

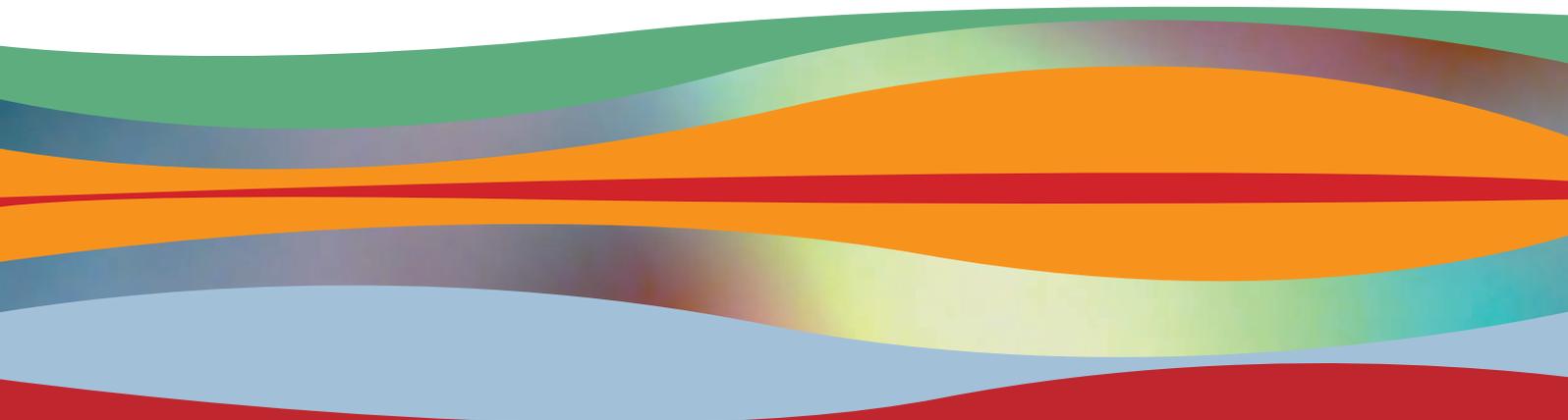


Les partenaires
« Ressources humaines »
des collectivités territoriales
de l'Eure et de la Seine-Maritime



Synthèse régionale
des rapports 2003, 2005 et 2007
sur l'état des collectivités territoriales

BILAN SOCIAL



21 533
19 711 16 928
28 358
60 %
collectivités
agents
effectifs
statistiques
521
33 926
38 705

Avant-propos

“ Avant-propos ”

A la demande du Ministère de l'Intérieur, 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, il a paru opportun aux Centres de gestion de la Seine-Maritime et de l'Eure, de collaborer dans la réalisation et l'analyse du Bilan social 2007.

Ce partenariat s'inscrit également dans un contexte national de renforcement des actions régionales entre Centres de gestion, impulsé par des conventions de coordination et de coopération.

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 75% pour l'édition 2007, ce qui représente un des meilleurs taux régionaux.

L'exploitation des rapports sur l'état des collectivités au 31 décembre des années 2003, 2005 et 2007 a donc permis de réaliser cette première synthèse régionale portant sur les effectifs des collectivités territoriales de la région Haute-Normandie et reprenant les indicateurs définis au plan national..

Cette publication régionale sera prochainement complétée par des analyses départementales par types et tailles de collectivités, qui seront disponibles sur les sites internet des Centres de gestion de la Seine-Maritime et de l'Eure.

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 conditions 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	20
IV.1 – Evolution des absences par agent et par motif	20
IV.2 – Répartition des accidents de service par filière	21
V. La formation	22
V.1 – Les départs en formation par catégorie	22
V.2 – Répartition par type de formation	23

Note méthodologique

L'exploitation des rapports sur l'état des collectivités au 31 décembre des années 2003, 2005 et 2007 a permis de réaliser cette synthèse pour les collectivités territoriales de la région Haute-Normandie. Ces rapports sont communément appelés « bilans sociaux ».

La quantité et la qualité des bilans sociaux réalisés par les collectivités de la région se sont accentuées 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 de la saisie « agent par agent ». De plus, pour les deux dernières éditions, la dématérialisation du questionnaire a contribué à la nette progression du taux de retour et d'exploitation. En effet, en 2007, sur les 2153 collectivités de Haute-Normandie, 1605 ont réalisé leur bilan social, ce qui représente un taux de retours exploitable de 74,5 % pour l'ensemble des collectivités.

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

L'effectif total des collectivités ayant répondu est de :

- 19 711 agents dont 16 928 agents permanents pour 2003
- 33 926 agents dont 28 358 agents permanents pour 2005
- 45 521 agents dont 38 705 agents permanents pour 2007

Quelques précisions méthodologiques :

- Les comparaisons nationales réalisées dans cette synthèse s'appuient sur la synthèse des résultats des bilans sociaux 2007-2008 publiée dans le Bulletin d'information statistique de la DGCL d'octobre 2009.
- Par ailleurs, l'analyse de la structure par âge reprend une base de calcul moindre, puisque certaines collectivités de la région ont utilisé la version D.G.C.L. du questionnaire qui ne contenait pas l'indicateur « répartition des effectifs par âge », contrairement à la version des Centres de gestion. Par conséquent, ces calculs portent sur 25 285 agents permanents.
- Dans le langage courant, l'expression « accident du travail » comprend l'accident de service ou l'accident de trajet. Est donc considéré comme accident de service, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion de l'activité exercée. L'accident de trajet, quant à lui, est un accident survenu lors du trajet domicile-travail.

Résumé

L'analyse statistique des bilans sociaux 2003, 2005 et 2007 des collectivités territoriales de Haute-Normandie met en évidence une certaine stabilité de la structure des effectifs.

A l'image de la situation à l'échelle nationale sur cette période, **7 agents sur 10 sont titulaires**. Les 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.

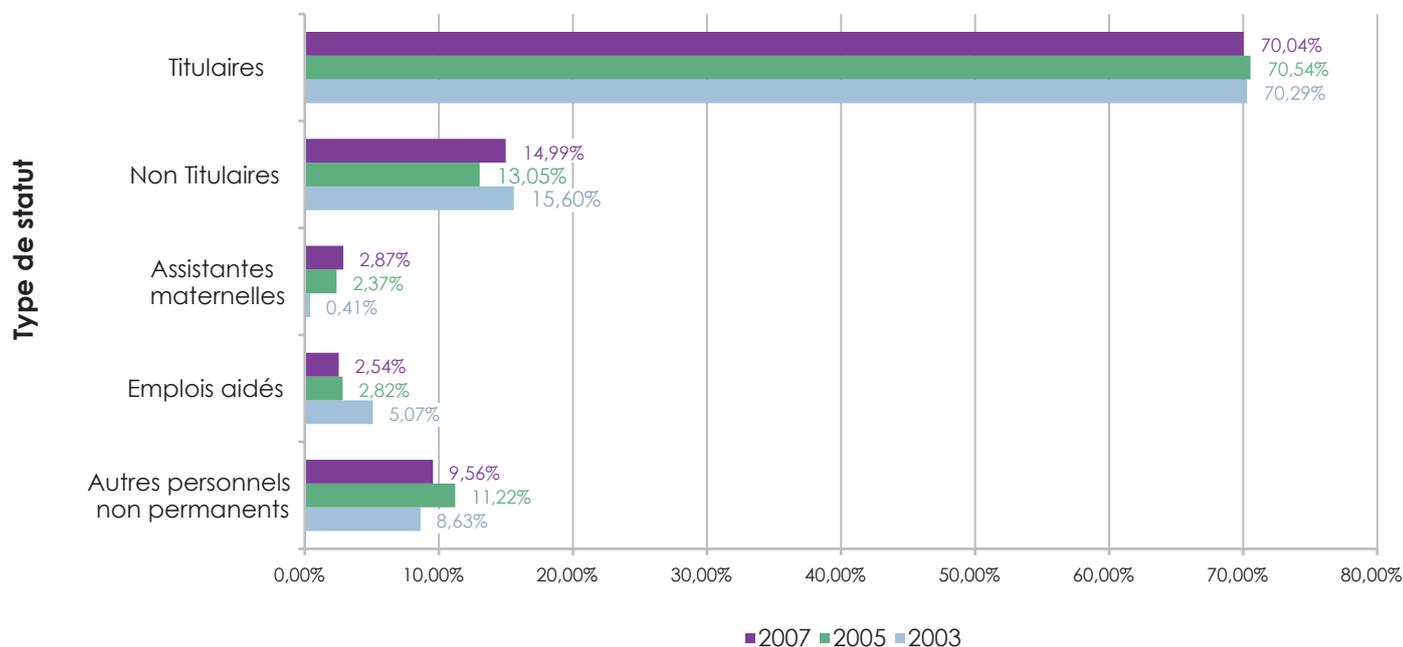
L'accroissement du vieillissement des effectifs est la principale évolution structurelle. En effet, en quatre ans, la part des plus de 50 ans n'a cessé d'augmenter en Haute-Normandie et plus particulièrement en Seine-Maritime.

D'autres évolutions sont néanmoins encourageantes, parmi lesquelles l'augmentation de la part des agents à temps complet, la poursuite de l'augmentation des effectifs et l'augmentation du nombre moyen de journées de formation par agent.

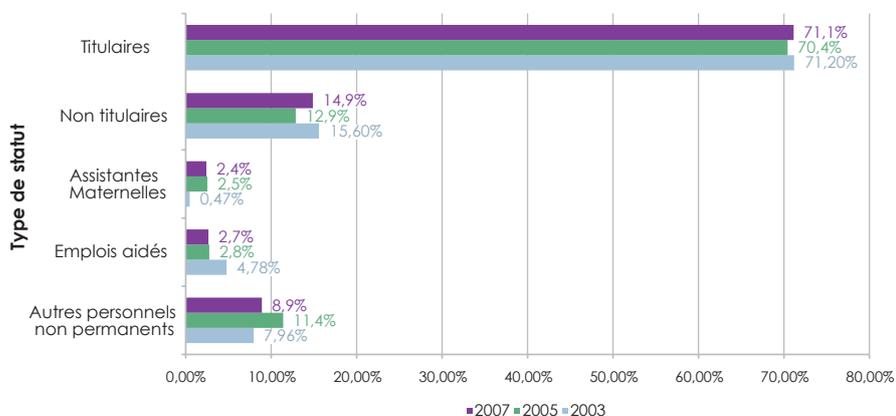
I. Les emplois et les effectifs

→ 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 données du bilan social 2007 s'élèvent à 45 521 agents dont 31 882 titulaires, 6 823 non titulaires sur emploi permanent et 6 816 non permanents.

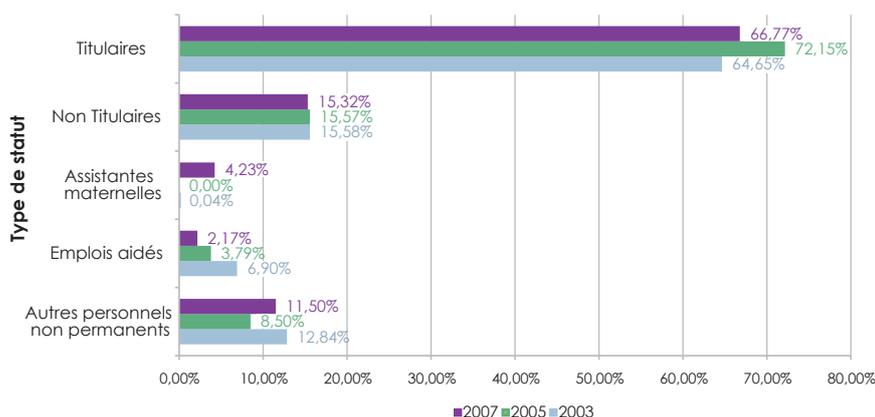
Ainsi, à l'image de la situation à l'échelle nationale, **7 agents sur 10 sont titulaires dans les collectivités territoriales de la région**. Si la part relative des titulaires est stable depuis 2003 en Haute-Normandie, elle a en revanche baissé de 5 points dans l'Eure entre 2005 et 2007 au profit des agents sur emplois non permanents (assistants maternelles et autres personnels).

Après une baisse relative de la part des agents non titulaires sur emploi permanent entre 2003 et 2005, leur taux a augmenté entre 2005 et 2007, atteignant 15 %. Cette augmentation est directement liée à celle observée en Seine-Maritime.

Enfin, la part des emplois aidés a diminué de moitié en quatre ans (de 5% en 2003 à 2,5% en 2007).

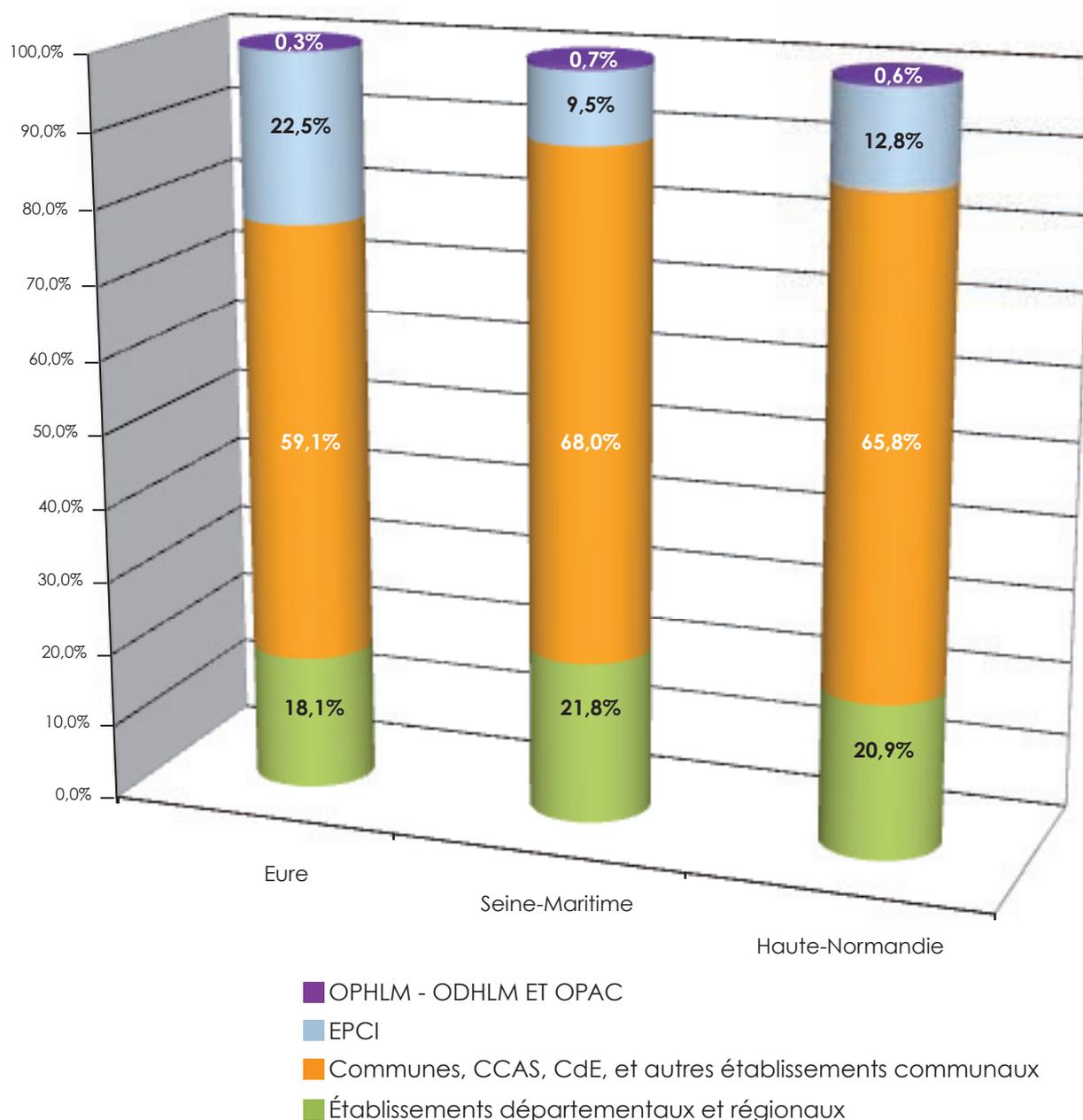
Autres personnels non permanents : collaborateurs de cabinet, non titulaires recrutés pour des besoins saisonniers ou occasionnels, non titulaires mis à disposition par les centres de gestion, rémunérations accessoires, autres personnels non classables.

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



→ I.2 – Les effectifs par type de collectivité et conditions d'emploi

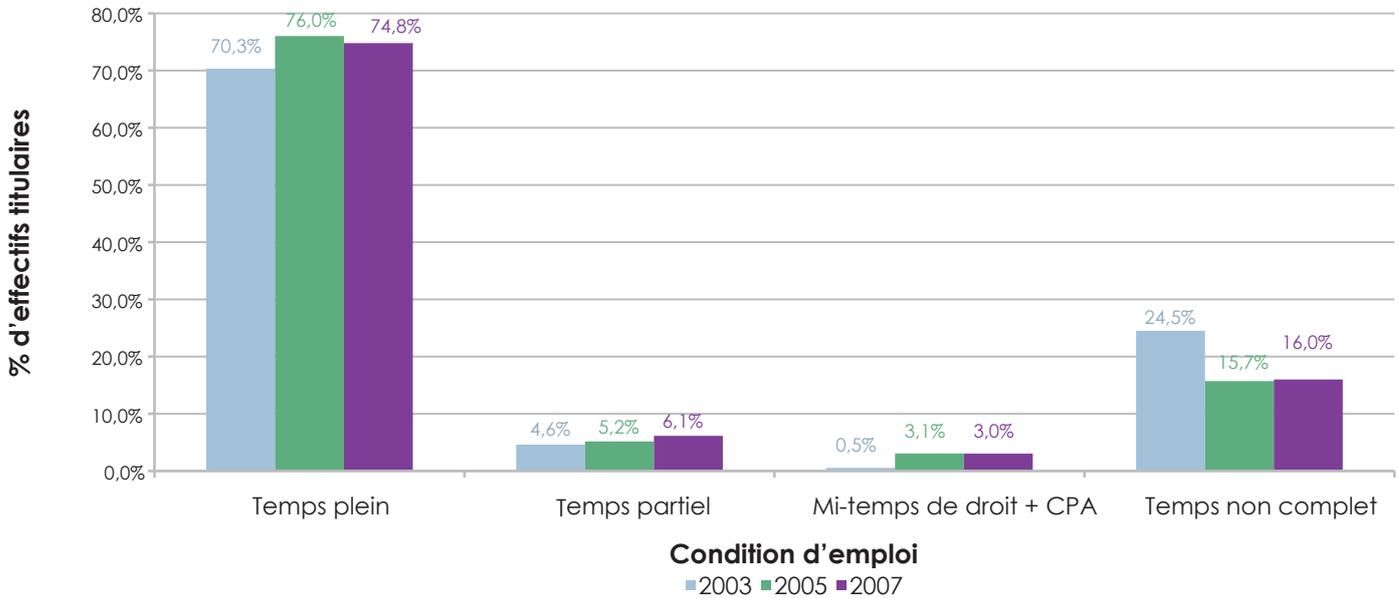
Répartition des effectifs des collectivités ayant réalisé leur bilan social au 31 décembre 2007



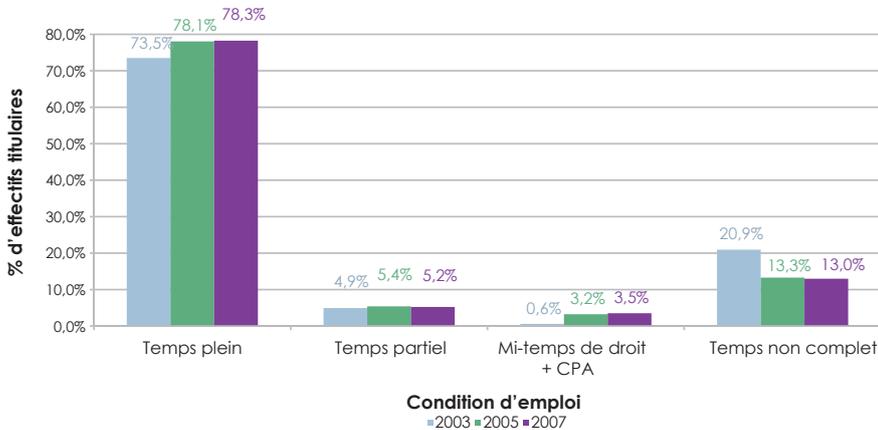
Regroupant plus des deux tiers des effectifs, **les communes et leurs établissements rattachés sont les principaux employeurs**. Suivent les établissements départementaux et régionaux (Région, départements, SDIS, etc) puis les intercommunalités (communautés de communes et d'agglomération, syndicats de communes...).

• Répartition des effectifs titulaires par condition d'emploi

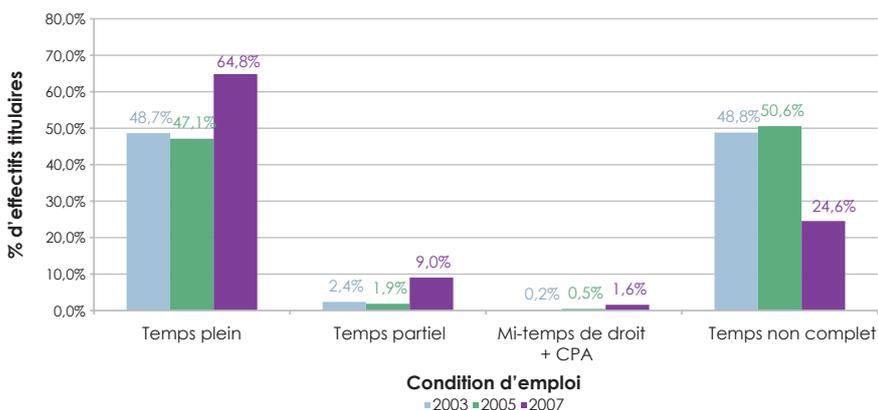
Évolution de la répartition des effectifs titulaires par condition d'emploi en Haute-Normandie



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



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

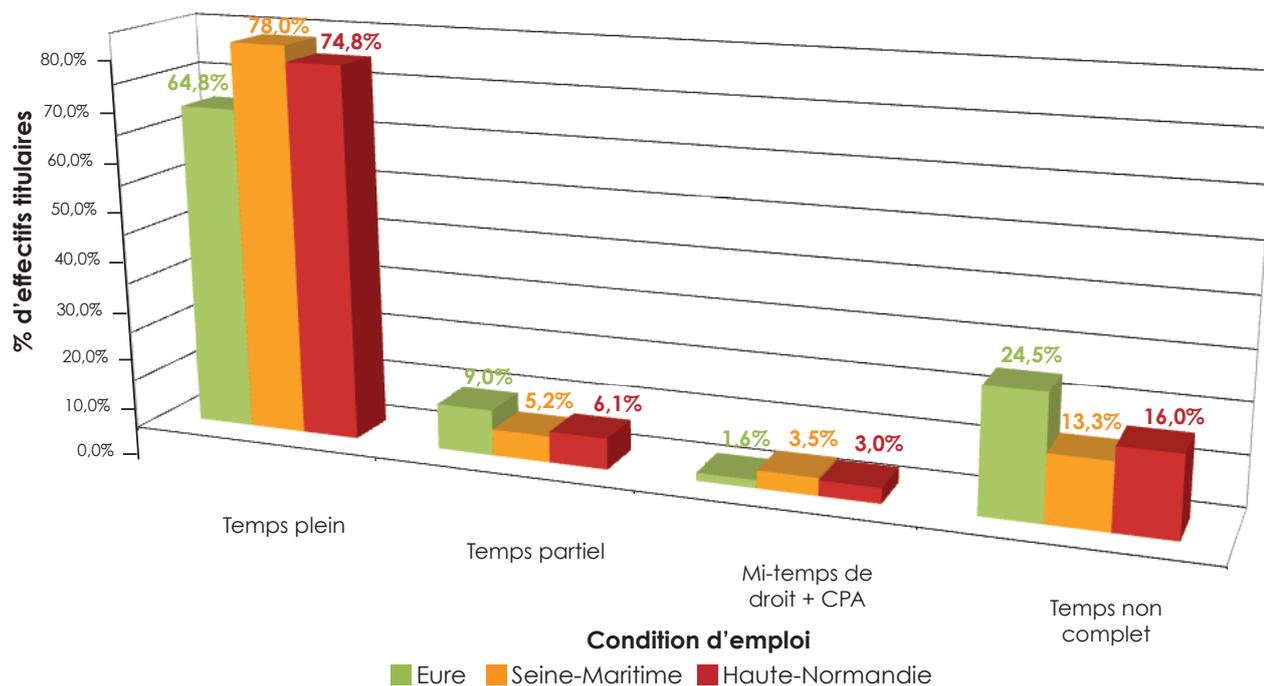


En Haute-Normandie, les trois quarts des agents titulaires travaillent à temps plein, proportion inchangée entre 2005 et 2007. La forte baisse de la part des titulaires à temps non complet observée entre 2003 et 2005 s'est également maintenue à l'échelle régionale.

Si la répartition des agents titulaires par condition d'emploi est restée stable en Seine-Maritime entre 2005 et 2007, elle a en revanche fortement évolué dans l'Eure où la part des temps non complet a diminué de moitié, passant nettement en dessous de la part des temps complets. En effet, alors qu'ils représentaient plus de la moitié des effectifs titulaires dans l'Eure en 2005, les temps non complet n'en représentent, à présent, plus que le quart. Cependant, la proportion des titulaires à temps non complet reste encore deux fois plus élevée dans l'Eure qu'en Seine-Maritime.

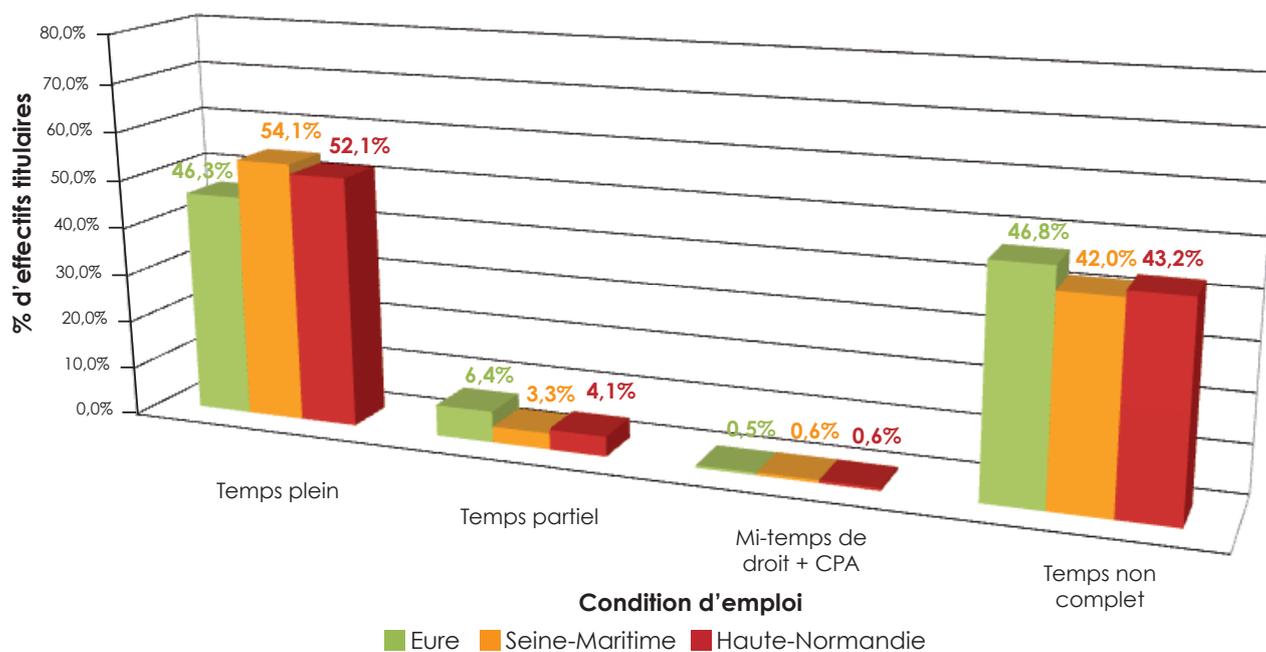
Parmi les agents à temps complet, la part des temps partiels a fortement augmenté dans l'Eure, passant de 2% à 9% des agents titulaires.

Répartition des effectifs titulaires par condition d'emploi au 31 décembre 2007



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

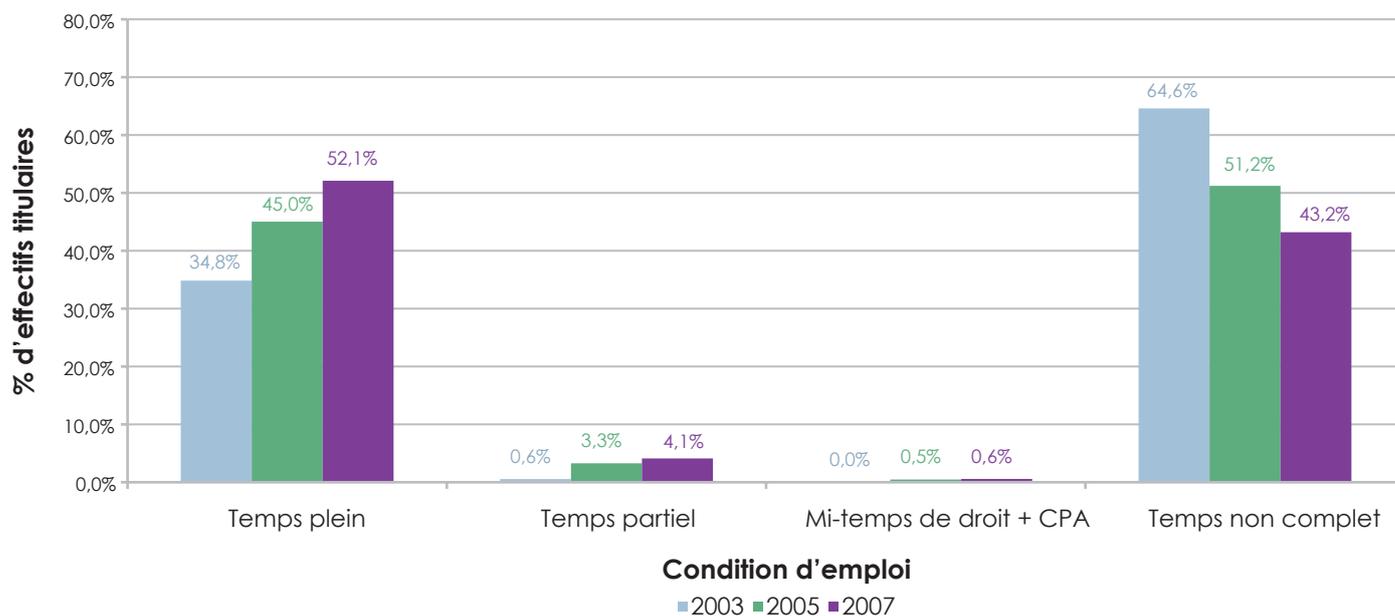
Répartition des effectifs non titulaires sur emploi permanent par condition d'emploi au 31 décembre 2007



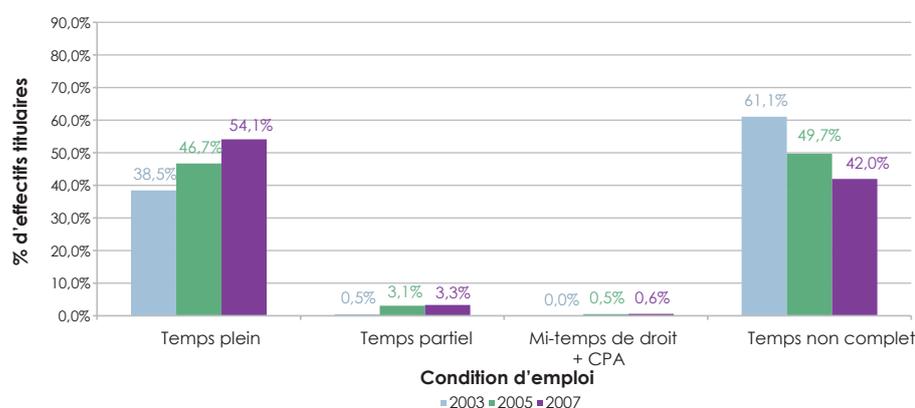
Parmi les agents non titulaires à temps complet, la part des temps partiels est deux fois plus élevée dans l'Eure que dans le Seine-Maritime.

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

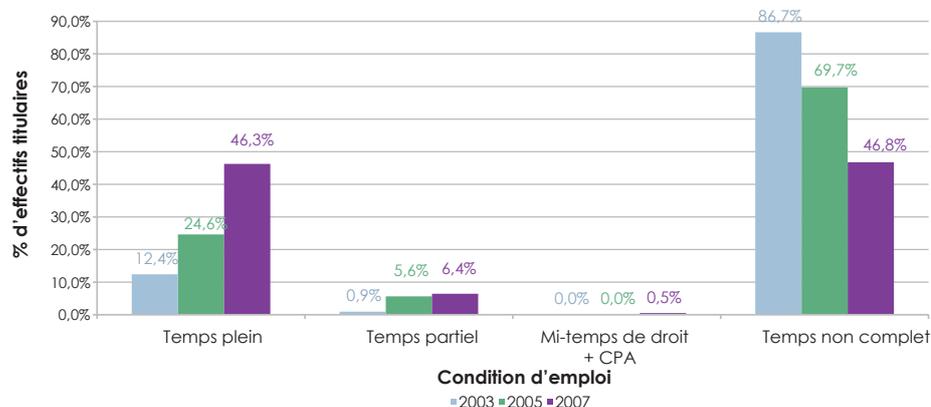
Évolution de la répartition des effectifs non titulaires sur emploi permanent par condition d'emploi en Haute-Normandie



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



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

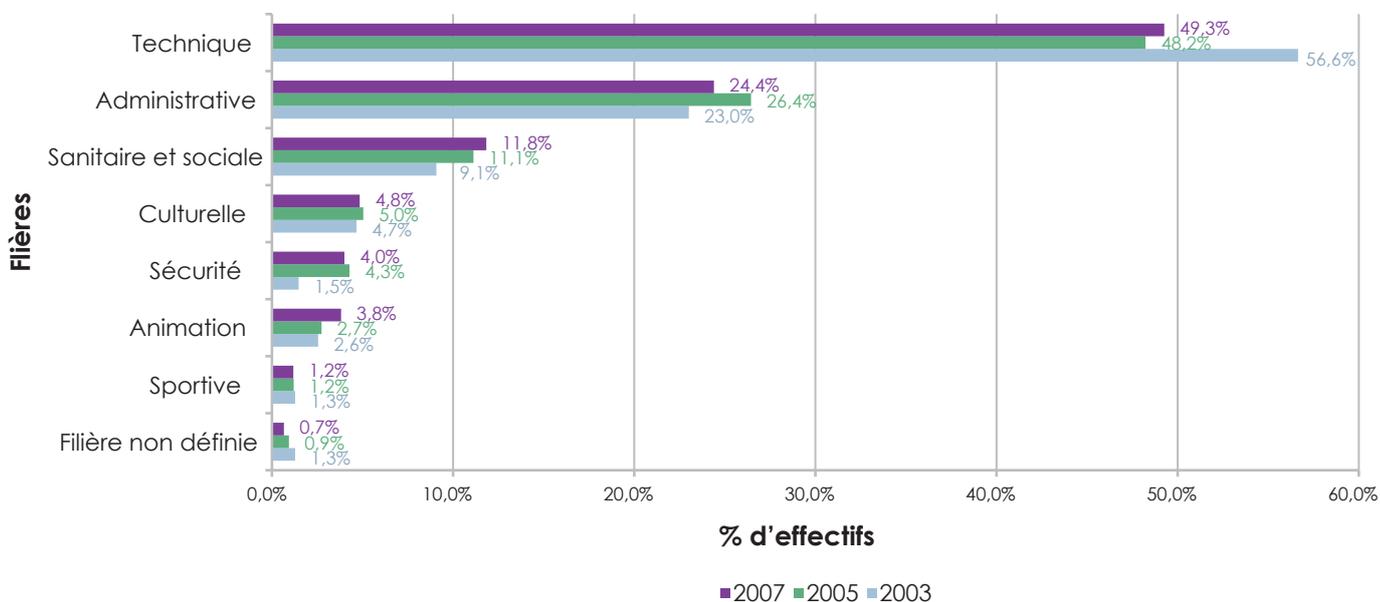


La part des agents non titulaires à temps non complet ne cesse de diminuer et pour la première fois en 2005, elle représente moins de la moitié des effectifs non titulaires en Haute-Normandie. Cette diminution s'est observée ces quatre dernières années aussi bien en Seine-Maritime (- 20%) que dans l'Eure (- 40%)

Cependant, au 31 décembre 2007, plus de 2 agents non titulaires sur 5 travaillent 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 non complet (37% contre 43% en Haute-Normandie).

→ 1.3 – Évolution des effectifs par filière et catégorie hiérarchique
 • Évolution des effectifs par filière

Évolution de la répartition par filière en Haute-Normandie



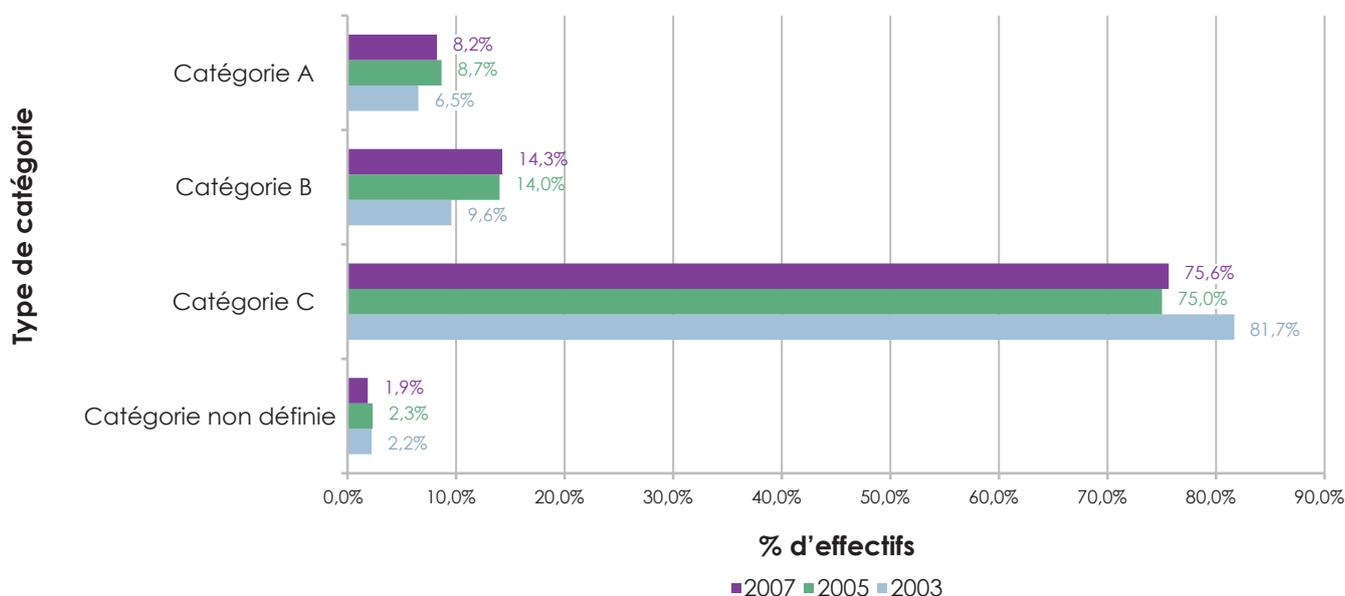
A l'image de la répartition des effectifs au niveau national, les trois principales filières en termes d'effectifs sont, en Haute-Normandie, la filière technique, suivie des filières administrative puis sanitaire et sociale. Pour 2007, elles regroupent à elles trois 85,5 % des effectifs titulaires et non titulaires sur emploi permanent, la filière technique représentant à elle seule la moitié des effectifs et la filière administrative, le quart.

Après une forte diminution de la part relative des agents de la filière technique entre 2003 et 2005, c'est la filière administrative qui voit la part de ses effectifs diminuer de deux points entre 2005 et 2007. Quant à la part de la filière sanitaire et sociale, elle ne cesse d'augmenter depuis 2003.

Les autres filières se partagent les effectifs restants.

• Évolution des effectifs par catégorie hiérarchique

Évolution de la répartition par catégorie hiérarchique en Haute-Normandie



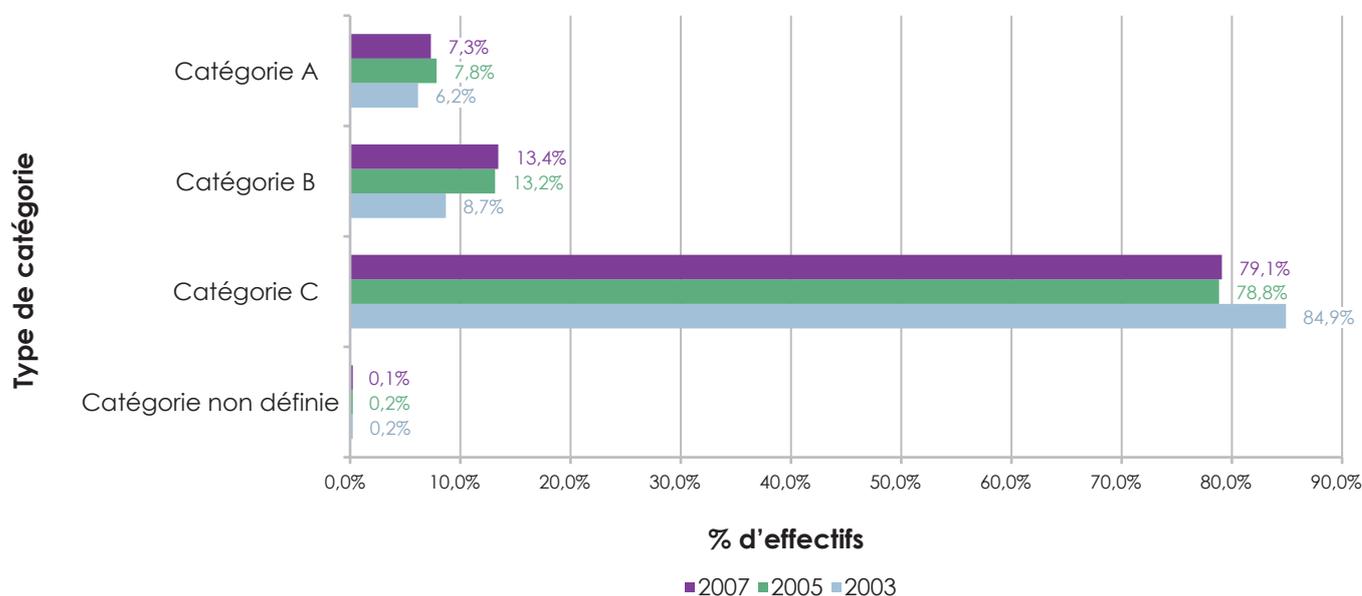
Depuis 2003, les postes de catégorie C restent très majoritaires malgré une diminution de 6 points : **trois agents territoriaux sur quatre sont de catégorie C**. L'augmentation du taux d'encadrement observée entre 2003 et 2005 ne s'est pas poursuivie, la part des agents de catégorie A ayant légèrement diminué entre 2005 et 2007. L'importante croissance du taux d'agents de catégorie B observée entre 2003 et 2005 s'est poursuivie dans une moindre proportion les deux années suivantes. En quatre ans, la part des agents de catégorie B a ainsi augmenté de près de 5 points.

La répartition des effectifs par catégorie hiérarchique observées en Haute-Normandie est exactement la même qu'au niveau national : 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.

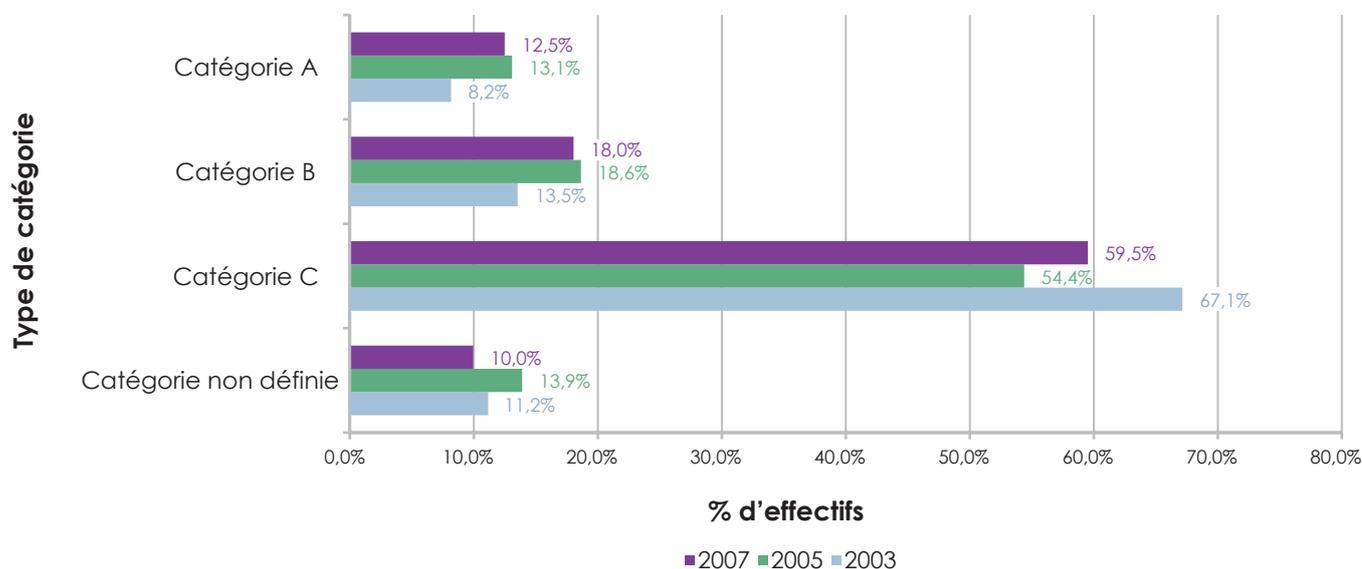
La structure par catégorie hiérarchique reste très différente de celle de la fonction publique d'État, qui se distingue par une part importante de catégorie A (56% et 25% hors enseignants)

• Évolution des effectifs par catégorie hiérarchique et statut

Évolution de la répartition des titulaires par catégorie hiérarchique en Haute-Normandie de 2003 à 2007



Évolution de la répartition des non titulaires par catégorie hiérarchique en Haute-Normandie de 2003 à 2007

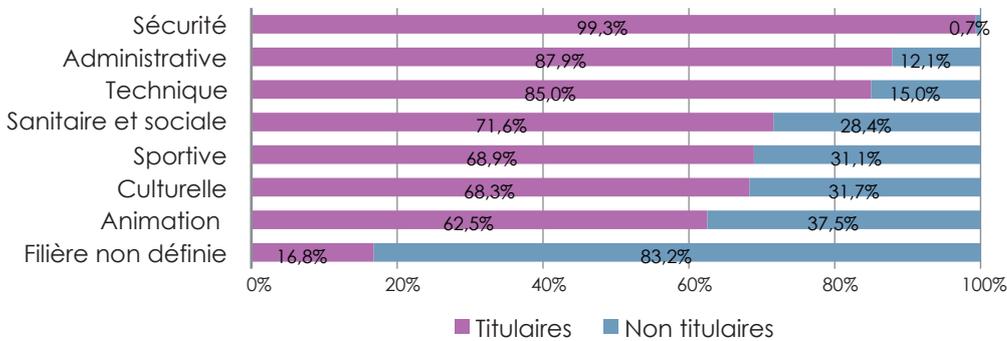


La proportion des agents de catégorie A et B reste plus élevée parmi les non titulaires sur emploi permanent que parmi les titulaires. Par conséquent, malgré une hausse de 5 points entre 2005 et 2007, la part des agents de catégorie C est toujours moins importante chez les non titulaires sur emploi permanent 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.**

Cette tendance s'observe également au niveau national.

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

Répartition des effectifs par statut et filière
Haute-Normandie - 2007

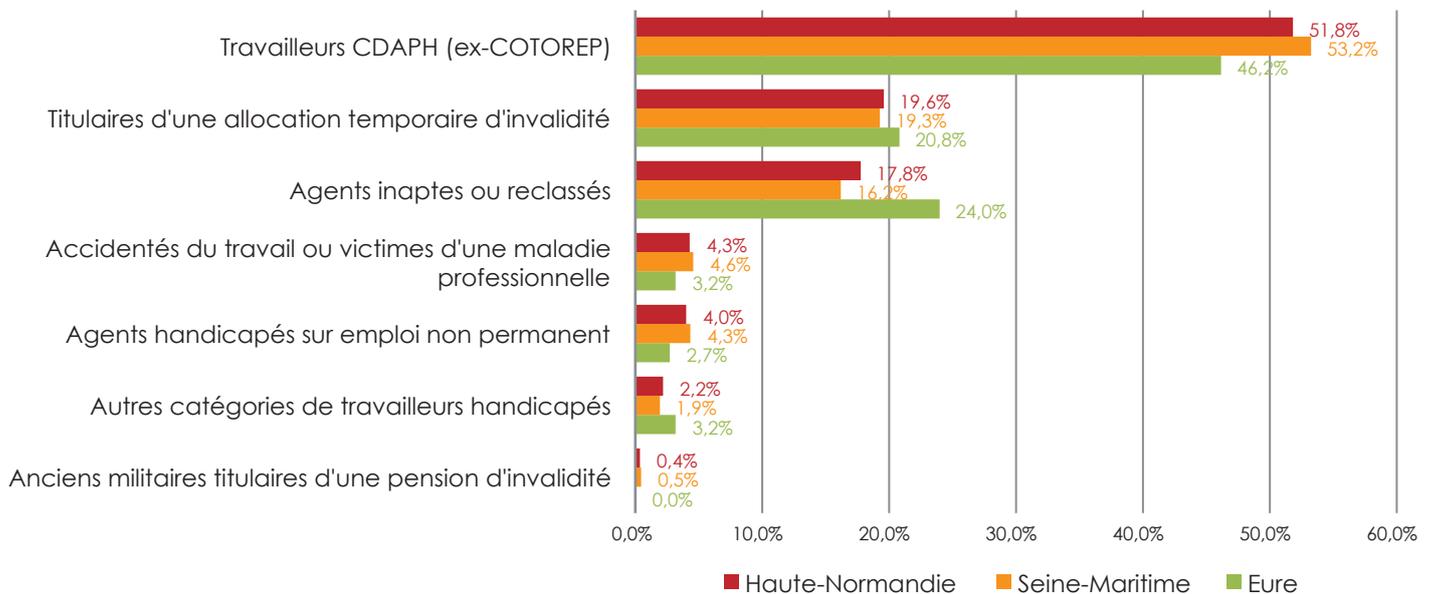


La répartition statutaire varie selon les filières. En effet, si les non titulaires ne représentent que 12% des effectifs de la filière administrative et 15 % de la filière technique, ils représentent près du tiers des effectifs des filières sportive et culturelle et 37,5% de la filière animation. Ces données indiquent une plus grande précarité de l'emploi dans ces trois 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 2007



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, **1098 travailleurs handicapés sont employés dans les collectivités et établissements publics de la région Haute-Normandie**, soit un taux de 3,4% pour la Seine-Maritime et de 2,4% pour l'Eure.

Parmi ces travailleurs handicapés, 87% sont des agents titulaires et 60 % sont des hommes.

52% sont reconnus par la CADPH (ex-COTOREP), 20% sont titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité et 18% sont des agents inaptes ou reclassés.

Ces agents appartiennent pour 91% à la catégorie C, pour 7% à la catégorie B et pour 2% à la catégorie A.

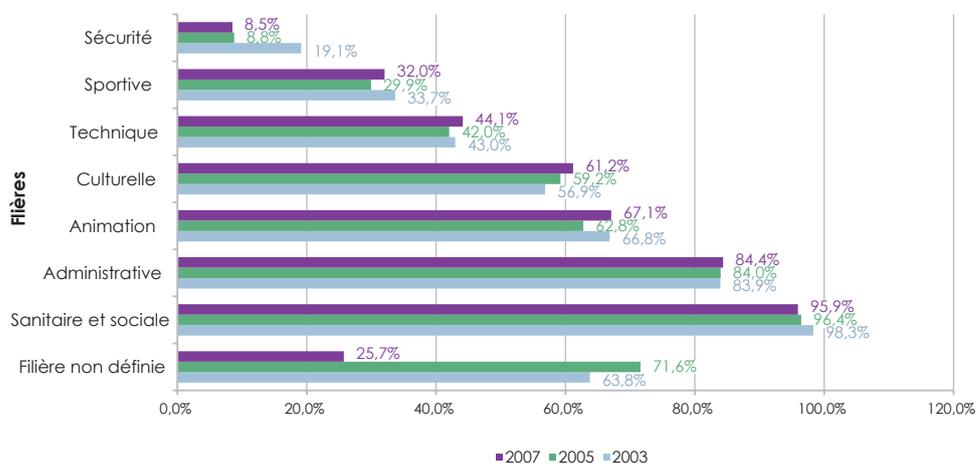
→ II.2 – Évolution de la présence des femmes par filière et catégorie hiérarchique

- 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

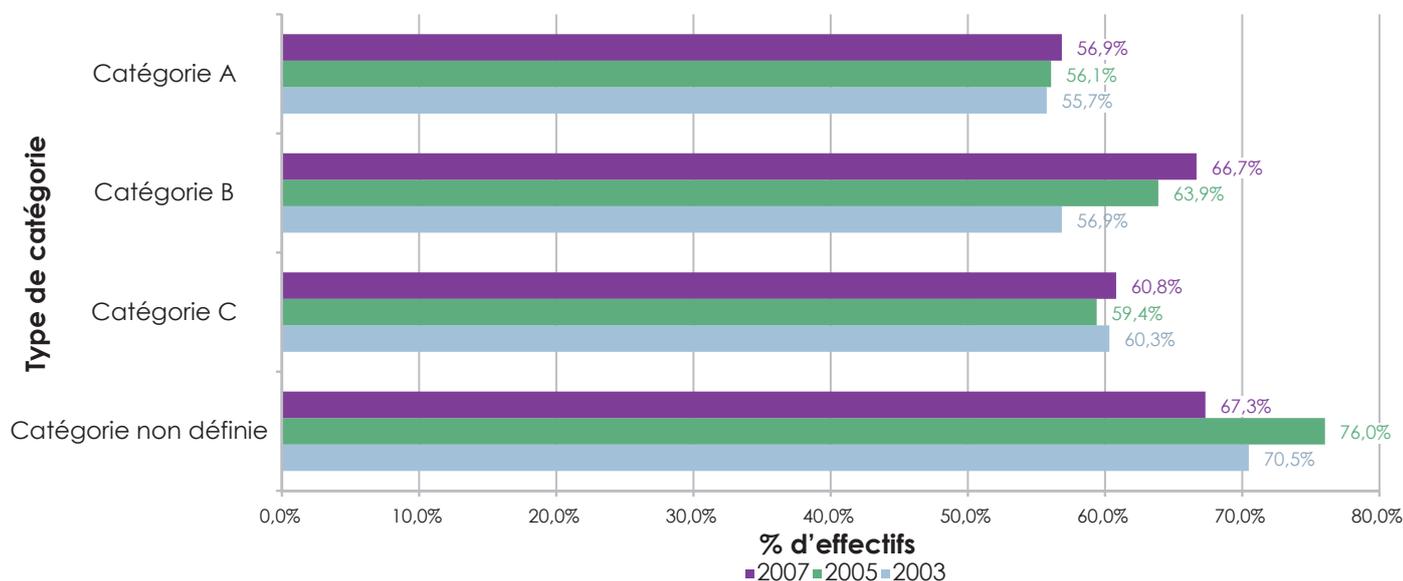


En 2007, le taux global de féminisation s'élève à 61,4% en Haute-Normandie, ce qui est légèrement supérieur au taux national (59%). Ce taux était similaire en 2005 (60,1%)

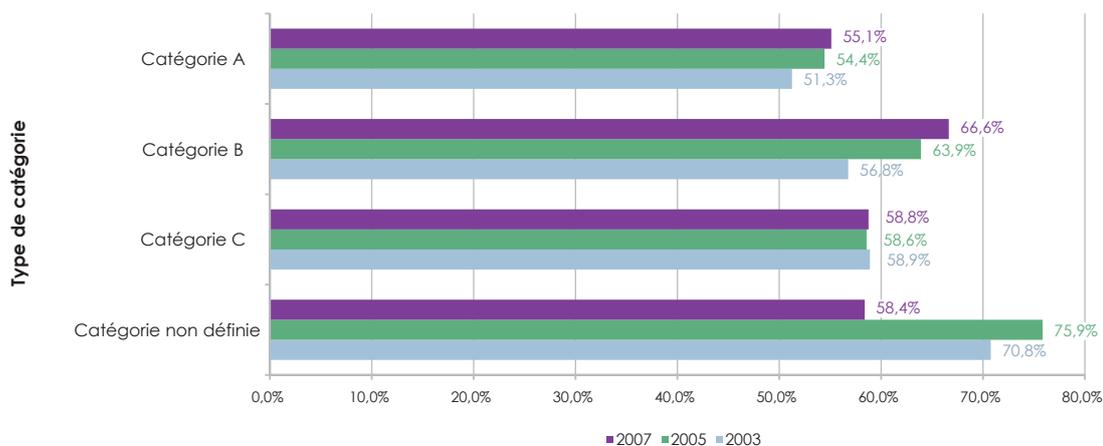
Les filières sanitaire et sociale et administrative sont les plus féminisées, contrairement aux filières sportive et sécurité.

• Évolution de la présence des femmes par catégorie hiérarchique

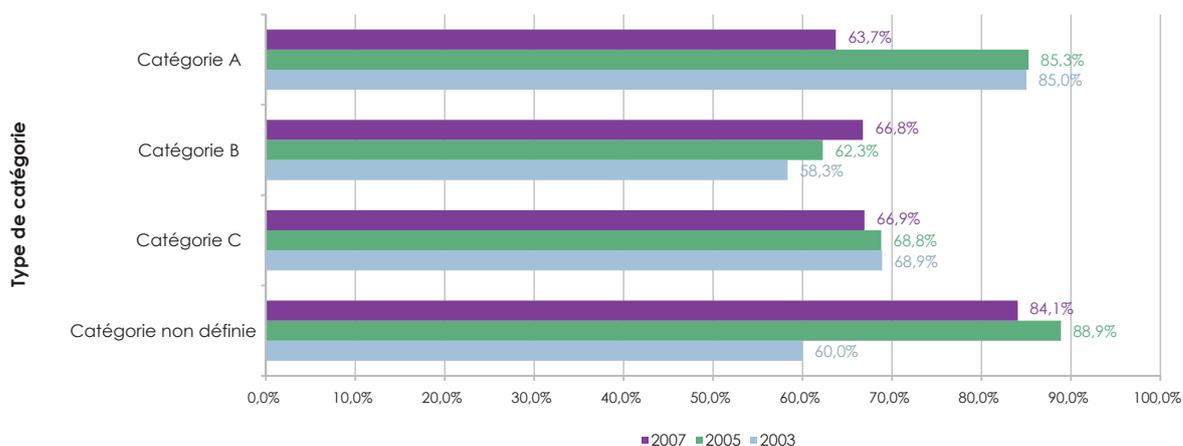
Évolution du taux de féminisation par catégorie hiérarchique en Haute-Normandie



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



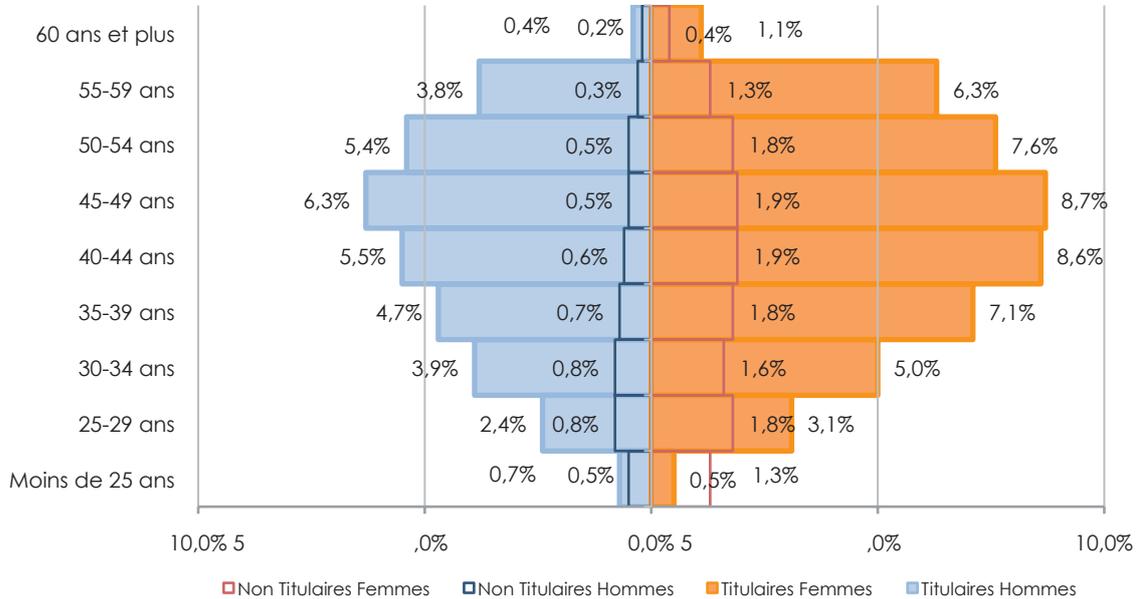
Évolution du taux de féminisation par catégorie hiérarchique dans l'Eure



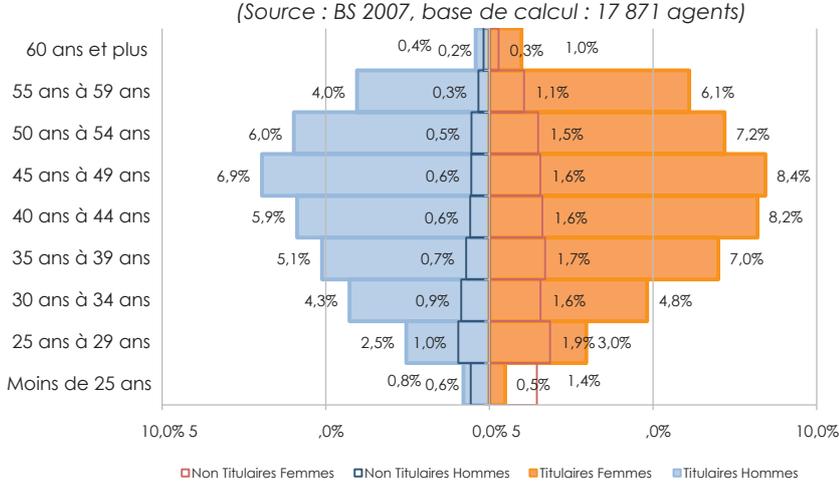
Depuis 2003, la proportion de femmes ne cesse d'augmenter dans les catégories A et B en Haute-Normandie, malgré une diminution importante du taux de féminisation de la catégorie A dans l'Eure entre 2005 et 2007. Le taux de féminisation par filière en Haute-Normandie est en moyenne supérieure de 1 à 2 points par rapport aux taux nationaux.

→ II.3 – Structure par âge des agents

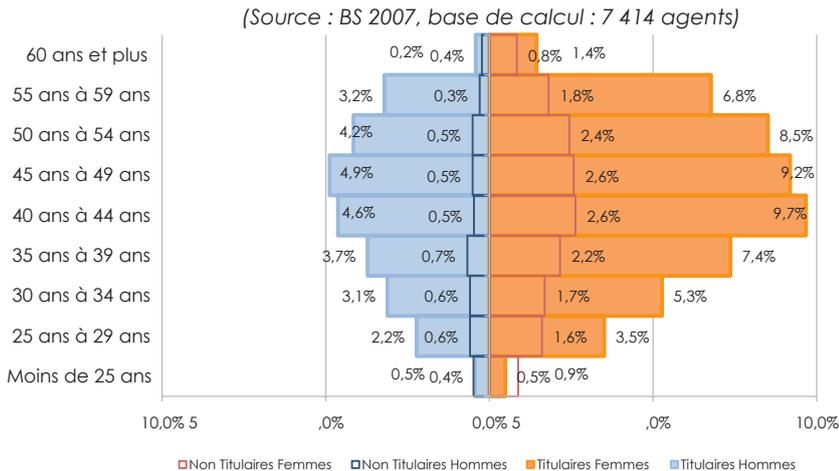
Pyramide des âges des agents territoriaux en Haute-Normandie (Source : BS 2007, base de calcul : 25285 agents)



Pyramide des âges des agents territoriaux en Seine-Maritime (Source : BS 2007, base de calcul : 17 871 agents)



Pyramide des âges des agents territoriaux de l'Eure (Source : BS 2007, base de calcul : 7 414 agents)

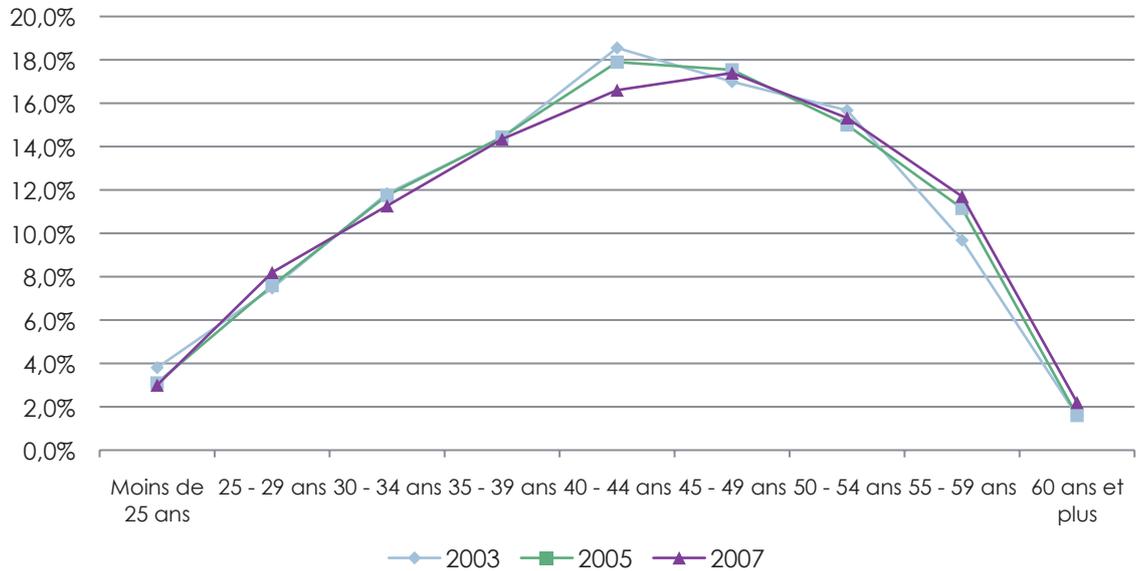


En 2007, près de la moitié des agents de Haute-Normandie sont âgés de 40 à 54 ans.

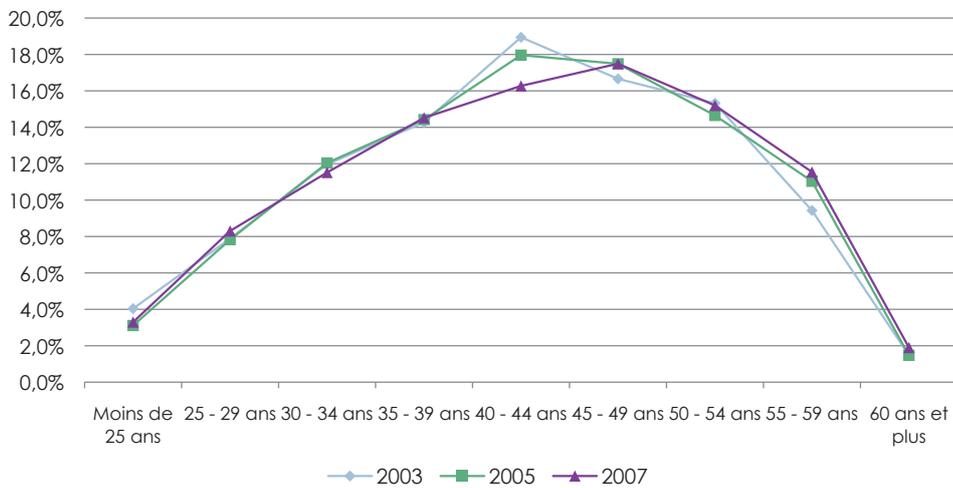
Près de 3 agents sur 10 ont plus de 50 ans, et parmi eux, plus de la moitié a entre 50 et 54 ans. **Les départs à la retraite vont donc s'intensifier entre 2012 et 2017.**

•Évolution de la répartition par âge des effectifs territoriaux

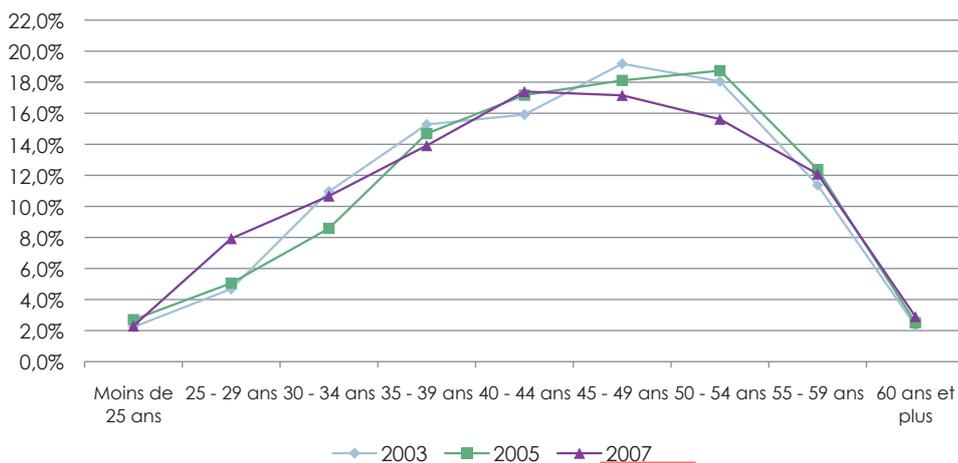
Évolution des répartitions par âge des effectifs territoriaux de Haute-Normandie entre 2003 et 2007



Évolution des répartitions par âge des effectifs territoriaux de Seine-Maritime entre 2003 et 2007



Évolution des répartitions par âge des effectifs territoriaux dans l'Eure entre 2003 et 2007



L'analyse de l'évolution de la répartition par âge des effectifs territoriaux montre **une tendance continue au vieillissement des effectifs en Seine-Maritime** et une tendance à l'augmentation de la part des moins de 30 ans dans l'Eure

Age moyen	Bilan social 2003	Bilan social 2005	Bilan social 2007
Eure	44 ans	44 ans et 3 mois	43 ans et 5 mois
Seine-Maritime	42 ans et 2 mois	42 ans et 7 mois	42 ans et 8 mois
Haute-Normandie	42 ans et 5 mois	42 ans et 8 mois	42 ans et 11 mois

Entre 2003 et 2007, l'âge moyen des agents a augmenté d'un mois et demi en moyenne tous les ans, pour atteindre 42 ans et 11 mois.

Part des moins de 30 ans	Bilan social 2003	Bilan social 2005	Bilan social 2007
Eure	6,9%	7,8%	10,2%
Seine-Maritime	11,9%	10,9%	11,6%
Haute-Normandie	11,3%	10,7%	11,2%

Entre 2003 et 2007, la proportion des moins de 30 ans est restée relativement stable en Haute-Normandie, malgré une augmentation dans l'Eure.

Part des plus de 50 ans	Bilan social 2003	Bilan social 2005	Bilan social 2007
Eure	31,7%	33,6%	30,6%
Seine-Maritime	26,2%	27,2%	28,6%
Haute-Normandie	26,9%	27,7%	29,2%

En quatre ans, la part des plus de 50 ans n'a cessé d'augmenter en Haute-Normandie et plus particulièrement en Seine-Maritime. En effet, pendant ce temps, un léger rajeunissement des effectifs s'observe dans l'Eure.

III. Les mouvements de personnel

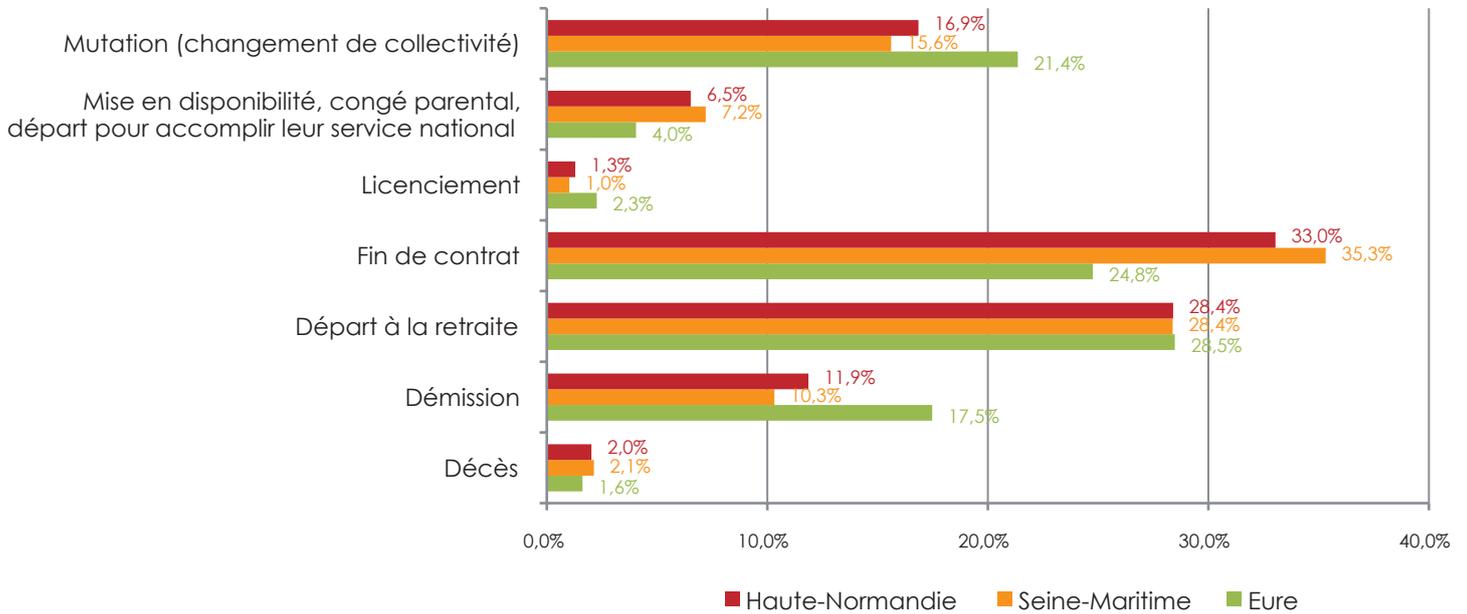
→ III.1 – Évolution globale

	Effectifs au 31.12.2007	Départs	Arrivées	Différence	Variation des effectifs
Eure					
Titulaires/stagiaires	7651	352	530	178	+2,3%
Non titulaires	1755	274	447	173	+9,9%
Total	9406	626	977	351	+3,7%
Seine-Maritime					
Titulaires/stagiaires	24231	978	2064	1086	+4,5%
Non titulaires	5068	1050	1088	38	+0,7%
Total	29299	2028	3152	1124	+3,8%
Haute-Normandie					
Titulaires/stagiaires	31882	1330	2594	1264	+4,0%
Non titulaires	6823	1324	1535	211	+3,1%
Total	38705	2654	4129	1475	+3,8%

En 2007, les arrivées restent supérieures aux départs, et la variation des effectifs s'élève à +3,8% en Haute-Normandie. Cependant, si le taux global de variation est quasiment similaire dans l'Eure et la Seine-Maritime, il est essentiellement dû à une augmentation des effectifs titulaires en Seine-Maritime et des non titulaires dans l'Eure.

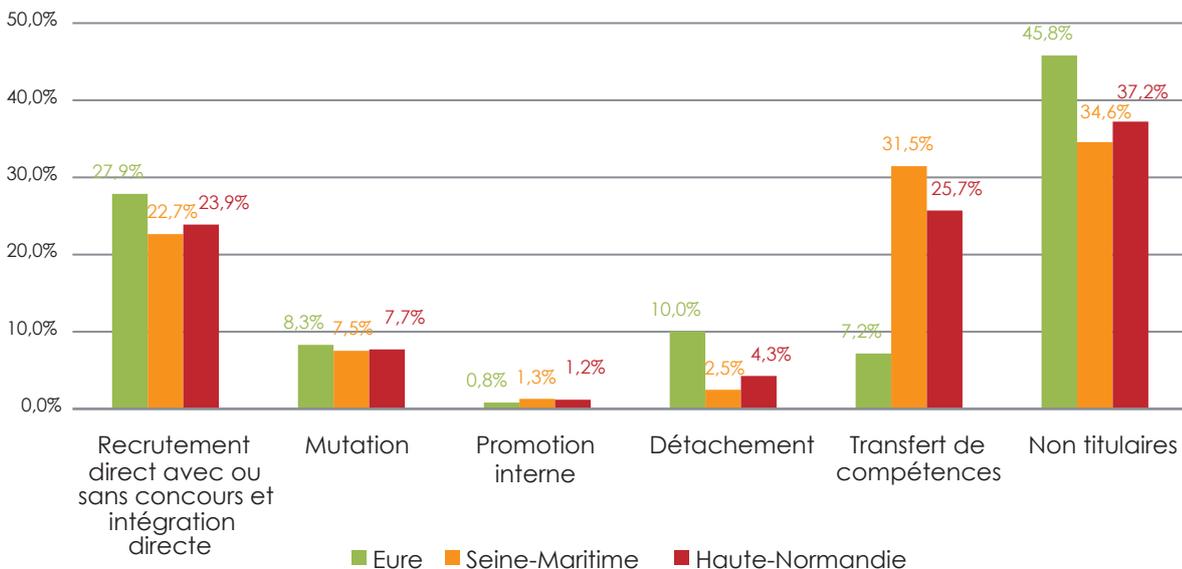
→ III.2 – Évolution détaillée

Répartition des départs par principaux motifs en 2007



Les principaux motifs de départ des agents de Haute-Normandie sont les fins de contrat, les départs à la retraite et les mutations. La part relative des départs à la retraite est quasiment la même dans l'Eure et en Seine-Maritime (environ 28,5% des départs). Une nette différence s'observe par contre au niveau des fins de contrats, dont la proportion relative est supérieure de 10 points en Seine-Maritime par rapport à l'Eure. L'Eure est quant à elle proportionnellement davantage concernée par les démissions et les mutations d'agents.

Répartition des recrutements par modalité en 2007



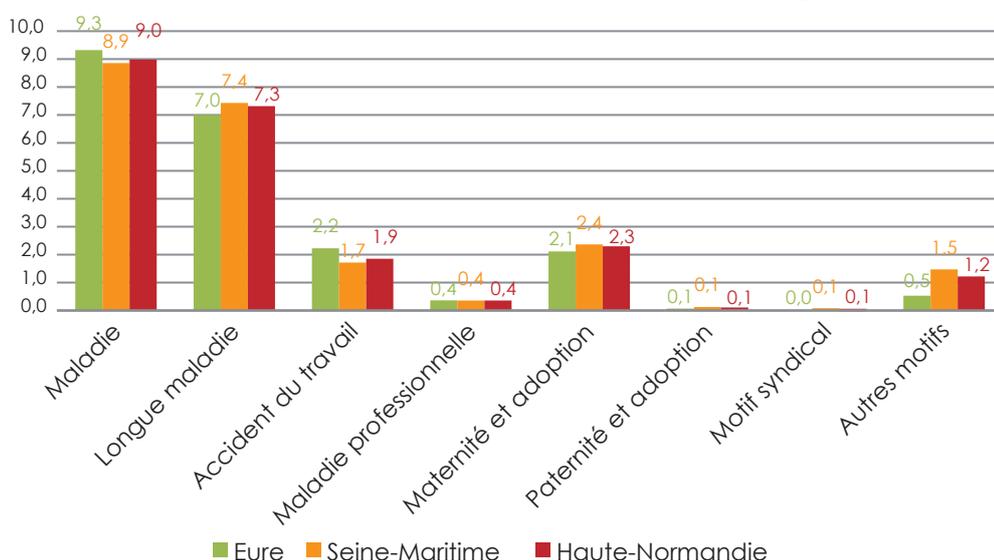
Bien que près de 63 % des agents recrutés par les collectivités de Haute-Normandie soient des titulaires, il y a toujours davantage de recrutements de non titulaires sur emplois permanents que de lauréats de concours ou d'agents sur les premiers grades de la Fonction Publique Territoriale. Dans l'Eure, plus de 45% des recrutements portent sur des agents non titulaires.

Les importants transferts de compétences observés en Seine-Maritime concernent pour 60% le Conseil Régional et pour 40% le Conseil Général.

IV. Les absences au travail

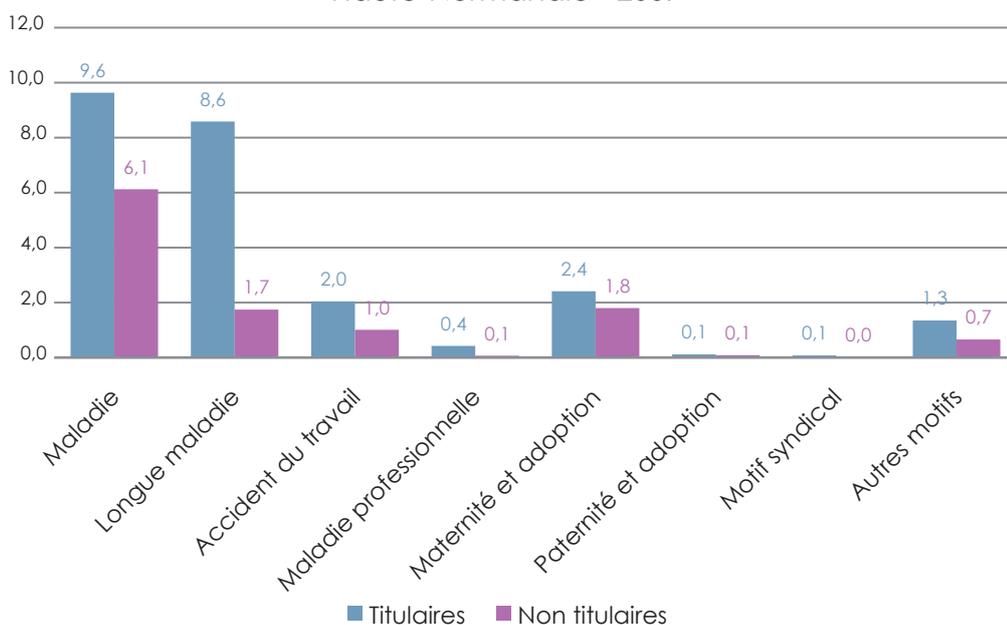
→ IV.1 – Evolution des absences par agent et par motif

Nombre moyen de journées d'absence en 2007 par agent (titulaires et non titulaires sur emploi permanent) et par motif



En 2007, les principaux motifs d'absence au travail dans les collectivités territoriales de Haute-Normandie sont la **maladie ordinaire** (40,5% des motifs d'absence) et la **longue maladie** (33%). Cette même année, il y a eu en moyenne 22,2 journées d'absence dont 18,5 pour raison de santé, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne nationale (22,8 journées d'absence dont 19,4 pour raison de santé)

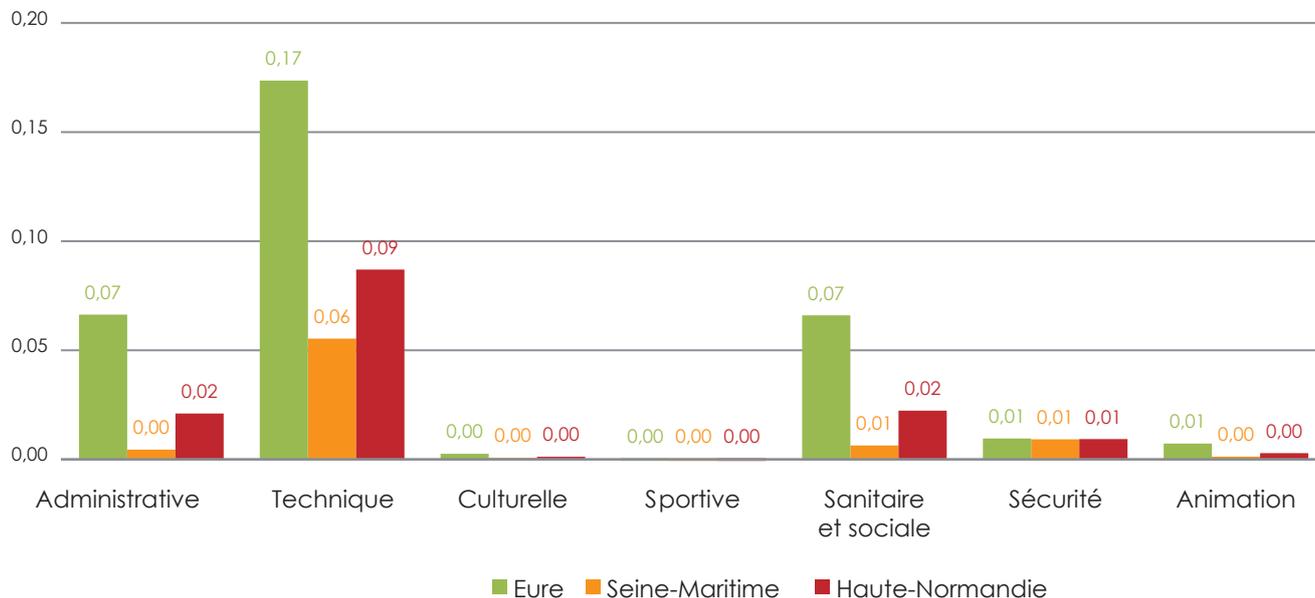
Nombre moyen de journées d'absence par agent Répartition par motif et statut Haute-Normandie - 2007



Des disparités apparaissent selon le statut. En effet, en 2007, les agents titulaires ont été absents pour raison de santé en moyenne 20,6 journées contre 8,9 pour les non titulaires sur emploi permanent. 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.

→ IV.2 – Répartition des accidents de service par filière

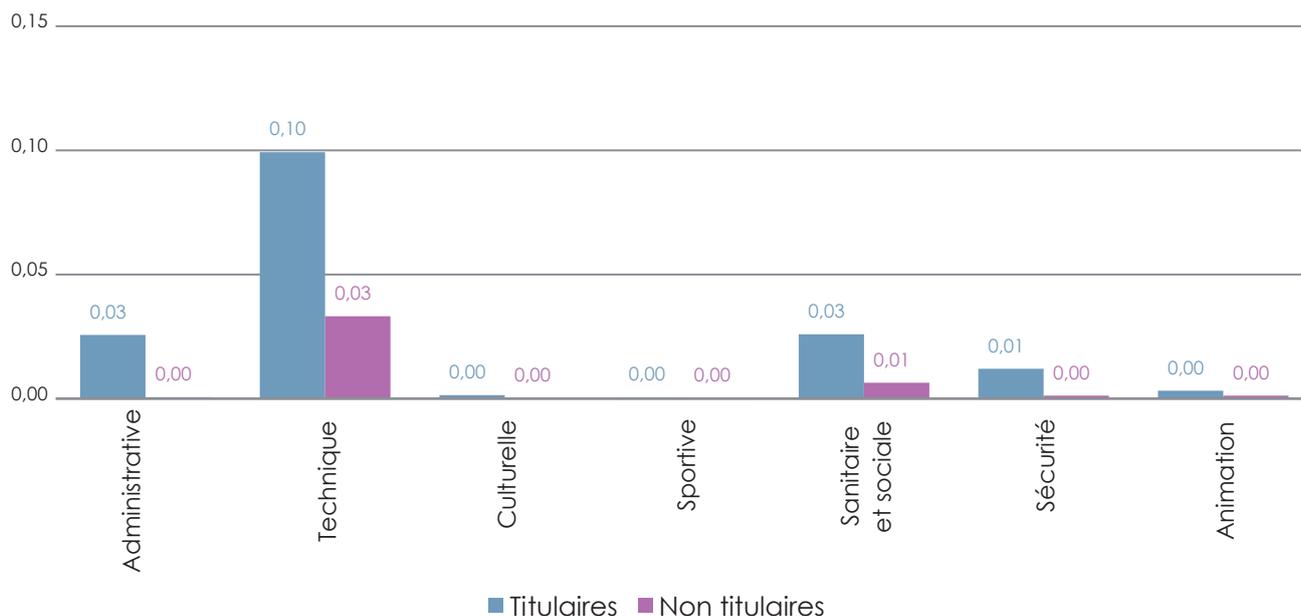
Nombre moyen d'accidents du travail par filière en 2007 pour les agents titulaires et non titulaires sur emploi permanent



La filière technique est la plus touchée par les accidents de service, ce qui est peu surprenant au regard des métiers concernés. Suivent les filières administrative et sanitaire et sociale qui sont également, avec la filière technique, les plus importantes en termes d'effectifs.

En 2007, le nombre moyen d'accidents du travail est quatre fois plus important dans l'Eure qu'en Seine-Maritime

Nombre moyen d'accidents du travail par filière et statut Haute-Normandie - 2007

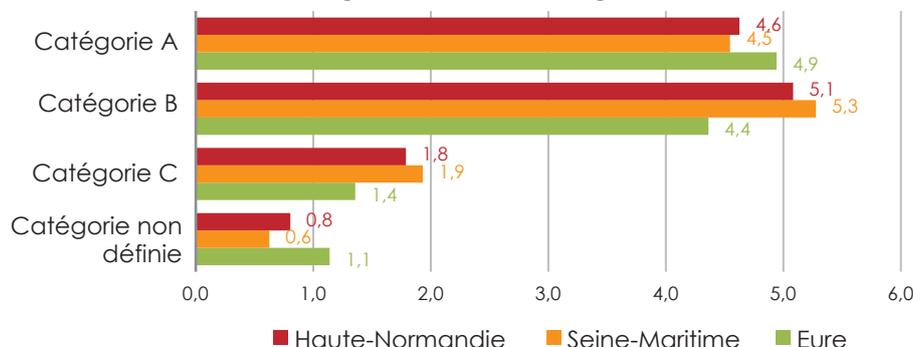


Les accidents du travail sont proportionnellement quatre fois moins nombreux chez les agents non titulaires sur emploi permanent que chez les titulaires (0,04 accidents du travail pour les non titulaires contre 0,17 pour les titulaires).

V. La formation

→ V.1 – Les départs en formation par catégorie

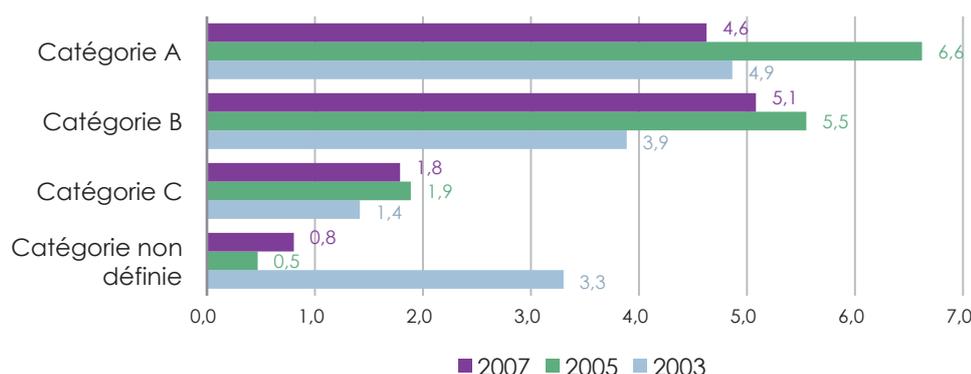
Nombre de journée de formation par agent et par catégorie en 2007



Les agents de catégorie A et B suivent 2,5 à 3 fois plus de journées de formations que les agents de catégorie C.

En Seine-Maritime, les agents de catégorie B suivent davantage de formations que ceux de catégorie A, à la différence de l'Eure.

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



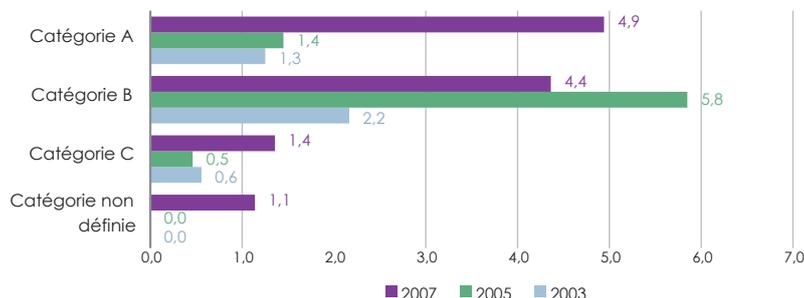
Évolution du nombre de journée de formation par agent et par catégorie en Seine-Maritime



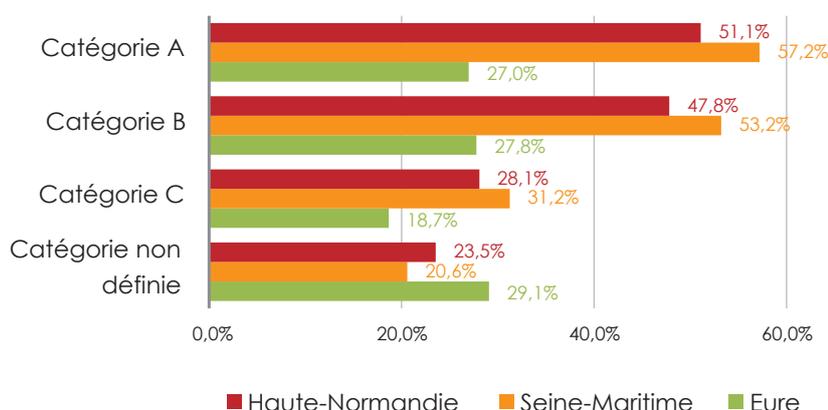
Depuis 2003, le nombre moyen de journées de formation par agent a augmenté de 0,5 jour pour atteindre 2,5 jours en 2007.

Les agents de la région Haute-Normandie restent donc moins formés que leurs collègues au plan national (3 jours par agent). 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 a diminué entre 2005 et 2007, après avoir augmenté durant les deux années précédentes. 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.

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



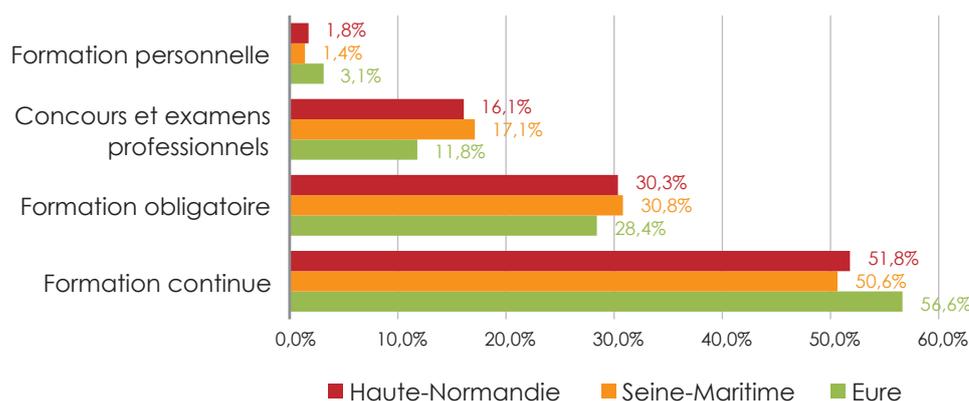
Taux de départ en formation par catégorie hiérarchique en 2007



Plus de la moitié des agents de catégorie A de Haute-Normandie sont partis en formation en 2007. Suivent les agents de catégorie B avec près d'un agent sur deux, puis les agents de catégorie C avec seulement 3 agents sur 10. De fortes différences s'observent également entre départements, les agents de Seine-Maritime de catégorie A et B étant proportionnellement deux fois 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 furent 31% à partir en formation en 2007 en Seine-Maritime contre 19% dans l'Eure.

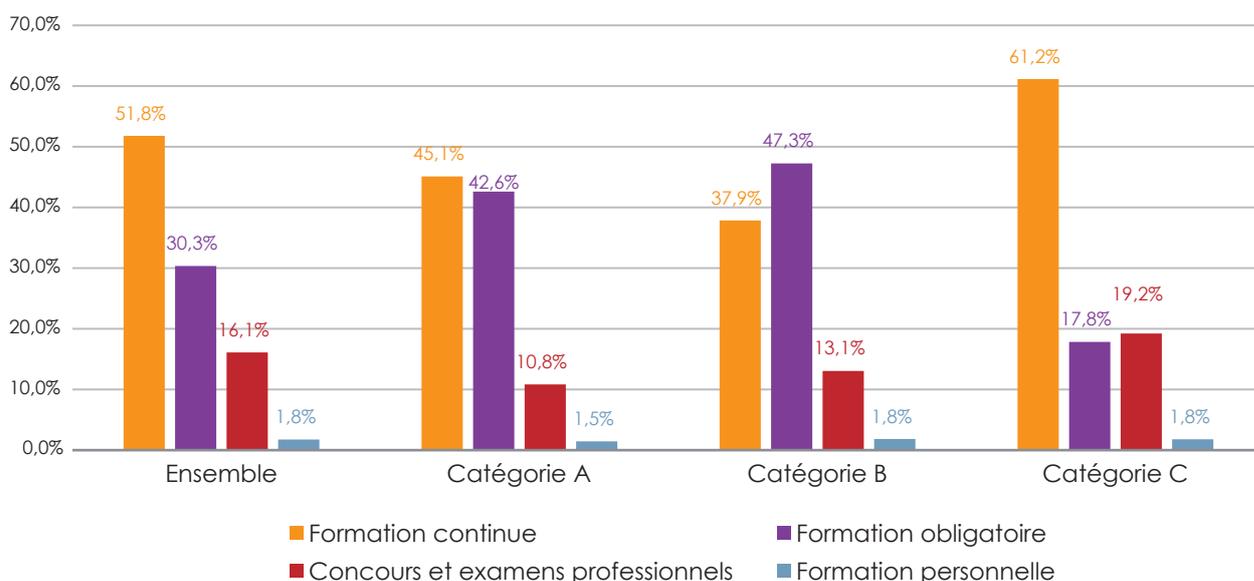
→ V.2 – Répartition par type de formation

Répartition des journées de formation par motif en 2007



L'analyse par type de formation montre que la formation continue occupe toujours une place prépondérante : elle représente près de 52 % des formations suivies par les agents de Haute-Normandie en 2007. Cette prépondérance de la formation continue se retrouve également au niveau national. Suivent ensuite les formations obligatoires (30%) puis les préparations aux concours et examens professionnels (16 %). Les agents de l'Eure suivent proportionnellement moins de préparations aux concours et examens professionnels que ceux de Seine-Maritime.

Répartition des journées de formation en 2007 par motif et par catégorie hiérarchique

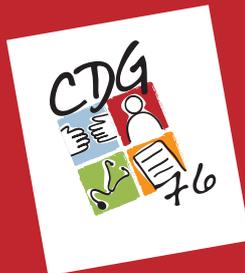


Si plus de la moitié des formations suivies par les agents de Haute-Normandie sont de la formation continue, de grandes différences s'observent selon les catégories. En effet, la part des formations obligatoires reste logiquement très élevée en 2007 pour les agents de catégorie B (47,3%) et A (42,6%), alors que la formation continue représente 60% des formations suivies par les agents de catégorie C. Ces derniers suivent également proportionnellement deux fois plus de préparation aux concours et examens professionnels que les agents de catégorie A.

0% 2153 19 711 16 928
 28 358 60% collectivités 0%
 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