

Année
2022

Rapport Social Unique

Analyse synthétique

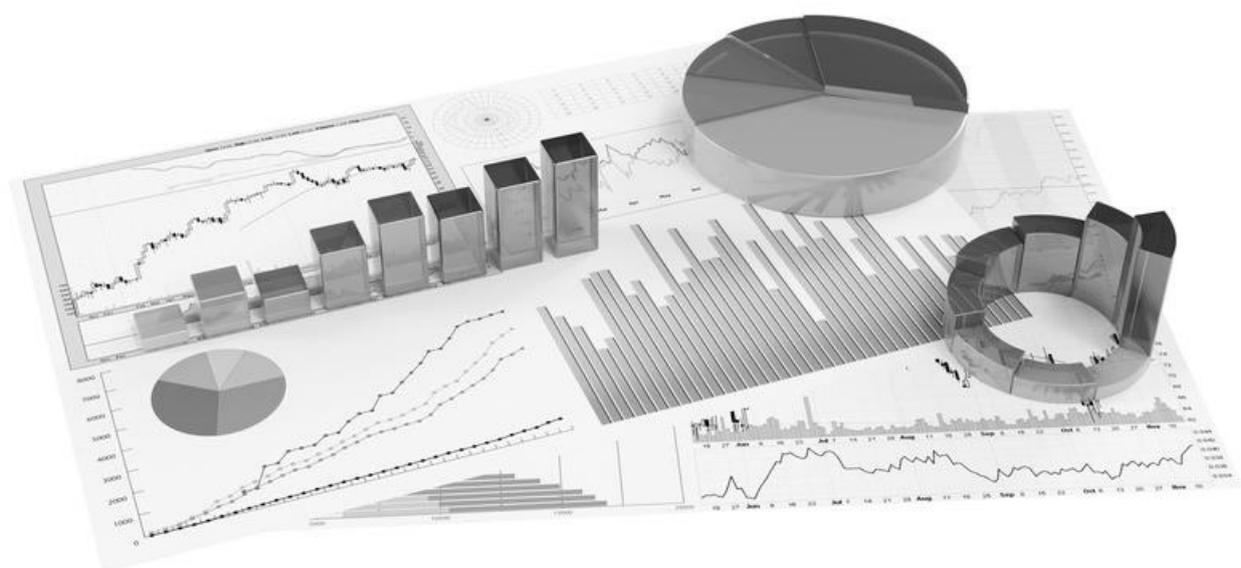


Table des matières

Préambule	3
1. LES EFFECTIFS	4
1.1 Présentation globale des effectifs	4
1.2 La structure de l'effectif	6
1.2.1 Les effectifs sur emplois permanents	6
1.2.2 Les effectifs sur emplois non permanents	10
1.2.3 Age des agents	11
1.3 Le déroulement de carrière	13
1.4 L'encadrement	17
2. LES FLUX DE PERSONNELS	19
2.1 Contribution des flux et des changements de statuts à l'évolution des effectifs	19
2.2 Les flux de personnels sur emplois permanents par motif	20
2.2.1 Les départs	20
2.2.2 Les arrivées	22
3. ORGANISATION DU TRAVAIL	24
3.1 Les régimes de travail	24
3.2 Type d'emplois et temps de travail	26
3.3 Le télétravail	27
3.4 Compte épargne temps	28
3.5 Absences au travail sur emplois permanents	31
3.5.1 Les absences pour raisons médicales	31
a) les jours d'absences	31
b) Taux d'absentéisme	35
3.5.2 Les absences pour autres raisons	38
3.5.3 Panorama des taux d'absentéisme	39

4. LA REMUNERATION	40
4.1 Le salaire brut des emplois permanents	41
4.2 Ecart sur salaires bruts entre les femmes et les hommes	42
4.3 Les sources des écarts sur salaires bruts	44
4.3.1 Le traitement indiciaire	44
4.3.2 Les primes et indemnités	46
5. LA FORMATION	49
5.1 Profil des agents formés	49
5.2 Taux d'accès à la formation	51
5.3 Les journées de formation	55
5.4 La durée consacrée à la formation	57
6. L'ACTION SOCIALE	59
6.1 Les différentes prestations sociales	59
6.2 Protection sociale complémentaire	60

Préambule

Les méthodes de calculs utilisées dans le cadre de l'élaboration du rapport social unique (RSU) sont définies et imposées par la Direction Générale des Collectivités Locales et les résultats obtenus ne sauraient être comparés à d'autres études ou rapports qui répondent à d'autres modes de calcul.

INTRODUCTION

Introduit par la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, le rapport social unique constitue désormais le document de référence annuel relatif à la gestion des ressources humaines. Il retrace les principales caractérisations RH et précise les données sociales de la Collectivité de Corse.

Recueil de chiffres, de statistiques et d'indicateurs, il offre la possibilité d'un suivi des actions sur la durée et démontre la richesse ainsi que la diversité de la Collectivité de Corse en matière de ressources et de parcours professionnels.

Le rapport social unique répond ainsi à plusieurs objectifs :

- assurer une information complète et transparente accessible à tous ;
- faciliter le dialogue social en nourrissant la réflexion, la discussion et la décision ;
- contribuer au pilotage stratégique en matière de ressources humaines.

Ce travail d'analyse et de suivi des données permet de recueillir des indicateurs fiables, d'une part pour mesurer les évolutions suite aux politiques déployées en matière de ressources humaines et d'autre part, pour en identifier l'impact sur les années à venir.

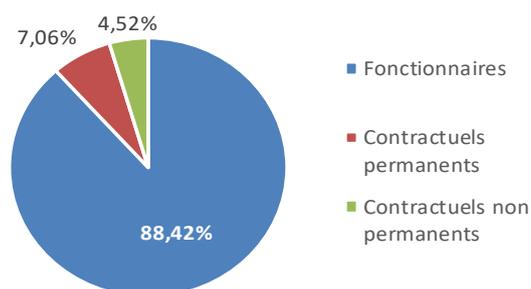
1. LES EFFECTIFS

1.1 Présentation globale des effectifs

Au 31 décembre 2022, la Collectivité de Corse comptabilise 4 490 agents dont 88,42 % sont des fonctionnaires et 11,58 % des contractuels. Comparativement aux données nationales présentées ci-dessous, il est à préciser que le taux de recours aux contractuels reste relativement faible.

	Effectif
Fonctionnaires	3970
Contractuels permanents	317
Contractuels non permanents	203
Total	4490

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2022



Données nationales au 31/12/2020 : répartition par statut

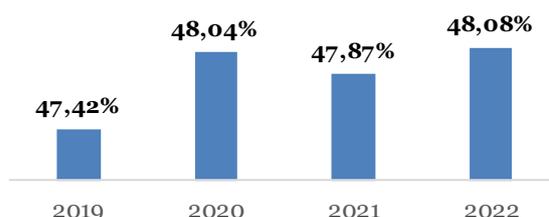
Régions : 82,2% de fonctionnaires et 17,8% de contractuels

Département : 75,3% de fonctionnaires et 24,7% de contractuels

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Avec 2 159 femmes, la collectivité affiche un taux de féminisation de 48,08 % en légère hausse par rapport à l'année précédente mais ce taux reste en deçà des moyennes nationales observées. Toutefois, entre fin 2019 et fin 2022, le taux de féminisation aura enregistré une hausse de plus de 0,6 points, sachant que l'évolution du taux est principalement liée aux flux de personnels.

Taux féminisation global



Données nationales au 31/12/2020

Taux féminisation Régions : 59%

Taux féminisation Départements : 68%

Taux FPE : 57%

Taux FPH : 78%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

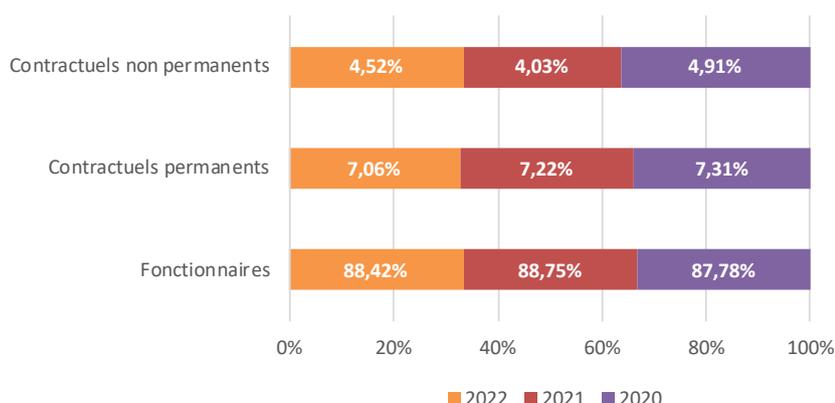
Fin 2022, la collectivité enregistre une baisse de son effectif global de 0,58% après une quasi-stabilité observée fin 2021. Par rapport à fin 2020, le nombre d'agents aura diminué de 0,6 % ce qui tend à souligner une maîtrise globale des effectifs qui aura permis d'éviter des effets inflationnistes et les conséquences qui en découlent en matière budgétaire.

Evolution de l'effectif

	2022	2021	2020	Evolution 2021/2022	Evolution 2020/2022
Fonctionnaires	3970	4008	3965	-0,9%	0,1%
Contractuels permanents	317	326	330	-2,8%	-3,9%
Contractuels non permanents	203	182	222	11,5%	-8,6%
Total	4490	4516	4517	-0,58%	-0,6%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

Part de l'effectif par statut au 31/12



Après une hausse des fonctionnaires de 1,08% en 2021, l'année 2022 affiche un taux en baisse de 0,9 %. Cette fluctuation s'explique par les départs en retraite non remplacés au regard des politiques prioritaires de recrutement. Cette sortie d'effectif est principalement compensée par le volume de contractuels stagiaires (67 agents contre 82 agents en 2021).

L'effectif de contractuels permanents continue de baisser avec un taux de 2,8 % après 3,9 % en 2021.

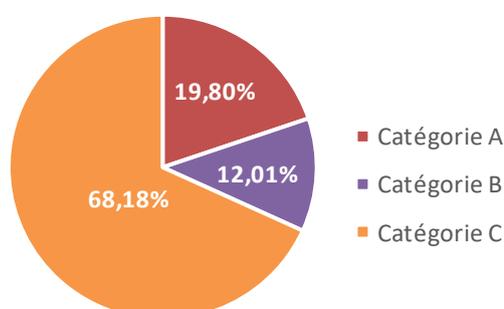
Enfin, en ce qui concerne les contractuels non permanents, après une diminution fin 2021 de 18,01 %, la hausse de 11,5% observée en 2022 s'explique notamment par le recours plus important de médecins vacataires et de contractuels dans le cadre de surcroît d'activité.

1.2 La structure de l'effectif

1.2.1 Les effectifs sur emplois permanents

Au 31 décembre 2022, la Collectivité de Corse recense 4 287 agents sur emplois permanents dont 2/3 appartiennent à la catégorie C.

Répartition des emplois permanents par catégorie au 31/12/2022



Données nationales au 31/12/2020 :

FPT : 13% de cat A, 12% de cat B, 75% de cat C

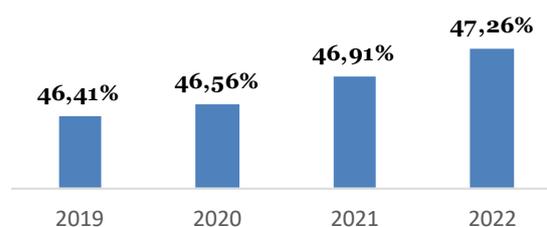
FPE : 55% de cat A, 24% de cat B, 21% de cat C

FPH : 40% de cat A, 12% de cat B, 48% de cat C

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Le taux de féminisation sur l'ensemble des emplois permanents est de 47,26 % en légère augmentation par rapport à l'année précédente. On observe que la féminisation des emplois permanents se poursuit depuis 2019 avec des taux en progression chaque année.

Taux féminisation sur emplois permanents



La prédominance des femmes est assez marquée en catégorie A avec 71,6 % alors que les hommes sont majoritaires en catégorie C avec 60,8 %. On peut noter que les femmes restent moins nombreuses à occuper des postes de catégories A+ puisqu'elles ne représentent que 32 % des agents de cette catégorie.

Répartition des agents sur emplois permanents

	Nombre			Répartition	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	608	241	849	71,6%	28,4%
dont catégorie A+	16	34	50	32,0%	68,0%
Catégorie B	272	243	515	52,8%	47,2%
Catégorie C	1146	1777	2923	39,2%	60,8%
Total	2026	2261	4287	47,26%	52,74%

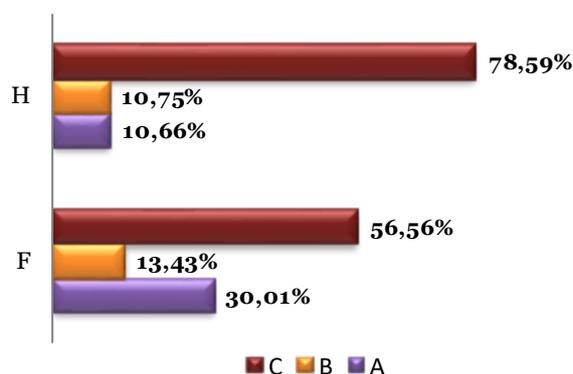
Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12/2022

Données nationales au 31/12/2020 : part des femmes par catégorie

Régions : 62% des catégorie A sont des femmes (dont 42% en A+), 62% en catégorie B, 58% en catégorie C
Départements : 81% des catégorie A sont des femmes (dont 67% en A+), 65% en catégorie B, 63% en catégorie C
(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

La répartition sexuée au sein des 3 catégories reflètent des différences notables. Ainsi, les hommes appartiennent dans une très large majorité à la catégorie C avec 78,5 % contre 56,5 % chez les femmes. En catégorie A, on observe que la part des femmes est près de 3 fois supérieur à celles des hommes (30 % contre 10,6 %).

Part des hommes et femmes dans chaque catégorie (emplois permanents)



La répartition des emplois permanents varie selon la filière reflétant ainsi les compétences et métiers exercés.

Ainsi, l'effectif permanent de la Collectivité de Corse est principalement constitué de la filière technique (55,05 %) et de la filière administrative (34,27 %). Les filières administrative et technique concentrent plus de 89 % de l'effectif permanent. La prédominance des femmes est assez marquée dans les filières administrative, sociale, médico-sociale et animation principalement alors que les hommes sont majoritaires en filière technique et sportive.

Répartition des emplois permanents par filière

	Emplois permanents	Femmes	Hommes
Administrative	34,27%	77%	23%
Animation	0,61%	77%	23%
Culturelle	1,70%	52%	48%
Médico-sociale	2,47%	95%	5%
Sportive	0,07%	33%	67%
Médico-technique	0,09%	100%	0%
Sociale	5,74%	94%	6%
Technique	55,05%	21%	79%
Total	100%		

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2022

Avec 3970 agents, les fonctionnaires représentent plus de 88% de l'effectif global de la collectivité et la part des femmes est de 46% contre 62,5 % au niveau des contractuels permanents.

Nombre de fonctionnaires

catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	
	Nb F	Nb F ETP	% F	Nb H	Nb H ETP	%H	Nb	Nb ETP
A	490	478,50	71,5%	195	194,8	28,5%	685	673,3
dont A+	13	13,00	29,5%	31	31	70,5%	44	44,00
B	255	251,60	53,1%	225	223,8	46,9%	480	475,4
C	1083	1062,18	38,6%	1722	1714,15	61,4%	2805	2776,33
Total	1828	1 792,28	46,0%	2142	2 132,75	54,0%	3970	3925,03

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2022

Les femmes sont majoritaires en catégories A et B avec respectivement 71,5% et 53,1 %. La part des femmes en catégorie A y est nettement plus marquée avec un taux 2,5 fois supérieure à celui des hommes. En revanche, en catégorie C, les hommes sont largement majoritaires avec un taux de 61,4%.

Par 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 contractuels sur des emplois permanents dans certaines situations particulières.

Au 31 décembre 2022, on dénombre 317 contractuels soit 7,06% des effectifs globaux avec une part de femmes relativement élevée de 62,5%.

Nombre de contractuels sur emplois permanents

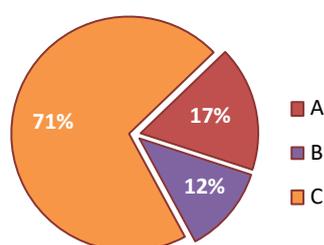
catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	
	Nb F	Nb F ETP	% F	Nb H	Nb H ETP	%H	Nb	Nb ETP
A	118	116,10	72,0%	46	46	28,0%	164	162,1
dont A+	3	3	50,0%	3	3	50,0%	6	6
B	17	17,00	48,6%	18	18,00	51,4%	35	35
C	63	61,51	53,4%	55	55	46,6%	118	116,51
Total	198	194,61	62,5%	119	119	37,5%	317	313,61

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2022

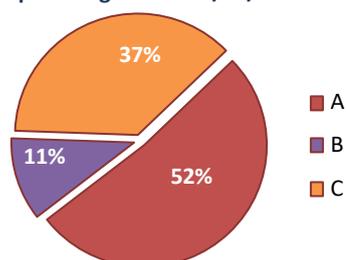
Les femmes occupent une part très importante en catégorie A avec un taux de 72%. Alors que les hommes sont majoritaires au sein des fonctionnaires de catégorie C (61,4 %), ils ne représentent plus que 46,6 % au sein des contractuels. Pour finir, en catégorie B, les hommes majoritaires affichent un taux de 51,4 %.

La répartition des agents par catégorie selon leur statut d'appartenance reflète des différences notables. Alors que les fonctionnaires appartiennent majoritairement à la catégorie C (71%), les contractuels relèvent majoritairement de la catégorie A (52%).

Repartition des fonctionnaires par catégorie au 31/12/2022



Repartition des contractuels par catégorie au 31/12/2022



Données nationales au 31/12/2020 : part des catégories selon le statut dans la FPT

Fonctionnaires : 12% de catégorie A, 12% de catégorie B, 76% de catégorie C

Contractuels : 15% de catégorie A, 14% de catégorie B, 71% de catégorie C

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

La structure de l'effectif par catégorie s'est modifiée sous l'effet combinée des entrées/sorties et des promotions internes de grades. Ainsi, l'évolution sur un an des effectifs de fonctionnaires est marquée par une hausse en catégorie A de 1,33 % et une diminution en catégorie B et C avec respectivement 0,41 % et 1,58 %.

Evolution des fonctionnaires par catégorie

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020	Variation 2021/2022	Variation 2020/2022
Catégorie A	490	195	685	676	669	1,33%	2,39%
<i>dont catégorie A+</i>	13	31	44	48	52	-8,33%	-15,38%
Catégorie B	255	225	480	482	474	-0,41%	1,27%
Catégorie C	1083	1722	2805	2850	2822	-1,58%	-0,60%
Total	1828	2142	3970	4008	3965	-0,95%	0,13%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

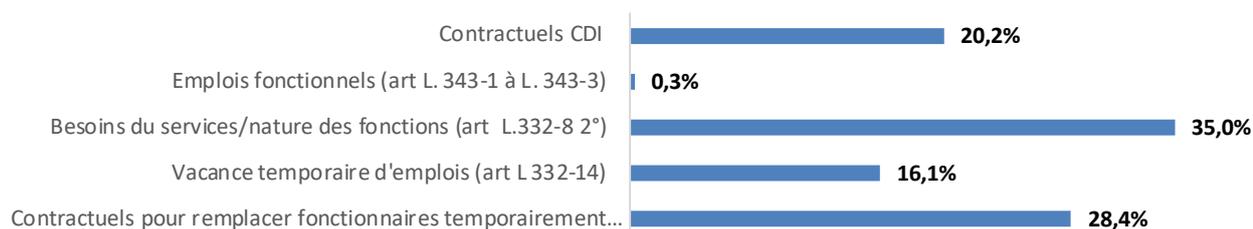
Au sein des contractuels sur emploi permanent, on observe une augmentation pour les catégories A et B. Ainsi, en catégorie A, l'augmentation de 2,5 % est due pour l'essentiel aux recrutements opérés dans les filières en tension (sociale et médico-sociale). Pour la catégorie B, l'augmentation est nettement plus marquée avec 6,1 %. Pour finir, la catégorie C continue de baisser de 11,3 % après 24,8% en 2021.

Evolution des contractuels par catégorie

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020	Variation 2021/2022	Variation 2020/2022
Catégorie A	118	46	164	160	150	2,5%	9,3%
<i>dont catégorie A+</i>	3	3	6	9	10	-33,3%	-40,0%
Catégorie B	17	18	35	33	23	6,1%	52,2%
Catégorie C	63	55	118	133	157	-11,3%	-24,8%
Total	198	119	317	326	330	-2,8%	-3,9%

Les motifs de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent diffèrent selon les besoins de la collectivité. En 2022, le recours aux contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels et le recrutement de contractuels sur des emplois du niveau de la catégorie A et B lorsque les fonctions ou besoins du service le justifient sont les deux motifs de recrutement principaux qui globalisent près de 65 % des recrutements totaux.

Part des contractuels permanents par type de contrat



La baisse globale des effectifs de contractuels permanents de 1,2 % est portée principalement par les contractuels recrutés pour remplacer les fonctionnaires indisponibles temporairement (- 10,9 % après - 26,2 % en 2021) et par les contractuels recrutés pour pallier des vacances temporaires d'emplois (-37 % après -32,9 % en 2021). Toutefois, si le nombre de contractuels pour remplacer les fonctionnaires indisponibles temporairement a diminué, ce motif de recrutement demeure toujours une nécessité pour la collectivité notamment pour faire face à l'absentéisme pour raisons médicales des agents qui reste cette année élevé.

On observe que les recrutements sur des postes de niveau A et B pour les besoins du service ou selon la nature des fonctions progressent de manière significative de 56,3 % et témoigne ainsi de la difficulté pour la collectivité de recruter des fonctionnaires notamment sur des postes en tension (filrière sociale ou médico-sociale) et sur des postes nécessitent des compétences et une technicité rare et ou élevé.

Evolution des contractuels par type de contrat

	2022	2021	2020	Variation 2021/2022	Variation 2020/2022
Contractuels pour remplacer fonctionnaires temporairement indisponibles (art L-332-13)	90	101	122	-10,9%	-26,2%
Vacance temporaire d'emplois (art L 332-14)	51	81	76	-37,0%	-32,9%
Absence de cadre d'emplois (art L.332-8 1°)	0	0	2	0,0%	-100,0%
Besoins du services/nature des fonctions (art L.332-8 2°)	111	71	58	56,3%	91,4%
besoins du services/nature des fonctions à temps non complet (art L.332-8 5°)	0	1	1	-100,0%	-100,0%
Contractuels en situation de handicap (art L. 352-4)	0	1	1	-100,0%	-100,0%
Emplois fonctionnels (art L. 343-1 à L. 343-3)	1	2	3	-50,0%	-66,7%
Contractuels CDI	64	69	67	-7,2%	-4,5%
Total	317	326	330	-1,2%	-3,9%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12 de chaque année

1.2.2 Les effectifs sur emplois non permanents

Au 31 décembre 2022, l'effectif sur emplois non permanents de la Collectivité de Corse est de 203 agents en hausse de 11,5 %.

Répartition des emplois non permanents

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020	Variation 2021/2022	Variation 2020/2022
Collaborateurs de cabinet	4	5	9	8	9	12,5%	-11,1%
Assistantes familiales	47	12	59	66	72	-10,6%	-8,3%
Contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	25	22	47	37	74	27,0%	-50,0%
Apprentis	32	19	51	48	43	6,3%	11,6%
Vacataires	17	4	21	13	9	61,5%	44,4%
Collaborateurs de groupes d'élus	7	7	14	10	15	0,0%	0,0%
Contrat de projet	1	1	2	0	0		
Total	133	70	203	182	222	11,5%	-18,0%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2022

Les femmes constituent 68 % des personnels occupant un emploi non permanent : 35 % sont des

assistantes familiales, 24 % des apprentis. et 18,7 % des contractuels pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

L'évolution sur un an est principalement marquée par la hausse de 27 % des contractuels pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité dont 25 % ont été affectés au sein de la DGA des affaires sociales et sanitaires et 21 % au sein de la DGA aménagement et développement des territoires et par une augmentation significative des recours aux médecins vacataires qui progressent de 61 % sur un an.

On peut également noter la part importante d'apprentis qui continue d'augmenter de 6,3 % en 2022 (après 11,6 % en 2021) qui témoigne ainsi du rôle et de la volonté de la Collectivité de Corse de maintenir une politique d'insertion sociale et professionnelle à l'égard des jeunes.

1.2.3 Age des agents

Fin 2022, l'âge moyen des agents de la collectivité tous statuts confondus continue de progresser mais de manière marginale de 1 mois sur un an portant ainsi l'âge moyen à 47 ans et 1 mois.

Données nationales au 31/12/2020 : âge moyen

Régions : 49 ans

Départements : 48 ans

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

L'âge moyen des fonctionnaires progresse de 4 mois en 2022 pour atteindre les 48 ans et celui des contractuels permanents augmente de 1 mois avec 40 ans et 2 mois. Sur l'ensemble des emplois permanents, l'âge moyen aura augmenté de 4 mois avec 47 ans et 6 mois. En revanche pour les emplois non permanents, on observe une diminution significative de 2 ans et 8 mois avec un âge moyen de 38 ans et 9 mois en raison de la part importante des apprentis et des contractuels recrutés pour surcroît d'activité (48 %) qui sont pour l'essentiel sur une tranche d'âge relativement jeune.

Age moyen par statut

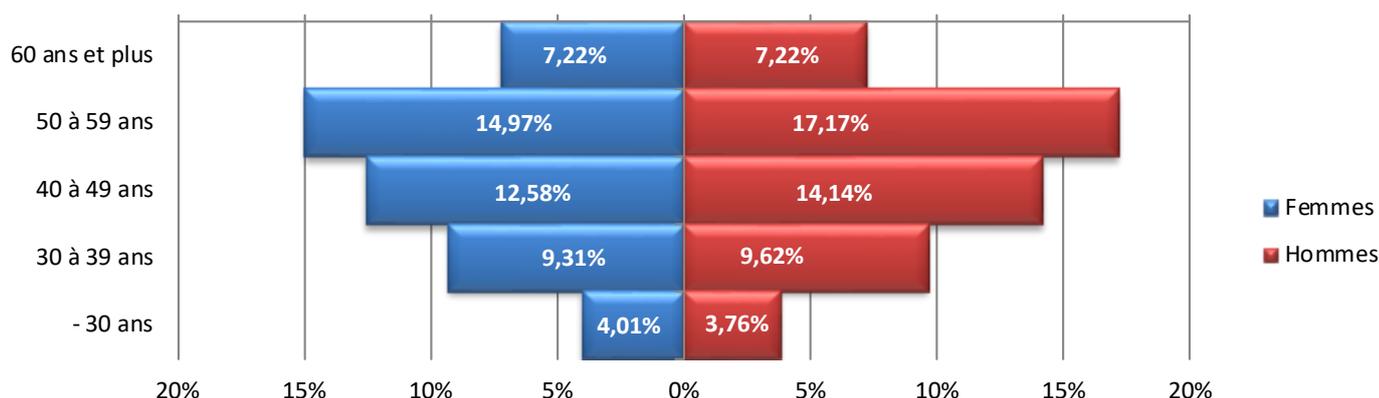
	2022	2021	2020
Fonctionnaires	48 ans	47 ans et 9 mois	47 ans et 5 mois
Contractuels permanents	40 ans et 2 mois	40 ans et 1 mois	39 ans et 8 mois
Ensemble des agents permanents	47 ans et 6 mois	47 ans et 2 mois	46 ans et 10 mois
Contractuels non permanents	38 ans et 9 mois	41 ans et 5 mois	39 ans et 10 mois

Champ : tous statuts en activité et rémunérés au 31/12

On peut constater qu'il y a un pic très net d'effectifs autour de 50 ans. Les agents de 50 ans et plus globalisent 46,5 % de l'effectif total en hausse de 0,8 points. La part de femmes représentent 22,18 % contre 24,3 % pour les hommes. Il convient de préciser que la tranche des 50/59 ans globalise 32,13 % de l'effectif total et représente la tranche la plus importante en termes d'effectifs.

A l'opposé, la part des moins de 30 ans ne représente que 7,77 % de l'effectif en baisse de 0,29 points.

Pyramide des âges au 31/12/2022



Champ : emplois permanents et non permanents en activité et rémunérés au 31/12/2022

Lecture : 7,22% de l'effectif sont des femmes qui appartiennent à la tranche de 60 ans et +

Données nationales au 31/12/2020 : répartition par tranche d'âge

	Moins de 30 ans	50 ans et plus
Régions :	5%	54%
Départements :	6%	49%

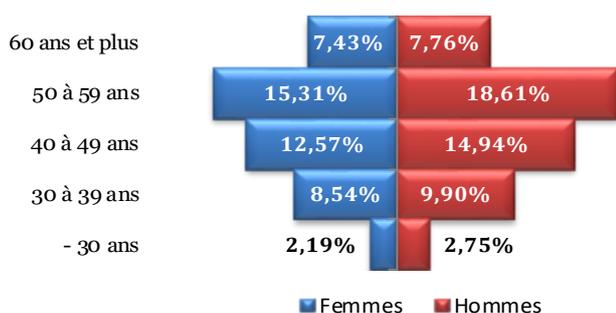
(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Pour les seuls emplois permanents, la répartition de l'effectif selon le statut présente des différences notables. Ainsi, au niveau des fonctionnaires, la part des 50 ans et plus représente 49,1 % de l'effectif contre 22,3 % pour les contractuels permanents. Chez les fonctionnaires, les femmes de 50 ans et plus représentent 22,7 % contre 26,3 % pour les hommes. Au niveau des contractuels, dans cette même tranches d'âges, la part des femmes est de 12,94 % et de 9,46 % pour les hommes.

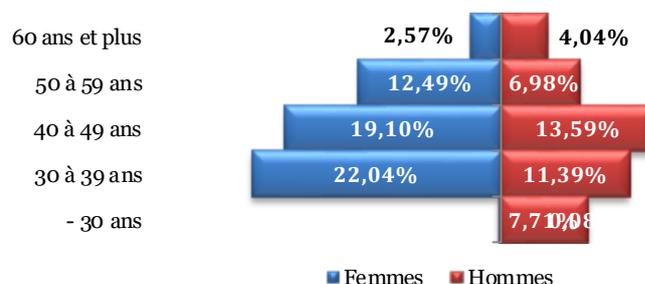
La part de fonctionnaires de 60 ans et plus reste stable sur un an avec un taux de 15,19 % soit 603 agents ce qui augure des départs importants d'ici 5 ans qu'il conviendra d'anticiper notamment en préparant le transfert de compétences, en favorisant la mobilité interne verticale et horizontale.

Au niveau de la tranche des moins de 30 ans, la part des contractuels est de 20,8 % alors que cette part est de 4,9 % pour les fonctionnaires.

Pyramide des âges des fonctionnaires au 31/12/2022



Pyramide des âges des contractuels au 31/12/2022



Champ : emplois permanents en activité et rémunérés au 31/12/2022

Au niveau de l'âge moyen par catégorie hiérarchique, on note que la catégorie B affiche l'âge moyen le plus élevé avec 50 ans et 1 mois comme l'année précédente mais en diminution de 3 mois. Au niveau de la catégorie A, l'âge moyen reste stable sur un an avec 47 ans et 8 mois alors que celui de la catégorie C progresse de 4 mois avec 46 ans et 10 mois.

	Femmes	Hommes	Total	2021
Catégorie A	46 ans et 7 mois	50 ans et 3 mois	47 ans et 8 mois	47 ans et 8 mois
Catégorie B	49 ans et 9 mois	50 ans et 4 mois	50 ans et 1 mois	50 ans et 4 mois
Catégorie C	47 ans et 1 mois	46 ans et 9 mois	46 ans et 10 mois	46 ans et 6 mois
Total	47 ans et 3 mois	47 ans et 7 mois	47 ans et 6 mois	47 ans et 2 mois

Champ : emplois permanents en activité au 31/12/2022

Données nationales au 31/12/2020 : âge moyen par catégorie

	Cat A	Cat B	Cat C
FPT :	46 ans	46 ans	46 ans
FPE :	44 ans	41 ans	41 ans
FPH :	40 ans	46 ans	43 ans

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

1.3 Le déroulement de carrière

Au cours de sa vie professionnelle l'agent public, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, doit pouvoir bénéficier d'un déroulement de carrière. Ce droit, inscrit dans les droits et obligations des fonctionnaires est également un vecteur managérial important pour la vie de la collectivité. Permettre à ses agents de pouvoir évoluer c'est également agir sur la motivation et l'implication professionnelle de ceux-ci. Le déroulement de carrière s'inscrira ainsi dans la politique RH globale de la structure que ce soit par de la mobilité interne ou via la promotion interne notamment.

Ce sont les Lignes Directrices de Gestion qui permettront d'arbitrer et d'expliquer aux agents les décisions prises en matière de déroulement de carrières au sein de la collectivité.

Document obligatoire pour chaque collectivité, l'élaboration de lignes directrices doit répondre à deux objectifs :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC).
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Pour les fonctionnaires, le déroulement de carrière s'articule autour :

- de l'avancement d'échelon
- de l'avancement de grade
- de la promotion interne
- de la réussite à un concours

Pour les contractuels, il n'existe pas de mécanisme de déroulement de carrière strictement défini par les textes. Seule l'obligation de réexamen du niveau de rémunération et donc d'un éventuel avancement d'échelon est prévu par le Code général de la fonction publique.

En 2022, 1 955 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, 323 d'un avancement de grade et 30 d'une promotion interne. Si le nombre d'avancement d'échelon et d'avancement de grade a progressé sur un an avec respectivement + 25,6 % et + 14,5 %, le nombre de promotion interne a diminué de 72,5 %. Cette diminution est liée au report en début d'année 2023 de la nomination de 71 agents au titre des opérations d'avancements 2022. Ainsi, le nombre de promotion interne présenté dans le bilan ci-dessous dénombre uniquement les agents ayant été nommés suite à une réussite à un concours.

Bilan des avancements 2022

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	2021	Variation 2021/2022
avancement d'échelon	861	1094	1955	44,04%	1556	25,6%
Avancement de grade (*)	165	158	323	51,08%	282	14,5%
Promotion interne (**)	14	16	30	46,67%	109	-72,5%

Champ : fonctionnaires présents dans l'année 2022 et ayant connu un avancement

(*) au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel, par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel, par sélection suite réussite à un concours

(**) inscription sur liste d'aptitude au choix sans examen professionnel, au choix suite à un examen professionnel, par sélection suite à réussite à un concours

Pour prétendre à un avancement de grade ou une promotion interne hormis les agents ayant réussi des concours, l'agent doit respecter selon les statuts particuliers des conditions d'ancienneté, d'échelons, de réussite à un examen professionnel, de suivi de formation. L'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la Fonction Publique Territoriale prévoit que le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement au grade supérieur est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires promouvables.

Ces ratios correspondent au nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus. La collectivité a toute liberté pour déterminer les taux applicables, aucun ratio minimum ou maximum n'étant prévu. Ces taux de promotion sont fixés par l'organe délibérant après avis du comité social territorial (CST).

Au niveau des avancements de grade, le taux de promotion de l'effectif en poste au 31/12/2022 est de 8,1 %.

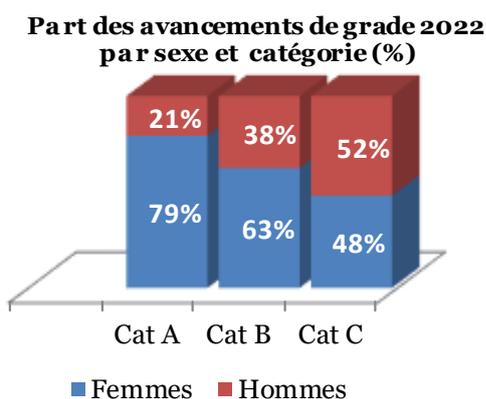
Taux de promotion en avancement de grade

	Effectif fonctionnaires	Nombre de promus	Taux de promotion
Cat A	685	29	4,2%
Cat B	480	8	1,7%
Cat C	2805	285	10,2%
Total	3970	322	8,1%

Champ : fonctionnaires en activité et rémunérés au 31/12/2022

Avec un effectif qui globalise 70,6 %, la catégorie C affiche le taux de promotion le plus élevé avec 10,2 %. En catégorie A et B, les taux sont relativement faibles avec respectivement 4,2 % et 1,7 %.

Pour la catégorie B, ce taux de promotion très faible est lié principalement aux règles de promotion à respecter. En effet, le dispositif d'avancement de grade comporte pour les collectivités l'obligation de respecter une proportion entre les avancements de grade prononcés après examen professionnel et sans examen professionnel. Chaque année, les deux voies d'avancement de grade (après examen et sans examen) devront être mises en œuvre avec respect d'une proportion entre ces deux voies. L'une des deux voies ne doit pas représenter plus du 1/4 des promotions annuelles. Ainsi, ce dispositif contraignant explique les difficultés pour la collectivité de promouvoir des agents de la catégorie B quand bien même les taux de promotion seraient portés à 100 %.

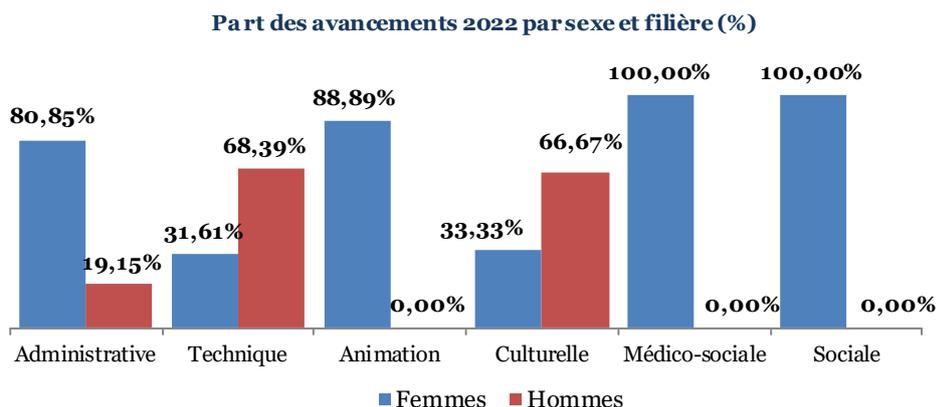


La part de femmes promues est de 79% pour la catégorie A et reflète leur représentativité dans cette catégorie.

A l'inverse, les hommes qui prédomine en catégorie C (61,4%) représentent 52 % des avancements.

Champ : fonctionnaires en activité et rémunérés au 31/12/2022

Compte tenu de leur représentativité dans les filières administrative, sociale, médico-sociale, la part des femmes promues est très largement majoritaires. Avec 68,39 %, les hommes sont majoritaires en filière technique ce qui en fait reflète leur poids dans cette filière (80 %).



Champ : fonctionnaires en activité et rémunérés au 31/12/2022

Au niveau des promotions internes, le taux de promotion de l'effectif en poste au 31/12/2022 est de 0,8 %.

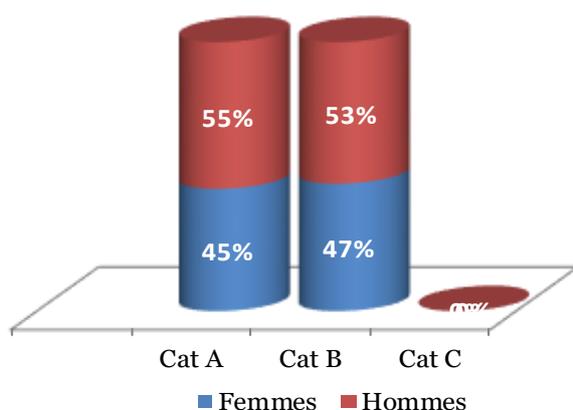
Taux de promotion en promotion interne

	Effectif fonctionnaires	Nombre de promus	Taux de promotion
Cat A	685	11	1,6%
Cat B	480	19	4,0%
Cat C	2805	0	0,0%
Total	3970	30	0,8%

Champ : fonctionnaires en activité et rémunérés au 31/12/2022

Comme évoqué précédemment, ce taux qui comptabilise les réussites à des concours n'inclut pas les promotions décidées lors des opérations d'avancements de fin d'année 2022 au nombre de 71 qui ont été nommées en janvier 2023 (11 catégories A, 8 catégories B et 52 catégories C).

Part des promotions internes 2022 par sexe et catégorie (%)

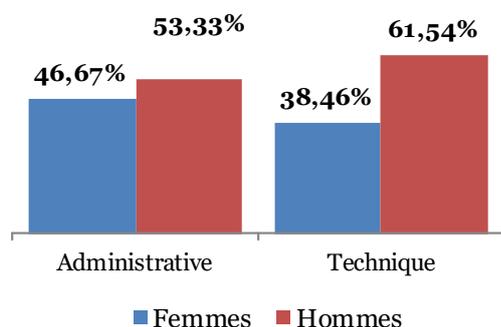


En catégorie A et B, les hommes sont surreprésentés et représentent plus de 50 % des promotions.

Au total, on dénombre ainsi 14 femmes et 16 hommes nommés dans une catégorie supérieure après avoir réussi à un concours. Il convient de préciser que les nominations suite à des réussites concours sont fluctuantes d'une année sur l'autre au regard des calendriers d'organisations du CNFPT et CDG.

Champ : fonctionnaires en activité et rémunérés au 31/12/2022

Part des promotions internes 2022 par sexe et filière (%)



En 2022, les promotions internes ont concerné uniquement les filières administrative et technique comme en 2021.

Si en filière technique les hommes prédominent comme pour les avancements de grade avec un taux de 61,54 %, en filière administrative à l'inverse des avancements de grade ou les femmes étaient majoritaires, la part d'hommes s'élèvent à 53,3 %.

Champ : fonctionnaires en activité et rémunérés au 31/12/2022

1.4 L'encadrement

L'organigramme de la Collectivité de Corse est composé de 5 niveaux d'encadrement :

- **1^{er} niveau** : le directeur général des services, les directeurs généraux adjoints, les adjoints aux directeurs généraux adjoints, les secrétaires généraux de l'Assemblée de Corse, du Conseil exécutif, de la Chambre des Territoires et du Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel, l'inspection générale,
- **2^{ème} niveau** : les directeurs et directeurs adjoints, les chargés de missions stratégiques et transversaux et les secrétaires généraux des DGA
- **3^{ème} niveau** : les chefs de service, les chefs de missions,
- **4^{ème} niveau** : les chefs de secteurs et les chefs de bureaux
- **5^{ème} niveau** : les chefs d'équipes

Fin 2022, la collectivité dénombre 896 encadrants tous niveaux confondus.

		Femmes	Hommes	Total
1er niveau	DGS/DGA/Adjoint DGA	5	6	11
	Assimilés DGA (*)	2	4	6
	Total 1er niveau	7	10	17
2ème niveau	Directeur(trice)/Directeur(trice) adjoint	58	54	112
	Secrétaire général(e) auprès des DGA	7	1	8
	Chargé(e) de mission stratégique/Inspecteur(ric) général(e)	13	14	27
	Total 2ème niveau	78	69	147
3ème niveau	Chef(fe) de service	116	100	216
	Chef(fe) de mission	41	25	66
	Total 3ème niveau	157	125	282
4ème niveau	Chef(fe) de bureau	85	28	113
	Chef(fe) de secteur	16	99	115
	Total 4ème niveau	101	127	228
5ème niveau	Chef(fe) d'équipe	11	211	222
	Total 5ème niveau	11	211	222
Total général		354	542	896

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2022

() inspection générale, secrétaires généraux Conseil Exécutif/Assemblée de Corse et secrétaires généraux CESEC /Chambre des Territoires*

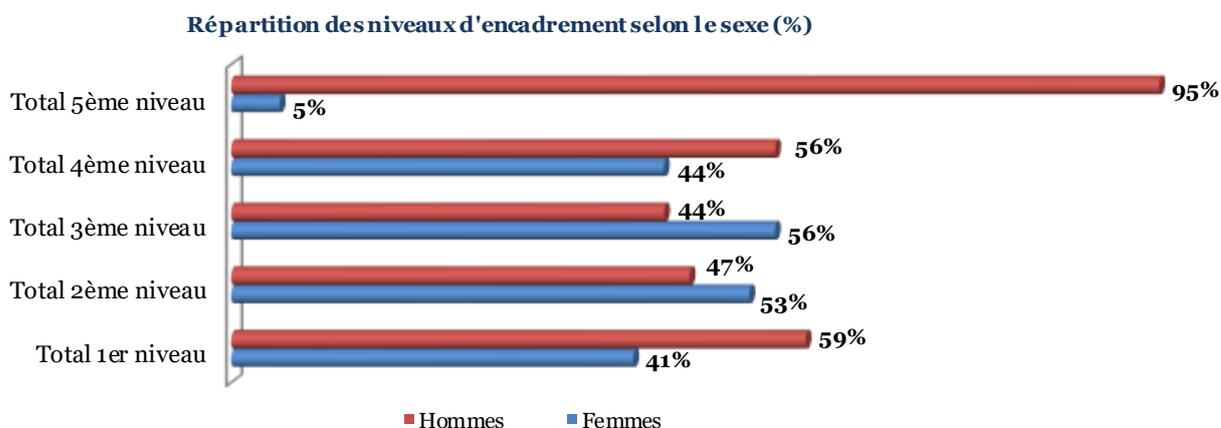
Globalement, les hommes sont plus nombreux à occuper des postes d'encadrement et représentent 60,49 % de l'effectif total des encadrants en raison du poids du 5^{ème} niveau qui comporte une très large majorité d'hommes (près de 39 % de l'effectif masculin) qui regroupe des postes de terrain, pour lesquels très peu de femmes occupent ces emplois. Cependant on peut relever que 51,8 % des femmes assurent des fonctions d'encadrement supérieur (1^{er} et 2^{ème} niveau confondus) ce qui vient confirmer l'accession des femmes à des postes de direction et ainsi garantir l'égalité professionnelle entre les sexes.

Le 1^{er} niveau d'encadrement qui concerne notamment les emplois fonctionnels est constitué de 59 % d'hommes suite aux recrutements opérés courant 2022 sur ce type d'emplois.

Pour les 2^{ème} et 3^{ème} niveau, le taux d'encadrement des femmes est de respectivement de 53 % et 56 %. Pour le 2^{ème} niveau, ce taux est porté essentiellement par le nombre de femmes sur les postes de secrétaire général(e) (7 femmes contre 1 hommes).

Pour le 3^{ème} niveau, la part de femmes est majoritaire sur les 2 types de postes avec un différentiel de 16 agents dans les 2 cas en faveur des femmes.

Enfin pour le 4^{ème} niveau, les hommes sont plus nombreux à exercer des fonctions d'encadrement avec un taux de 56 %. Ce taux confirme la très large supériorité numérique des hommes sur le poste de chef(e) de secteur (99 hommes contre 16 femmes) qui à l'instar du 5^{ème} niveau regroupe des missions de terrain. A l'inverse, pour les missions essentiellement administratives qui sont assurées par les postes de chef(e) de bureau, la part de femmes est très supérieure à celles des hommes (85 femmes contre 28 hommes).



19,9 % de l'effectif de la collectivité exerce des fonctions d'encadrement. Les catégories A et B regroupent la grande partie des encadrants avec respectivement 44,3 % et 36,1 % de l'effectif de la Collectivité de Corse.

Cependant, alors que les femmes représentent 71% des agents de catégorie A, elles ne sont que 38,7 % sur des postes d'encadrement. En catégorie B, le constat est similaire avec un taux de 29,8 % sur un effectif de femmes en catégorie B de 52,8 %. Pour finir, en catégorie C, avec un effectif composé de plus de 60 % d'hommes, la part de femmes encadrantes tombe à 3,3 %.

Part des encadrants par catégorie

	Encadrants	% effectif CDC	% F	% H
Cat A	376	44,3%	38,7%	58,5%
Cat B	186	36,1%	29,8%	43,2%
Cat C	333	11,4%	3,3%	16,6%
Emplois non permanent	1	0,5%	0,0%	1,4%

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2022

2. LES FLUX DE PERSONNELS

2.1 Contribution des flux et des changements de statut à l'évolution des effectifs

Pour rappel, on définit ici les entrants comme les agents présents dans les effectifs de la collectivité au 31 décembre 2022 et pas au 31 décembre 2021. Symétriquement, un sortant est un agent comptabilisé parmi les effectifs au 31 décembre 2021, mais pas au 31 décembre 2022. Ainsi, les flux liés aux agents présents une partie de l'année qualifiés d'entrants-sortants ou de sortants-entrants ne sont pas comptabilisés.

En 2022, le nombre total d'entrants s'établit à 184 en baisse de 7 % par rapport à 2021 et le nombre total de sorties est de 210 en hausse de 5,5 %. Sur un an, le nombre d'entrées de fonctionnaires diminue de 41,7 % mais le nombre de sorties augmente de 41,6 % en raison notamment d'une hausse des départs en retraite (107 en 2022 contre 74 en 2021). Le solde des entrées/sorties est toutefois compensée par le changement de statut de 77 contractuels devenus fonctionnaires.

Pour les contractuels permanents, le nombre d'entrants et de sortants baisse avec respectivement 7,6 % et 51,1 %. Ainsi, entre 2021 et 2022, la baisse de l'effectif de contractuels permanents est portée essentiellement par une diminution des départs et par le passage de 66 contractuels permanents à fonctionnaires.

Au niveau des contractuels non permanents, l'augmentation des entrants est de 29,2 % en raison notamment des contractuels pour surcroît temporaire ou saisonnier d'activité et au recours de médecins vacataires plus important en 2022. Le nombre de sorties diminue de 1/4 en raison notamment d'une diminution d'assistantes familiales et par le passage d'une part de 22 contractuels non permanents à contractuels permanents et de 11 contractuels non permanents à fonctionnaires d'autre part.

Evolution des effectifs 2021 / 2022

	Changements de statut						
	Effectif fin 2021	Entrées	Sorties	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents	Effectif fin 2022
	1	2	3	4	5	6	1 + 2 - 3 + 4 + 5 + 6
Fonctionnaires	4008	39	154	0	66	11	3970
Contractuels permanents	326	61	21	0	-71	22	317
Contractuels non permanents	182	84	35	0	5	-33	203

La rotation du personnel est quasi stable sur 1 an au sein de la Collectivité de Corse avec un taux de 4,37 %. Le taux d'entrée s'établit à 4,09 % et le taux de sortie à 4,66 %. Le poids des fonctionnaires dans les entrées-sorties est moindre que celui qu'il représente dans les effectifs. Ainsi, le taux de rotation (2,4 %) est beaucoup plus faible que celui des contractuels permanents (12,8 %) et des contractuels non permanents (30,9 %). Du fait de périodes d'emplois plus courtes, les taux d'entrée et de sortie des contractuels sont plus élevés que ceux des fonctionnaires.

Taux entrée-sortie

	2022			2021		
	Taux entrée	Taux sortie	Taux rotation	Taux entrée	Taux sortie	Taux rotation
Fonctionnaires	1,0%	3,9%	2,4%	1,7%	2,7%	2,2%
Contractuels permanents	19,0%	6,5%	12,8%	20,1%	13,1%	16,6%
Contractuels non permanents	43,6%	18,2%	30,9%	32,2%	23,8%	28,0%
	4,09%	4,66%	4,37%	4,38%	4,41%	4,39%

Données nationales au 31/12/2020 : Taux d'entrée et de sortie FPT

Taux entrée FPT : 8,5% Taux sortie FPT : 7%

dont taux entrée fonctionnaires : 1,5% et taux sortie fonctionnaires : 5,9 %

dont taux entrée contractuels : 32,2 % et taux sortie contractuels : 20,5 %

dont taux entrée autres catégories/statuts : 16,3 % et taux sortie autres catégories/statuts : 17,9 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

2.2 Les flux de personnels sur emplois permanents par motif

2.2.1 Les départs

En 2022, le nombre de départs est de 159 fonctionnaires et 92 contractuels permanents selon les motifs suivants :

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Disponibilité	7	8	15			0
Congé parental	1		1			0
Depart en retraite	50	57	107	4	2	6
Fin de contrat (*)			0	49	35	84
Fin de détachement	1		1			0
Mutation	4	3	7			0
Détachement	1	2	3			0
Démission	1	1	2			0
Décès	6	3	9			0
Rupture conventionnelle	2	6	8		1	1
Mise à disposition	2	3	5			0
Licenciement			0	1		1
Autres cas		1	1			0
Total	75	84	159	54	38	92

Champ : emplois permanents

(*) dont 63 contractuels permanents nommés fonctionnaires stagiaires et 3 nommés fonctionnaires

Il convient de préciser qu'en plus des flux décomptés selon la règle définie au chapitre précédent, sont inclus les agents mis à disposition d'une autre structure bien qu'ils soient durant leur absence toujours rémunérés par la collectivité et de ce fait comptabilisés dans les effectifs au 31/12/2022.

Au niveau des fonctionnaires, les départs en retraite sont la première cause de départ et représentent 67,3 % du total des sorties. Les départs en disponibilité qui représentent 9,4 % sont la deuxième cause de départ.

Pour les contractuels permanents, les fins de contrat constituent la première cause de départ et représentent 91,3 % des motifs.

L'analyse de sorties par sexe démontre que les femmes sont majoritaires avec un taux de 51,4 % tous statuts confondus avec toutefois une part plus importante au niveau des contractuels permanents avec 58,7 % contre 47,1 % pour les fonctionnaires.

La part des agents de catégorie C dans le volume total des départs s'établit à 63,6 % considérant le poids qu'ils représentent dans l'effectif de la collectivité (68 % des emplois permanents) et 46,5 % sont des femmes. Si la part en catégorie A et en catégorie B est très en deçà de celle de la catégorie C, on observe cependant que les femmes y occupent une part relativement plus élevée avec respectivement 63,2 % et 54,5 %.

Part des départs par catégorie

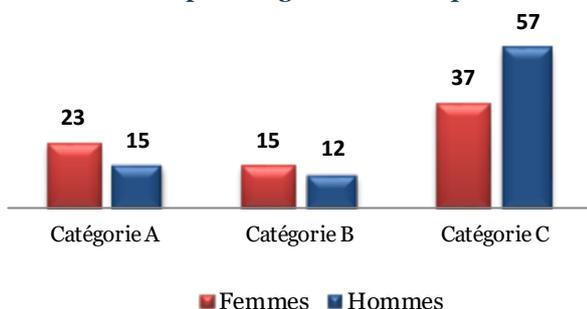
	Taux	%F
Catégorie A	23,1%	63,2%
Catégorie B	13,4%	54,5%
Catégorie C	63,6%	46,5%

Champ : emplois permanents

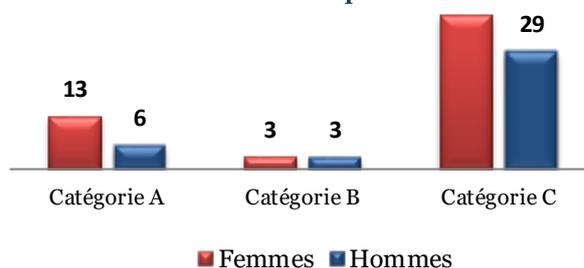
La catégorie C représente 59 % des départs chez les fonctionnaires dont 60,6 % d'hommes. En catégorie A et B qui représentent respectivement 23,9 % et 16,98 %, la part de femmes est majoritaire et s'établit à 60,5 % en A et à 55,5 % en B.

Pour les contractuels, la catégorie C est également prédominante avec 72,8 % des départs mais à l'inverse des fonctionnaires les femmes y occupent une part majoritaire avec 58,7 %. La part de départs en catégorie A représentent 20,5 % et les femmes sont comme chez les fonctionnaires majoritaires avec un taux de 68,4 %. La catégorie B qui représente 6,5 % des départs, la part de chaque sexe s'établit à 50 %.

Répartition des départs de fonctionnaires en 2022 par catégorie hiérarchique



Répartition des départs de contractuels permanents en 2022 par catégorie hiérarchique



Concernant les départs en retraite, on observe que l'âge moyen progresse de 7 mois sur un an mais de manière plus marquée chez les femmes avec 1 an et 4 mois alors qu'il diminue de 2 mois chez les hommes.

Age moyen par sexe

	Age moyen	2021	2020
Femmes	65 ans et 11 mois	64 ans et 7 mois	64 ans et 9 mois
Hommes	65 ans et 5 mois	65 ans et 7 mois	65 ans et 1 mois
	65 ans et 8 mois	65 ans et 1 mois	65 ans

Champ : emplois permanents

Note : age calculé à la date du départ

Données nationales au 31/12/2021 : âge moyen de départs en retraite

FPT : 62 ans et 6 mois

FPE : 62 ans et 7 mois

FPH : 61 ans et 2 mois

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2021)

L'âge moyen en catégorie B est le plus élevé avec 66 ans et 2 mois et progresse de 8 mois sur un an. En catégorie A, la progression est de 1 mois et c'est en catégorie C qu'on relève la progression la plus marquée avec 10 mois sur un an.

Age moyen par catégorie

	Age moyen	2021	2020
Catégorie A	65 ans et 3 mois	65 ans et 2 mois	64 ans et 9 mois
Catégorie B	66 ans et 2 mois	65 ans et 6 mois	64 ans et 8 mois
Catégorie C	65 ans et 8 mois	64 ans et 10 mois	65 ans et 1 mois
	65 ans et 8 mois	65 ans et 1 mois	65 ans

Champ : emplois permanents

Note : age calculé à la date du départ

2.2.2 Les arrivées

Les arrivées durant l'année 2022 sont de 118 pour les fonctionnaires et de 83 pour les contractuels selon les motifs suivants :

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Recrutement direct de fonctionnaires	0	3	3			0
Réintégration d'agents	7	10	17			0
Par voie de concours			0			0
Par voie de détachement	8	5	13			0
Par voie de mutation	10	1	11			0
Recrutement contractuels (*)			0	53	30	83
Titularisation directe (art 38)		1	1			0
Contractuels nommés stagiaires (**)	43	30	73			0
Total	68	50	118	53	30	83

Champ : emplois permanents

(*) dont 51 contrats de remplacement de fonctionnaires indisponibles temporairement

(**) dont 63 contractuels permanents et 10 contractuels non permanents

En 2022, le recours aux contractuels représente 41% du volume total des arrivées sur emplois permanents. De même, 63,8 % de ces contractuels sont des femmes et 61,4 % ont été recrutés pour faire face à l'absence temporaire de fonctionnaires temporairement indisponibles du fait notamment d'un absentéisme qui demeure cette année relativement élevé.

Au sein des fonctionnaires, les arrivées sont portées essentiellement par la passage de contractuels à fonctionnaires. La collectivité continue encore cette année sa politique de résorption de l'emploi précaire avec la stagiairisation de 73 contractuels (dont 35 agents sont affectés au sein des EPLE), ce qui représente à ce titre le premier motif d'arrivée chez les fonctionnaires à hauteur de 61,8 % du volume total des entrées. Il convient de préciser également que la part de femmes représentent 59%.

La seconde source de recrutement de fonctionnaires est la réintégration d'agents partis temporairement qui représente 14,4 %. Le recrutement par voie de détachement représente la troisième source d'arrivée chez les fonctionnaires avec 11 %.

Comme pour les départs, les agents de catégorie C sont surreprésentés parmi ceux arrivés dans la collectivité et ils forment plus de 65 % du volume total des arrivées.

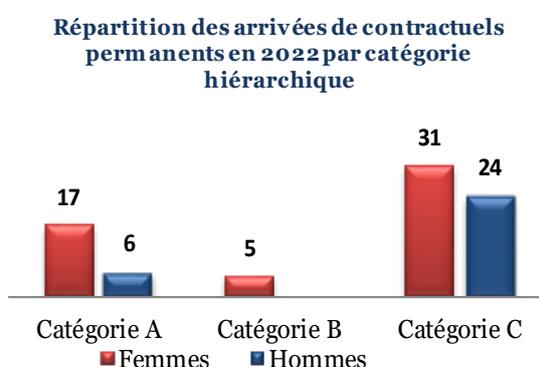
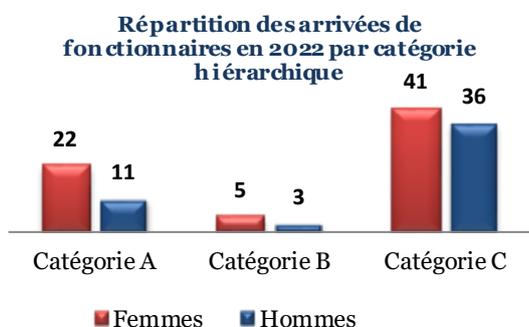
Part des arrivées par catégorie

	Taux
Catégorie A	16,4%
Catégorie B	6,5%
Catégorie C	65,7%

Champ : emplois permanents

Les contractuels recrutés majoritairement en catégorie C représentent 66,2 % contre 27,7 % en catégorie A et 6,02% en catégorie B. Les femmes prédominent dans les trois catégories mais de manière beaucoup plus marquée au sein des catégories A et B avec respectivement 73,9 % et 100 %.

Plus de 65 % des fonctionnaires recrutés appartiennent à la catégorie C dont 53,2 % sont des femmes. Les catégories A et B qui représentent 27,9 % et 6,7 % des arrivées sont constituées principalement par des femmes avec respectivement 66,6 % et 62,5 %.



3. ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1 Les régimes de travail

Au sein de la Collectivité de Corse, la durée annuelle du travail est fixée à 1 607 heures.

Trois durées hebdomadaires coexistent en 2022 et l'agent peut ainsi librement choisir son cycle de travail chaque année. Ces durées hebdomadaires étant supérieures à la durée légale (35 heures), les agents bénéficient en compensation de jours de repos supplémentaires pour réduction du temps de travail (RTT).

Ainsi, les 3 durées proposées aux agents et les droits RTT associés sont :

- 37 heures 30 par semaine → 14 jours de RTT
- 39 heures par semaine → 22 jours de RTT
- 40 heures par semaine → 27 jours de RTT

Les horaires de travail des agents sont régis par des plages fixes et des plages variables le matin et l'après-midi contrôlés par une badgeuse.

D'autre part, des régimes horaires spécifiques ont été mis en place pour tenir compte des spécificités et des contraintes et pénibilités liés aux postes de travail des agents. Ainsi, des dérogations à la durée légale annuelle du travail ont été mises en place. Ces régimes horaires spécifiques concernent essentiellement les agents de terrain qui sont soumis à la journée continue ou certains services qui sont soumis à un régime horaire contraint (agents des musées, des sites archéologiques, des crèches).

En ce qui concerne les agents affectés au sein établissements publics locaux d'enseignements (EPL), ils disposent d'un régime de temps de travail annuel fixé à 1593 heures compte tenu de la déduction forfaitaire de 14 heures qui correspond aux 2 jours de fractionnement.

Ainsi, sur les 4 287 agents permanents, 4 282 exercent leurs fonctions à temps complet et 5 à temps non complet.

3.2 Type d'emplois et temps de travail

Fin 2022, 99,88 % des agents permanents occupent des emplois à temps complets dont 47,22 % sont des femmes. D'autre part si la majorité des agents de la collectivité travaillent à temps complet, certains agents exercent leurs fonctions sur un poste où la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée légale du travail. Ces postes qualifiés de poste à temps non complet sont occupés par 0,12 % des agents permanents dont 80 % sont des femmes.

Répartition des effectifs selon le type d'emploi

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020
Temps non complet	4	1	5	8	8
Temps complet	2022	2260	4282	4326	4286
Total	2026	2261	4287	4334	4294

Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12

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

Ainsi, un agent de la collectivité peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs et selon différentes durées allant de 50% à 90 %. Le temps partiel est accordé de droit ou sous réserve des nécessités de service selon le motif de la demande.

Au 31 décembre 2022, on comptabilise 150 agents à temps partiel soit 3,5 % de l'effectif permanent à temps complet en baisse de 0,6 points sur un an. Depuis 2020, on observe ainsi une diminution progressive des agents exerçant à temps partiel que l'on peut lier aux modalités d'organisation du travail mises en place par la collectivité depuis 2018 qui permet de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et par le déploiement du télétravail.

Répartition des agents à temps partiel selon le statut

	2022		2021		2020	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Titulaires	143	3,73	172	4,3	173	4,5
Contractuels permanents	7	2,27	6	1,8	5	1,53
total	150	3,5	178	4,11	178	4,15

Champ : effectif permanent à temps complet en activité rémunéré au 31/12

Données nationales au 31/12/2020 : part des agents à temps partiel

FPT : 25 %

FPE : 25 %

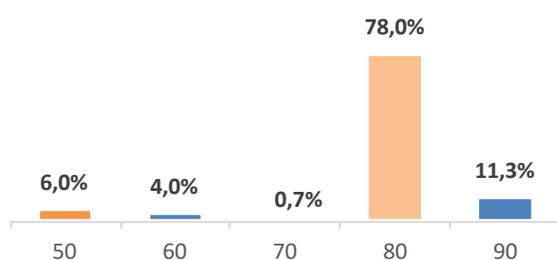
FPH : 22 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Le temps partiel est plus développé chez les femmes qui représentent 3,11 % de l'effectif permanent à temps complet contre 0,16 % pour les hommes. Ainsi, 88,6 % des agents en position de temps partiel sont des femmes. La part d'agents à temps partiel est corrélée à la part de femmes dans les différentes filières. Ainsi, 57,2 % des femmes à temps partiel appartiennent à la filière administrative, 0,8 % à la filière culturelle, 5,3 % à la filière médico-sociale, 24,1 % à la filière sociale et 12,8 % à la filière technique. Au niveau des hommes, ils appartiennent à raison de 5,9 % à la filière administrative et 94,1 % à la filière technique.

Le taux de travail à 80 % est de très loin le plus plébiscité par les agents et représente 78 % du volume des agents à temps partiel.

Répartition des taux de travail



Données nationales au 31/12/2020 : quotités de travail des agents à temps partiel

FPT : 14% à 50%, 12% à 60%, 12% à 70%, 29% à 80%, 17% à 90%

FPE : 19% à 50%, 24% à 60%, 9% à 70%, 32% à 80%, 8% à 90%

FPH : 15% à 50%, 6% à 60%, 6% à 70%, 53% à 80%, 9% à 90%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Le temps partiel est utilisé essentiellement par des femmes qui suivent la tendance générale et plébiscitent la quotité de 80% et 90%.

Quotité de travail des agents à temps partiel

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020
50	7	2	9	12	8
60	1	5	6	5	8
70	1		1	3	5
80	108	9	117	142	144
90	16	1	17	16	13
Total général	133	17	150	178	178

Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12

La part d'agents à temps partiel en catégorie A est la plus élevée avec 6,2 % des agents à temps complet contre 2,52 % en catégorie B et 2,88 % en catégorie C. Si la catégorie A reste quasi stable depuis 2020, on observe une baisse du nombre d'agents à temps partiel dans les 2 autres catégories avec toutefois une diminution nettement plus marquée en catégorie C avec une part d'agents qui passe de 3,63 % en 2020 à 2,88 % cette année.

La part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet par catégorie hiérarchique est liée à la part des femmes à temps complet dans ces catégories : elle est de 8,55 % en A, 4,41 % en B et 6,04 % en C.

Répartition des agents à temps complet par catégorie et type d'emplois

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020
Catégorie A	608	241	849	835	809
Temps partiel	52	1	53	53	54
Temps plein	556	240	796	782	755
Catégorie B	272	243	515	515	500
Temps partiel	12	1	13	19	16
Temps plein	260	242	502	496	484
Catégorie C	1142	1776	2918	2976	2977
Temps partiel	69	15	84	106	108
Temps plein	1073	1761	2834	2870	2869
Total général	2022	2260	4282	4326	4286

Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12

3.3 Le télétravail

D'après l'article L1222-9 du code du travail, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Après une période d'expérimentation mise en place en 2020, le télétravail a été déployé en 2022 à l'ensemble des postes de travail télétravaillables de la collectivité dans le cadre d'un accord collectif avec les organisations syndicales. Sauf situation exceptionnelle ou pour des raisons médicales, le télétravail dans la collectivité de corse peut être réalisé à raison de 1 jour pour les encadrants et de 2 jours pour les non-encadrants.

Fin 2022, la collectivité dénombre 831 agents en télétravail dont 74,7 % de femmes ce qui peut expliquer la baisse du nombre d'agents à temps partiel observée depuis 1 an. Ainsi, ce sont près de 18,6 % des agents de la collectivité qui télétravaillent.

Nombre d'agents en télétravail par catégorie

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	238	76	314
Catégorie B	96	56	152
Catégorie C	287	77	364
Emplois non permanent		1	1
Total général	621	210	831

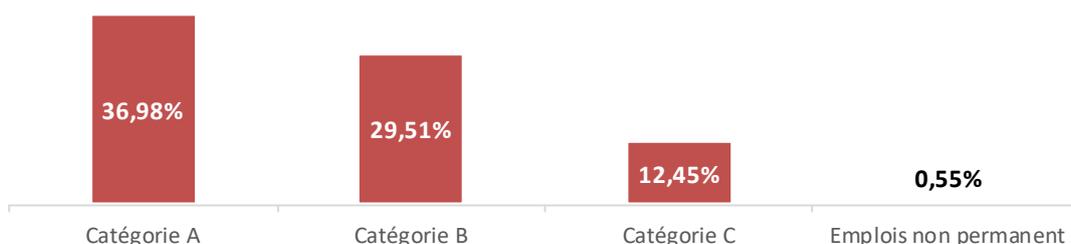
Données nationales au 31/12/2020 : part des agents en télétravail

FPT : 16 %
 FPE : 37 %
 FPH : 4 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Si l'usage du télétravail est plébiscité par les agents de catégorie C qui sont 43,8 % des agents en télétravail, ils ne représentent au final que 12,45 % de l'effectif de cette catégorie. Ainsi, la part d'agents en télétravail n'est pas corrélée à la part d'agents dans l'effectif total de chaque catégorie. Alors que la catégorie A ne représente que 19 % de l'effectif total de la collectivité, ils sont près de 37 % à exercer des fonctions en télétravail.

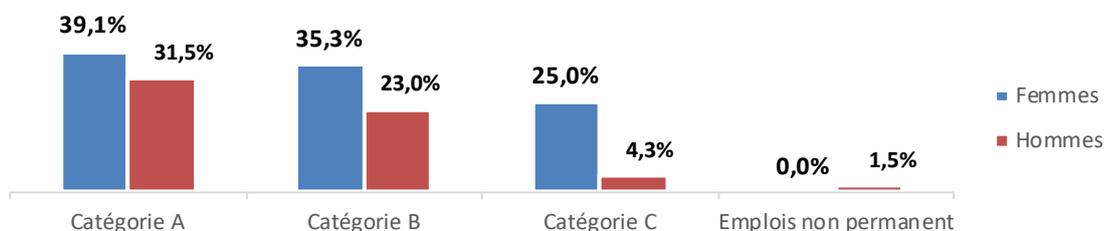
Taux de télétravail de l'effectif régional par catégorie au 31/12/2022



Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2022 hors vacataires

Le taux de télétravail par sexe présente des différences notables selon les catégories hiérarchiques. Ainsi, la part des femmes dans l'effectif de la collectivité étant majoritaire en catégories A et B, le taux en télétravail dans ces 2 catégories est de 39,1 % et 35,3 %. En revanche au niveau de la catégorie C ou les hommes sont surreprésentés dans l'effectif total, ce sont les femmes qui affichent le taux de télétravail le plus élevé avec 25 %.

Taux de télétravail de l'effectif régional par sexe et catégorie au 31/12/2022



Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2022 hors vacataires

3.4 Compte épargne temps

Le dispositif du compte épargne temps (CET) a été mis en place dans la fonction publique territoriale en 2004. Il existe 4 possibilités d'utiliser les jours stockés sur son CET :

- une utilisation en jours de congés
- un rachat sous la forme d'une indemnité
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires
- don au bénéfice d'un agent

Fin 2022, 3 543 agents permanents détiennent un CET en baisse de 2,26 % sur un an (après une baisse de 1,15 % en 2021). La part d'agents permanent détenant un CET s'établit donc à 82,65 % et 53 % des agents sont des femmes.

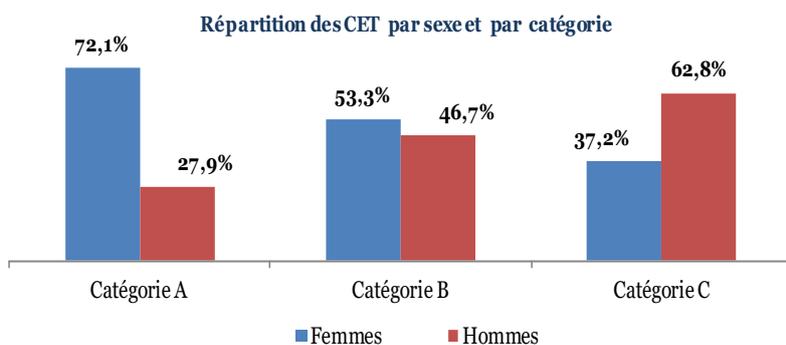
Répartition des CET par catégorie et sexe

		Femmes	Hommes	Total
2022	Catégorie A	587	227	814
	Catégorie B	265	232	497
	Catégorie C	830	1402	2232
	Total	1682	1861	3543
2021	Catégorie A	592	230	822
	Catégorie B	266	240	506
	Catégorie C	848	1449	2297
	Total	1706	1919	3625
2020	Catégorie A	579	232	811
	Catégorie B	253	240	493
	Catégorie C	886	1477	2363
	Total	1718	1949	3667
Evolution 2021/2022		-1,41%	-3,02%	-2,26%

Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12

La part d'agents de catégorie C détenant un CET est la moins importante et représente 76,3 % des agents de cette catégorie contre 95,9 % en catégorie A et 96,5 % en catégorie B. En effet, il convient de rappeler que les agents affectés au sein des EPLE, majoritairement de agents de catégorie C, ont un temps de travail annualisé et à ce titre ne bénéficient pas de CET.

Les ratios sur un an sont en recul de 2,4 points en catégorie A, de 1,80 points en catégorie B et de 0,70 points en catégorie C. Les femmes de catégorie C (37,2 %) ont moins souvent de CET que les hommes de la même catégorie, à contrario des catégories A et B où les femmes sont plus nombreuses avec respectivement 72,1 % et 53,3 %.



Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12/2022

Fin 2022, 127 939 jours ont été accumulés sur les CET par les agents permanents toutes catégories confondues en légère progression de 0,3 % sur un an. La catégorie C représente 59,4 % du volume total de jours accumulés, la catégorie A 24,86 % et la catégorie B 16,09 %. La répartition du volume de jours par catégorie reste relativement stable sur un an.

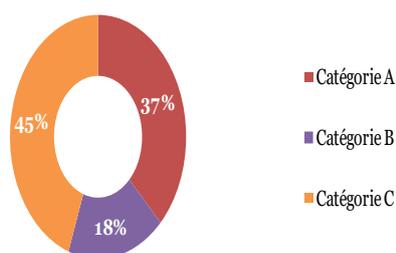
Répartition des jours accumulés sur CET

		Femmes	Hommes	Total
2022	Catégorie A	22 176	9 632	31 808
	Catégorie B	10 659	9 931	20 590
	Catégorie C	26 372	49 169	75 541
	Total	59 207	68 732	127 939
2021	Catégorie A	22 237	9 329	31 566
	Catégorie B	10 371	9 830	20 201
	Catégorie C	26 586	49 124	75 710
	Total	59 194	68 283	127 477
2020	Catégorie A	22 253	9 773	32 026
	Catégorie B	10 465	10 216	20 681
	Catégorie C	28 121	51 293	79 414
	Total	60 839	71 282	132 121
Evolution 2021/2022		0,02%	0,66%	0,36%

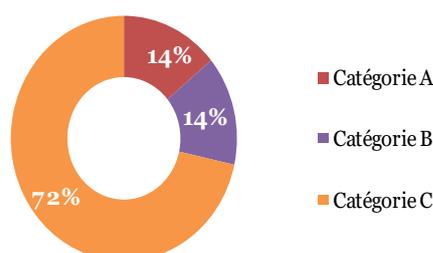
Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12

La répartition des jours par catégorie au sein de chacun des sexe s'apparente à celle observée au niveau du nombre d'agents. En effet, les jours accumulés par les femmes en catégorie A et B sont les plus élevés à contrario de la catégorie C où ce sont les hommes qui ont accumulés le plus de jours.

Répartition des jours accumulés par les femmes en 2022



Répartition des jours accumulés par les hommes en 2022



Fin 2022, le cumul moyen de jours déposés sur un CET atteint 36 jours en hausse de 1 jour par rapport à 2021. Le nombre moyen de jours accumulés progresse de un jour dans les trois catégories et ce sont les agents de catégorie B qui continuent de cumuler le plus de jours sur leur CET avec 41 jours contre 39 en catégorie A et 34 en catégorie C.

Toutes catégories confondues, le nombre moyen de jours plus élevé chez les hommes que chez les femmes mais des disparités apparaissent en fonction des catégories.

Ainsi, en catégorie A, ce nombre moyen est de 42 jours contre 38 pour les femmes, de 43 jours en catégorie B contre 40 jours pour les femmes et de 35 jours pour la catégorie C contre 32 jours pour les femmes. On observe ainsi un différentiel moyen entre les sexes de 3 jours à l'avantage des hommes.

Comme en 2020 et 2021, lorsque les jours de CET sont consommés, ils le sont principalement sous la forme de l'indemnisation : 77,84 % des jours consommés ont été indemnisés (après 78,5 % en 2021), 19,41 % l'ont été sous forme de congés (après 18,89 % en 2021) puis marginalement 2,63% ont été versés au RAFP (après 2,56 % en 2021) et 0,12 % ont été donnés au bénéfice d'un agent (après 0,05 % en 2021).

Le nombre de jours consommés baisse sur un an notamment au niveau des jours indemnisés qui affiche - 7 % après une hausse de près de 41 % en 2021 suite à l'impact de la crise sanitaire.

Evolution du nombre de jours consommés

	Nb jours déposés au RAFP *	Nb jours indemnisés	Nb jours utilisés en congés	Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent
2022	1 058,00	31 357,50	7 820,50	50
2021	1 098,00	33 706,00	8 111,00	25
2020	1 060,00	23 912,00	3 914,00	0
Evolution 2021/2022	-3,6%	-7,0%	-3,6%	100,0%

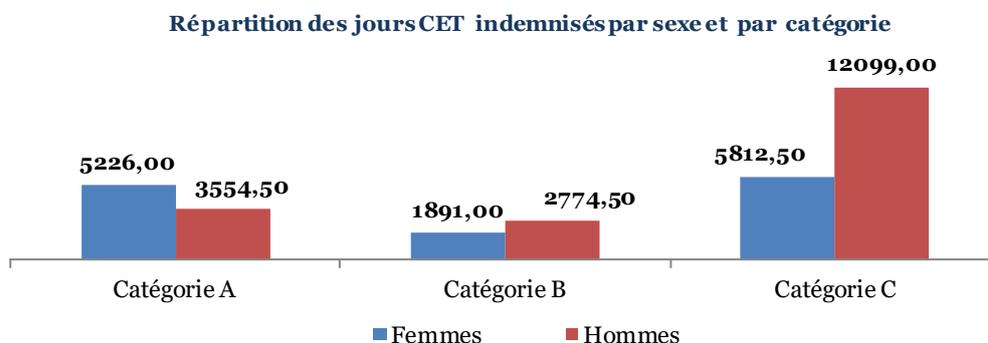
Champ : agents sur emploi permanent ayant travaillé dans l'année

* Régime de retraite additionnel dans la fonction publique (Rafp)

L'indemnisation des jours reste le dispositif plébiscité par les hommes et représente 82,19 % des jours contre 72,39 % pour les femmes.

La répartition des jours indemnisés par catégorie au sein de chaque sexe présente des différences notables. Chez les hommes, la catégorie C concentre 65,7 % du volume de jours indemnisés contre 19,3 % en A et 15,1 % en B. A contrario chez les femmes, les catégories A et C concentrent respectivement 40,4 % et 45 % des jours indemnisés et la catégorie B 14,6 %.

Dans les catégories B et C, le nombre de jours indemnisés chez les hommes est supérieur à celui des femmes. Ainsi en catégorie C, le nombre de jours indemnisés par les hommes est 2 fois supérieur à celui des femmes et près de 1,5 fois supérieur en catégorie B. A l'inverse chez les femmes de catégorie A, le nombre de jours indemnisés est près de 1,5 fois supérieur à celui des hommes.



Champ : effectif permanent en activité rémunéré en 2022

En 2022, sur le périmètre des agents permanents, le cout de l'indemnisation des jours CET s'élève à 2 948 625 € dont 1 311 637,50 € pour les femmes et 1 636 987,50 € pour les hommes.

3.5 Absences au travail sur emplois permanents

3.5.1 Les absences pour raisons médicales

a) Les jours d'absences

En 2022, on dénombre 192 045 jours d'absence pour raisons médicales en hausse de 13,3 % sur un an (après une hausse de 12,9 % observée en 2021).

1 566 femmes et 1 554 hommes ont eu dans l'année au moins 1 jour d'arrêt toutes natures confondues.

Répartition des absences selon les motifs

	Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	ensemble
maladie ordinaire	1 441	1 409	49 980	43 925	93 905
longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	104	74	30 430	22 978	53 408
disponibilité d'office pour raison de santé	1	1	70	181	251
accident du travail et maladie professionnelle	106	220	16 599	27 882	44 481
Total	1 566	1 554	97 079	94 966	192 045

Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

Note : les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires

L'absentéisme pour maladie se révèle très contrasté en fonction de la situation statutaire de l'agent avec près de 98 % du volume de jours d'absences pour les fonctionnaires et 2 % pour les contractuels permanents compte tenu entre autres de leur poids peu élevé dans l'effectif de la collectivité. L'absentéisme étant en partie liée à l'âge des agents, l'écart du nombre de jours entre les statuts peut être expliqué par la différence d'âge moyen qui est de 48 ans pour les fonctionnaires et de 40 ans pour les contractuels.

Comme dans le secteur privé, un effet de précarité peut aussi être identifié dans la structure des absences pour raison de santé : à emploi moins stable, les absences pour raison de santé des agents contractuels sont réduites compte-tenu probablement des impacts éventuels en matière de renouvellement de contrat ou de proposition de CDI.

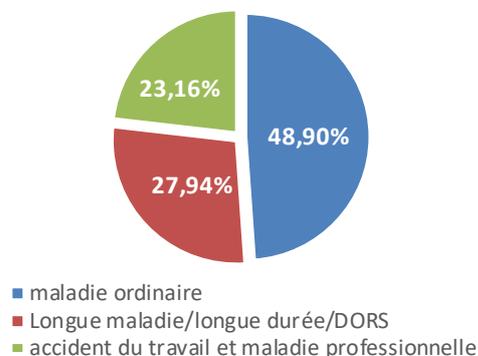
Répartition des jours d'absence par statut et motif

	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
maladie ordinaire	90 472	3 433	93 905
Longue maladie/longue durée/Dors (*)	53 294	365	53 659
accident du travail et maladie professionnelle	44 407	74	44 481
Total	188 173	3 872	192 045

Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

La maladie ordinaire reste toujours la première cause d'absence pour raisons de santé et représente plus de 48,9 % des jours d'absences en hausse de près de 5 points (44,2 % en 2021). Ainsi, son poids dans l'ensemble des jours d'absences médicales détermine la tendance globale des absences au sein de la collectivité. En baisse de près de 2 points (29,7 % en 2021), la longue maladie/longue durée reste cette année encore la deuxième cause d'arrêt et représente près de 28 %. Les accidents du travail avec 23,1 % sont la troisième cause d'arrêt mais diminue également cette année de près de 3 points (26,05% en 2021).

Part des jours d'absences par motif



La hausse du volume de jours d'absences sur un an (+ 22 622 jours) est portée principalement par la maladie ordinaire qui progresse de plus de 25 %. La longue maladie/longue durée participe également à la hausse globale mais dans une moindre mesure à hauteur de 6,7 %. En deux ans, le volume de jours d'absence aura augmenté de 28 % avec notamment près de 40 % pour la maladie ordinaire et près de 25 % pour la longue maladie/longue durée.

Evolution du volume de jours d'absences par motif

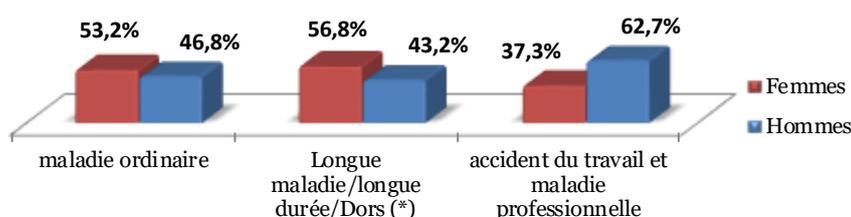
	2022	2021	2020	Evolution 2021/2022	Evolution 2020/2022
maladie ordinaire	93 905	74 969	67 214	25,26%	39,71%
Longue maladie/longue durée/Dors (*)	53 659	50 311	42 711	6,65%	25,63%
accident du travail et maladie professionnelle	44 481	44 143	40 102	0,77%	10,92%
Total	192 045	169 423	150 027	13,35%	28,01%

Champ : emplois permanents présents au 31/12

(*) disponibilité d'office pour raisons de santé

Les femmes cumulent le plus de jours d'absences en maladie ordinaire et en longue maladie/longue durée à contrario des hommes qui concentrent le plus de jours en accidents du travail ou « l'effet métier » joue un rôle prépondérant en raison de risques de blessures et d'usure professionnelle accrues.

Part des jours d'absence pour raisons médicales en 2022 par sexe et motif



Champ : emplois permanents en activité et rémunérés au 31/12/2022

En 2022, on dénombre en moyenne 45 jours d'absences pour raisons de santé par agent sur emploi permanent. Ce nombre est en hausse de 5 jours par rapport à 2021 et de 10 jours par rapport à 2020. Cette hausse est portée essentiellement par la maladie ordinaire qui progresse de 5 jours chez les fonctionnaires et de 3 jours chez les contractuels. Pour la longue maladie/longue durée, la durée moyenne reste stable pour les contractuels peu concernés par ce type d'arrêt du fait de périodes d'emplois plus courtes à l'inverse des fonctionnaires pour lesquels on observe une augmentation de la durée de 1 jour. En accident du travail, la durée moyenne reste stable sur un an chez les fonctionnaires et diminue de 1 jours chez les contractuels.

Nombre de jours d'arrêt moyen par agent

	2022		2021	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
maladie ordinaire	23	11	18	8
Longue maladie/longue durée/Dors (*)	14	1	13	1
accident du travail et maladie professionnelle	11	0	11	1
Total	48	12	42	10
	45		40	

Champ : emplois permanents présents au 31/12

Selon une étude de l'observatoire WTW¹, la durée moyenne d'absences par agent dans les collectivités territoriales en 2022 était de 16 jours en maladie ordinaire et 4,8 jours en accident du travail.

Le vieillissement des agents est un facteur aggravant de l'absentéisme. Pour rappel, 47,14 % de l'effectif permanent appartient à la tranche d'âge des 50 ans et plus avec 49,11 % chez les fonctionnaires et 22,40 % chez les contractuels permanents.

L'influence de l'âge est bien un des facteurs expliquant la hausse de l'absentéisme pour raisons de santé chez les fonctionnaires à contrario des contractuels. En effet chez les fonctionnaires, on observe une hausse du volume de jours à mesure que les tranches d'âge augmentent. Ainsi à partir de 50 ans, le cumul des jours d'absence représente près de 59 % du volume total des fonctionnaires. Il convient de souligner que la tranche des 50/59 ans chez les fonctionnaires est la plus impactée par l'absentéisme.

Nombre de jours d'absence par tranche d'âge

	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Moins de 30 ans	7 245	977	8 222
30 à 39 ans	27 370	933	28 303
40 à 49 ans	41 558	1 007	42 565
50 à 59 ans	69 436	775	70 211
60 ans et +	42 564	180	42 744
Total	188 173	3 872	192 045

Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

Cette relation croissante entre le nombre de jours d'absences et l'âge portée par les fonctionnaires se confirme avec des durées moyennes d'absences supérieures à celles des contractuels qui augmentent en fonction de l'âge.

Si la hausse du nombre moyen de jours d'absence est continue chez les fonctionnaires, elle est en revanche discontinue chez les contractuels et présente de gros écarts. Ainsi, l'écart entre les moins de 30 ans et 50 ans et plus est de + 21 jours chez les fonctionnaires à contrario des contractuels où il diminue de 1 jour.

Durée moyenne d'absence par tranche d'âge

	Fonctionnaires	Contractuels
Moins de 30 ans	37	15
30 à 39 ans	38	10
40 à 49 ans	39	12
50 ans et plus	58	14
Total	48	12

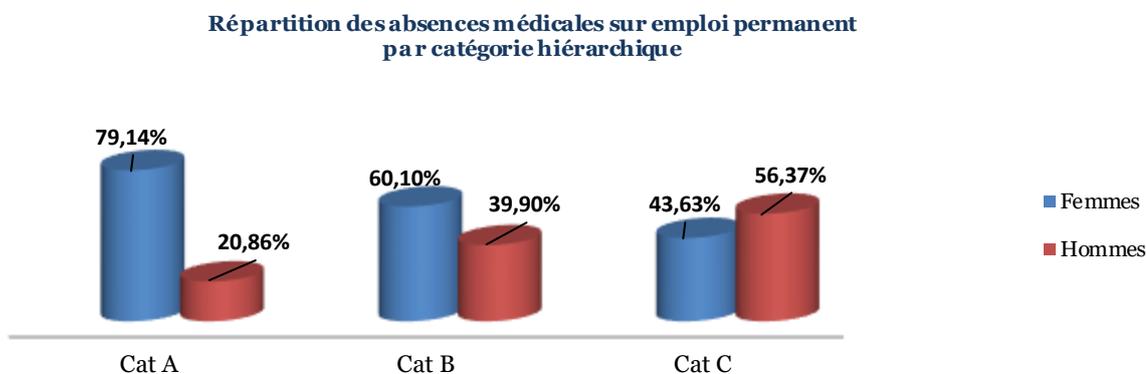
Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

Outre le statut, des différences apparaissent selon les catégories hiérarchique.

Les agents de catégorie C sont les plus impactés par les absences pour raisons médicales avec un nombre de jours qui représente 76,15 % du volume total contre 15,72 % pour la catégorie A et 8,13 % pour la catégorie B.

¹ WTW – Absentéisme dans les collectivités territoriales – maladie ordinaire et accident du travail année 2022 – Mai 2023

Les femmes sont plus souvent absentes en catégorie A et B et les hommes le sont en catégorie C. Ainsi, le poids des femmes dans l'effectif total en catégorie A (71 %) est un des facteurs expliquant l'écart du nombre de jours entre les deux sexes qui s'élève à près de 50 points. A l'inverse si les hommes sont surreprésentés en catégorie C au sein de l'effectif total de la collectivité (60 %), l'écart entre les sexes est moins élevé et s'établit à 13 points.

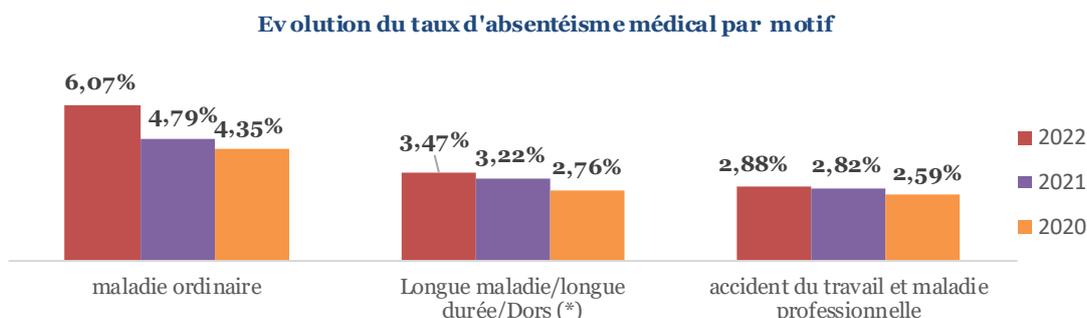


b) le taux d'absentéisme

Conséquence de l'augmentation du nombre de jours d'absence, le taux d'absentéisme qui mesure la part du temps de travail perdu en raison des absences s'établit en 2022 à 12,41 % en hausse de 1,5 points sur un an et progresse de manière continue depuis 2020. Selon une étude de Régions de France sur l'année 2021, le taux d'absentéisme médical dans les collectivités s'élevait à 8,99 %².



La hausse du taux d'absentéisme pour raisons médicales est portée principalement par l'augmentation de près 1,3 points du taux en maladie ordinaire sur un an. Les taux en longue maladie/longue durée et accident du travail progressent également mais de manière marginale avec respectivement 0,25 points et 0,06 points.



² Régions de France –enquête annuelle sur les politiques des régions en matière de ressources humaines – données 2021

Données nationales au 31/12/2021 : taux d'absentéisme par motif

4,23% en maladie ordinaire
2,8 % en longue maladie/longue durée
1,84% en accident du travail

(Source : Régions de France –enquête annuelle sur les politiques des régions en matière de ressources humaines – données 2021)

Ainsi, le taux d'absentéisme compressible, qui regroupe les absences pour maladie ordinaire et accident du travail s'élève à 8,95 % et représente donc près de ¾ du taux global d'absentéisme pour raisons médicales. Agir sur les absences compressibles demeure donc un enjeu essentiel dans la lutte contre l'absentéisme.

Des différences existent entre les statuts avec un taux d'absentéisme des fonctionnaires en progression constante depuis 2020 qui est 4 fois supérieur à celui des contractuels avec respectivement 13,19 % (après 11,48 % en 2021 et 9,32 % en 2020) et 3,38 % (après 2,73 % en 2021 et 2,01 % en 2020).

Outre le statut, des différences apparaissent également selon le sexe : les femmes sont globalement plus souvent absente que les hommes avec un taux de 13,39 % contre 11,55 % soit un écart de 1,8 points. Cependant, ces taux diffèrent selon les motifs d'arrêt. Alors que les femmes affichent des taux plus importants en maladie ordinaire et surtout en longue maladie/longue durée, à l'inverse, les hommes ont un taux supérieur en accident du travail.

Taux d'absentéisme par motif et sexe

	Femmes	Hommes
maladie ordinaire	6,89%	5,34%
Longue maladie/longue durée/DORS (*)	4,21%	2,82%
accident du travail et maladie professionnelle	2,29%	3,39%
2022	13,39%	11,55%
2021	11,35%	10,38%
2020	10,09%	9,37%

Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

(*) disponibilité d'office pour raisons de santé

La catégorie C qui concentre le plus d'agents dans l'effectif permanent est la catégorie la plus impactée par l'absentéisme médical avec un taux de 13,85 % en progression de 2 points sur un an tout comme la catégorie A en hausse de 1,3 points avec un taux de 9,90 %. La catégorie B est la seule qui affiche un taux en diminution de près de 0,30 points avec 8,38 %.

Taux d'absentéisme par catégorie

	2022	2021	2020
Catégorie A	9,90%	8,61%	7,69%
Catégorie B	8,38%	8,69%	8,04%
Catégorie C	13,85%	11,82%	10,54%
Total	12,41%	10,83%	9,70%

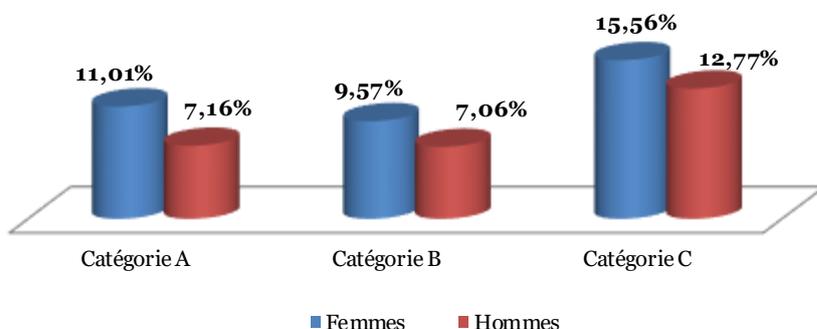
Champ : emplois permanents présents au 31/12

Données nationales au 31/12/2020 : taux d'absentéisme par catégorie dans les départements

5,6% en catégorie A
5,4 % en catégorie B
8,8% en catégorie C

De même, si les femmes affichent un taux d'absentéisme médical plus élevé que celui des hommes, il en est de même dans les 3 catégories hiérarchiques avec des écarts importants notamment en catégorie A de plus de 3,8 points. Si l'écart en catégorie A peut s'expliquer par le poids des femmes dans cette catégorie A, on observe en catégorie C un phénomène inverse avec des hommes surreprésentés dans l'effectif mais avec un taux d'absentéisme inférieur de 2,8 points.

Taux d'absentéisme médical par sexe et catégorie hiérarchique



Pour appréhender correctement la volumétrie d'absence, le taux d'absentéisme qui combine le nombre de jours d'absence et l'effectif, est un indicateur important pour mesurer le poids de l'absentéisme dans une organisation.

Mais pour aller plus loin, il est nécessaire de définir des indicateurs complémentaires afin de comprendre l'évolution de ce taux d'absentéisme :

- la fréquence : permet de mesurer la répétitivité des arrêts sur une population
- la gravité : elle permet de mesurer la durée moyenne des arrêts de travail
- l'exposition : elle permet de déterminer la part des agents de la collectivité qui s'est arrêtée au moins une fois sur la période d'étude

Ainsi, l'évolution sur un an de ces 3 indicateurs³ est la suivante :

		Fréquence	Exposition	Gravité
2022	Fonctionnaires	1,3 arrêts/agent	73,75%	26,3 jours
	Contractuels permanents	1 arrêt/agent	60,57%	10,2 jours
2021	Fonctionnaires	0,8 arrêt/agent	51,00%	34 jours
	Contractuels permanents	0,6 arrêt/agent	39,20%	15 jours

Données nationales au 31/12/2020 : gravité – fréquence – exposition dans les départements

Gravité : 36 jours Fréquence : 0,78 arrêt Exposition : 45 %

(Source : Benchmark absentéisme année 2020 – Association des DRH des grandes collectivités territoriales)

On observe que la fréquence et l'exposition continue d'augmenter de manière significative au sein de chacun des statuts à l'inverse de la gravité qui diminue chez les contractuels et chez les fonctionnaires.

³ Pour le calcul de la fréquence et de la gravité, il a été attribué à l'année 2022 tous les jours d'absences liés aux arrêts de travail ayant débuté en 2022 même si une partie des jours d'absence impactent l'année 2023

La fréquence qui mesure la répétitivité des absences pour comprendre si l'effectif étudié s'absente plus ou moins souvent progresse de 62,5 % pour les fonctionnaires et s'établit à près de 2 arrêts par agent par an. Pour les contractuels la progression est moindre avec 33 % et la fréquence s'établit à près d'un arrêt par agent et par an. Ainsi, les fonctionnaires s'absentent près de 2 fois plus que les contractuels.

Pour l'exposition qui permet de mesurer la part des agents ayant subi une absence sur la période d'étude progresse nettement chez les fonctionnaires de 22 points et près de 74 % de l'effectif a connu une absence dans l'année 2022. Pour les contractuels, près de 61 % de l'effectif a subi une absence en 2022 en progression de près de 22 points.

La gravité qui mesure la durée moyenne d'arrêt s'établit à 26,3 jours pour les fonctionnaires (en baisse de près de 8 jours) et à 10,2 jours pour les contractuels (en baisse de près de 5 jours) toutes natures d'absences confondues.

Cependant, des différences notables apparaissent selon la nature d'absence et le statut mais dans pratiquement tous les cas, les durées moyennes diminuent sur un an avec pour les fonctionnaires -24,9 % en maladie ordinaire, -9,66 % en longue maladie/longue durée et -16,47 % en accident du travail et pour les contractuels -23,48 % en maladie ordinaire, -100 % pour la longue maladie/longue durée et + 17,78 % pour les accidents du travail.

Gravité par motif d'arrêt et statut

	2022		2021	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
maladie ordinaire	17,5 jours	10,1 jours	23,3 jours	13,2 jours
Longue maladie/longue durée/Dors (*)	342,4 jours	0 jours	379 jours	365 jours
accident du travail et maladie professionnelle	96,9 jours	10,6 jours	116 jours	9 jours
Total	26,3 jours	10,2 jours	34,09 jours	14,80 jours

Champ : emplois permanents présents au 31/12

Données nationales au 31/12/2022 : gravité dans les collectivités territoriales

Maladie ordinaire : 25,4 jours

Accident du travail : 79,8 jours

(Source : WTW – Absentéisme dans les collectivités territoriales – maladie ordinaire et accident du travail – données 2022 – Observatoire 2023)

En conclusion, un nombre d'agents absents en forte augmentation (exposition) combiné à la hausse du nombre d'arrêts par agent (fréquence) sont les 2 facteurs qui expliquent en partie l'aggravation de l'absentéisme sur un an.

3.5.2 Les absences pour autres raisons

Sur un an, on dénombre 29 542 jours d'absences pour autres raisons en baisse de près de 38 % (après 47 608 jours en 2021). La diminution sur un an est portée essentiellement par les autorisations spéciales d'absences (ASA) qui affichent une baisse de 46,5 % (22 030 jours contre 41 206 jours en 2021). Il convient de rappeler qu'en 2021, près de 70 % des ASA étaient liées à la crise sanitaire contre 1/3 en 2022. Les ASA pour garde d'enfants malades concentrent 45,12 % du volume de jours d'ASA. 49,5 % des ASA accordées aux femmes concernent les gardes d'enfants malades contre 40,2 % pour les hommes.

Nombre de jours d'absence par motif

	Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
maternité	64	0	6 668	0
naissance, adoption, congé paternité, congé adoption	0	53	0	844
Autorisation Spéciale d'Absence (**)	1 091	1 101	11 591	10 439
Total	1 107	1 120	18 259	11 283

Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

(**) enfant malade, décès, mariage, déménagement, concours, rentrée scolaire, ASA liée au covid-19, etc...

Note : les journées d'absence pour maternité et paternité sont décomptées en jours calendaires. Les autorisations spéciales d'absence sont décomptées en jours ouvrés

3.5.3 Panorama des taux d'absentéisme

En 2022, le taux global d'absentéisme c'est-à-dire toutes natures d'absences confondues s'établit à 14,37 % pour les emplois permanents en hausse de 0,50 points sur an. La forte hausse du taux d'absentéisme médicale de 1,6 points sur les emplois permanents est compensée par la baisse du taux d'absentéisme pour autres raisons. Sur le périmètre des emplois non permanents, on note également une progression de plus de 2 points portée essentiellement par l'absentéisme médicale qui affiche une hausse de 2,1 points.

Le tableau ci-après présente les différents taux d'absentéisme selon les 3 statuts qui composent l'effectif de la collectivité :

Taux d'absentéisme par statut

		Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme compressible (*)	2022	9,47%	3,06%	8,99%	4,09%
	2021	8,03%	2,47%	7,61%	1,93%
	2020	7,38%	1,70%	6,94%	0,73%
Taux d'absentéisme médical (*)	2022	13,13%	3,38%	12,41%	4,09%
	2021	11,48%	2,73%	10,83%	1,93%
	2020	9,32%	2,01%	9,70%	0,73%
Taux d'absentéisme global (*)	2022	15,09%	4,67%	14,32%	4,33%
	2021	14,65%	4,29%	13,87%	2,18%
	2020	17,38%	5,95%	16,50%	3,25%

Taux d'absentéisme : nombre de jours calendaires / (nombre total d'agents en ETP au 31/12 x 365 jours)

Champ : emplois permanents et non permanents en activité et rémunérés au 31/12

(*) taux absentéisme compressible = maladie ordinaire + accident du travail + maladie professionnelle

taux absentéisme médical = taux absentéisme compressible + longue maladie/longue durée/Dors

taux absentéisme global = taux absentéisme compressible + maternité + paternité + autorisation spéciale d'absence (ASA)

4. LA REMUNERATION

La rémunération des fonctionnaires territoriaux est définie par l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifié portant droits et obligations :

« Les fonctionnaires ont droit après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé. »

Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre 1er du livre V du Code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant.

Elle se décompose :

- d'un élément de base, il s'agit du traitement indiciaire de l'agent, lié à son échelon et à l'indice détenu
- d'éléments accessoires obligatoires versés le cas échéant, en fonction de la situation particulière de l'agent. il s'agit de l'indemnité de résidence (IR) versée en fonction de la zone géographique d'emploi, du supplément familial (SFT) versé en fonction de sa situation familiale, d'une bonification indiciaire (NBI) versée en fonction de l'exercice de certaines fonctions.
- d'éléments facultatifs que sont les primes et indemnités diverses

La rémunération des contractuels sera composée des mêmes éléments que celle des fonctionnaires et calculée sur la base d'un indice de traitement de la fonction publique et complétée par l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuellement ainsi que différentes primes et indemnités.

4.1 Le salaire brut des emplois permanents

En 2022, le salaire brut moyen mensuel des agents sur emplois permanents de la Collectivité de Corse est de 3 293 € en équivalent temps plein rémunéré⁴, en hausse de 2,8 % sur un an en euros courants.

Salaires bruts moyens mensuels

€ brut par mois en mo	2021	2020	Evolution 2021/2022	Evolution 2020/2022
3 293 €	3 200 €	3 160 €	2,9%	4,2%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Evolution calculée en euros courants

Données nationales en 2020 : salaire brut moyen mensuel

FPT : 2 492 €

FPH : 3 011 €

FPE : 3 274 €

(Source : DGAFP – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

⁴ L'ETPR est proportionnel à l'activité d'un agent mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Il correspond à l'EQTP dans la FPE et dans les études de la DGAFP et de l'INSEE

Les fonctionnaires qui représentent 92 % de l'effectif permanent perçoivent en moyenne 3 286 € brut par mois. Les fonctionnaires de catégorie C qui représentent 65 % de l'effectif perçoivent 2 836 € par mois. Le salaire brut moyen des fonctionnaires de catégorie A s'élève à 4 868 € et celui des catégories B à 3 676 €. Concernant les contractuels, le salaire brut moyen mensuel est de 3 376 € par mois et il est inférieur à celui des fonctionnaires dans toutes les catégories hiérarchiques.

Salaires bruts moyens mensuels par statut et catégorie

	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
Catégorie A	4 868 €	4 237 €	4 749 €
<i>dont catégorie A+</i>	8 105 €	7 382 €	8 012 €
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	4 629 €	4 092 €	4 526 €
Catégorie B	3 676 €	3 290 €	3 651 €
Catégorie C	2 836 €	2 405 €	2 816 €
Total	3 286 €	3 376 €	3 293 €

salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en euros courants

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Données nationales en 2020 : salaire brut moyen mensuel

FPT : 2 584 € fonctionnaires
2 168 € contractuels

FPE : 3 488 € fonctionnaires
2 541 € contractuels

FPH : 2 844 € fonctionnaires
2 244 € contractuels

(Source : DGAFP – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Données nationales en 2020 : salaire brut moyen mensuel des fonctionnaires

	FPE	FPT	FPH
cat A+	7 973 €	6 407 €	7 530 €
cat A (hors A+)	3 766 €	3 979 €	3 316 €
cat B	3 176 €	2 976 €	3 117 €
cat C	2 531 €	2 288 €	2 446 €

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

L'accélération du salaire brut moyen mensuel de 2,8 % en euros courants sur un an tous statuts confondus s'explique notamment par la revalorisation de 3,5 % du point d'indice à compter du 1^{er} juillet 2022 et par l'impact du « glissement vieillesse technicité » (GVT) positif qui résulte des évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement automatique des échelons (ancienneté), changement de grade à l'occasion de promotions internes ou de réussite à des concours.

Pour rappel, au cours de l'année 2022, 1 955 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelons, 323 agents d'un avancement de grade et 30 d'une promotion interne.

Ces mesures de revalorisations salariales ont permis de compenser en partie les effets de l'inflation estimée par l'INSEE à 5,2 % en 2022 et de porter l'évolution du salaire moyen brut mensuel en euros constants à -2,2 % sur l'ensemble des emplois permanents dont -2,2 % pour les fonctionnaires et -1,7 % pour les contractuels. A titre d'information, il est précisé que le coût sur l'année 2022 de la revalorisation du point d'indice est estimé à 2,8M€ pour l'ensemble des agents de la collectivité.

Evolution du salaire brut moyen par statut et catégorie

		2022	2021	En euros constants*	En euros courants
Fonctionnaires	Catégorie A+	8 105 €	7 918 €	-2,7%	2,4%
	Catégorie A (hors cat A+)	4 629 €	4 523 €	-2,7%	2,3%
	Catégorie B	3 676 €	3 592 €	-2,7%	2,3%
	Catégorie C	2 836 €	2 757 €	-2,2%	2,9%
	Total	3 286 €	3 195 €	-2,2%	2,8%
Contractuels	Catégorie A+	7 382 €	7 111 €	-1,3%	3,8%
	Catégorie A (hors cat A+)	4 092 €	3 982 €	-2,3%	2,8%
	Catégorie B	3 290 €	3 209 €	-2,5%	2,5%
	Catégorie C	2 405 €	2 307 €	-0,9%	4,3%
	Total	3 376 €	3 265 €	-1,7%	3,4%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents
salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

* Evolution calculée avec une inflation 2022 à 5,2% (source INSEE)

4.2 Ecart sur salaires bruts entre les femmes et les hommes

S'il existe des différences de salaires moyens entre les catégories selon le statut d'appartenance, il en est de même entre les sexes. Chez les fonctionnaires, les femmes perçoivent un salaire brut moyen mensuel supérieur à celui des hommes avec 3 333 € contre 3 247 €, soit un écart mensuel de 86 €. Cet écart se traduit principalement par le poids des femmes en catégorie A et par la surreprésentation des hommes en catégorie C.

La différence de répartition des femmes et des hommes dans chaque catégorie va donc contribuer à augmenter le salaire moyen global des femmes.

Au sein des contractuels, les hommes perçoivent un salaire moyen mensuel de 3 515 € contre 3 292 € pour les femmes, soit un écart de 223 €. La part des primes et indemnités et du traitement indiciaire liée à la position professionnelle (grade et échelon) plus avantageuse chez les hommes joue un rôle plus important et contribue à majorer le salaire moyen global.

Salaires bruts moyens mensuels par catégorie

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	4 532 €	5 696 €	4 868 €	3 929 €	4 996 €	4 237 €
dont catégorie A+	7 766 €	8 299 €	8 105 €	7 971 €	6 770 €	7 382 €
dont catégorie A (hors cat A+)	4 435 €	5 177 €	4 629 €	3 798 €	4 853 €	4 092 €
Catégorie B	3 562 €	3 803 €	3 676 €	3 090 €	3 444 €	3 290 €
Catégorie C	2 732 €	2 900 €	2 836 €	2 401 €	2 410 €	2 405 €
Total	3 333 €	3 247 €	3 286 €	3 292 €	3 515 €	3 376 €

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents
salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en euros courants

Données nationales en 2020 : salaire brut moyen mensuel par sexe dans la FPE

	Femmes	Hommes
Cat A +	5 387 €	5 787 €
Cat A (hors A+)	3 772 €	4 124 €
Cat B	2 966 €	3 154 €
Cat C	2 427 €	2 690 €

En référence à la méthode de calcul de l'INSEE, l'écart de rémunération entre les sexes est calculé par rapport à la rémunération des hommes. On calcule combien les femmes touchent de moins que les hommes.

Ecarts sur salaires bruts moyens mensuels par catégorie et statut

	En %		En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-20,42%	-21,35%	-1 163 €	-1 067 €
dont catégorie A+	-6,43%	17,75%	-534 €	1 201 €
dont catégorie A (hors cat A+)	-14,34%	-21,74%	-742 €	-1 055 €
Catégorie B	-6,32%	-10,29%	-240 €	-354 €
Catégorie C	-5,77%	-0,36%	-167 €	-9 €
Total	2,64%	-6,34%	86 €	-223 €
	-2,03%		-137 €	

salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en euros courants

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Écart sur salaire brut en 2022 dans la FPE entre les femmes et les hommes

-9,1% (soit 348 € de moins) (Source : DGAFP –point stat mars 2023)

Ainsi, le niveau moyen de rémunération des femmes fonctionnaires est supérieur de 2,6 % à celui des hommes en légère baisse de 0,26 points sur un an. A contrario, pour la rémunération des contractuels, la moyenne des hommes est supérieure de 6,3 % en hausse de 3 % par rapport à 2021. Cependant, au sein de chaque catégorie hiérarchique hormis les contractuels de catégorie B, on relève que les écarts de salaires sont dans tous les cas à l'avantage des hommes avec des écarts assez marquée en catégorie A principalement.

Sur un an, alors que l'écart sur salaire diminue de manière marginale de 0,22 points chez les fonctionnaires, il progresse significativement de 2,9 points chez les contractuels en raison notamment des catégories A et B qui voient leur taux augmenter respectivement de 5,3 points et 3 points. Chez les fonctionnaires la légère baisse observée est imputable principalement à la catégorie A qui diminue sur un an de 1,3 points et vient compenser les hausses dans les autres catégories.

Ecarts sur salaires bruts moyens en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-21,41%	-21,04%
dont catégorie A+	-4,69%	12,44%
dont catégorie A (hors cat A+)	-15,60%	-21,02%
Catégorie B	-5,35%	-7,27%
Catégorie C	-5,12%	0,35%
Total	2,86%	-3,44%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

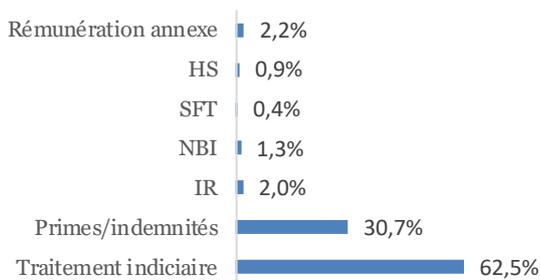
Écart calculé en euros courants

Le salaire brut des agents comprend notamment le traitement de base indiciaire qui repose sur une grille indiciaire liée au grade de l'agent, l'indemnité de résidence fonction de la commune d'affectation, le supplément familial de traitement dont le montant dépend du nombre d'enfants, la nouvelle bonification indiciaire qui dépend des fonctions occupées, des primes et indemnités votées par l'assemblée délibérante tels que le régime indemnitaire, les indemnités liées à des contraintes, les heures supplémentaires, les montants perçus au titre du rachat de jours de congés dans le cadre du compte épargne temps (CET), la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) ou encore des primes et indemnités ponctuelles.

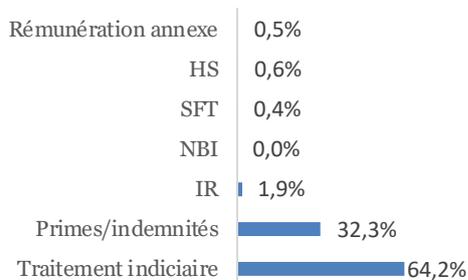
L'influence de ces différents éléments va donc avoir un impact dans l'écart de rémunération entre les sexes et catégories selon la part qu'ils représentent dans la composition du salaire brut.

Ainsi, la majeure partie des écarts de salaire moyen entre les femmes et les hommes va résulter du traitement indiciaire lié à la position professionnelle des agents matérialisée par le grade et l'échelon et les primes et indemnités adoptées par l'assemblée délibérante car ces 2 composantes représentent plus de 90 % du salaire brut des agents.

Composition du salaire brut des fonctionnaires



Composition du salaire brut des contractuels



4.3 Les sources des écarts sur salaires bruts entre les femmes et les hommes

4.3.1 Le traitement indiciaire

Le traitement indiciaire des agents évolue chaque année à la suite de mesures générales (augmentation du point d'indice), de mesures catégorielles (modification de grilles indiciaires pour certains grades) et d'avancement d'échelons et de grades principalement pour les fonctionnaires.

Le traitement de base dit indiciaire est le socle de la rémunération des agents toutes fonctions publiques confondues. Ce traitement de base est calculé en multipliant un indice majoré par la valeur du point d'indice fonction publique fixé à 4,6860 € jusqu'au 30 juin 2022 puis 4,85 € à partir du 1^{er} juillet 2022 suite à la revalorisation de 3,5 %. Cet indice majoré dépend du positionnement de l'agent dans une grille indiciaire qui elle-même dépend du grade et de la catégorie détenu. Ainsi, un positionnement différent sur la grille indiciaire va conduire à des écarts sur le traitement de base et donc sur le salaire brut entre les sexes.

Les femmes ont plus fréquemment connu des parcours professionnels comportant des interruptions de carrière où des périodes de travail à temps partiel ont pesé sur leurs trajectoires salariales au travers de leurs grades et fonctions occupées.

La position professionnelle approchée ci-dessous par l'indice moyen majorée détenu en 2022 fonction du grade et de l'échelon et qui sert au calcul du traitement indiciaire des agents permet d'éclairer sur une des sources de l'écart entre les sexes. Ainsi, on relève que chez les fonctionnaires,

les hommes détiennent dans chacune des catégories un indice majoré supérieur à celui des femmes. Au sein des contractuels, les femmes ont un indice moyen supérieur à celui des hommes en catégorie A+ a contrario des catégories A et B ou les hommes ont un indice supérieur. Pour la catégorie C, on relève un indice identique entre les 2 sexes.

Indice moyen majoré

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A+	762	789	853	668
A	571	622	487	596
B	458	475	412	438
C	380	391	340	340
Moyen	443	421	428	446

Champ : emplois permanents rémunérés en 2022

Ces différences d'indices majorés se traduisent dans le traitement indiciaire versé aux agents qui contribue en partie et de manière différente selon la catégorie à expliquer l'écart de salaire brut moyen entre les sexes.

Traitement indiciaire moyen par catégorie et statut

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	3 788 €	4 262 €	4 082 €	3 442 €
Catégorie A	2 741 €	2 965 €	2 418 €	3 070 €
Catégorie B	2 192 €	2 243 €	1 981 €	2 000 €
Catégorie C	1 798 €	1 842 €	1 654 €	1 645 €
Total	2 115 €	2 005 €	2 127 €	2 232 €

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Traitement indiciaire exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en euros courants

Ecart sur traitement indiciaire moyen

	En %		En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A+	-11,11%	18,57%	-473 €	-24 €
Catégorie A	-7,57%	-21,26%	-224 €	-663 €
Catégorie B	-2,28%	-0,93%	-51 €	-10 €
Catégorie C	-2,41%	0,50%	-44 €	8 €
Total	5,46%	-4,73%	110 €	-106 €

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Si le traitement indiciaire moyen des femmes fonctionnaires est supérieur à celui des hommes à hauteur de 5,46 %, en revanche chez les contractuels, il est inférieur de 4,73 %. Les écarts se creusent à mesure que l'on progresse dans les catégories hiérarchiques notamment en catégorie A qui affichent les chiffres les plus élevés au sein des différents statuts.

Ces écarts confirment également un positionnement professionnel dans les grades et échelles indiciaires à l'avantage des hommes et traduit ainsi une trajectoire professionnelle plus avantageuse au fil du temps.

4.3.2 Les primes et indemnités

Les primes et indemnités jouent également un rôle important dans l'écart de salaire entre les sexes compte tenu de leur poids important dans le salaire brut. Ainsi, la part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit à près d'un 1/3 en moyenne avec toutefois des différences notables selon la catégorie hiérarchique.

On désigne ici les primes et indemnités comme l'ensemble des primes adoptées par l'assemblée délibérante y compris les jours de compte épargne temps monétisés hors heures supplémentaires.

Part des primes et indemnités dans le salaire brut moyen mensuel

	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
Catégorie A	34,47%	34,68%	34,50%
dont catégorie A+	44,22%	45,69%	44,39%
dont catégorie A (hors cat A+)	33,21%	33,77%	33,30%
Catégorie B	31,97%	31,69%	31,95%
Catégorie C	28,86%	27,81%	28,82%
Total	30,70%	32,34%	30,83%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Les agents de catégorie A tous statuts confondus affichent les taux les plus élevés notamment en catégorie A+ avec plus de 44 %. En revanche, la catégorie C affiche les taux les plus bas avec un écart de près de 7 points avec la catégorie A.

Le niveau moyen mensuel de primes et indemnités reste stable sur un an et s'établit à 1 009 € pour les fonctionnaires (en baisse de 0,1%) et 1 092 € pour les contractuels (en hausse de 1,3 %).

La baisse observée chez les contractuels peut s'expliquer par l'impact des flux entrée-sortie d'agents entre 2021 et 2022 qui contribue ainsi à modifier la structure de cet effectif au travers des catégories hiérarchiques.

Toutefois, corrigé de l'inflation, le niveau moyen des primes et indemnités baisse de 5,1 % pour les fonctionnaires et de 3,7 % pour les contractuels en euros constants.

Si l'évolution en euros courants sur un an reste assez stable chez les fonctionnaires hommes et femmes confondus, la hausse constatée chez les contractuels est portée principalement par les hommes qui affichent une progression de 2,8 % qui contribue ainsi à compenser les effets de l'inflation à 2,3 % en euros constants.

Evolution des primes et indemnités moyennes mensuelles

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	974 €	992 €	984 €	1 133 €	1 181 €	1 151 €
2021	1 000 €	1 018 €	1 010 €	1 052 €	1 117 €	1 077 €
2022	998 €	1 018 €	1 009 €	1 057 €	1 149 €	1 092 €
Evolution 2021-2022 (en euros courants)	-0,2%	0,0%	-0,1%	0,5%	2,8%	1,3%
Evolution 2021-2022 (en euros constants)*	-5,2%	-5,0%	-5,1%	-4,4%	-2,3%	-3,7%
Evolution 2020-2022 (en euros courants)	2,5%	2,6%	2,5%	-6,7%	-2,7%	-5,2%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

* Evolution calculée avec une inflation 2022 à 5,2% (source INSEE)

Les fonctionnaires de catégorie A+, B et C affichent une baisse sur an en euros courants avec respectivement 1,4 % et 0,4 % pour les deux dernières catégories qui ne permet pas de compenser les effets de l'inflation notamment au niveau des A+ qui sont les plus impactés avec une évolution portée à - 6,3 % en euros constants.

Concernant les contractuels, la hausse sur un an en euros courants du niveau global des primes et indemnités de 1,3 % est portée principalement par la catégorie A (hors A+) et de façon plus marquée par la catégorie B qui progressent respectivement de 1,6 % et de 4,1 %. Si les effets de l'inflation sont moins importants que ceux observés chez les fonctionnaires hormis les agents de catégorie C, la progression en catégorie A et B permet d'en limiter l'impact avec des taux respectivement de - 3,4 % et -1,1 % en euros constants.

Evolution des primes et indemnités moyennes mensuelles par catégorie et statut

				Evolution 2021/2022	
		2022	2021	En euros constants *	En euros courants
Fonctionnaires	Catégorie A+	3 584 €	3 636 €	-6,3%	-1,4%
	Catégorie A (hors cat A+)	1 537 €	1 537 €	-4,9%	0,0%
	Catégorie B	1 175 €	1 180 €	-5,3%	-0,4%
	Catégorie C	819 €	822 €	-5,3%	-0,4%

				Evolution 2021/2022	
		2022	2021	En euros constants *	En euros courants
Contractuels	Catégorie A+	3 373 €	3 364 €	-4,7%	0,3%
	Catégorie A (hors cat A+)	1 382 €	1 360 €	-3,4%	1,6%
	Catégorie B	1 042 €	1 002 €	-1,1%	4,1%
	Catégorie C	669 €	669 €	-5,0%	-0,1%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

primes et indemnités exprimées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

* Evolution calculée avec une inflation 2022 à 5,2% (source INSEE)

Outre le statut, des différences apparaissent selon le sexe au sein des différentes catégories hiérarchiques. Ainsi, dans pratiquement tous les cas de figure les hommes bénéficient d'un niveau moyen mensuel de primes et indemnités supérieur à celui des femmes avec un écart significatif en catégorie A+ et A.

Ces écarts étant principalement liés à la répartition des agents au sein des différentes filières dont les régimes indemnitaires présentent des différences qui vont contribuer aux écarts entre les sexes. En effet, les hommes de catégorie A se répartissent en grande majorité dans la filière technique qui bénéficie d'un régime indemnitaire plus favorable que celui attribué aux autres filières.

En ce qui concerne les catégories B et C, la position professionnelle matérialisée par le poste de travail occupé par les agents va jouer un rôle dans les écarts. Ainsi, près de 63 % des encadrants sont des hommes (3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} niveau), également les postes de terrain générant des indemnités variables (astreintes et permanences) sont également occupés par des hommes qui vont ainsi contribuer aux écarts entre les sexes.

primes et indemnités mensuelles moyennes par catégorie et sexe

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	1 472 €	2 186 €	1 678 €	1 334 €	1 802 €	1 469 €
<i>dont catégorie A+</i>	3 570 €	3 614 €	3 584 €	3 620 €	3 116 €	3 373 €
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	1 408 €	1 902 €	1 537 €	1 260 €	1 696 €	1 382 €
Catégorie B	1 108 €	1 250 €	1 175 €	1 001 €	1 075 €	1 042 €
Catégorie C	756 €	856 €	819 €	664 €	675 €	669 €
Total	998 €	1 018 €	1 009 €	1 057 €	1 149 €	1 092 €

primes et indemnités exprimées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

en euros courants

Pour rappel, les écarts en % présentés ci-dessous ont été calculés en comparant le salaire des femmes à celui des hommes pour définir dans quelle mesure les femmes perçoivent moins que les hommes. Ainsi les femmes perçoivent 1,95 % de moins que les hommes au niveau des fonctionnaires et 7,98 % de moins au niveau des contractuels.

Ecarts sur primes et indemnités mensuelles moyennes

	En %			En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-32,68%	-25,95%	-29,64%	-714	-468
<i>dont catégorie A+</i>	-1,22%	16,16%	6,83%	-44	504
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	-25,95%	-25,70%	-25,83%	-493	-436
Catégorie B	-11,37%	-6,85%	-9,28%	-142	-74
Catégorie C	-11,68%	-1,62%	-7,24%	-100	-11
Total	-1,95%	-7,98%	-5,14%	-20	-92

primes et indemnités exprimées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Les écarts sont particulièrement marqués au sein de la catégorie A (hors A+) tous statuts confondus mais diminue de 1 point sur un an chez les fonctionnaires et de 1,7 points chez les contractuels. Si l'ensemble des catégories est concerné par une augmentation des écarts sur an, on observe toutefois au sein des contractuels, que les femmes de catégorie A+ perçoivent 16,1 % de plus que les hommes en progression de 3,59 points sur un an.

Ecarts sur primes et indemnités mensuelles moyennes en 2021

Entre 2021 et 2022, l'écart se creuse de 0,22 points chez les fonctionnaires et de 2,08 points chez les contractuels en raison notamment de la modification de la structure de l'effectif dans chaque catégorie liée aux flux de personnels (départs de l'année 2021 et entrées de l'année 2022).

	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-33,96%	-27,65%
<i>dont catégorie A+</i>	-1,15%	12,57%
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	-26,99%	-27,41%
Catégorie B	-11,03%	-6,47%
Catégorie C	-10,18%	0,99%
Total	-1,73%	-5,90%

5. LA FORMATION

La formation professionnelle qui figure à l'article 22 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est au cœur de la politique des ressources humaines de la Collectivité de Corse et représente un enjeu majeur dans le contexte de transformation de l'action publique.

Au service de la professionnalisation des agents, la formation professionnelle est un instrument d'accompagnement des parcours et de facilitation des transitions professionnelles.

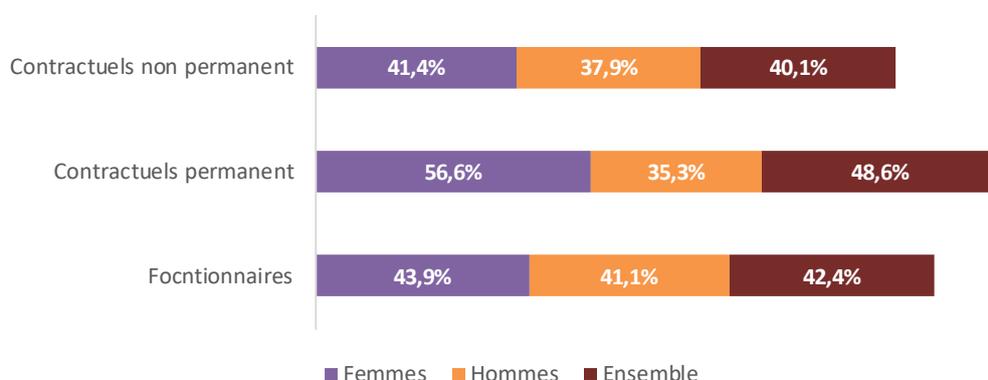
Le coût total des actions de formations s'est élevé à plus d'1,8M€ en 2022.

5.1 Profil des agents formés

En 2022, 1 910 agents (fonctionnaires et contractuels) ont participé à au moins une formation en hausse de 6,3 % sur un an.

La proportion d'agents en formation varie en fonction du statut et de la catégorie hiérarchique. Ainsi, les bénéficiaires de formations sont, par statut, les fonctionnaires qui sont 42,4 % à avoir participé à au moins une formation, les contractuels permanents à hauteur de 48,6 % et les contractuels non permanents à hauteur de 40,1 %.

Part d'agents ayant suivi une formation par statut et sexe en 2022



Parmi l'ensemble des agents ayant suivi une formation en 2022, 88,1 % sont des fonctionnaires, 8,1 % des contractuels permanents et 3,8 % des contractuels non permanents. Les femmes représentent 50,5 % des agents formés soit une proportion supérieure à leur part dans l'effectif de la collectivité (48,08 %).

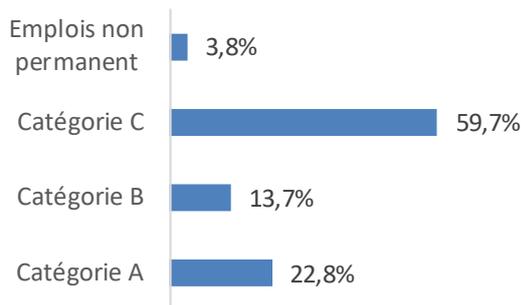
Effectif formé par statut et sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble	2021	2020
Fonctionnaires	800	872	1 672	1 600	1 297
Contractuels permanent	111	42	153	133	53
Contractuels non permanent	48	25	73	63	62
Total	959	939	1 898	1 796	1 412

Champ : fonctionnaires et contractuels présents au 31/12/2022

Si des différences marquées existent entre les statuts, la répartition par catégorie présente également de fortes disparités. Compte tenu de leur poids dans l'effectif total, les agents de catégorie C sont les plus nombreux à avoir suivi une formation et représentent 59,7 % de l'effectif formé. Avec 3,8 % de l'effectif formé, les contractuels sur emplois non permanents sont les moins nombreux.

Part de l'effectif formé par catégorie



Parmi l'ensemble des agents permanents ayant suivi une formation, 91,6 % sont des fonctionnaires et 8,4 % des contractuels et les hommes représentent 50,8 % de l'effectif permanent formé en baisse de près de 2 points sur an, une proportion inférieure à leur part dans l'effectif permanent (52,74 %).

Effectif permanent formé par statut et catégorie

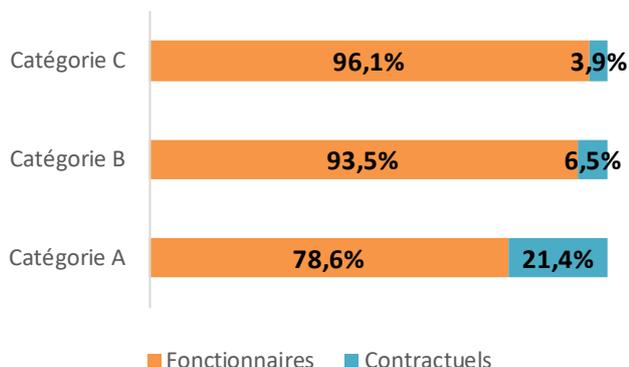
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	86	256	17	76
Catégorie B	107	137	10	7
Catégorie C	687	410	15	29
Total	880	803	42	112

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2022

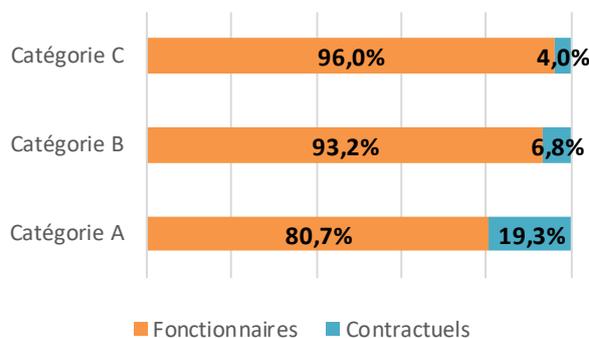
La répartition des agents formés varie suivant la catégorie hiérarchique. Ainsi, 78,6 % des agents de catégorie A formés sont des fonctionnaires contre 21,4 % de contractuels. Pour la catégorie B, on dénombre 93,5 % de fonctionnaires et en catégorie C 96,1 %.

Quelle que soit la catégorie, les fonctionnaires sont toujours surreprésentés parmi les agents ayant suivi au moins une formation.

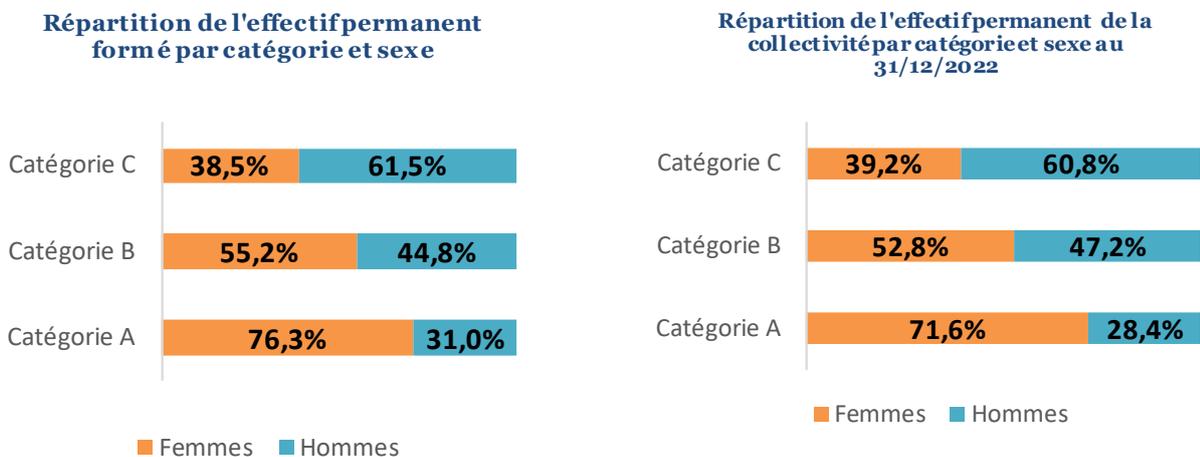
Répartition de l'effectif permanent formé par catégorie et statut



Répartition de l'effectif permanent de la collectivité par catégorie et statut au 31/12/2022



Les femmes sont surreprésentées dans l'effectif formé en catégories A et B avec respectivement 76,3 % et 55,2 %. En revanche en catégorie C, les hommes représentent 61,5 % de l'effectif permanent formé. La répartition de l'effectif formé par sexe correspond au final à la photographie de l'effectif permanent de la collectivité.



Pour les agents de catégorie A, on peut noter que la proportion de femmes en formation est supérieure à la proportion de femmes dans l'effectif permanent (71,6 %). A contrario, dans la catégorie C, la proportion de femmes dans l'ensemble de l'effectif permanent (39,2 %) est plus grande que la proportion de femmes en formation (38,6 %).

5.2 Taux d'accès à la formation

Le taux d'accès à la formation est calculé en rapportant le nombre d'agents permanents d'une catégorie hiérarchique ou d'un statut à l'ensemble des effectifs de cette catégorie ou de ce statut. Un agent peut suivre au cours de l'année plusieurs formations de nature différente, dans ce cas il est comptabilisé pour chaque type de formation. En revanche, il n'est comptabilisé qu'une fois s'il participe plusieurs fois au même type de formation.

En 2022, le taux d'accès à la formation des agents de la collectivité s'élève à 42,7 % avec pour les fonctionnaires un taux de 42,4 % (en hausse de 2,2 points sur un an), 48,6 % pour les contractuels permanents (en hausse de 7,8 points sur un an) et 40,1 % pour les contractuels non permanents (en baisse de près de 2,8 points sur un an).

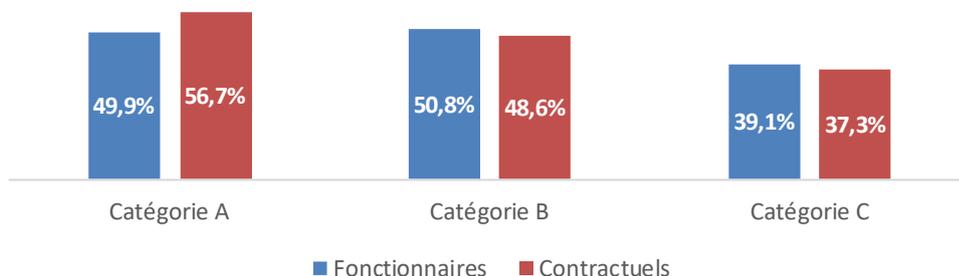
Au niveau du périmètre des emplois permanents, outre le statut, des différences apparaissent selon la catégorie hiérarchique et selon le sexe.

Ainsi, le taux d'accès à la formation des catégories A tous statuts confondus est le plus élevé avec 51,2 % contre 50,7 % pour la catégorie B et 39 % pour la catégorie C.

Le taux d'accès à la formation des catégories C reste toutefois assez faible considérant le poids de cette catégorie dans l'effectif permanent de la collectivité (68,2%). A contrario, les taux d'accès en catégories A et B sont importants au regard de leur poids dans l'effectif de la collectivité avec respectivement de 19,8 % et 12 %.

Le taux d'accès en catégorie A est plus élevé chez les contractuels à contrario des catégories B et C ou les fonctionnaires affichent les taux les plus élevés avec toutefois des écarts moins marqués que celui observé en catégorie A.

Taux d'accès à la formation par statut et catégorie (emplois permanents)



Au sein des fonctionnaires, plus de la moitié des femmes de catégories A et B ont suivi des formations au cours de l'année mais ces taux restent en dessous de leur représentation dans chacune des catégories notamment pour la catégorie A et de manière marginale pour la catégorie B avec une part de femmes qui s'élève respectivement à 71,5 % et à 53,1 %. En revanche, en catégorie C, avec près de 40 %, les hommes sont plus nombreux à avoir suivi une formation mais ce taux d'accès est relativement bas au regard du poids qu'ils représentent dans l'effectif de cette catégorie (61,39 %).

Taux d'accès à la formation

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	44,1%	52,2%	37,0%	63,6%
Catégorie B	46,2%	52,9%	55,6%	41,2%
Catégorie C	39,6%	37,8%	27,3%	46,0%
Total	40,7%	43,8%	35,3%	56,1%

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2022

Au sein des contractuels, les femmes sont plus nombreuses à avoir suivi une formation en catégories A et C mais les taux sont également inférieurs à leur part respective dans chacune des catégories (respectivement 71,9 % et 53,3 %) avec toutefois un écart en catégorie A moins important en comparaison de celui observé chez les fonctionnaires.

En ce qui concerne les agents sur emplois non permanents, le taux d'accès à la formation s'élève à 40,1 %. On observe que 65,7 % des agents formés sont des femmes dont l'essentiel sont des assistantes familiales. Ainsi, le taux d'accès des femmes est de 41,38 % et de 37,88 % pour les hommes

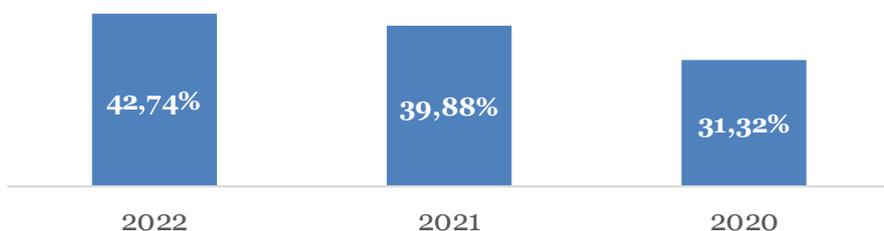
Effectif non permanent formé

	Femmes	Hommes
Assistants familiaux	27	8
Apprentis	13	10
Contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	7	7
Contractuel de projet	1	
Total	48	25

Champ : contractuels sur non emplois permanents présents au 31/12/2022

Globalement, le taux d'accès à la formation de l'ensemble des agents de la collectivité a progressé de 2,86 % points sur un an et de 11,42 points par rapport à l'année 2020 très impactée par la crise sanitaire.

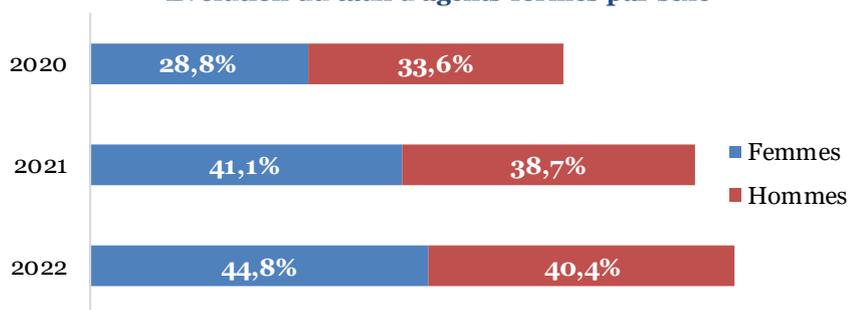
Evolution du taux d'accès à la formation



L'augmentation du taux d'accès global impacte de manière différente les agents selon le sexe et le statut.

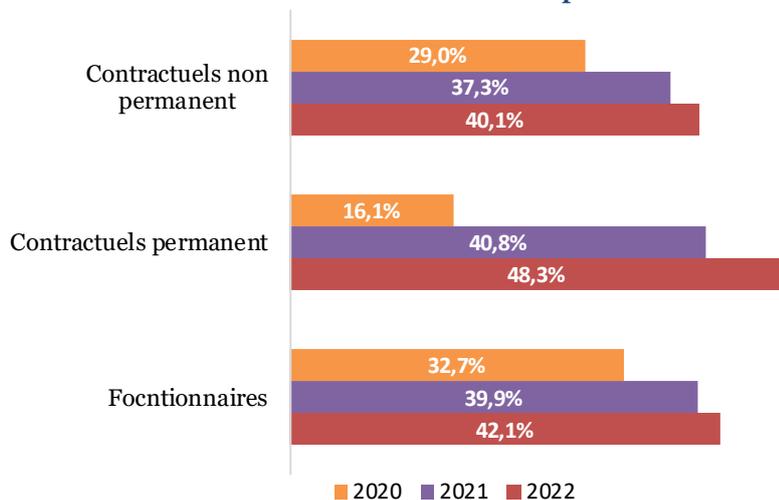
Ainsi, le taux d'accès à la formation des femmes plus élevé que celui des hommes affiche également une progression plus élevée sur un an avec 3,7 % contre 1,7 % pour les hommes.

Evolution du taux d'agents formés par sexe



Les taux d'accès présentent également des progressions différentes selon le statut avec + 2,2 % pour les fonctionnaires, + 7,50 % pour les contractuels permanents et 2,80 % pour les contractuels non permanents.

Taux d'accès à la formation par statut



Au cours de l'année, les agents de la collectivité peuvent suivre des formations de nature différente qui sont :

- les formations pour préparer un concours ou un examen
- les formations prévues par les statuts particuliers : formation à la suite de la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois (formation d'intégration, de professionnalisation)
- les formations de perfectionnement ayant pour but de développer les compétences ou d'en acquérir de nouvelles
- les formations personnelles

Les taux d'accès selon la nature de la formation vont donc présenter des différences selon les catégories ou selon les sexes.

Les formations de perfectionnement sont les plus plébiscitées par les agents avec un taux d'accès qui s'élève à 25,5 % contre 22,1 % pour les formations prévues par les statuts particuliers, 0,3 % pour les préparations aux concours/examens et 0,1 % pour les formations personnelles.

Les formations de perfectionnement présentent des taux d'accès de 24,2 % en catégorie A, 26,6 % en catégorie B et 5,47 % en catégorie C.

Cependant, des disparités existent selon le sexe : en effet si au sein de la catégorie A, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (24,8 % contre 22,8 %), c'est l'inverse en catégorie B (32,10 % contre 30,15 %) et surtout en catégorie C où 29,2 % des hommes ont suivi ce type de formation contre seulement 18,06 % de femmes soit un écart de 11 points.

Les formations prévues par les statuts particuliers sont les plus courantes pour les catégories A et B avec des taux d'accès qui s'élèvent respectivement à 28,5 % et 29,71 %. A contrario, cette proportion est beaucoup plus faible en catégorie C avec un taux de 5,3 %.

Dans tous les cas de figure, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir suivi ce type de formation avec des écarts relativement élevés de plus de 10 points en catégorie A, 14 points en catégorie B et 8 points en catégorie C.

Pour finir, les formations pour préparer un concours et les formations personnelles sont les moins plébiscitées au sein des agents permanents avec des taux d'accès de 0,3 % et de 0,1 %.

Taux d'accès à la formation selon la nature de la formation et la catégorie

	CAT A		CAT B		CAT C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Préparation concours /examen	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Formation prévue par les statuts particuliers	31,09%	21,99%	36,76%	22,63%	23,82%	15,53%
Formation de perfectionnement	24,84%	22,82%	30,15%	32,10%	18,06%	29,26%
Formation personnelle	0,33%	0,00%	0,00%	0,41%	0,09%	0,11%

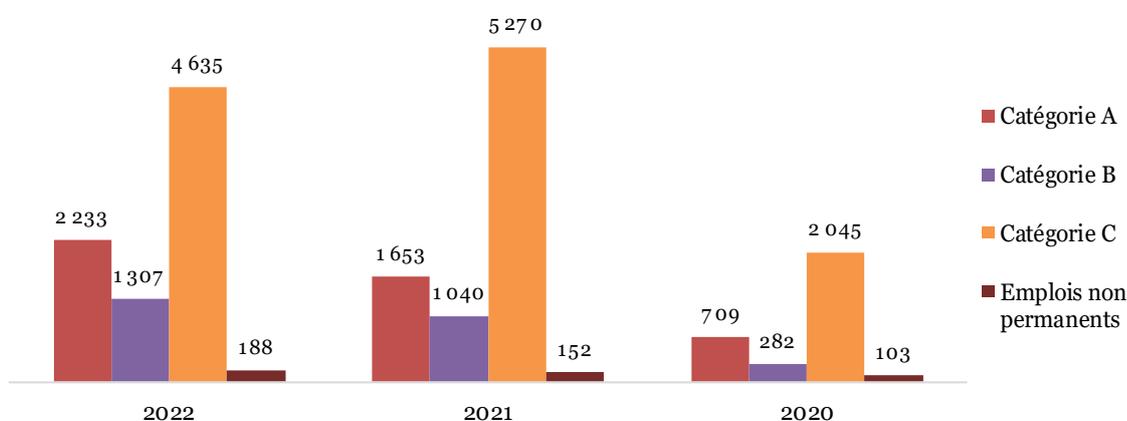
Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2022

5.3 Les journées de formation

En 2022, on comptabilise 8 363 journées de formations tous statuts confondus dont 88,5 % concernent les fonctionnaires, 9,2 % les contractuels permanents et 2,2 % les contractuels non permanents. Sur un an, le nombre de journées de formation a progressé de 3,06 % (8 115 jours en 2021).

Les journées de formations suivies par les agents de catégorie C sont les plus nombreuses et représentent 55,4 % du volume total contre 26,7 % pour la catégorie A, 15,6 % pour la catégorie B et 2,2 % pour les emplois non permanents. Cependant, on observe une baisse significative sur un an de 12 % en catégorie C à l'inverse des autres catégories plus dynamiques avec des écarts en hausse de 35,1 % en catégorie A, 25,7 % en catégorie B et 23,7 % pour les emplois non permanents.

Evolution du nombre de jours de formation par catégorie



Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2022 par les agents (fonctionnaires et contractuels) rapporté à leur effectif total au 31 décembre 2022, intégrant les agents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Ainsi, en 2022 le nombre moyen de journées de formation par agent reste stable et s'élève à 1,8 jours avec notamment 1,9 jours pour les emplois permanents qui globalise le plus de journées de formation.

Le nombre moyen de jours de formation sur le périmètre des emplois permanents reste assez stable en catégorie C alors qu'il progresse de 1/2 jour en catégories A et B.

Evolution du nombre moyen de jours de formation par catégorie (emplois permanents)



Données nationales en 2019 : Nb moyen de journées de formation par agent permanent

FPT : 2,2 jours
 dont cat A : 3 jours
 dont cat B : 2,9 jours
 dont cat C : 2 jours

Régions : 2 jours
 Département : 1,5 jours

(Source : CNFPT – Synthèse nationale des bilans sociaux année 2019)

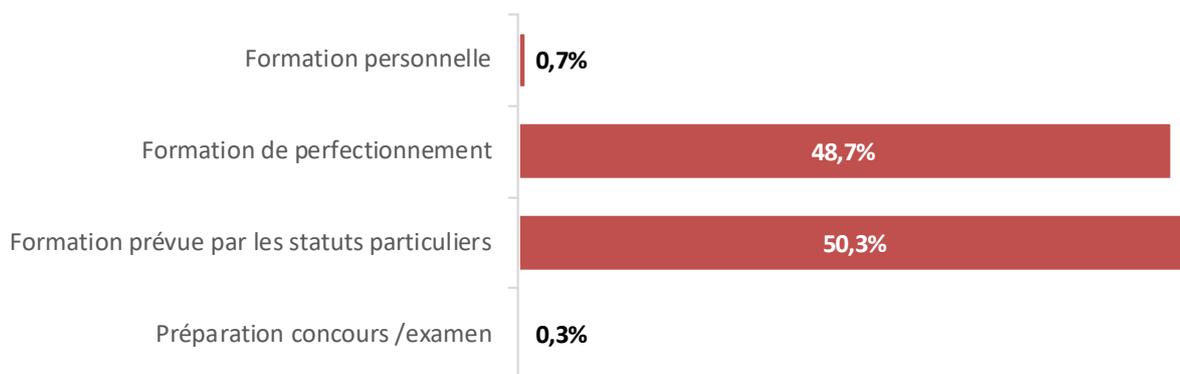
Cependant selon le statut, des différences existent entre les catégories hiérarchiques : en effet en catégorie C, le nombre moyen de jours de formation par agent est plus élevé chez les fonctionnaires. A l'inverse, en catégories A et B, les contractuels permanents ont un nombre moyen plus important.

Nombre moyen de jours de formation par agent

	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	2,5	3,0
Catégorie B	2,5	3,3
Catégorie C	1,6	1,3

Les objectifs de la formation des agents permanents sont variés. Les formations prévues par les statuts particuliers et les formations de perfectionnement représentent 99 % des journées de formations totales en 2022.

Part des journées de formations par nature



Données nationales en 2019 : répartition des journées de formation sur emploi permanent

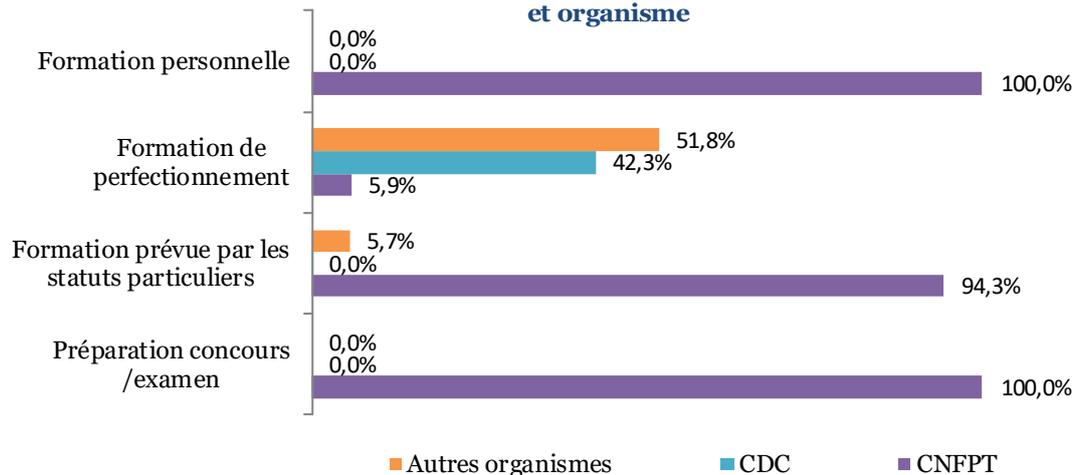
	Région	Département
Préparation concours/examens :	7 %	6,8 %
Formation prévue par les statuts particuliers :	52,1 %	32,3 %
Formation de perfectionnement :	39,2 %	59,0 %
Formation personnelle :	1,7 %	1,9 %

(Source : CNFPT – Synthèse nationale des bilans sociaux année 2019)

Les journées de formations des agents territoriaux sont organisées par différents organismes de formation durant l'année 2022 mais le CNFPT reste le 1^{er} organisme avec 50,3 % du volume de jours. En complément, 22,1 % des journées sont dispensées par la collectivité et 27,5 % par d'autres organismes.

Pour les seuls emplois permanents, le CNFPT assurent 94,3 % des journées de formation prévue par les statuts particuliers et 100 % des journées de formations personnelles et des journées de préparations aux concours et examens. En complément, les journées de formation de perfectionnement sont assurées par la collectivité à hauteur de 42,3 %, par des organismes extérieurs à hauteur de 51,8 % et par le CNPT avec 5,9 %.

Répartition des journées de formation des emplois permanents par nature et organisme



Pour les emplois non permanent, 88,8 % des journées de formation sont dispensées par la collectivité, 5,3 % par le CNFPT et 5,85 % par des organismes extérieurs.

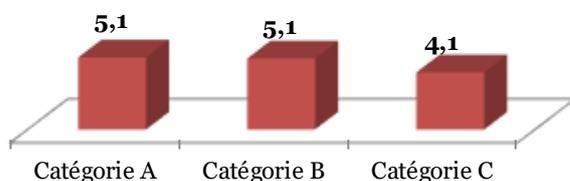
5.4 La durée consacrée à la formation

La durée moyenne de formation correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2022 par les agents (fonctionnaires et contractuels) rapporté au nombre total d'agents ayant suivi une formation au cours de l'année.

En 2022, la durée moyenne de formation des emplois permanents reste stable avec 4,6 jours et celle des emplois non permanents s'élève à 2,5 jours.

Au niveau des emplois permanents, la durée moyenne des fonctionnaires est de 4,4 jours et de 6,2 jours pour les contractuels permanents.

Durée moyenne de formation des agents sur emplois permanents



Données nationales en 2019 : durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent

Cat A : 3,1 jours
 Cat B : 3,2 jours
 Cat C : 2,9 jours
 Ensemble : 3 jours

(Source : CNFPT – Synthèse nationale des bilans sociaux année 2019)

Au sein des fonctionnaires, les agents de catégorie A ont la durée moyenne la plus élevée en progression de 1,1 jours sur un an. Pour les agents de catégorie C, en revanche, on note un recul 0,8 jours alors que pour les catégorie B, la durée moyenne augmente de 0,5 jours.

Chez les contractuels permanents, ce sont les agents appartenant à la catégorie B qui affichent la durée la plus importante avec 6,7 jours en hausse de 1,9 jours.

En revanche la catégorie C affiche la durée la plus faible en baisse de 0,3 jours.

La baisse de 12,2 % du nombre de journées de formation en catégorie C contribue à la baisse de la durée moyenne par formation à contrario des autres catégories qui ont connu une augmentation contribuant ainsi à la hausse de leur durée moyenne.

Durée moyenne de formation par statut et catégorie

	Fonctionnaires			Contractuels		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Catégorie A	5,1	4,2	1,5	5,4	3,5	5,4
Catégorie B	5,0	4,4	1,4	6,7	4,8	1,7
Catégorie C	4,1	4,9	2,6	3,5	3,8	2,2
Total	4,4	4,7	2,1	6,2	3,7	4,9
Emplois non permanent				2,5	2,4	1,6

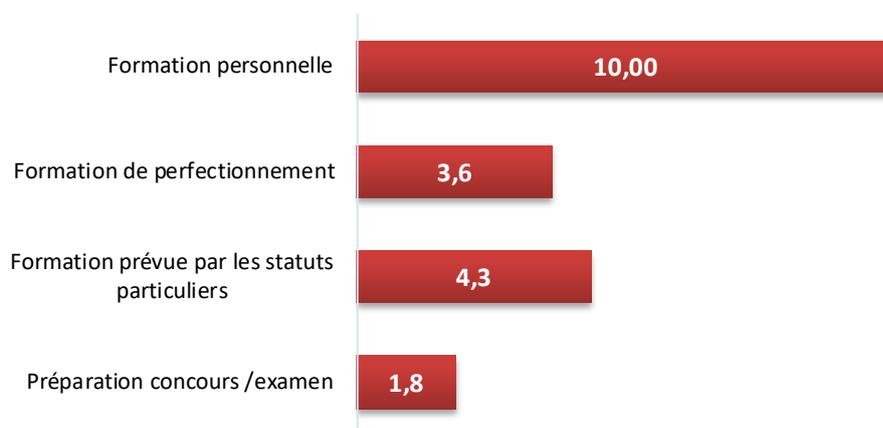
Champ : fonctionnaires et contractuels présents au 31/12

Les journées de formations prévues par les statuts particuliers sont les plus nombreuses et représentent 50,3 % du volume total des journées des agents sur emplois permanents mais la durée moyenne de formation arrive en seconde position avec 3,6 jours.

En revanche la durée moyenne des formations personnelles s'élève à 10 jours alors que ce type de formation ne représente que 0,7 % du volume total de journées de formation.

On peut relever que la durée moyenne des formations pour réparer des concours et examens est relativement faible.

Durée moyenne de formation par nature de formation (emplois permanents)



Données nationales en 2019 : durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de formation

Préparation concours/examens :	4,3 jours
Formation prévue par les statuts particuliers :	3,4 jours
Formation de perfectionnement :	2,5 jours
Formation personnelle :	4,1 jours

(Source : CNFPT – Synthèse nationale des bilans sociaux année 2019)

6. L'ACTION SOCIALE

6.1 Les différentes prestations sociales

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leur famille, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

L'article L731-4 du code général de la fonction publique 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.

Conformément à l'article L731-3 du code général de la fonction publique, les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, dont bénéficient les agents publics sont distinctes de la rémunération et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir. Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

A ce titre, les différentes prestations servies aux agents présents dans la collectivité dans l'année 2022 se sont élevées à 6 082 794 € (hors participation financière à la mutuelle) avec en particulier 4 123 938 € au titre des tickets restaurants dont 40% sont récupérés sur la paie des agents au titre de leur participation, 765 220 € au titre des chèques vacances et 606 540 € de chèques cadeaux de Noël pour les agents et leurs enfants.

Il convient de préciser également que la collectivité a accordé 16 nouveaux prêts sociaux durant l'année pour un montant total de 28 500 € ainsi qu'une aide exceptionnelle à 48 agents pour un montant total de 53 323 €.

Nombre de bénéficiaires de prestations d'action sociale

	Type de prestation	Emplois permanents			Emplois non permanents	Agents mis à disposition de la CDC
		Cat A	Cat B	Cat C		
Repas et transport	Titres restaurants	808	473	2264	73	4
	Participation frais transports publics	5	6	16	1	
Famille	Allocations garde de jeunes enfants	61	22	68		
	Allocations aux parents d'enfants handicapés	6	3	35		
	Allocations décès	2	1	13		
	Allocations mariage/PACS	18	13	63	2	
	Allocations naissance/Adoption	22	6	63	1	
	Allocations retraite	19	19	63	9	
	Médailles A PROVA	241	201	703		
	Allocations rentrée scolaire	238	144	652	9	2
Vacances, culture et loisirs	Chèques Noël agents	838	513	2939	146	10
	Chèques Noël enfants	411	184	1187	11	3
	Chèques-vacances	843	528	2997	158	13
	Subventions pour séjours d'enfants	28	7	24		
Secours et prêts	Prêts sociaux	2	2	12		
	aides exceptionnelles (situations difficiles)	2	2	44		

Champ : fonctionnaires et contractuels présents dans l'année 2022

Montant moyen annuel par agent par prestation

	Type de prestation	Emplois permanents			Emplois non permanents
		Cat A	Cat B	Cat C	
Repas et transport	Titres restaurants (part employeur)	875	890	545	584
	Participation frais transports publics	102	145	95	70
Famille	Allocations garde de jeunes enfants	468	379	448	
	Allocations aux parents d'enfants handicapés	1 813	1 508	1 769	
	Allocations décès	2 000	5 000	3 210	
	Allocations mariage/PACS	700	700	711	700
	Allocations naissance/Adoption	545	500	527	500
	Allocations retraite	1 000	1 132	1 841	1 111
	Médailles A PROVA	255	230	209	
	Allocations rentrée scolaire	103	117	118	153
Vacances, culture et loisirs	Chèques Noel agents	93	106	115	94
	Chèques Noel enfants	66	69	67	61
	Chèques-vacances	129	156	183	144
	Subventions pour séjours d'enfants	144	82	204	
Secours et prêts	Prêts sociaux	2 000	1 500	1 792	
	aides exceptionnelles (situations difficiles)	1 150	1 575	1 088	

Champ : fonctionnaires et contractuels présents et rémunérés dans l'année 2022 hors agents mis à disposition auprès de la collectivité

6.2 Protection sociale complémentaire

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 à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance). Il existe deux procédures distinctes de participation : le conventionnement ou la labellisation.

Suite à une délibération du 27 juillet 2018, la Collectivité de Corse assure la prise en charge partielle des cotisations versées par les agents au titre du financement du risque santé et du risque prévoyance dans le cadre d'une participation mensuelle forfaitaire dès lors que les agents ont souscrit en leur nom propre à un contrat labellisé.

Pour la santé, cette participation forfaitaire s'élève à 38 €, 33 € ou 28 € selon les revenus bruts des agents et en fonction des tranches mensuelles à laquelle s'ajoute un forfait de 5 € par enfant bénéficiaire de la mutuelle.

Pour le risque prévoyance, une participation forfaitaire de 17 € est accordée à l'ensemble des agents ayant un contrat labellisé en leur nom propre.

Au 31 décembre 2022, 2 436 agents bénéficient de la participation financière de la collectivité pour le risque santé et 2 202 agents pour le risque prévoyance.

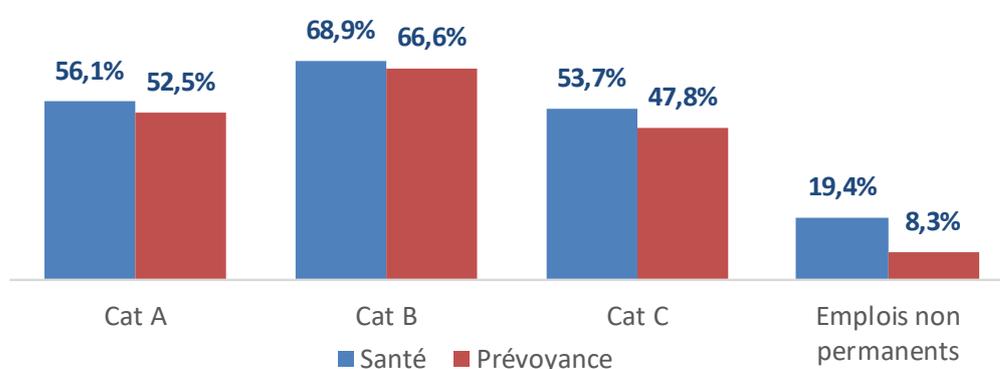
Nombre de bénéficiaires par catégorie

	Santé		Prévoyance	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	355	121	348	98
Cat B	205	150	209	134
Cat C	672	898	631	767
Emplois non permanents	24	11	13	2
Total	1256	1180	1201	1001

Champ : titulaires et contractuels en activité au 31/12/2022

Au regard de l'effectif total au 31 décembre 2022, ce sont 54,5 % des agents qui bénéficient de la participation pour le risque santé et 49,3 % pour le risque prévoyance avec toutefois des différences selon les catégories hiérarchiques.

Part de l'effectif au 31/12/2022 ayant bénéficié de la participation



Dans tous les cas de figure, les femmes sont les principales bénéficiaires de la participation financière et représente 58,7 % pour le risque santé et 56,1 % pour le risque prévoyance.

Part de l'effectif bénéficiaire de la participation par sexe

	Santé		Prévoyance	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	58,4%	50,2%	57,2%	40,7%
Cat B	75,4%	61,7%	76,8%	55,1%
Cat C	58,6%	50,5%	55,1%	43,2%
Emplois non permanents	20,9%	16,9%	11,3%	3,1%
Total	58,7%	50,7%	56,1%	43,0%

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité au 31/12/2022

Sur un an, on observe une baisse significative du nombre de bénéficiaires de 20,18 % pour le risque santé et de 19,64 % pour le risque prévoyance. La baisse globale du nombre de bénéficiaires est imputable principalement à la catégorie C avec – 22,2 % pour la santé et 6,8 % pour la prévoyance.

Pour prétendre à une participation financière, les agents doivent fournir chaque année une attestation justifiant qu'ils possèdent un contrat santé et un contrat prévoyance labellisés. La baisse observée sur un an est principalement liée à la non-transmission par les agents de ces attestations.

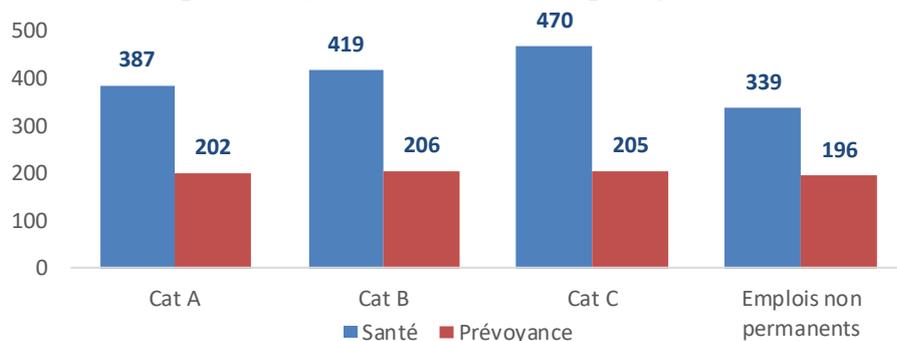
Evolution du nombre de bénéficiaires par catégorie

	Santé			Prévoyance		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Cat A	476	598	548	446	535	495
Cat B	355	406	381	343	392	369
Cat C	1570	2012	1864	1398	1798	1683
Emplois non permanents	35	36	28	15	15	11
Total	2436	3052	2821	2202	2740	2558
Variation 2021/2022	-20,18%			-19,64%		

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents au 31/12

La participation moyenne annuelle par agent est de 444 € pour le risque santé et de 204 € pour le risque prévoyance. Pour le risque santé, les agents de catégorie C profitent du montant moyen le plus élevé alors que pour le risque prévoyance ce sont les agents de catégorie B.

Participation moyenne annuelle versée par agent en 2022



Les femmes toutes catégories confondues bénéficient des montants moyens annuels les plus élevés notamment en catégorie C pour le risque santé et sur emplois non permanents pour le risque prévoyance.

Participation moyenne annuelle par catégorie et sexe

	Santé		Prévoyance	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	392	372	201	205
Cat B	422	414	204	208
Cat C	479	462	204	206
Emplois non permanents	325	369	207	119
Total	442	446	203	206

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents au 31/12/2022

Pour les agents en activité au 31/12/2022, le coût de la participation pour la collectivité aura été de 1 081 757 € pour le risque santé (en baisse de 6,1 % sur un an) et de 450 152 € pour le risque prévoyance (en baisse de 2,5 % sur un an).