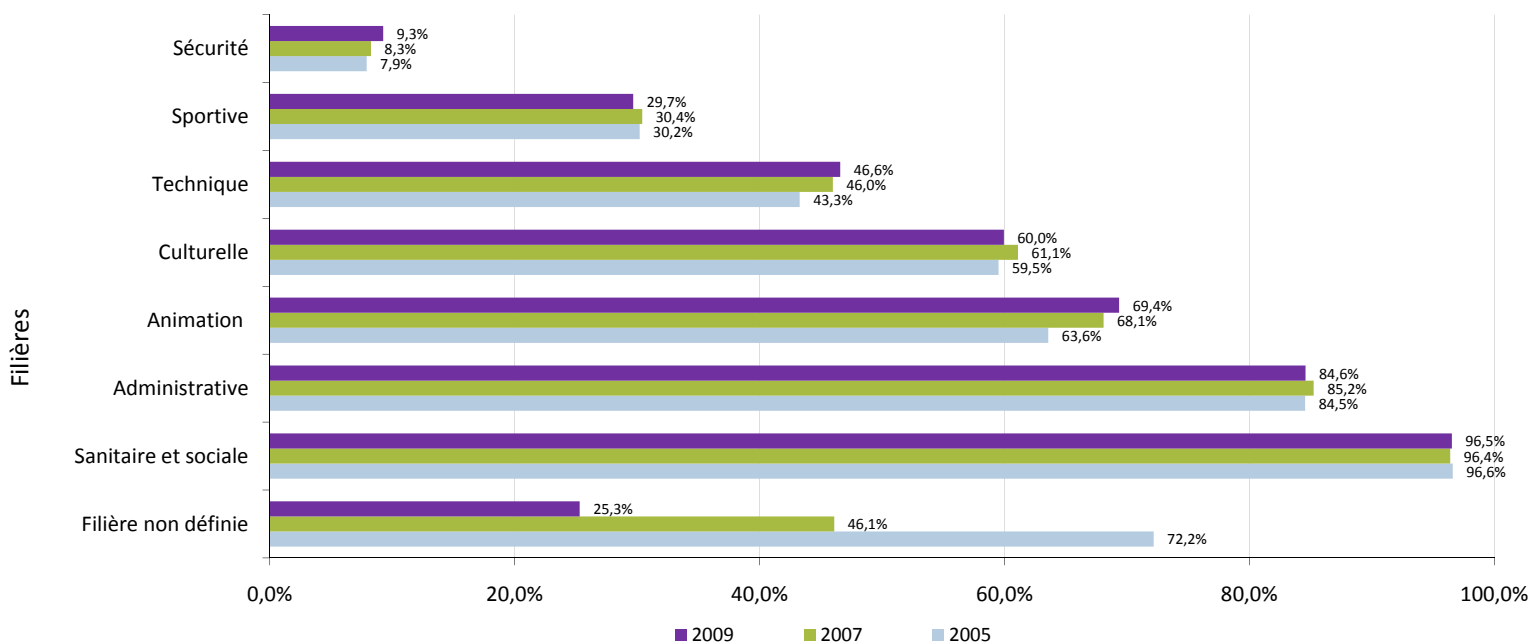
51% sont reconnus par la CADPH (ex-COTOREP), 19% sont titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité et 18% sont des agents inaptes ou reclassés.

Ces agents appartiennent pour 90,5% à la catégorie C, pour 7,5% à la catégorie B et pour 2% à la catégorie A.

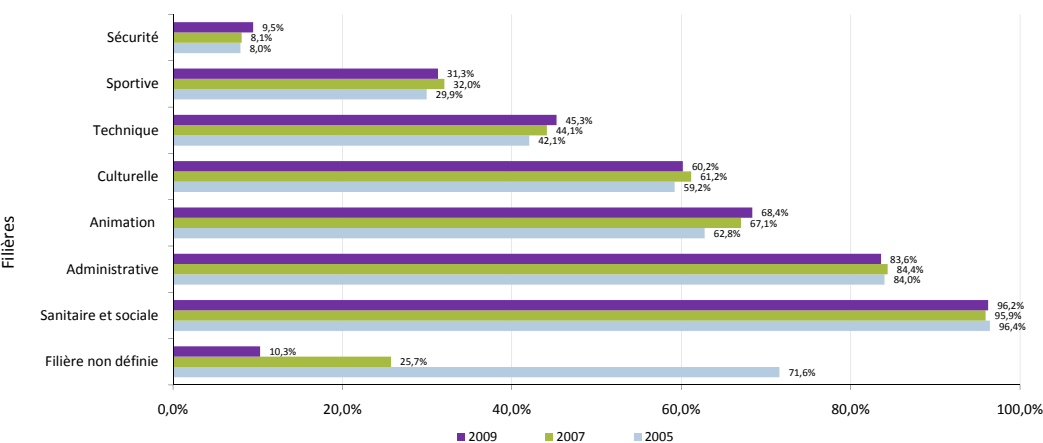
→ II.2 – Évolution de la présence des femmes par filière et catégorie hiérarchique

• Évolution de la présence des femmes par filière

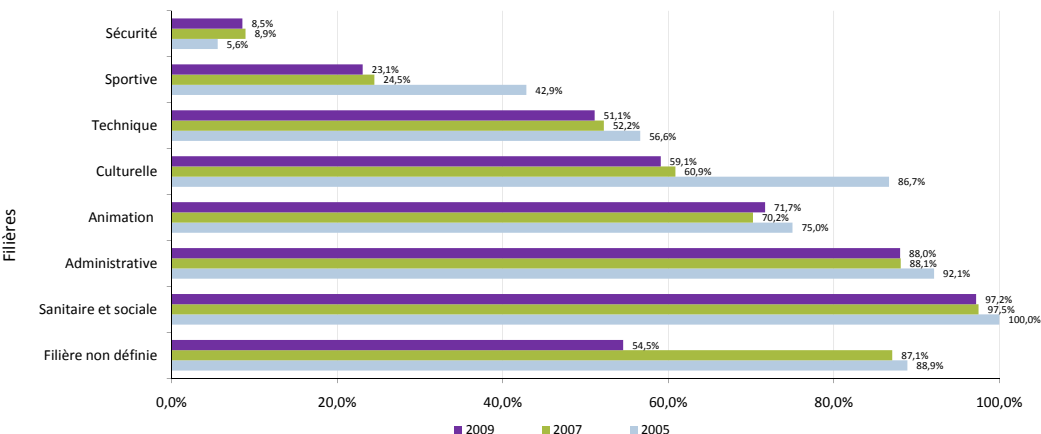
Évolution du taux de féminisation selon les filières en Haute-Normandie



Évolution du taux de féminisation selon les filières en Seine-Maritime



Évolution du taux de féminisation selon les filières dans l'Eure



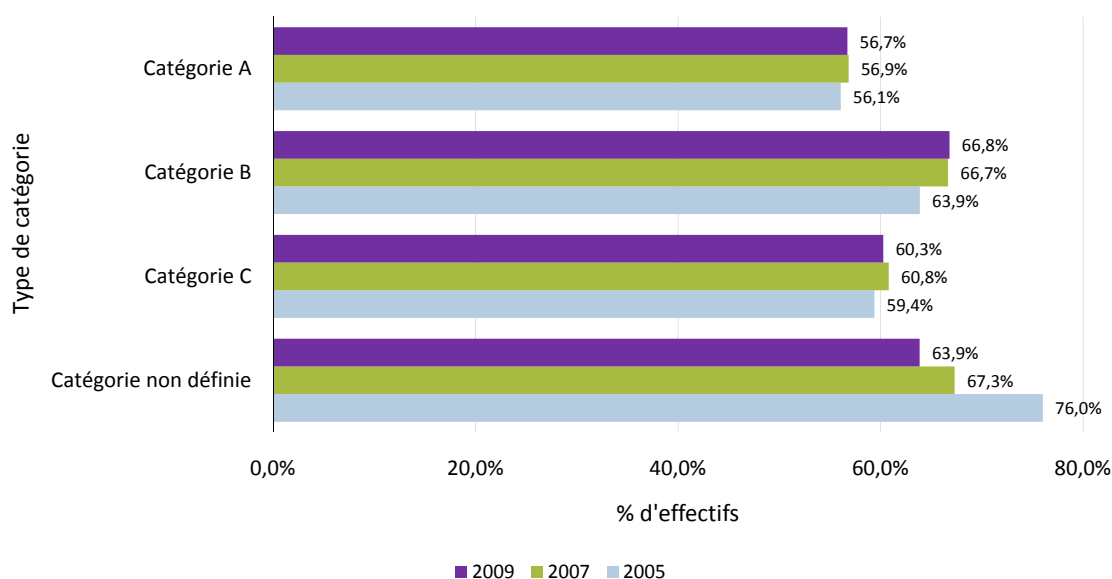
En 2009, le taux global de féminisation s'élève à 61% en Haute-Normandie, ce qui est légèrement supérieur au taux national (près de 60%). Ce taux était similaire en 2007 et 2005.

Les filières sanitaire et sociale et administrative sont les plus féminisées, contrairement aux filières sportive et sécurité.

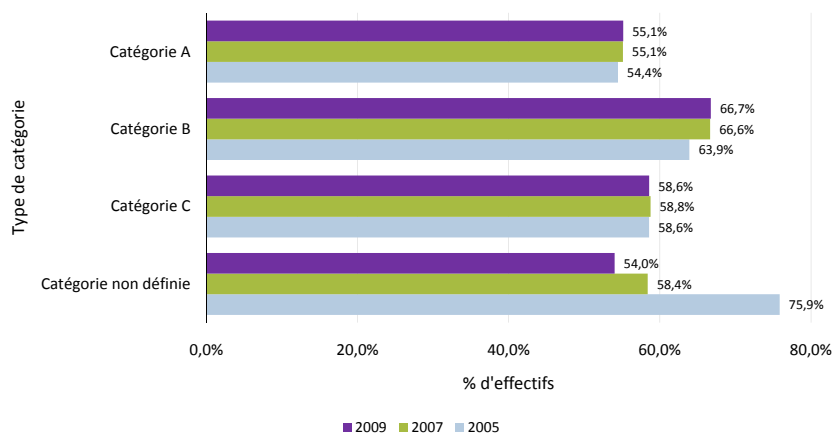
En 2007, le taux de féminisation par filière en Haute-Normandie était en moyenne supérieur de 1 à 2 points par rapport aux taux nationaux.

• Évolution de la présence des femmes par catégorie hiérarchique

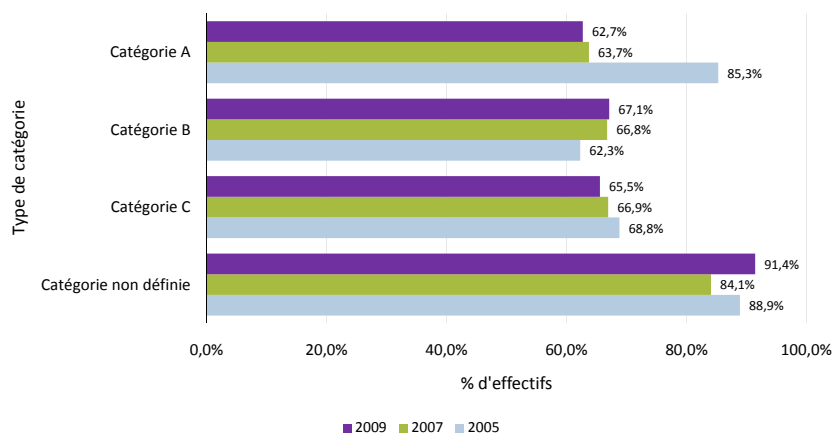
Évolution du taux de féminisation par catégorie hiérarchique en Haute-Normandie



Évolution du taux de féminisation par catégorie hiérarchique en Seine-Maritime



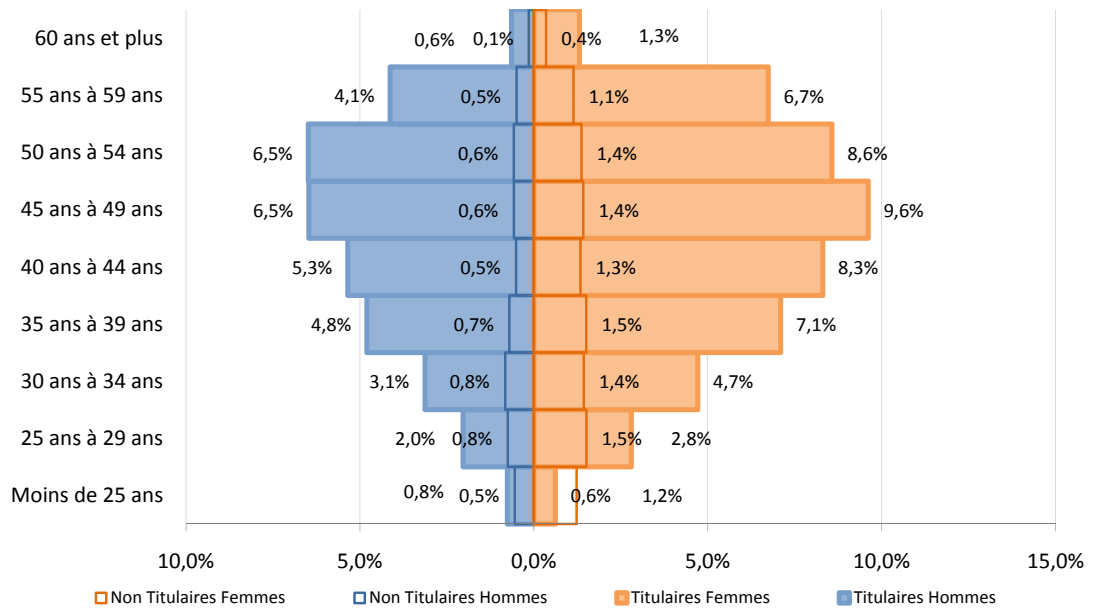
Évolution du taux de féminisation par catégorie hiérarchique dans l'Eure



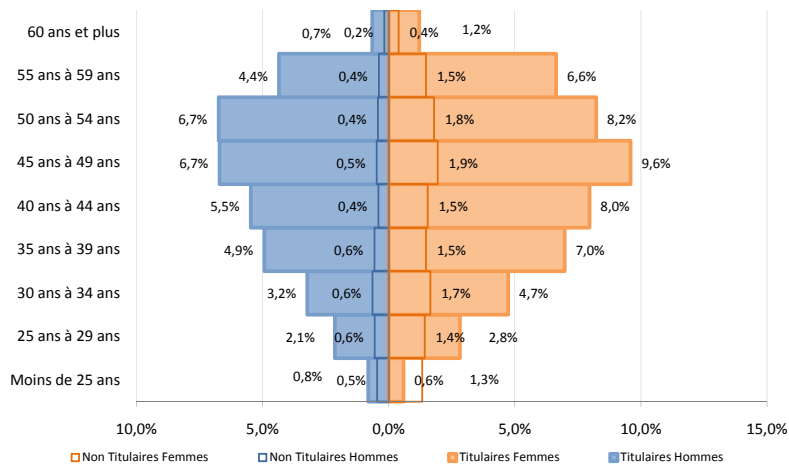
Depuis 2005, la proportion de femmes est stable dans les catégories A et C en Haute-Normandie, malgré une diminution importante du taux de féminisation de la catégorie A dans l'Eure entre 2005 et 2007. La catégorie B a connu une augmentation de 3 points de son taux de féminisation entre 2005 et 2007 et depuis, les deux tiers des agents de catégorie B sont des femmes.

→ II.3 – Structure par âge des agents

Pyramide des âges des agents territoriaux sur emplois permanents Haute-Normandie - 2009



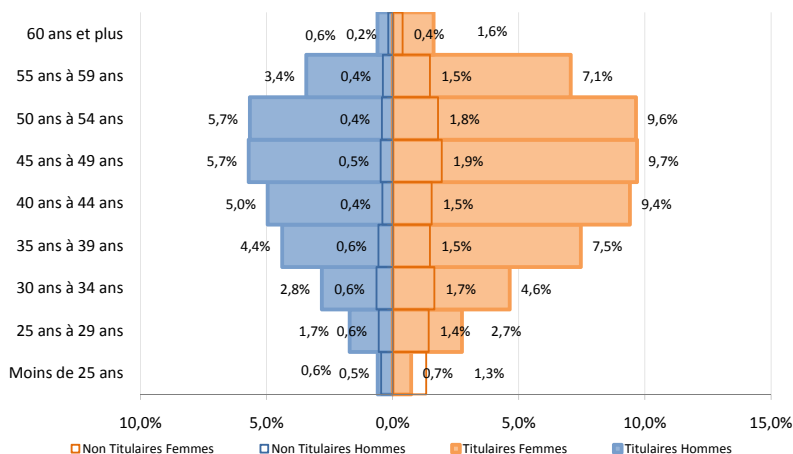
Pyramide des âges des agents territoriaux sur emplois permanents Seine-Maritime - 2009



En 2009, plus de la moitié des agents de Haute-Normandie étaient âgés de 40 à 54 ans.

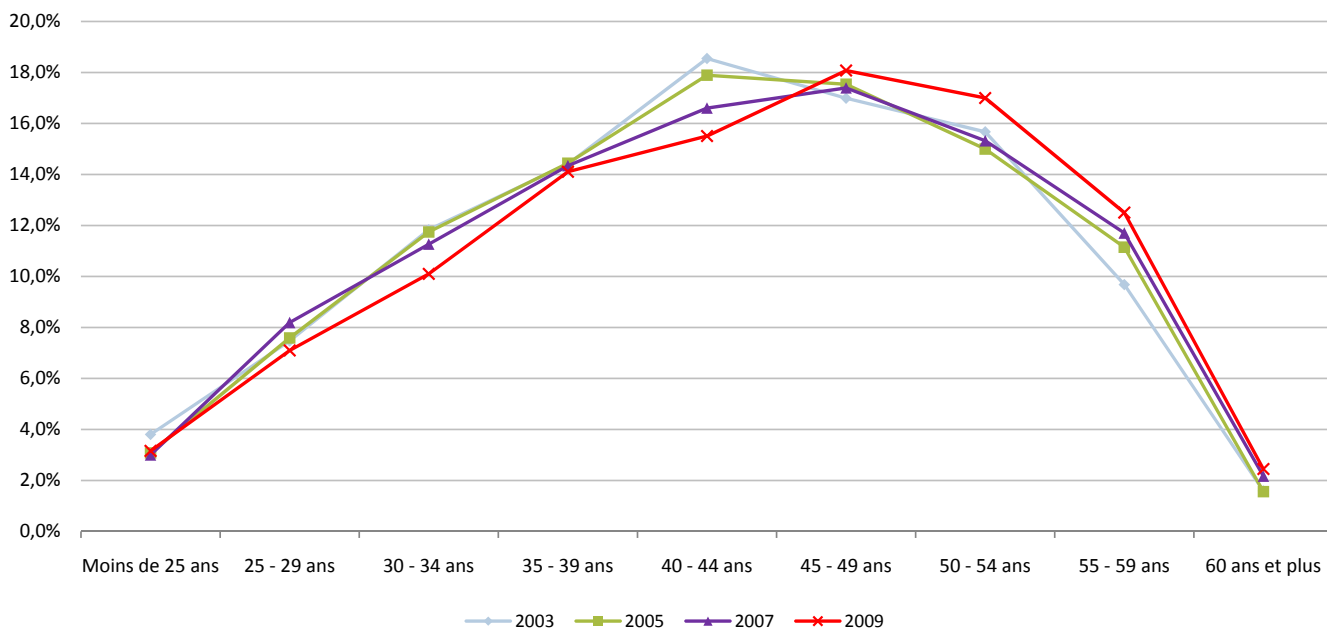
Près du tiers des agents ont plus de 50 ans, et parmi eux, plus de la moitié a entre 50 et 54 ans. Ainsi, les départs à la retraite vont s'intensifier entre 2015 et 2020.

Pyramide des âges des agents territoriaux sur emplois permanents Eure - 2009

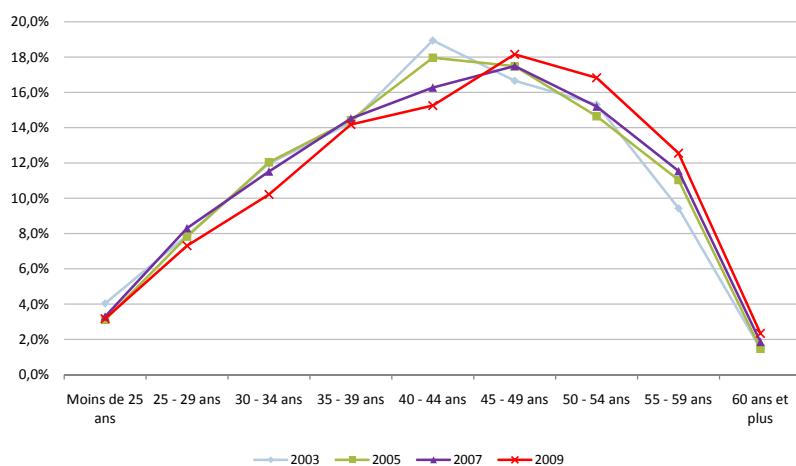


•Évolution de la répartition par âge des effectifs territoriaux

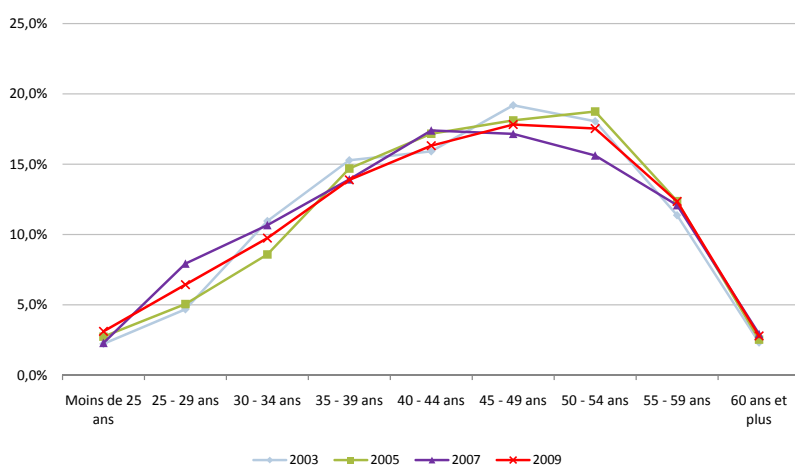
Évolution des répartitions par âge des effectifs territoriaux de Haute-Normandie entre 2003 et 2009



Évolution des répartitions par âge des effectifs territoriaux de Seine-Maritime entre 2003 et 2009



Évolution des répartitions par âge des effectifs territoriaux dans l'Eure entre 2003 et 2009



L'analyse de l'évolution de la répartition par âge des effectifs territoriaux montre **une tendance continue au vieillissement des effectifs en Haute-Normandie.**

L'augmentation de la part des moins de 30 ans observée dans l'Eure entre 2003 et 2007 a cessé en 2009.

Age moyen	Bilan social 2005	Bilan social 2007	Bilan social 2009
Eure	44 ans et 3 mois	43 ans et 5 mois	43 ans et 10 mois
Seine-Maritime	42 ans et 7 mois	42 ans et 8 mois	43 ans et 5 mois
Haute-Normandie	42 ans et 8 mois	42 ans et 11 mois	43 ans et 6 mois

Entre 2005 et 2009, l'âge moyen des agents a augmenté de deux mois et demi en moyenne tous les ans, pour atteindre 43 ans et 6 mois. Le vieillissement des effectifs s'est amplifié ces deux dernières années.

Part des moins de 30 ans	Bilan social 2005	Bilan social 2007	Bilan social 2009
Eure	7,8%	10,2%	9,5%
Seine-Maritime	10,9%	11,6%	10,5%
Haute-Normandie	10,7%	11,2%	10,3%

Après une hausse en 2007, la proportion des moins de 30 ans a diminué de près d'un point en Haute-Normandie. En 2009, seul un agent sur 10 a moins de 30 ans. La part des moins de 30 ans est systématiquement moins élevée dans l'Eure qu'en Seine-Maritime.

Part des plus de 50 ans	Bilan social 2005	Bilan social 2007	Bilan social 2009
Eure	33,6%	30,6%	32,7%
Seine-Maritime	27,2%	28,6%	31,7%
Haute-Normandie	27,7%	29,2%	32%

En quatre ans, la part des agents de plus de 50 ans n'a cessé d'augmenter en Haute-Normandie et plus particulièrement en Seine-Maritime (+4,5%).

III. Les mouvements de personnel

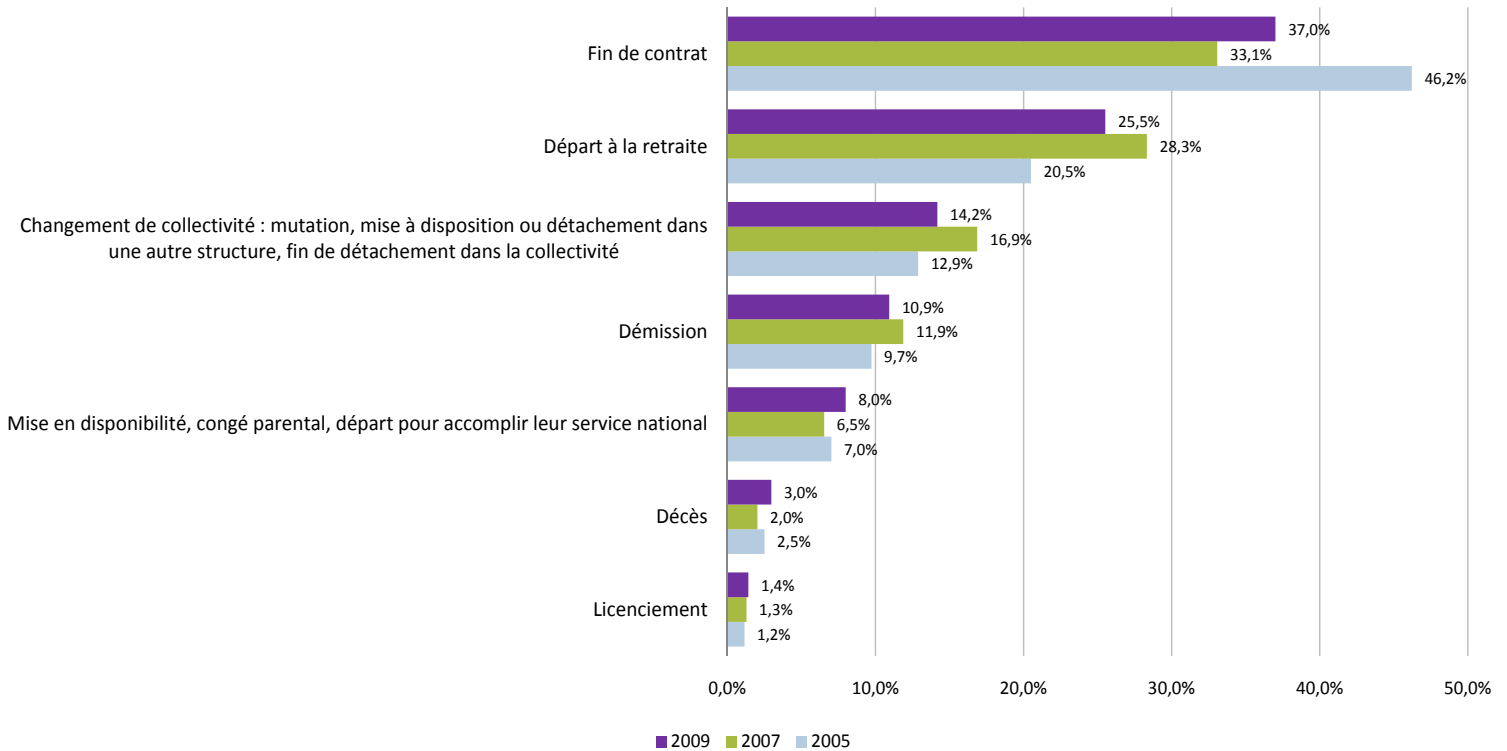
→ III.1 – Évolution globale

	Effectifs au 31.12.2009	Départs	Arrivées	Différence	Variation des effectifs
Eure					
Titulaires/stagiaires	8 486	389	516	127	+1,5%
Non titulaires	1 662	304	480	176	+10,6%
Total	10 148	693	996	303	+3,0%
Seine-Maritime					
Titulaires/stagiaires	27 261	1 138	1 140	2	0,0%
Non titulaires	5 505	1 091	964	-127	-2,3%
Total	32 766	2 229	2 104	-125	-0,4%
Haute-Normandie					
Titulaires/stagiaires	35 747	1 527	1 656	129	+0,4%
Non titulaires	7 167	1 395	1 444	49	+0,7%
Total	42 914	2 922	3 100	178	+0,4%

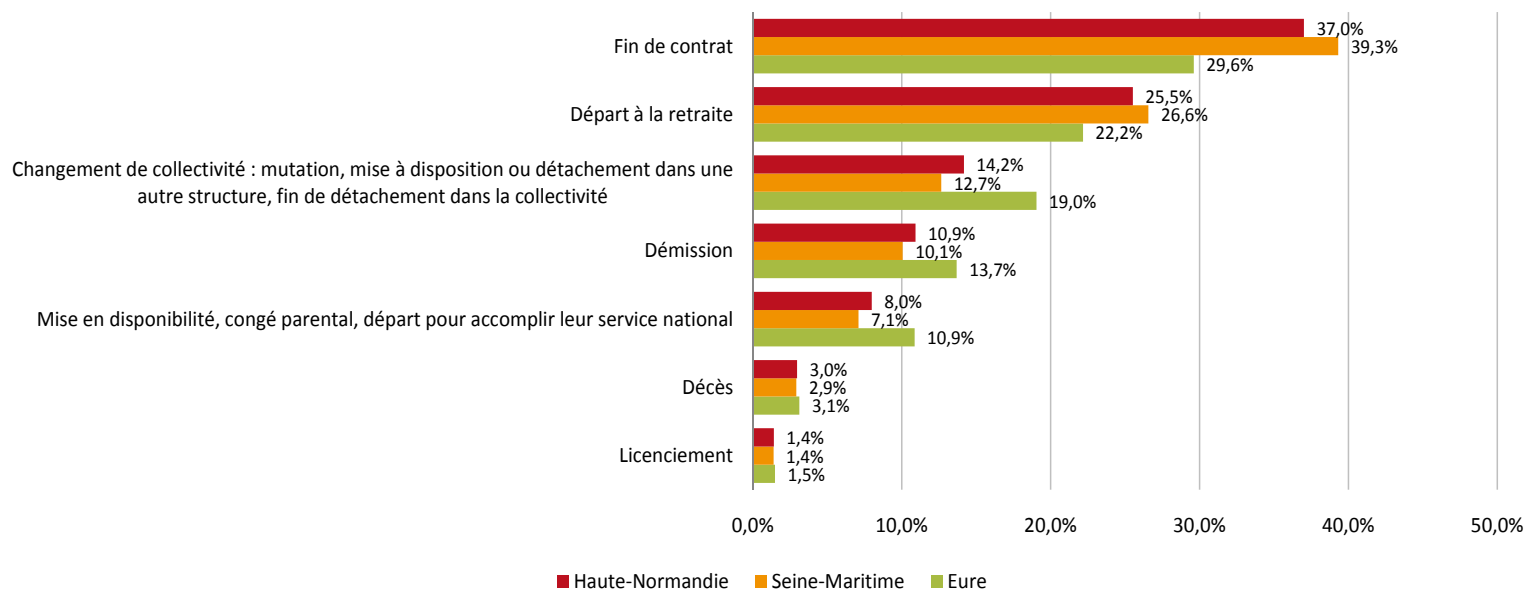
En 2009, les arrivées restent légèrement supérieures aux départs, et la variation des effectifs s'élève à +0,4% en Haute-Normandie. Cependant, le taux global de variation est positif dans l'Eure (+3%) alors qu'il est négatif en Seine-Maritime (-0,4%). Ces différences sont essentiellement dues aux agents non titulaires dont les effectifs ont augmenté de plus de 10% dans l'Eure et diminué de près de 2,5% en Seine-Maritime. Une stabilisation des effectifs titulaires est également à noter en Seine-Maritime.

→ III.2 – Évolution détaillée

Évolution de la répartition des départs par principaux motifs en Haute-Normandie

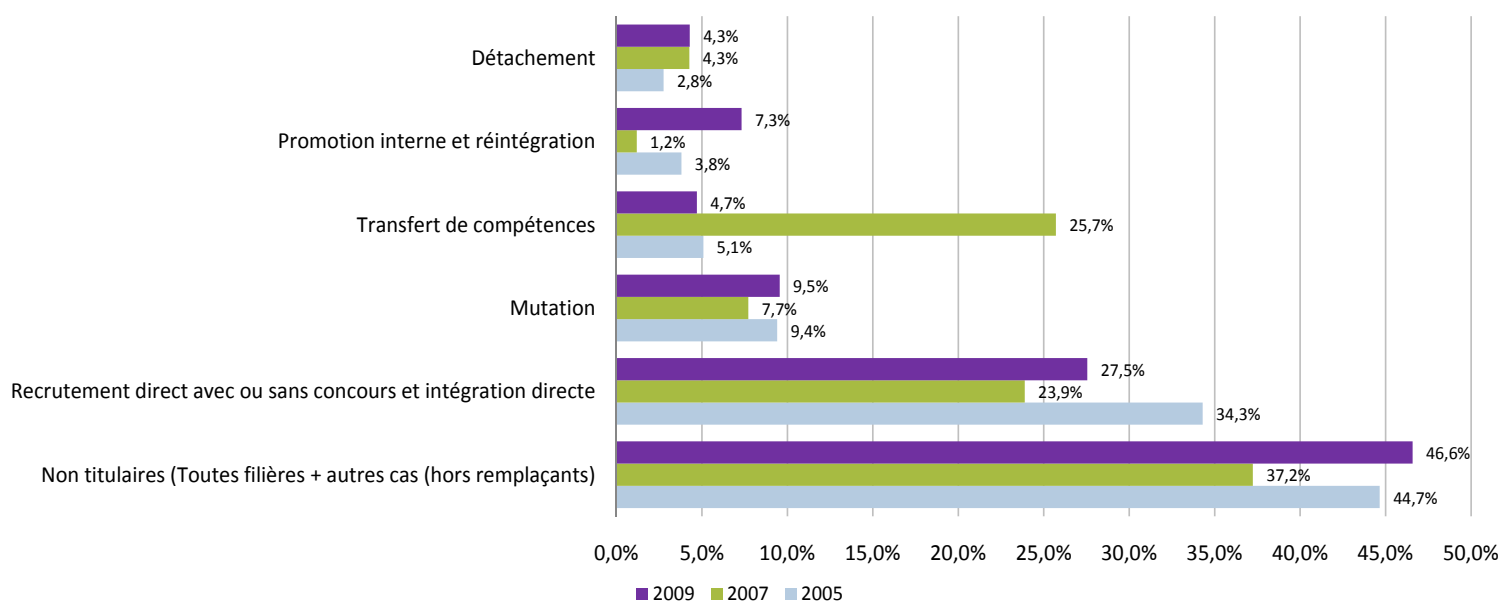


Répartition des départs par principaux motifs en 2009

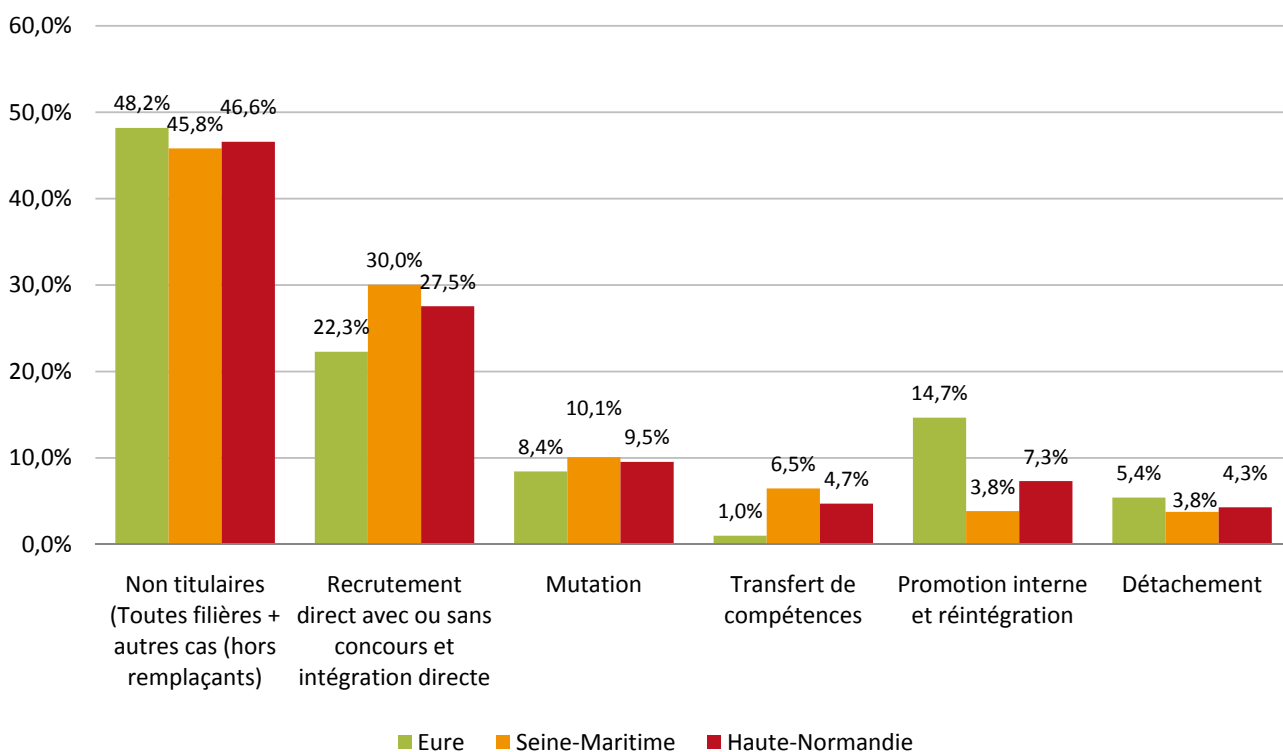


Les principaux motifs de départ des agents de Haute-Normandie sont les fins de contrat, les départs à la retraite et les changements de collectivités. En 2009, la Seine-Maritime était davantage concernée que l'Eure par les fins de contrat et les départs à la retraite. L'Eure est quant à elle proportionnellement plus concernée par les démissions et les mutations d'agents.

Évolution des recrutements par modalité en Haute-Normandie



Répartition des recrutements par modalité en 2009

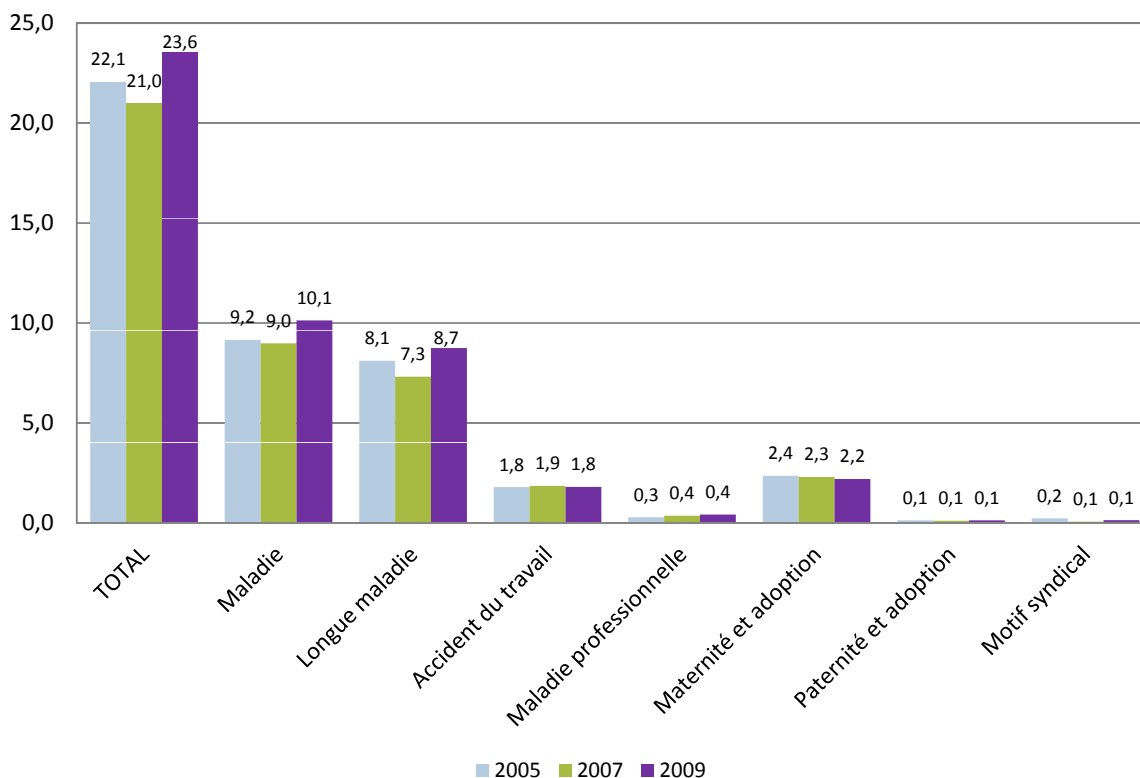


Bien que 53,4 % des agents recrutés par les collectivités de Haute-Normandie soient des titulaires, il y a toujours davantage de recrutements de non titulaires sur emplois permanents que de lauréats de concours ou d'agents sur les premiers grades de la Fonction Publique Territoriale. Dans l'Eure, près de la moitié des agents recrutés en 2009 étaient des non titulaires.

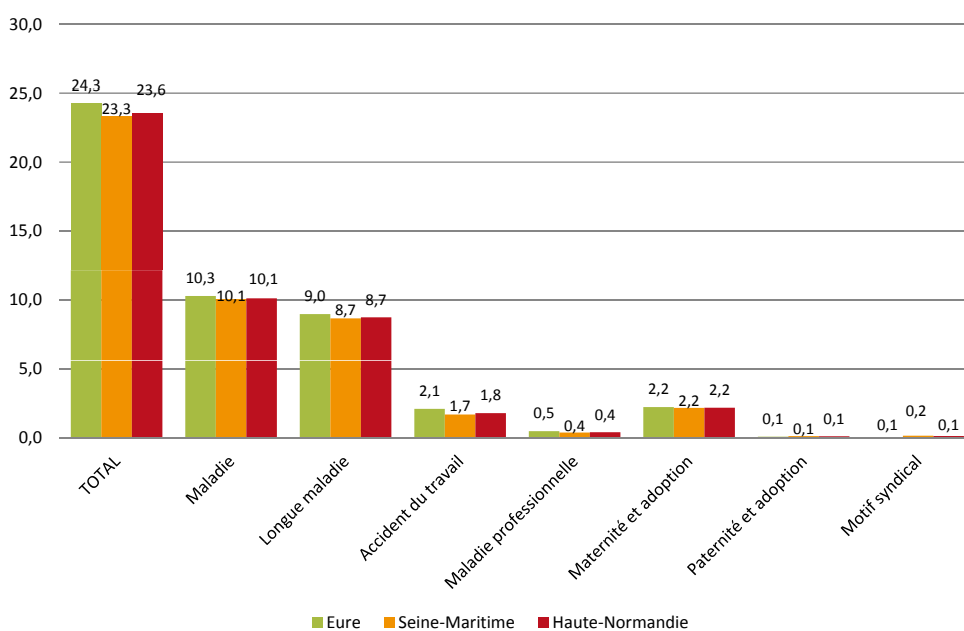
IV. Les absences au travail

→ Evolution des absences par agent et par motif

Évolution du nombre moyen de journées d'absence par agent et par motif en Haute-Normandie

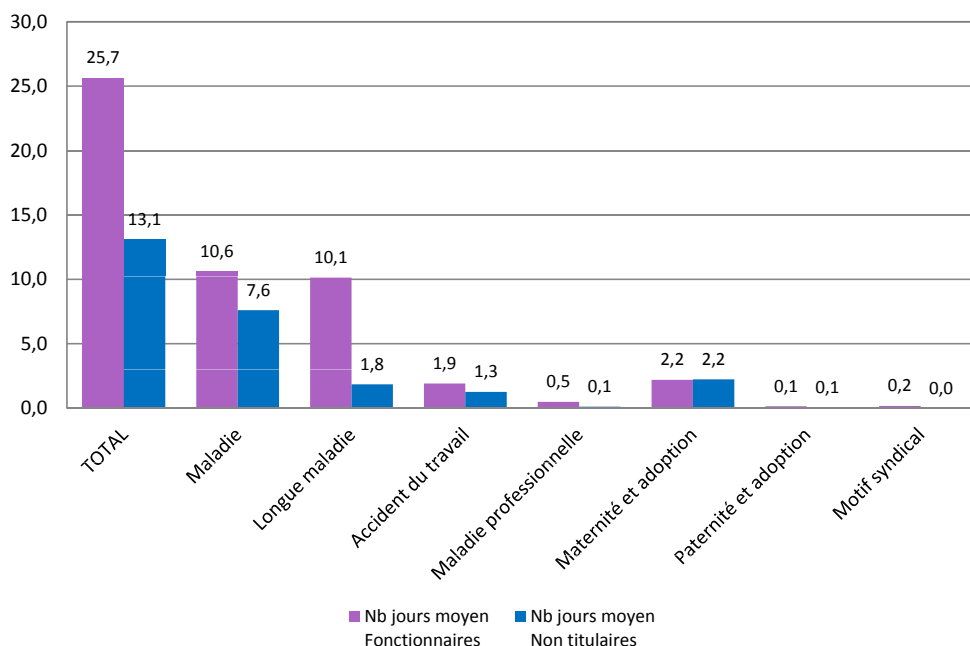


Nombre moyen de journées d'absence en 2009 par agent (titulaires et non titulaires sur emploi permanent) et par motif



En 2009, les principaux motifs d'absence au travail dans les collectivités territoriales de Haute-Normandie sont la maladie ordinaire (41% des motifs d'absence) et la longue maladie (35,5%). Cette même année, il y a eu en moyenne 23,6 journées d'absence dont 21,1 pour raison de santé, ce qui est proche de la moyenne nationale (24,3 journées d'absence dont 20,6 pour raison de santé).

Nombre moyen de journées d'absence par agent Répartition par motif et statut Haute-Normandie - 2009

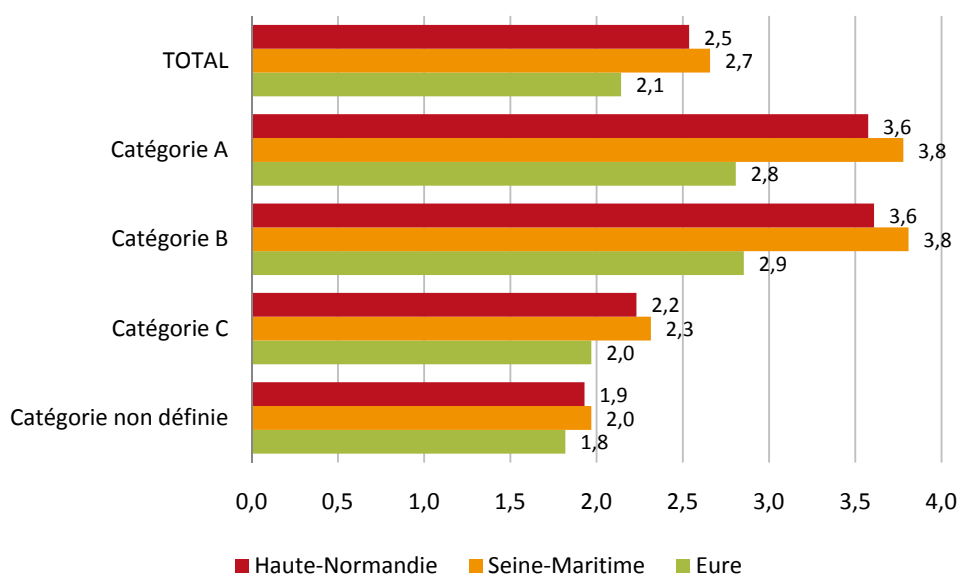


Les absences pour raison de santé ont été en moyenne de 23,1 journées pour les titulaires, contre 10,8 pour les non titulaires. Cet écart se retrouve au niveau national. Il s'explique, au-delà des couvertures maladies distinctes selon le statut, par des caractéristiques professionnelles différentes, notamment en termes de temps de travail, de catégorie hiérarchique et d'âge.

V. La formation

→ V.1 – Les départs en formation par catégorie

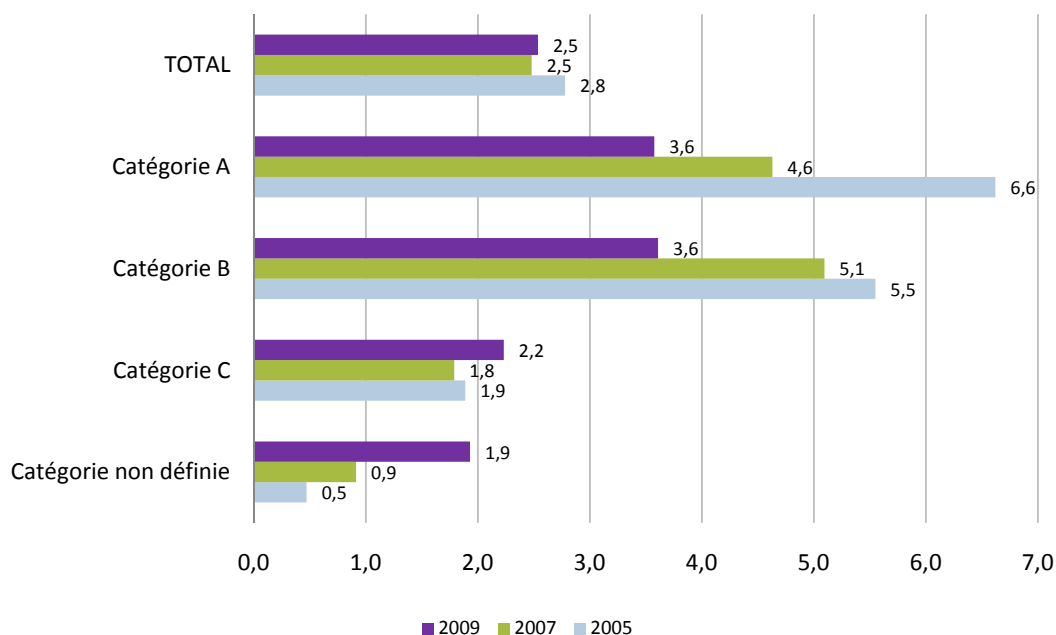
Nombre de journée de formation par agent et par catégorie en 2009



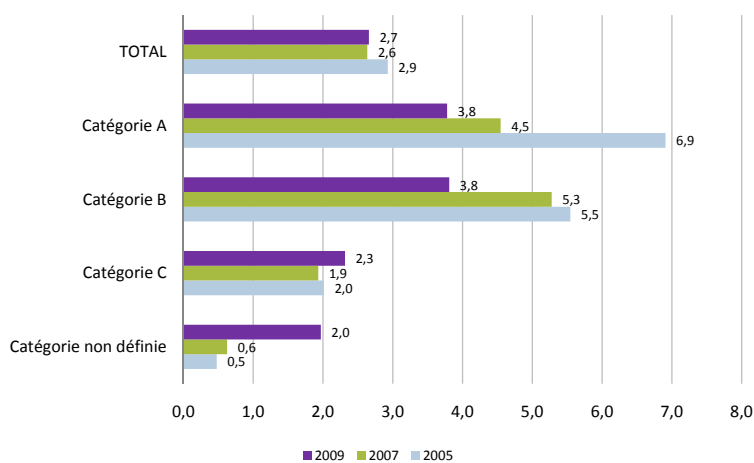
En 2009, les agents haut-normands occupant un emploi permanent sont partis en formation en moyenne 2,5 jours. Des différences sont à noter entre les catégories : on passe en effet de 2,2 jours pour les catégories C à 3,6 jours pour les B et A.

Quelle que soit leur catégorie, les agents de Seine-Maritime suivent davantage de formations que ceux de l'Eure.

Évolution du nombre de journée de formation par agent et par catégorie en Haute-Normandie

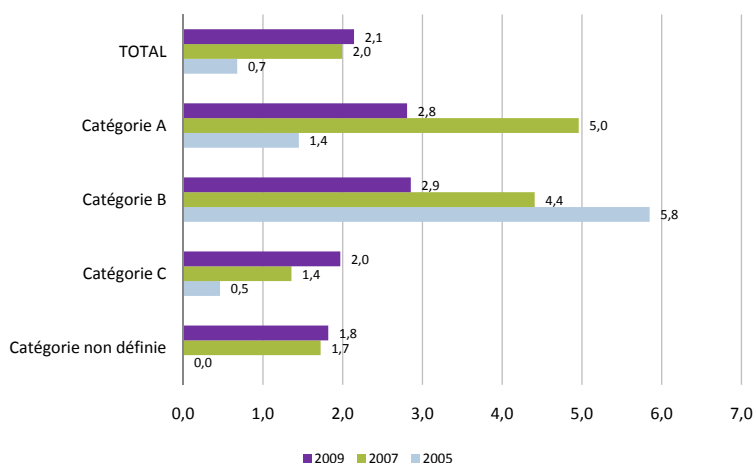


Évolution du nombre de journée de formation par agent et par catégorie en Seine-Maritime



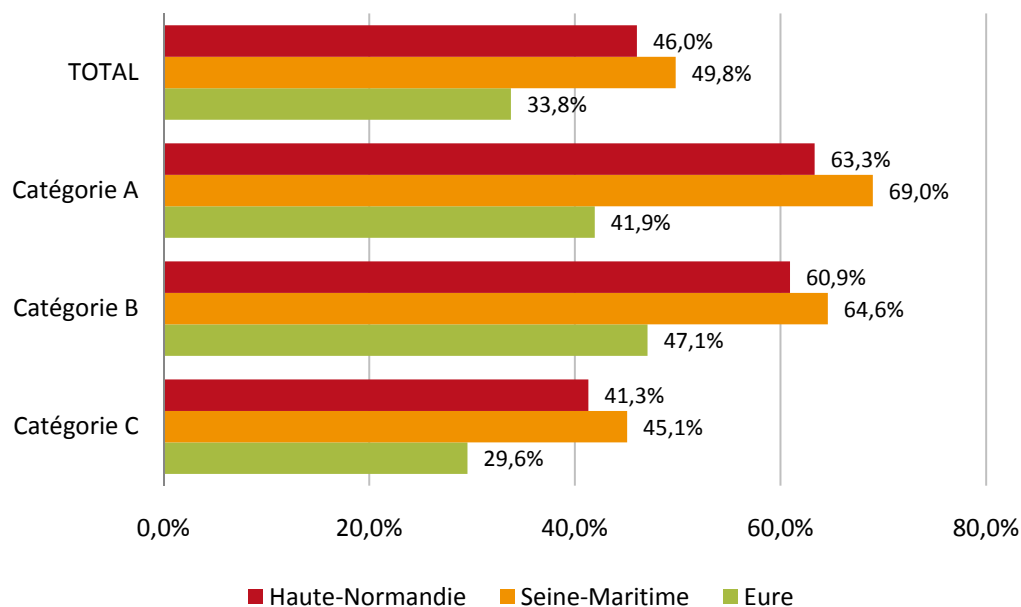
Depuis 2005, le nombre moyen de journées de formation par agent a diminué de 0,3 jour pour atteindre 2,5 jours en 2009. Les agents de la région Haute-Normandie sont donc autant formés que leurs collègues au plan national (2,4 jours par agent).

Évolution du nombre de journée de formation par agent et par catégorie dans l'Eure



Si les agents de catégorie A et B de Haute-Normandie suivent toujours plus de journées de formation que ceux de catégorie C, leur nombre moyen de journées de formation n'a cessé de diminuer entre 2005 et 2009. Cette inversion de tendance est sans doute à rapprocher de la modification des formations obligatoires définie dans la loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale et qui entraîne une diminution conséquente de leurs volumes.

Taux de départ en formation par catégorie hiérarchique en 2009

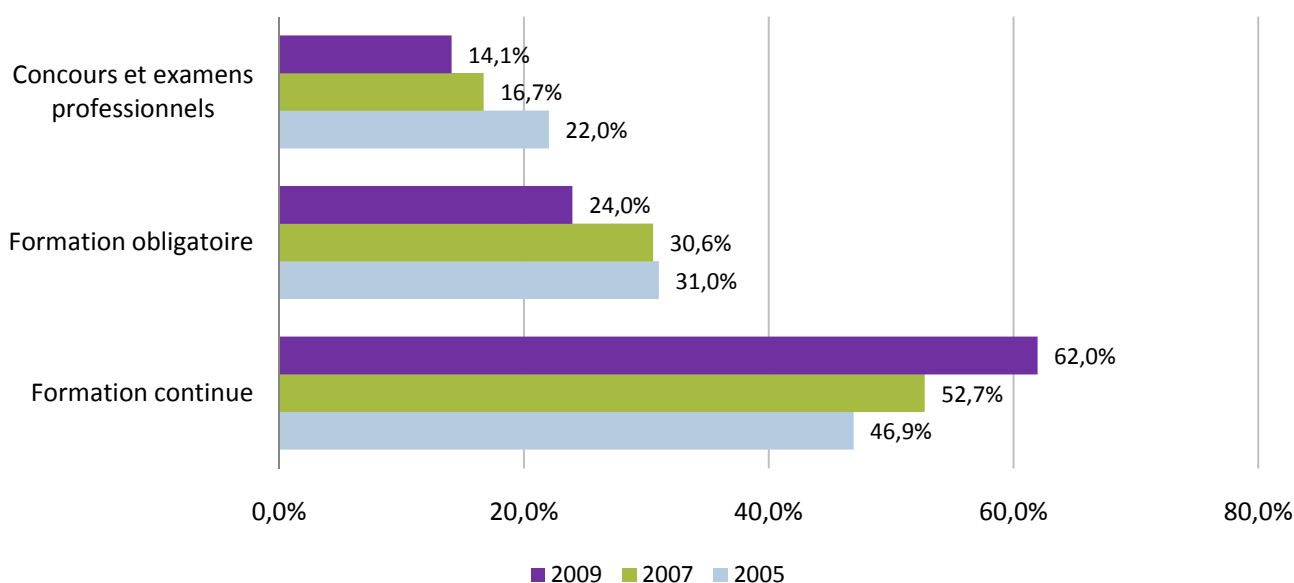


Près du tiers des agents de catégorie A de Haute-Normandie est parti en formation en 2009. Suivent les agents de catégorie B avec 3 agents sur 5, puis les agents de catégorie C avec seulement 2 agents sur 5. De fortes différences s'observent également entre départements, les agents de Seine-Maritime de catégorie A et B étant nettement plus nombreux à suivre des formations que leurs homologues de l'Eure. Cet écart s'observe dans une moindre proportion chez les agents de catégorie C qui ont été 45% à partir en formation en 2009 en Seine-Maritime contre 30% dans l'Eure.

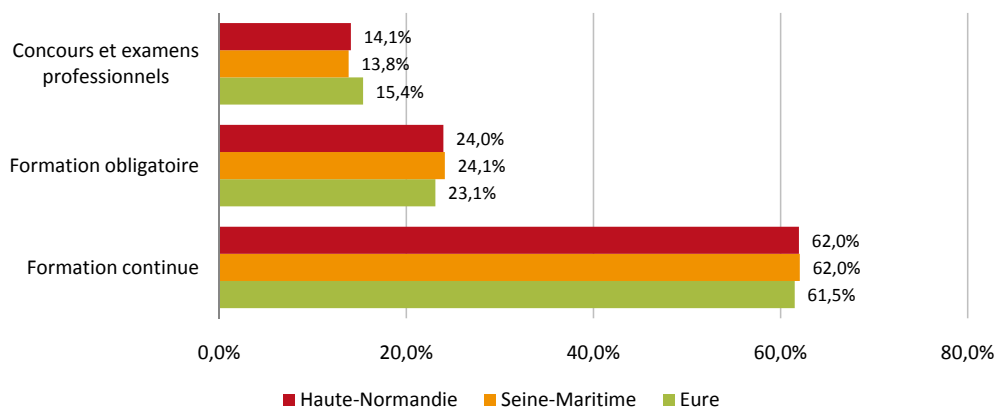
→ V.2 – Répartition par type de formation

Évolution de la répartition des journées de formation par motif en Haute-Normandie

(Hors formation personnelle)

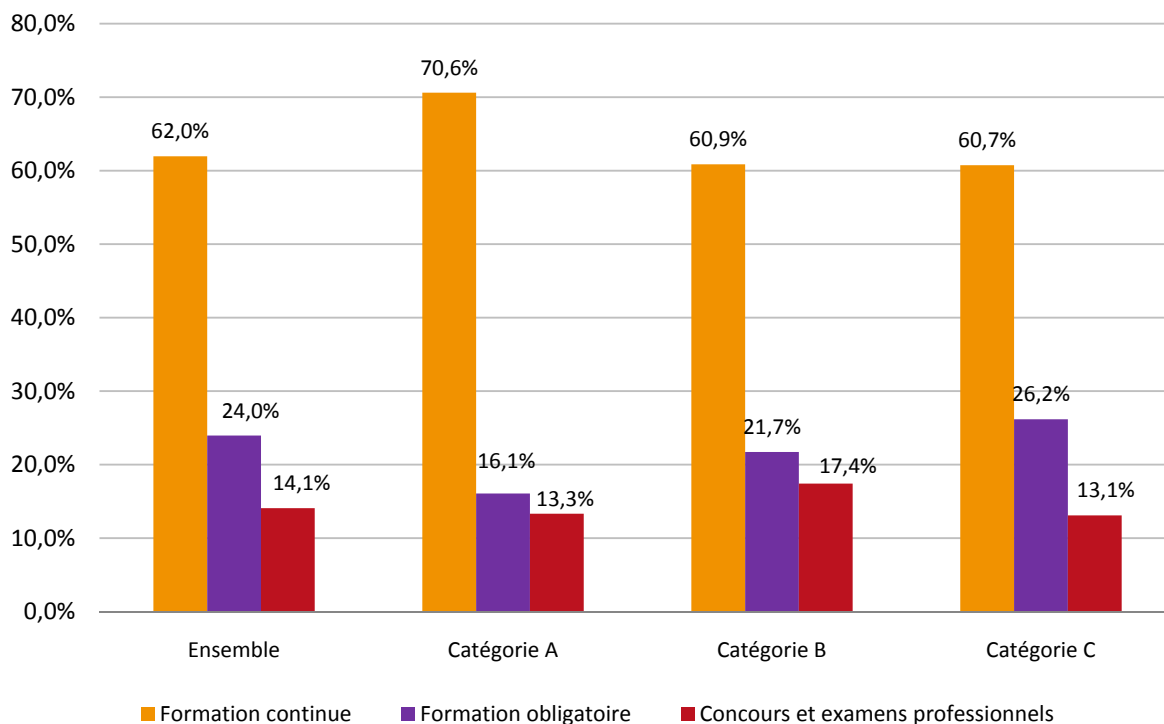


Répartition des journées de formation par motif en 2009



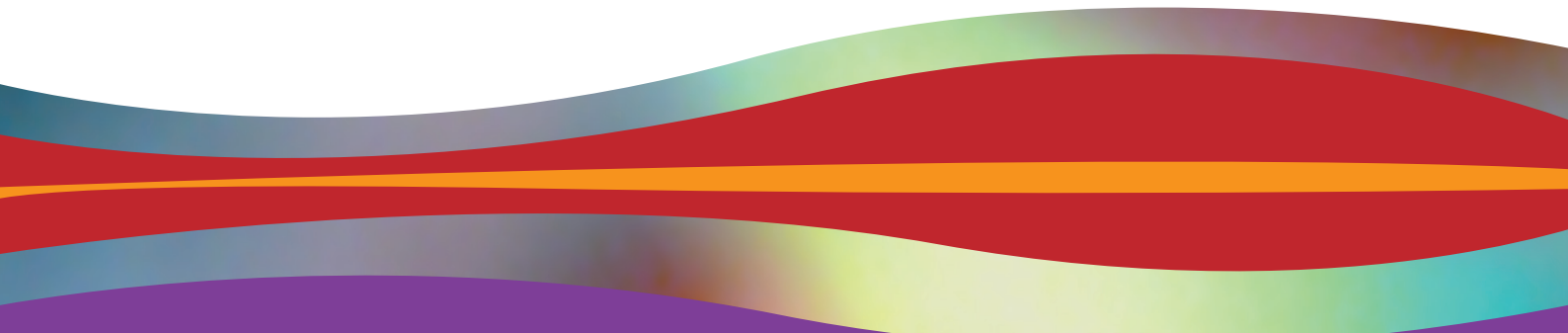
L'analyse par type de formation montre que la formation continue occupe une place de plus en plus prépondérante : elle représente 62 % des formations suivies par les agents de Haute-Normandie en 2009. Cette **prépondérance de la formation continue** se retrouve également au niveau national. Suivent ensuite les formations obligatoires (24%) puis les préparations aux concours et examens professionnels (14%). Les agents de l'Eure suivent un peu plus de préparations aux concours et examens professionnels que ceux de Seine-Maritime.

Formations suivies par motif et par catégorie hiérarchique Haute-Normandie 2009 (Hors formations personnelles)



Si **près des deux tiers des formations suivies par les agents de Haute-Normandie sont de la formation continue**, des différences s'observent selon les catégories. En effet, en 2009, la part des formations obligatoires représente 10 points de plus pour les agents de catégorie C que pour ceux de catégorie A, et les agents de catégorie B suivent davantage de préparations aux concours et examens que ceux des autres catégories.

% 2153 19 711 16 928 %
 28 358 60% collectivités
 33 926 agents
 521 effectifs
 statistiques
 38 705
 FORMATION 27% collectivités
 2007 > Mouvements 2001
 40%



Centre de Gestion
 de la Fonction Publique Territoriale
 de la Seine-Maritime



3440 route de Neufchâtel - B.P. 72 - 76233 BOIS-GUILLAUME Cedex
 Tél. : 02 35 59 71 11 - Fax : 02 35 59 94 63
www.cdg76.fr

Document réalisé par le Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale de la Seine-Maritime
 Mission « Prospective et données sociales »

Renseignements :

Pour la Seine-Maritime : Raphaël Faccon
rfaccon.prospective@cdg76.fr - Tél. : 02 35 59 41 86

Pour l'Eure : Aliye Gadhi
aliye.gadhi@cdg27.fr - Tél. : 02 32 30 35 14