



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
DE L'OUTRE-MER
ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

BIS

Bulletin d'informations statistiques de la dgcl

N° 69 – Octobre 2009

Réalisé par le Département des études et des statistiques locales
de la Direction générale des collectivités locales
et l'Observatoire de la fonction publique territoriale du CNFPT,
sous l'égide du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

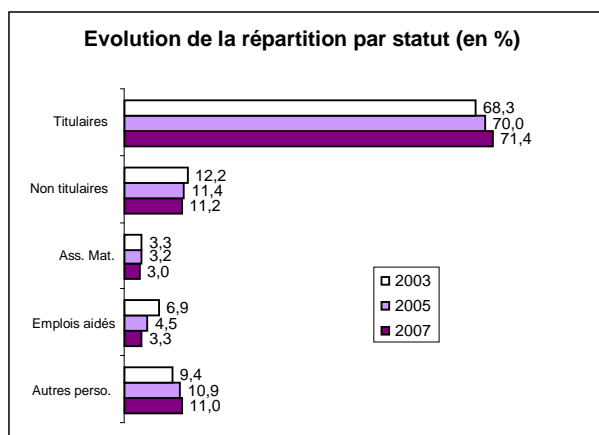


Synthèse des résultats des bilans sociaux 2007-2008

L'analyse statistique des bilans sociaux dressés en 2008 par les collectivités locales (en référence au 31/12/2007) met d'abord en évidence la stabilité de la structure des effectifs des collectivités locales, par sexe, catégorie hiérarchique, filière, formation et emploi des travailleurs handicapés, ceci dans un contexte d'augmentation des effectifs. Cependant, des tendances de fond se dégagent comme l'augmentation des effectifs des titulaires alors que ceux des non-titulaires diminuent, notamment les emplois aidés. Cette augmentation des effectifs des titulaires est due pour plus du tiers aux transferts de compétences de l'Etat vers les régions et les départements alors qu'ils étaient minimes en 2005. D'ailleurs, les transferts de compétences représentent désormais la deuxième modalité de recrutements en emplois permanents avec 23%. La retraite est la première cause de départ (40,5%) et cette part a augmenté de 5 points par rapport à 2005. Depuis le décret du 26 août 2004, on estime qu'environ 76 000 comptes épargne-temps (CET) ont été ouverts, dont 56% en 2007. Ceci représente un CET ouvert pour 5% des agents sur emploi permanent. En 2007, les absences au travail pour maladie, longue maladie, accident du travail ou maladie professionnelle représente en moyenne 19,2 journées par an et par agent, avec une forte variation selon la taille de l'employeur. Enfin, le nombre moyen de journées de formation par agent est en augmentation : 3 jours par agent en 2007 contre 2,7 en 2005.

A – L'EMPLOI

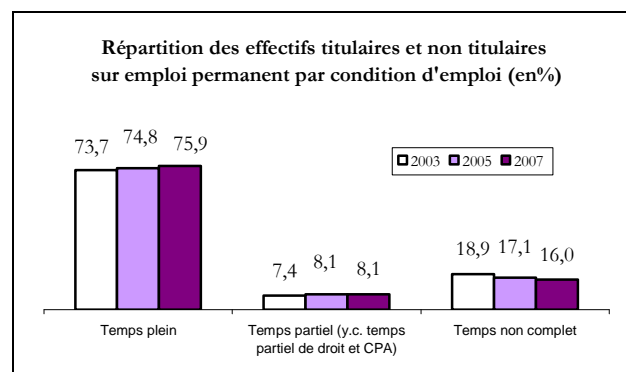
Sur le champ de l'enquête des bilans sociaux (qui diffère légèrement de l'enquête annuelle de l'Insee), les effectifs travaillant dans les collectivités locales s'élevaient en 2007 à 1 787 000 dont 1 477 000 emplois permanents (1 276 000 titulaires et 201 000 non titulaires permanents), 54 000 assistant(e)s maternel(le)s et 59 000 emplois aidés (contrats d'avenir ou d'accompagnement dans l'emploi). L'essentiel de l'augmentation des effectifs depuis 2005 est le fait des titulaires qui représentent maintenant 71 % des effectifs. Plus du tiers de l'augmentation en volume des effectifs des titulaires est dû aux transferts de compétences de l'Etat vers les régions et les départements ayant eu lieu au cours de l'année 2007.



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

Temps complet et temps non complet, temps partiel
Dans les collectivités locales, 16 % des emplois correspondent à des postes à temps non complet, c'est-à-dire à des emplois créés pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence.

Si près de 16 agents sur cent travaillent à temps non complet, cette part varie fortement selon le statut : elle passe de 13 % chez les titulaires à 37 % chez les non titulaires. Par rapport à 2005, elle reste à peu près stable pour les titulaires, mais a sensiblement diminué pour les non titulaires au profit des temps pleins et temps partiels poursuivant ainsi les évolutions constatées en 2005. Sur l'ensemble des agents, 76 % exercent une activité à temps plein et 8 % une activité à temps partiel.



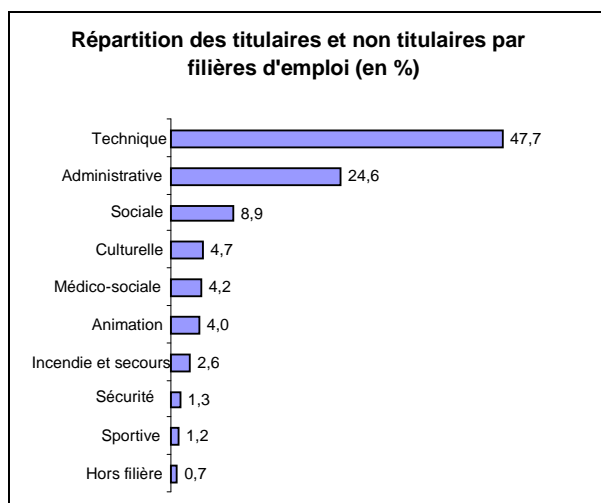
La proportion d'agents travaillant à temps partiel (y compris les mi-temps de droit et congés de fin d'activité) est stable par rapport aux années précédentes. Pour les

titulaires comme pour les non titulaires, les quotités travaillées sont plus élevées qu'en 2005.

Les filières

Comme en 2005, les filières d'emploi les plus nombreuses sont les filières technique (près de 48 % des agents), administrative (25 %) et « sociale et médico-sociale » (13 %). Elles regroupent ainsi à elles trois 85 % des effectifs titulaires et non titulaires sur emplois permanents. Les 15 % restants se partagent entre les filières culturelles, animation, sportive, « incendie et secours » et sécurité. En 2007, la part des agents de la filière technique s'accroît par rapport à 2005 du fait de la prise en compte des agents techniciens, ouvriers et de service (TOS) issus des transferts de compétence entre l'Etat et les régions et départements.

La part des non titulaires est très variable d'une filière à l'autre. Les non titulaires représentent 31% des personnels de la filière animation, 26 % de la filière culturelle et 21 % de la filière sportive. *A contrario*, les agents titulaires composent la quasi-totalité des effectifs des filières « incendie et secours » et sécurité.



Le taux d'encadrement

Le taux d'encadrement n'a pas significativement varié par rapport à 2005. 8,3 % des agents sur emploi permanent appartiennent à la catégorie A, 14,3 % à la catégorie B et 75,7 % à la catégorie C. La proportion de cadres A est plus élevée parmi les non titulaires (12,7 %) que parmi les titulaires (7,6 %).

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

Le taux de féminisation

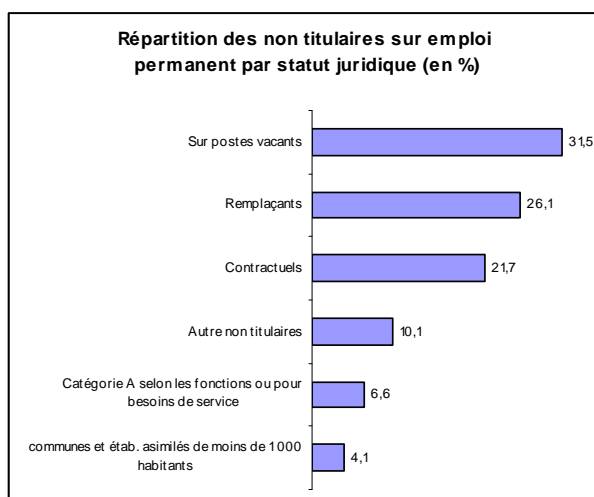
Le taux de féminisation s'élève à 59 % en 2007, identique à celui de 2005. La part des femmes est nettement plus élevée pour les personnels non titulaires sur emploi permanent puisqu'elle atteint 68 %, contre 58 % pour les titulaires. Ce taux varie selon la catégorie : 64 % dans la catégorie B contre 58,5 % dans la catégorie C et 56 % dans la catégorie A.

L'emploi de travailleurs handicapés

Le **taux d'emploi de personnes handicapées**¹ est stable depuis 2001. Il s'élève, dans les collectivités employant au moins 20 agents, à 4,6 %. Parmi les personnes handicapées directement employées par les collectivités, la part des « handicapés CDAPH (commission départementale des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) » a augmenté en 2007 puisqu'ils représentent 45 % du total des agents handicapés employés dans la fonction publique territoriale contre 39 % en 2005. A l'inverse, les parts des fonctionnaires inaptes ou reclassés et des bénéficiaires d'allocations temporaires d'invalidité ont diminué, elles représentent respectivement 18,5 % et 22 % des personnes handicapées en 2007 contre 22 % et 25 % en 2005. La part des accidentés du travail et des militaires n'a pas évolué entre 2005 et 2007 et constitue respectivement 10,4 % et 1 % des agents handicapés employés par les collectivités et établissements publics territoriaux.

Les cas de recrutement des non titulaires sur emploi permanent

En référence aux cas de recrutement prévus par la loi statutaire, les non titulaires employés sur des postes vacants représentent 31,5 % des non titulaires en augmentation sensible par rapport à 2005 alors qu'à l'inverse la part des contractuels diminue. Les agents affectés sur un poste de remplaçant en représentent 26 %. Les contractuels recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes, représentent 22 % des non titulaires. Les autres catégories juridiques (notamment pour les emplois de niveau A ou pour les emplois à temps non complet des petites communes) représentent en tout 28 % des non titulaires sur emploi permanent.

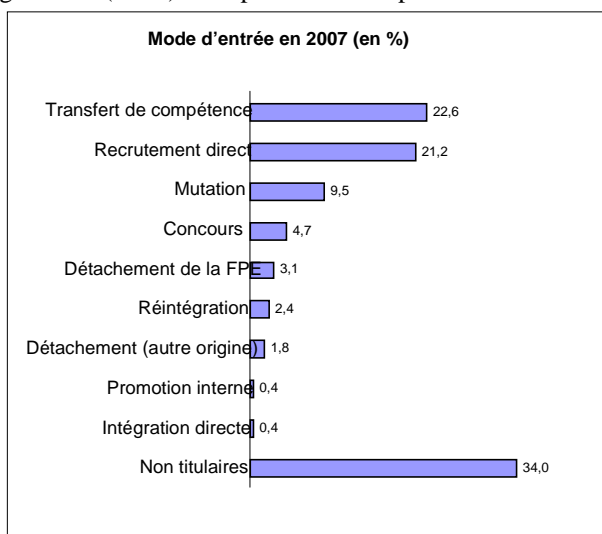


¹ Le concept et le mode de calcul du taux d'emploi de personnes handicapées sont différents de ceux retenus pour l'obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées. Par conséquent, les résultats issus des bilans sociaux ne sont pas comparables à cette obligation.

B – MOUVEMENTS DE PERSONNELS

Les arrivées dans la fonction publique territoriale

Sur 100 agents titulaires et non titulaires présents fin 2007, 11,1 sont arrivés au cours de l'année (contre 8,2 en 2005). Cette forte augmentation par rapport à 2005 est due à la montée en charge des transferts de compétence de l'Etat vers les régions et les départements du fait de l'arrivée dans la fonction publique territoriale des agents techniques, ouvriers et de services (TOS). En effet, les transferts de compétences concernent désormais 23 % des nouveaux arrivants juste derrière les non titulaires avec 34 %. Dans les conseils régionaux (75 %) et généraux (63 %) cette part est très importante.



Les recrutements directs prédominent pour les communes et établissements communaux surtout pour ceux de petite taille (plus de 70 % des recrutements pour les moins de 3 500 habitants), ainsi que dans une moindre mesure pour les communautés de communes,

C – LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

Depuis le décret du 26 août 2004, on compte 76 000(*) comptes épargne-temps (CET) ouverts, dont 56 % en 2007. Ceci représente un CET ouvert pour 5 % des agents sur emploi permanent. Plus d'un quart de ces comptes (28 %) ont été ouverts dans des conseils généraux et 35 % ont été ouverts dans les communes et établissements communaux de plus de 20 000 habitants alors que 9 % sont ouverts dans les communes et établissements communaux de 5 000 à 20 000 habitants et moins de 3 % dans les communes et établissements communaux de moins de 5 000 habitants. Cette part est d'environ 5 % dans les SDIS ainsi que dans les communautés d'agglomérations et de 4% dans les communautés urbaines et aussi dans les conseils régionaux. Les autres types d'employeurs en représentent moins de 3 %. Les hommes sont toujours plus nombreux que les femmes avec 6 % des agents masculins ayant ouvert un compte contre 4,5 % pour les femmes. Tous

communautés d'agglomération, syndicats et autres établissements publics intercommunaux ou offices publics d'HLM. Par contre, ils sont assez faibles pour les conseils régionaux (8%) et généraux (12%) ainsi que pour les SDIS (19%). A contrario, les recrutements par concours sont plus forts dans les services départementaux d'incendie et de secours (40%). De même que les mutations avec 34% dans les SDIS et 44% dans les communautés urbaines. A l'inverse, la part des mutations est minime pour les conseils régionaux (2%) et faible pour les conseils généraux (8%). Les détachements constituent partout une faible part des arrivées, sauf pour les conseils régionaux avec 12% et ce sont essentiellement des agents originaires de la fonction publique d'État.

Les départs

Dans l'ensemble, rapporté à un effectif de 100 agents titulaires et non titulaires encore présents fin 2007, le nombre d'agents ayant quitté leur collectivité au cours de l'année s'établit à 7,8 soit légèrement plus qu'en 2005 (7,3 départs). Le « taux de départ » des agents sur emplois permanents progresse donc faiblement sur la période 2005-2007, alors que les recrutements sont en forte progression. Les départs à la retraite constituent toujours le motif principal de mouvement pour les titulaires (40,5 %) : leur part dans la structure des sorties augmente ainsi de cinq points par rapport à 2005.

Pour les titulaires, les départs par voie de mutation restent, en 2007, un des principaux motifs de mouvement (23 %), suivis de peu par les mises en disponibilité et congés parentaux (18,4 %).

Pour les non titulaires, plus des trois-quarts des départs (78 %) résultent de fins de contrat. Loin derrière, les départs par démission représentent la deuxième cause importante de sortie avec 14,5 %.

sexes confondus, les agents de catégorie A sont de loin les plus utilisateurs avec 20 % ayant un CET, contre seulement 8 % pour la catégorie B et 3 % pour la catégorie C. En moyenne, un compte épargne-temps représente 15 jours accumulés. Les hommes épargnent plus que les femmes avec 17 jours contre 13 jours pour les femmes. De même, les agents de catégorie A épargnent 19 jours par CET, sensiblement plus que les agents de catégorie B avec 14 jours et les agents de catégories C avec 13 jours.

(*) Ce chiffre diffère d'avec celui publié dans le BIS N° 63 (qui est 88 000). L'échantillonnage était issu d'une base de sondage qui comportait un champ plus important d'environ 4000 collectivités et les personnels décomptés n'étaient pas limités aux seuls emplois permanents à la différence des bilans sociaux. La méthode utilisait un questionnaire concernant les heures supplémentaires et leur rachats et pouvant comporter des comptes épargne temps vides ce qui fournit une explication au nombre moyen de jours par CET plus élevé (13 contre 15 ici)

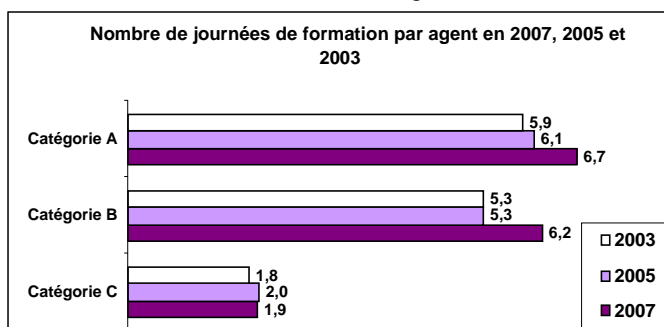
D – REMUNERATIONS

Le régime indemnitaire représente 17,4 % de la rémunération totale des titulaires, et 10,2 % de celle des non titulaires. La majeure partie des indemnités des titulaires, soit 11,3 % sur 17,4 %, relèvent de l'article 88 de la loi de 1984 (homologie avec les corps de la fonction publique d'État) ; 5,2 % relèvent de l'article 111 (maintien des avantages acquis avant la loi de 1984). Enfin, la NBI représente 0,9 % de la rémunération totale des titulaires.

C'est dans les SDIS que la part du régime indemnitaire dans la rémunération de l'ensemble des agents titulaires et non titulaires est la plus élevée (plus de 32 % des rémunérations). Ensuite viennent les communautés urbaines (24%) et d'agglomération (21 %), les offices publics d'HLM (20 %), les communes et établissements communaux de plus de 50 000 habitants (plus de 18%)

E – FORMATION

Le nombre moyen de journées de formation par agent a légèrement augmenté en 2007 : 3 jours par agent contre 2,7 en 2005. Le nombre moyen de journées de formation pour les agents de catégorie A et surtout pour ceux de catégorie B a augmenté, les agents de catégorie A ont passé en moyenne 6,7 journées en formation en 2007 et ceux de catégorie B 6,2 journées contre respectivement 6,1 et 5,3 journées en 2005. Le nombre moyen de journées de formation par agent est stable pour les catégories C avec 1,9 journées en 2007 et reste très inférieur à ceux des catégories B et A.



F – LA SANTE AU TRAVAIL

Si pour l'ensemble des agents permanents, le nombre de jours d'absence moyen par an et par agent en 2007 a légèrement diminué (22,8 journées en moyenne en 2007 contre 23,5 en 2005), la répartition par motif d'absence reste la même qu'en 2005. On observe, de même, de fortes disparités au regard du statut. En effet, on dénombre 24,6 jours d'absences par an et par agent pour les agents titulaires, dont 21 jours pour raison de santé (maladie, longue maladie, accident du travail ou maladie professionnelle), alors que le nombre moyen de journées d'absence par an pour les agents non titulaires est de 11,7 journées, dont 9 journées pour raison de santé. Cet écart s'explique en partie par des caractéristiques professionnelles (catégorie hiérarchique, filière d'emplois), une structure par âge différente et une couverture statutaire différente.

Les absences pour maladie ou pour longue maladie sont les principaux motifs d'absence des titulaires avec respectivement 11,2 et 7,1 journées d'absence par an et par agent. Pour les agents non titulaires, ce sont les

ainsi que les conseils généraux (19,4 %). Les petites communes et établissements communaux de moins de 3500 habitants ont les parts les plus faibles avec moins de 10 % (contre 16,6 % pour l'ensemble des collectivités en moyenne).

Pour les communes, la part des indemnités dans la rémunération croît avec la taille de la structure : très faible pour les communes de moins de 1 000 habitants avec 4 %, elle progresse à 15 % pour celles entre 5 000 et 10 000 habitants et à 19 % pour les communes de plus de 100 000 habitants.

Dans les structures intercommunales, la part des indemnités atteint 23,9 % pour les communautés urbaines et 20,6% pour les communautés d'agglomération. Elle descend à 10,8 % pour les communautés de communes et 11,1 % pour les syndicats et autres établissements publics intercommunaux.

Le nombre moyen de journées de formation pour les agents des régions a fortement diminué en 2007 (2,3 journées contre 5,2 en 2005), baisse liée aux transferts des personnels de l'Etat vers les régions et les départements. Les agents des services départementaux d'incendie et de secours et des départements ont la moyenne de journées passées en formation par agent les plus élevées en 2007 avec 12 jours. Loin derrière, les départements ont 4,1 journées de formation.

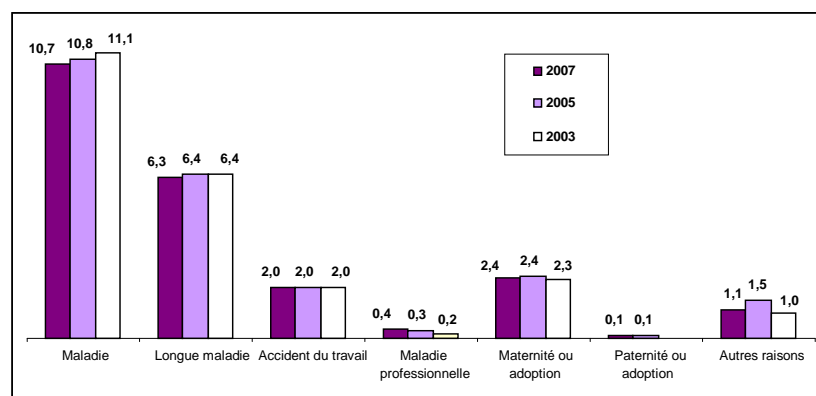
Les agents de catégorie C représentent 64 % des agents partis en formation en 2007, ce qui signifie qu'ils partent proportionnellement moins souvent en formation puisqu'ils représentent 76 % de l'ensemble des territoriaux. Ils ont, de plus, les plus faibles durées de formation : 4,2 en moyenne par agent contre 5,3 pour l'ensemble des agents. A l'inverse, les agents de catégorie A représentent 14 % des agents partis en formation alors qu'ils correspondent à 8 % de l'ensemble des agents et ont une durée moyenne de formation supérieure à la moyenne (6,7 jours pour une moyenne de 5,2 jours).

absences pour maladie (7 journées par an et par agent) et pour congé maternité (2 journées par an et par agent).

On observe des différences d'un type de collectivité à l'autre. Globalement, le nombre moyen de jours d'absence par an et par agent est plus important dans les communautés urbaines, les OPHLM et les communes de plus de 20 000 habitants (plus de 26 journées d'absence en moyenne par agent) et il est moins important dans les SDIS, les syndicats intercommunaux et les communes de moins de 1 000 habitants (moins de 16 journées d'absences). On remarque que dans les communes et établissements communaux, le nombre moyen de journées d'absence augmente avec la taille de la collectivité. On retrouve ces caractéristiques quant aux types de collectivités aussi bien chez les titulaires que chez les non titulaires.

Les absences liées aux accidents du travail imputables au service sont les plus nombreux dans les SDIS avec en moyenne 3,2 journées d'absence par agent.

Nombre moyen de journées d'absence par agent (titulaires et non titulaires sur emploi permanent) par motif et comparaison 2007/2005/2003



* Les journées d'absence pour maladie, longue maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, paternité et adoption sont décomptées en jours calendaires ; celles pour autres raisons en jours ouvrés

Précisions méthodologiques

L'exploitation statistique des « rapports au CTP sur l'état au 31.12.2007 des collectivités territoriales », les bilans sociaux, est réalisée par le Département des études et des statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales et l'Observatoire de la fonction publique territoriale du CNFPT, sous l'égide du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

Le champ des bilans sociaux recouvre les collectivités disposant d'un Comité Technique Paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un Centre de Gestion. Il est un peu plus restreint que celui de l'enquête annuelle de l'Insee sur les effectifs des collectivités territoriales (dite « Colter »). A partir des bilans au 31 décembre 2007, 18 161 dossiers ont été retournés - soit directement, soit par l'intermédiaire des centres de gestion de la fonction publique territoriale - dont 15 061 sont finalement exploitables. Le taux de couverture des collectivités est de 31 %, **ce qui représente près des deux tiers des personnels titulaires (65,2%)**.

1. La couverture des bilans sociaux

Les agents de la fonction publique territoriale sont employés par les organismes régionaux, départementaux ou communaux, les groupements de collectivités territoriales, des organismes locaux à caractère particulier.

Le champ des bilans sociaux, ainsi défini, exclut cependant les organismes privés locaux, les associations syndicales autorisées, les établissements publics à caractère industriel et commercial, la Mairie de Paris et la préfecture de police, la brigade des sapeurs-pompiers de Paris, les sapeurs-pompiers de Marseille. Il englobe toutes les catégories d'emplois, permanents et non permanents.

2. La qualité des données

La qualité des indicateurs mobilisés pour les bilans sociaux s'est nettement améliorée au fur et à mesure des campagnes bisannuelles. Cette amélioration de la qualité des données permet la comparaison avec d'autres sources concernant la fonction publique territoriale. Elle ne permet cependant pas toujours l'utilisation au niveau régional du fait de la trop grande disparité des taux de réponses entre les départements, en particulier pour les petites communes.

3. La pondération

La pondération vise à reconstruire, à partir de données fournies par les seuls répondants, l'image de l'ensemble des collectivités du champ d'observation. Il s'agit de « recalculer » les données d'observation sur les données fournies par l'enquête « Colter » de l'Insee qui représente la mesure de référence sur les effectifs. Les coefficients de pondération utilisés sont obtenus en comparant, sur le champ des répondants, les effectifs des titulaires de chacune des deux sources par type de collectivité.

MINISTERE DE L'INTERIEUR, DE L'OUTRE-MER ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES – DEPARTEMENT DES PUBLICATIONS, DE L'INFORMATION ET DE LA DOCUMENTATION
2, place des Saussaies 75800 Paris cedex 08 – Téléphone : 01 49 27 48 24 – Télécopie : 01 49 27 44 75

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

OBSERVATOIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

10/12, rue d'Anjou – 75381 Paris cedex 08 – tél : 01 55 27 44 00 – télécopie : 01 55 27 44 01

Directeur de la publication : Eric Jalon – Octobre 2009
Rédacteurs : Guillaume Leforestier, Jérôme Broquet, Natacha Devriendt