

JUIN 2014

Étude emploi

# BILANS SOCIAUX 2011

## 8<sup>e</sup> SYNTHÈSE NATIONALE DES RAPPORTS SUR L'ÉTAT AU 31 DÉCEMBRE 2011 DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Exploitation statistique réalisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et la Direction générale des collectivités locales, sous l'égide du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, avec la participation des centres de gestion.



*Cnfpt*  
■ ■ ■



# Bilans sociaux 2011

8<sup>e</sup>

Synthèse nationale

des rapports au CTP  
sur l'état

**au 31 décembre 2011**

des collectivités territoriales



L'ouvrage « Synthèse nationale des rapports au comité technique paritaire (CTP) sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2011 » a été élaboré dans le cadre d'un partenariat entre l'Observatoire de la fonction publique territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et le département des études et des statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

La collecte, la normalisation des rapports, le contrôle des données et la rédaction de cet ouvrage ont été assurés par **Guillaume Leforestier** et **Natacha Devriendt** sous la direction de **Mohamed Amine** et **Brigitte Belloc**.

Le présent rapport a été réalisé dans le cadre des missions confiées à la formation spécialisée n°1 « Questions institutionnelles, statistiques et études » du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et au groupe de coordination statistique sur les ressources humaines des collectivités territoriales, présidés par M. **Jean-Pierre Bouquet**. Le groupe de coordination statistique réunit des représentants de la Direction générale des collectivités locales, du Centre national de la fonction publique territoriale, de l'Association des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale, de l'Institut national de la statistique et des études économiques, de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, de l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités.

Que soient remerciés toutes celles et tous ceux qui ont permis l'élaboration, le rassemblement et la mise en forme des données nécessaires à la production de ce document. Des remerciements particuliers vont à toutes les collectivités qui ont établi ce rapport et aux centres de gestion de la fonction publique territoriale pour leur participation à cette opération : chargés d'établir le rapport de synthèse des collectivités affiliées de moins de 50 agents, ces derniers ont aussi assuré une mission d'assistance auprès des collectivités affiliées de plus de 50 agents de leur département. De plus, une soixantaine de centres de gestion ont fourni, au-delà de l'obligation légale, des éléments détaillés pour chacune de leurs collectivités affiliées, permettant ainsi de présenter de nombreux résultats selon la catégorie d'employeurs.

# Sommaire

<b>1<sup>e</sup> partie - Synthèses par thème.....</b>	<b>9</b>
<b>A. Emploi.....</b>	<b>11</b>
Statuts.....	12
Situations juridiques des non titulaires sur emplois permanents.....	14
Catégories hiérarchiques.....	16
Filières d'emplois.....	18
Genre.....	22
Agents en situation de handicap.....	24
<b>B. Les mouvements de personnels.....</b>	<b>27</b>
Positions administratives particulières.....	28
Motifs d'arrivée.....	29
Motifs de départ.....	31
Titularisations et promotions.....	33
<b>C. Temps de travail.....</b>	<b>35</b>
Conditions d'emploi.....	36
Temps partiel.....	38
Compte épargne temps.....	40
<b>D. Régimes indemnitaires.....</b>	<b>41</b>

<b>E. La formation.....</b>	45
Temps consacré à la formation.....	46
Types de formation.....	48
Organismes de formation.....	50
<b>F. Les absences au travail.....</b>	53
Absences au travail.....	54
Risques professionnels et actions de préventions.....	57
<b>2<sup>e</sup> partie - Données détaillées par filière d'emplois.....</b>	61
<b>A. Structure par grade des effectifs titulaires et part des agents à temps non complet.....</b>	63
<b>B. Données détaillées par cadre d'emplois.....</b>	75
Effectifs et taux de féminisation par statut.....	75
Répartition des non titulaires permanents selon le type de recrutement.....	79
<b>3<sup>e</sup> partie - Annexes.....</b>	85
<b>A. La fonction publique territoriale.....</b>	87
<b>B. Circulaire.....</b>	95
<b>C. Annexe méthodologique.....</b>	101





1<sup>re</sup> partie

# Synthèses par thème

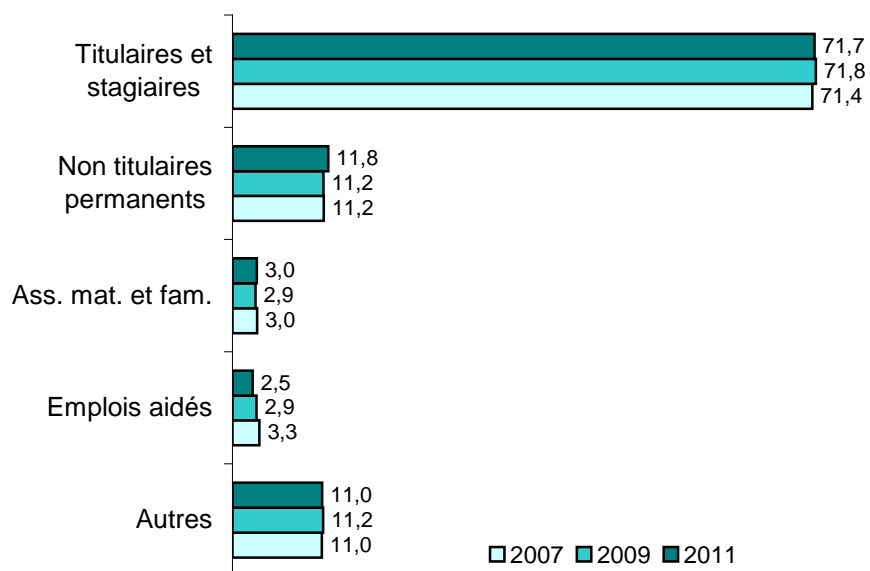


# A – Emploi

## A1-STATUTS

Au 31 décembre 2011, 1,91 million d'agents sont employés dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux inclus dans le champ des bilans sociaux. Parmi ces agents, 83 % occupent un emploi permanent, soit 1,6 million d'agents parmi lesquels 1 371 000 sont titulaires et stagiaires et 226 000 non titulaires sur emplois permanents. Les emplois de non titulaires non permanents correspondent, pour leur part, à environ 57 700 assistants maternels, 47 000 emplois aidés et près de 211 000 autres personnels<sup>1</sup> dont 113 000 saisonniers ou occasionnels.

Répartition des effectifs territoriaux par statut (en %)



### La part de titulaires se stabilise.

La proportion des titulaires et stagiaires se stabilise par rapport à 2009 après s'être accrue entre 2005 et 2009. Toujours par rapport à 2009, la part

<sup>1</sup> Collaborateurs de cabinet (2 900), non titulaires pour les besoins saisonniers ou occasionnels (113 200), non titulaires mis à disposition par les centres de gestion (4 900), rémunérations accessoires (22 800), autres personnels non classables (56 200) et apprentis (11 000).

des non titulaires en emplois permanents augmente légèrement, tandis que la part des emplois aidés continue à diminuer.

### Augmentation des effectifs d'assistants maternels et familiaux

En volume, entre 2009 et 2011, l'effectif des assistants maternels et familiaux augmente de 6 %. On constate la montée en charge des assistants familiaux qui sont passés de 11 000 personnes en 2009 à 36 000 en 2011. Les assistants maternels, quant à eux, connaissent une évolution inverse passant de 43 000 à 21 000. Fin 2011, les assistants familiaux sont quasi-exclusivement employés par les départements, alors que plus des trois quarts des assistants maternels le sont par les communes et établissements communaux.

### Le nombre d'emplois aidés continue de décroître

L'effectif des emplois aidés décroît sensiblement entre 2009 et 2011, d'environ 16 %, passant de 56 000 à 47 000. Les contrats uniques d'insertion (CUI), déployés en métropole à partir du premier janvier 2010, remplacent les anciens contrats d'avenir (CA) et d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Ils représentent 88 % du total des emplois aidés. Les emplois aidés baissent fortement dans les communes et établissements communaux de moins de 20 000 habitants, alors qu'ils augmentent dans les strates supérieures à 20 000 habitants. Cependant, pour l'ensemble des communes et établissements communaux, la baisse est sensible, d'environ 13 %. Fin 2011, les communes et établissements communaux concentrent environ 78 % du total des emplois aidés.

## Répartition des effectifs par statut et type de collectivités

	Rappel au 31/12/2009	Effectif total au 31/12/2011	Part de chaque type de collectivité (en %)	Titulaires et stagiaires	Non titulaires sur emploi permanent	Assistants maternels	Emplois aidés	Autres personnels*	Total
<b>Régions</b>	78 443	80 621	4,2	86,1	10,8	0,0	0,4	2,7	100
<b>Départements</b>	284 587	297 832	15,6	74,3	7,6	14,1	0,9	3,2	100
<b>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</b>	125 399	100 277	5,2	60,1	16,3	0,2	10,2	13,2	100
<b>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	152 554	152 978	8,0	76,3	9,1	0,1	4,8	9,7	100
<b>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	62 200	63 232	3,3	76,1	10,1	0,3	3,0	10,5	100
<b>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	147 377	152 699	8,0	71,6	11,5	1,1	3,2	12,7	100
<b>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	174 506	172 566	9,0	68,4	12,7	2,0	2,2	14,6	100
<b>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	268 326	259 680	13,6	66,7	14,1	2,0	1,8	15,5	100
<b>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	139 863	145 891	7,6	69,1	13,6	1,2	1,3	14,8	100
<b>Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus</b>	147 836	158 131	8,3	71,6	11,0	1,3	1,5	14,6	100
<b>Ensemble des communes et étab. communaux</b>	<b>1 218 061</b>	<b>1 205 455</b>	<b>63,0</b>	<b>69,7</b>	<b>12,4</b>	<b>1,2</b>	<b>3,1</b>	<b>13,6</b>	<b>100</b>
<b>SDIS</b>	48 446	50 831	2,7	97,4	1,4	0,0	0,0	1,1	100
<b>Communautés urbaines</b>	40 615	42 558	2,2	84,8	6,9	0,2	0,6	7,5	100
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	63 120	73 285	3,8	74,7	14,2	0,2	1,8	9,1	100
<b>Communautés de communes</b>	70 722	77 996	4,1	63,7	19,7	1,1	3,4	12,0	100
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	80 629	71 773	3,8	62,9	18,9	0,2	3,9	14,1	100
<b>CDG et CNFPT</b>	20 079	12 372	0,6	46,3	10,7	0,0	0,2	42,8	100
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>1 905 683</b>	<b>1 912 723</b>	<b>100,0</b>	<b>71,7</b>	<b>11,8</b>	<b>3,0</b>	<b>2,5</b>	<b>11,0</b>	<b>100</b>

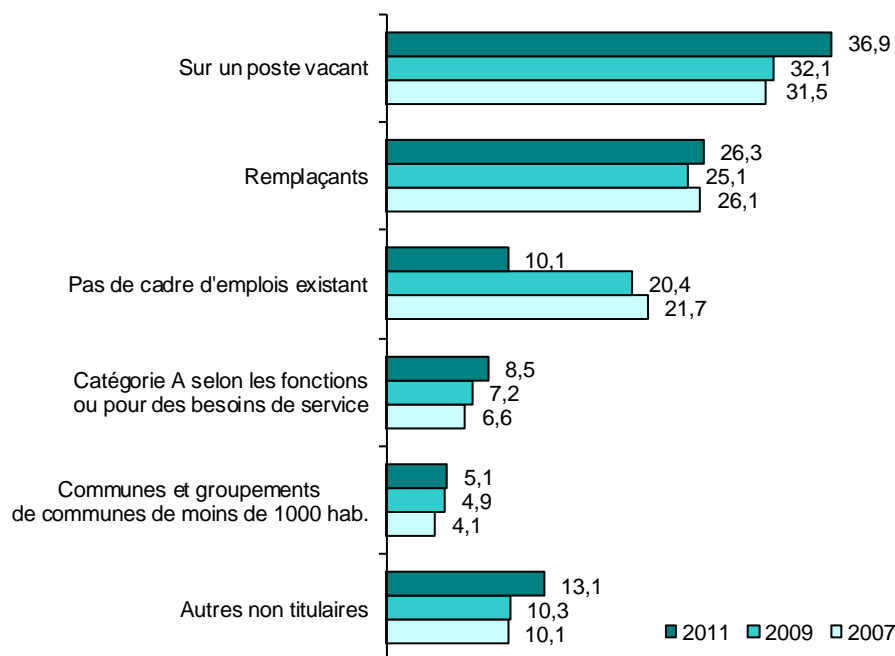
\* Autres personnels : collaborateurs de cabinet, non titulaires recrutés pour des besoins saisonniers ou occasionnels, non titulaires mis à disposition par les centres de gestion, rémunérations accessoires, autres personnels non classables et apprentis.

## A2 - SITUATIONS JURIDIQUES DES NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS

Le recours aux agents non titulaires est strictement encadré par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Dans le principe, les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires. Toutefois, la loi prévoit que les collectivités peuvent recruter des agents non titulaires en application de cas de recrutement statutaire précis. En référence à ces cas, les non titulaires employés sur des postes vacants représentent 37 % des non titulaires, ceux affectés sur un poste de remplaçant 26 %. Seuls 10 % des non titulaires sont des contractuels recrutés dans le cas où il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes.

Les autres catégories juridiques (les emplois de niveau A, les emplois à temps non complet des petites communes et autres non titulaires) constituent en tout un peu moins de 27 % des non titulaires sur emplois permanents.

### Répartition des non titulaires sur emploi permanent par statut juridique (en %)



Les contractuels recrutés sur des postes pour lesquels il n'existe pas de cadre d'emplois sont de moins en moins nombreux. En revanche, la part des agents non titulaires recrutés sur des postes vacants s'est fortement accrue depuis 2005 (+11 points)

#### Les modes de recrutements des agents non titulaires

##### **Les agents recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois :**

Ces agents sont recrutés sur la base de l'article 3 - 4<sup>ème</sup> alinéa (ancien alinéa 3) : lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes.

##### **Les agents assurant le remplacement momentané de titulaires :**

Ces emplois sont définis au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3. Il permet le remplacement de titulaires exerçant leurs fonctions à temps partiel ou en congé maladie, congé maternité, congé parental ou sous les drapeaux.

##### **Les agents sur postes vacants :**

Ces agents sont nommés pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an, à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Ce recrutement est défini au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3.

##### **Les agents de catégorie A :**

Ces emplois sont définis au 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 3. Ils visent à pourvoir aux fonctions ou besoins du service.

##### **Communes et groupements de communes de moins de 1000 habitants :**

Ces emplois sont définis au 6<sup>ème</sup> alinéa de l'article 3 (ancien alinéa 4), afin de pourvoir un emploi à temps non complet d'une durée n'excédant pas un mi-temps. Sont également recensés les agents maintenus en fonctions sur les emplois à temps non complet créés sur la base de l'ancien alinéa 4, dans sa rédaction antérieure à la loi du 3 janvier 2001, qui autorisait le recrutement d'agents contractuels dans les communes de moins de 2000 habitants sur des emplois dont la durée hebdomadaire de service n'excédait pas 31h30.

**Autres non titulaires :** bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés (art.38), PACTE (article 38bis), emplois fonctionnels dans les très grandes collectivités (art.47),...

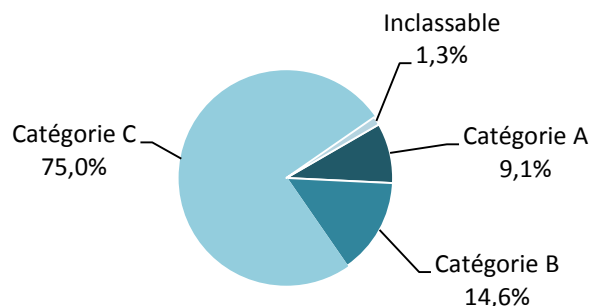
## Répartition des effectifs non titulaires sur emplois permanents par situation juridique et type de collectivités

	Effectifs non titulaires sur emplois permanents	Contractuels article 3 – al. 4 (ancien al. 3)	Remplaçants article 3-al.1	Sur postes vacants article 3-al.1	Communes et étab. assimilés de moins de 1000 habitants	Catégorie A selon les fonctions ou pour besoins de service	Autres non titulaires	Total
<b>Régions</b>	8 696	5,1	40,4	34,5	0,0	18,0	2,1	100,0
<b>Départements</b>	22 511	6,3	33,2	36,8	0,0	17,6	6,0	100,0
<b>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</b>	16 381	11,9	8,5	7,6	42,7	0,7	28,7	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	13 911	15,0	28,7	26,8	4,7	2,0	22,8	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	6 363	6,8	34,3	36,2	0,3	3,2	19,3	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	17 512	10,8	33,6	39,1	0,4	3,9	12,3	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	21 918	8,5	33,6	45,1	0,1	4,5	8,2	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	36 506	7,1	29,0	48,0	0,0	5,3	10,5	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	19 892	11,4	23,6	52,2	0,0	5,3	7,5	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus</b>	17 459	12,0	30,5	34,8	0,0	10,3	12,4	100,0
<b>Ensemble des communes et étab. communaux</b>	<b>149 942</b>	<b>10,1</b>	<b>27,6</b>	<b>38,7</b>	<b>5,2</b>	<b>4,7</b>	<b>13,7</b>	<b>100,0</b>
<b>SDIS</b>	719	15,4	28,8	33,8	0,0	20,4	1,6	100,0
<b>Communautés urbaines</b>	2 957	11,2	30,0	29,4	0,0	26,9	2,4	100,0
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	10 440	5,2	20,1	46,0	0,0	20,4	8,3	100,0
<b>Communautés de communes</b>	15 392	12,7	13,4	31,8	14,1	7,7	20,2	100,0
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	13 585	19,5	9,5	20,6	11,2	15,1	24,2	100,0
<b>CDG et CNFPT</b>	1 318	2,9	35,2	19,1	2,9	28,7	11,1	100,0
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>225 559</b>	<b>10,1</b>	<b>26,3</b>	<b>36,9</b>	<b>5,1</b>	<b>8,5</b>	<b>13,1</b>	<b>100,0</b>

### A3 - CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

Tous statuts confondus, en 2011, 75 % des agents en emplois permanents sont classés en catégorie C, tandis que 9,1 % seulement appartiennent à la catégorie A et 14,6 % à la catégorie B. Par rapport à 2009, la part de la catégorie C a diminué de 0,7 point tandis que les catégories A et B progressent légèrement.

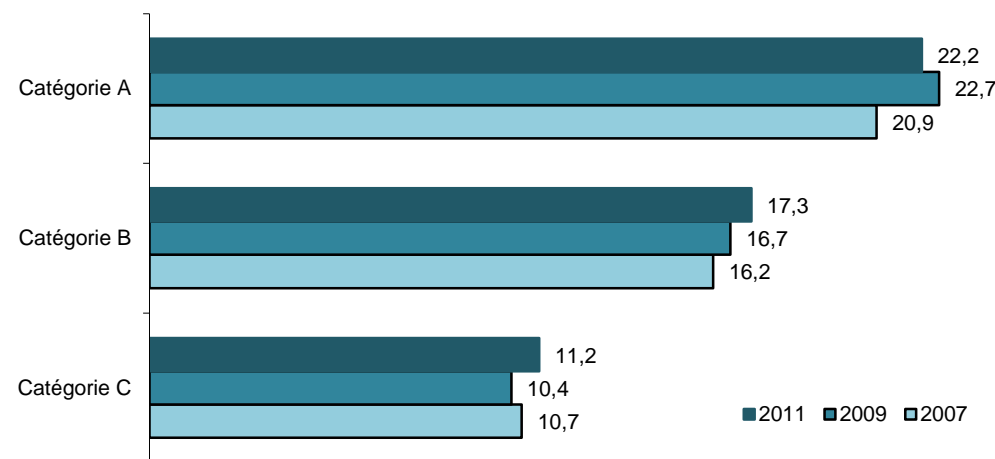
#### Répartition globale des effectifs par catégorie hiérarchique



#### De nombreux agents de catégories A et B parmi les non titulaires

Les catégories A et B sont proportionnellement mieux représentées chez les non titulaires : sur 100 agents non titulaires en emplois permanents en 2011, 14 appartiennent à la catégorie A et près de 18 à la catégorie B. Ces proportions sont stables par rapport à 2009. Le poids relatif des catégories A et B est important dans les CDG et le CNFPT (57 %), les départements (43 %), les communautés d'agglomération/SAN (39 %). Ce constat est vrai aussi bien pour les titulaires et stagiaires que pour les non titulaires. Inversement, la proportion d'agents de catégorie C est plus forte dans les régions et dans les communes et établissements communaux. Dans les communes et établissements communaux, cette proportion d'agents de catégorie C s'accroît lorsque la taille des collectivités diminue.

#### Poids des non titulaires par catégorie hiérarchique (en %)



Lecture : Sur 100 agents de catégorie A, en 2011, 22,2 sont des agents non titulaires

**La proportion d'agents de catégorie A augmente par rapport à 2009, elle diminue pour la catégorie C.**

La part des agents de catégorie A augmente en 2011, aussi bien pour les titulaires que pour les non titulaires. Cette augmentation, en proportion, des agents de catégorie A, est vraie pour la plupart des types de collectivités. Elle est plus accentuée pour les départements avec 2,5 points en plus d'agents de catégorie A, par rapport à 2009, cette part passant de 13,2 % à 15,7 %. A l'inverse, les CDG et le CNFPT, ainsi que les petites communes et établissements communaux de moins de 1000 habitants connaissent une baisse de leur part d'agents de catégorie A.

Dans la fonction publique territoriale, comme dans les autres fonctions publiques, les **agents titulaires** sont classés selon leur niveau hiérarchique ; la catégorie A recouvrant des fonctions d'encadrement et de conception, la catégorie B regroupant des emplois d'une technicité particulière et la catégorie C réunissant les emplois d'exécution. Ils relèvent de grades rattachés à des statuts particuliers de cadres d'emplois. Les **agents non titulaires** sont identifiés par référence à ces mêmes cadres d'emplois. La modalité « inclassable » reprend les emplois hors filières et emplois spécifiques ainsi que ceux non assimilables à un cadre d'emplois au sein d'une filière dans le cas des non titulaires.



### Répartition des effectifs par statut, catégorie hiérarchiques et type de collectivités

	TITULAIRES				NON TITULAIRES*					TITULAIRES ET NON TITULAIRES*				
	Effectif total	Cat A (en %)	Cat B (en %)	Cat C (en %)	Effectif total	Cat A (en %)	Cat B (en %)	Cat C (en %)	Incl. (en %)	Effectif total	Cat A (en %)	Cat B (en %)	Cat C (en %)	Incl. (en %)
<b>Régions</b>	69 396	8,5	5,3	86,1	8 696	25,9	3,7	67,9	2,5	78 092	10,5	5,1	84,1	0,3
<b>Départements</b>	221 303	14,6	27,5	57,6	22 511	26,6	28,2	38,5	6,7	243 814	15,7	27,5	55,9	0,9
<b>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</b>	60 227	6,8	5,7	87,3	16 381	2,4	2,3	86,0	9,4	76 608	5,8	5,0	87,0	2,1
<b>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	116 751	3,7	6,1	90,0	13 911	5,8	10,8	76,5	6,9	130 662	3,9	6,6	88,5	0,9
<b>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	48 123	3,8	9,1	86,7	6 363	6,1	15,3	70,3	8,3	54 486	4,1	9,9	84,8	1,2
<b>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	109 285	4,3	11,2	84,3	17 512	7,1	18,2	65,8	8,9	126 797	4,7	12,2	81,8	1,4
<b>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	118 119	5,2	13,0	81,7	21 918	8,4	19,4	65,1	7,0	140 037	5,7	14,0	79,1	1,2
<b>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	173 115	5,8	12,8	81,3	36 506	11,5	16,4	63,5	8,5	209 621	6,8	13,4	78,2	1,6
<b>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	100 824	6,6	11,7	81,6	19 892	11,7	16,6	60,2	11,5	120 716	7,4	12,5	78,1	2,0
<b>Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus</b>	113 171	8,4	13,5	78,0	17 459	14,3	15,8	59,3	10,6	130 630	9,2	13,8	75,5	1,5
<b>Ensemble des communes et étab. communaux</b>	<b>839 615</b>	<b>5,6</b>	<b>10,9</b>	<b>83,3</b>	<b>149 942</b>	<b>9,2</b>	<b>14,9</b>	<b>67,0</b>	<b>8,9</b>	<b>989 557</b>	<b>6,2</b>	<b>11,5</b>	<b>80,8</b>	<b>1,5</b>
<b>SDIS</b>	49 525	8,5	11,4	80,1	718	36,1	24,7	36,9	2,2	50 243	8,9	11,6	79,4	0,0
<b>Communautés urbaines</b>	36 085	12,4	15,0	72,5	2 957	40,1	19,4	33,1	7,5	39 042	14,5	15,3	69,5	0,6
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	54 780	15,5	18,5	65,8	10 440	30,2	32,4	31,7	5,7	65 220	17,8	20,8	60,3	1,1
<b>Communautés de communes</b>	49 692	7,8	16,0	75,8	15 392	13,1	26,6	51,2	9,1	65 084	9,1	18,5	70,0	2,4
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	45 166	9,5	13,5	76,6	13 585	22,7	20,2	44,9	12,2	58 751	12,6	15,0	69,2	3,2
<b>CDG et CNFPT</b>	5 725	31,1	23,6	45,2	1 318	41,1	25,5	33,0	0,4	7 043	33,0	24,0	42,9	0,2
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>1 371 287</b>	<b>8,2</b>	<b>14,1</b>	<b>77,5</b>	<b>225 558</b>	<b>14,3</b>	<b>17,9</b>	<b>59,4</b>	<b>8,4</b>	<b>1 596 845</b>	<b>9,1</b>	<b>14,6</b>	<b>75,0</b>	<b>1,3</b>

\*Il s'agit des non titulaires en emplois permanents

## A4 – FILIÈRES D'EMPLOIS

Les filières d'emplois regroupent les statuts particuliers des 55 cadres d'emplois selon les fonctions exercées ou les domaines de compétences.

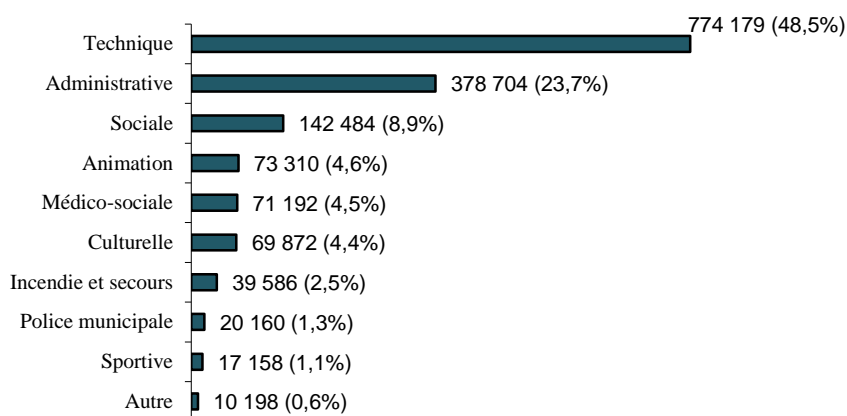
La filière technique, avec 774 000 personnes, emploie près de la moitié des agents permanents (48,5 %) ; cette part s'élève à 68 % dans les communautés urbaines et 56 % pour les petites communes de moins de 3 500 habitants et atteint 80 % dans les conseils régionaux en raison du transfert des personnels techniques des lycées (TOS) et des personnels en charge des routes.

La filière administrative, avec un contingent bien moins important (379 000 agents permanents), est la deuxième filière la plus représentée en effectif permanent (24 %).

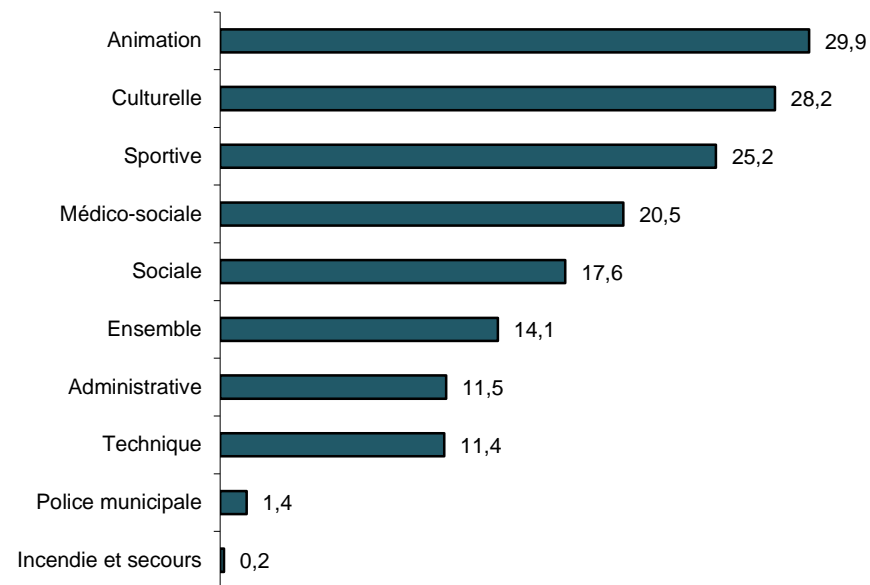
La filière sociale ne regroupe que 9 % des effectifs (142 000 agents permanents). Elle est un peu mieux représentée dans les conseils généraux et absente dans les conseils régionaux, les SDIS et très faible dans les CDG et le CNFPT.

Au total, les filières techniques, administrative et médico-sociale regroupent à elles trois 81 % des effectifs titulaires et non titulaires sur emplois permanents. Les 19 % restants se partagent entre les filières culturelle, médico-sociale, animation, incendie et secours, police municipale et sportive.

Répartition globale des effectifs par filière



Poids des non titulaires permanents dans chaque filière (en %)



Lecture : 29,9 % des agents permanents de la filière "Animation" sont des non titulaires

La part des non titulaires sur emploi permanent reste sous le seuil des 30 % quelle que soit la filière. Les non titulaires permanents représentent plus du quart des personnels des filières animation, culturelle et sportive. A contrario, les agents titulaires composent la quasi-totalité des effectifs des filières incendie et secours et police municipale. On note aussi une faible proportion de non titulaires dans les filières administrative et technique (environ 11 %).

## Regroupement des cadres d'emplois\*\* selon les filières

### Filière administrative

Directeur général des services ou directeur\*  
 Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint\*  
 Administrateur (trois grades)  
 Attaché (trois grades)  
 Secrétaire de mairie (un grade)  
 Rédacteur (trois grades)  
 Adjoint administratif (quatre grades)

### Filière technique

Directeur général des services techniques\*  
 Directeur des services techniques\*  
 Ingénieur (quatre grades)  
 Technicien (trois grades)  
 Agent de maîtrise (deux grades)  
 Adjoint technique (quatre grades)  
 Adjoint technique des établissements d'enseignement (quatre grades)

### Filière culturelle

Conservateur du patrimoine (deux grades)  
 Conservateur des bibliothèques (deux grades)  
 Attaché de conservation du patrimoine (un grade)  
 Bibliothécaire (un grade)  
 Directeur d'établissement d'enseignement artistique (deux grades)  
 Professeur d'enseignement artistique (deux grades)  
 Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (trois grades)  
 Assistant d'enseignement artistique (trois grades)  
 Adjoint du patrimoine (quatre grades)

### Filière sportive

Conseiller des activités physiques et sportives (trois grades)  
 Educateur des activités physiques et sportives (trois grades)  
 Opérateur des activités physiques et sportives (quatre grades)

### Filière sociale, médico-sociale et médico-technique

Conseiller socio-éducatif (deux grade)  
 Assistant socio-éducatif (deux grades)  
 Educateur de jeunes enfants (deux grades)

A	Moniteur éducateur et intervenant familial (deux grades)	B
A	Agent spécialisé des écoles maternelles (trois grades)	C
A	Agent social (quatre grades)	C
A	Médecin territorial (trois grades)	A
A	Psychologue (deux grades)	A
A	Sage-femme (trois grades)	A
B	Puéricultrice cadre de santé (deux grades)	A
C	Puéricultrice (deux grades)	A
	Cadre de santé (un grade)	A
A	Infirmier en soins généraux (trois grades)	B
A	Infirmier (deux grades)	B
A	Auxiliaire de puériculture (trois grades)	C
B	Auxiliaire de soins (trois grades)	C
C	Biologiste, vétérinaire, pharmacien (trois grades)	A
C	Technicien paramédical (deux grades)	B
C	<b>Filière police municipale</b>	
	Directeur de police municipale (un grade)	A
A	Chef de service de police municipale (trois grades)	B
A	Agent de police municipale (quatre grades)	C
A	Garde-champêtre (trois grades)	C
A	<b>Filière incendie et secours</b>	
A	Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel (quatre grades)	A
A	Médecin, pharmacien (quatre grades)	A
B	Infirmier d'encadrement (un grade)	A
B	Infirmier (trois grade)	B
C	Lieutenant (trois grades)	B
	Sous-officiers (deux grades)	C
A	Sapeur et caporal (quatre grades)	C
B	<b>Filière animation</b>	
C	Animateur (trois grades)	B
A	Adjoint d'animation (quatre grades)	C
A		
B		
B		

\* : Ces fonctions ne correspondent pas à des cadres d'emplois mais à des emplois fonctionnels.

\*\* : Cadres d'emplois et grades en vigueur au 31 décembre 2011

Répartition des effectifs par statut, filière et type de collectivités (titulaires)

	TITULAIRES (en %)										
	Administrative	Technique	Culturelle	Sportive	Médico - sociale	Sociale	Police municipale	Incendie et secours	Animation	Autres	TOTAL
Régions	17,8	81,6	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	100,0
Départements	31,1	45,4	2,4	0,2	7,9	12,5	0,0	0,0	0,2	0,3	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	33,7	56,4	0,6	0,1	0,6	5,6	0,5	0,0	2,4	0,2	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	21,7	56,7	1,9	0,4	2,4	10,3	1,5	0,0	4,9	0,2	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	20,9	52,9	3,0	0,8	3,1	9,9	2,5	0,0	6,7	0,3	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	22,3	50,9	3,8	1,0	3,1	9,9	2,6	0,0	6,3	0,1	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	23,2	48,2	4,3	1,6	4,3	9,8	2,7	0,0	5,9	0,1	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	23,4	47,0	4,5	1,6	5,0	10,3	2,4	0,0	5,8	0,1	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	22,8	47,9	4,1	1,3	5,5	9,6	2,6	0,0	6,1	0,1	100,0
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	22,6	47,1	6,2	1,4	6,7	9,8	2,8	0,0	3,3	0,1	100,0
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>23,4</i>	<i>50,1</i>	<i>3,8</i>	<i>1,1</i>	<i>4,2</i>	<i>9,7</i>	<i>2,3</i>	<i>0,0</i>	<i>5,2</i>	<i>0,1</i>	<i>100,0</i>
SDIS	12,3	7,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	79,8	0,0	0,0	100,0
Communautés urbaines	22,5	70,4	2,4	0,6	0,8	2,1	0,4	0,0	0,6	0,1	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	28,7	52,4	12,0	2,0	1,0	1,6	0,4	0,0	1,6	0,2	100,0
Communautés de communes	24,5	45,2	6,0	2,6	4,0	8,4	0,5	0,0	8,4	0,4	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	23,6	59,2	4,3	0,7	2,1	6,1	0,1	0,0	3,5	0,4	100,0
CDG et CNFPT	81,9	12,9	2,1	0,3	1,7	0,6	0,1	0,0	0,1	0,1	100,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>24,4</i>	<i>50,0</i>	<i>3,7</i>	<i>0,9</i>	<i>4,1</i>	<i>8,6</i>	<i>1,5</i>	<i>2,9</i>	<i>3,7</i>	<i>0,2</i>	<i>100,0</i>

Répartition des effectifs par statut, filière et type de collectivités (non titulaires permanents)

	NON TITULAIRES PERMANENTS (en %)										
	Administrative	Technique	Culturelle	Sportive	Médico- sociale	Sociale	Police municipale	Incendie et secours	Animation	Autres	TOTAL
<b>Régions</b>	28,3	69,4	0,6	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	1,5	100,0
<b>Départements</b>	31,7	37,7	3,1	0,2	8,8	15,3	0,0	0,0	0,5	2,8	100,0
<b>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</b>	21,0	59,5	0,9	0,1	1,4	8,2	0,1	0,0	6,0	2,9	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	11,6	38,9	6,4	1,0	11,1	19,0	0,1	0,0	9,1	2,8	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	11,8	36,8	10,4	1,4	10,3	13,5	0,1	0,0	12,5	3,1	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	12,2	39,3	13,7	1,9	5,3	9,3	0,2	0,0	14,4	3,7	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	14,5	37,6	10,5	2,9	5,4	10,6	0,1	0,0	14,5	3,9	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	16,3	35,8	8,0	2,2	8,4	10,6	0,2	0,0	15,5	3,1	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	15,9	34,5	6,1	2,7	9,0	10,3	0,1	0,0	15,0	6,4	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus</b>	20,4	35,1	12,3	2,1	9,3	11,6	0,5	0,0	7,7	1,1	100,0
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>15,9</i>	<i>39,1</i>	<i>8,4</i>	<i>1,9</i>	<i>7,3</i>	<i>11,2</i>	<i>0,2</i>	<i>0,0</i>	<i>12,5</i>	<i>3,4</i>	<i>100,0</i>
<b>SDIS</b>	35,6	48,2	0,3	0,2	4,3	0,2	0,0	9,9	0,0	1,1	100,0
<b>Communautés urbaines</b>	34,2	44,1	6,8	1,7	2,3	5,7	0,0	0,0	0,9	4,3	100,0
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	30,1	34,1	22,4	4,2	1,9	2,5	0,0	0,0	2,1	2,7	100,0
<b>Communautés de communes</b>	16,8	24,9	14,2	4,6	4,4	18,1	0,0	0,0	12,5	4,5	100,0
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	18,3	41,5	11,1	1,2	3,0	11,5	0,0	0,0	6,9	6,5	100,0
<b>CDG et CNFPT</b>	50,7	24,4	4,9	0,2	16,4	2,5	0,0	0,0	0,7	0,1	100,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>19,3</i>	<i>39,1</i>	<i>8,7</i>	<i>1,9</i>	<i>6,5</i>	<i>11,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,0</i>	<i>9,7</i>	<i>3,5</i>	<i>100,0</i>

## A5 - GENRE

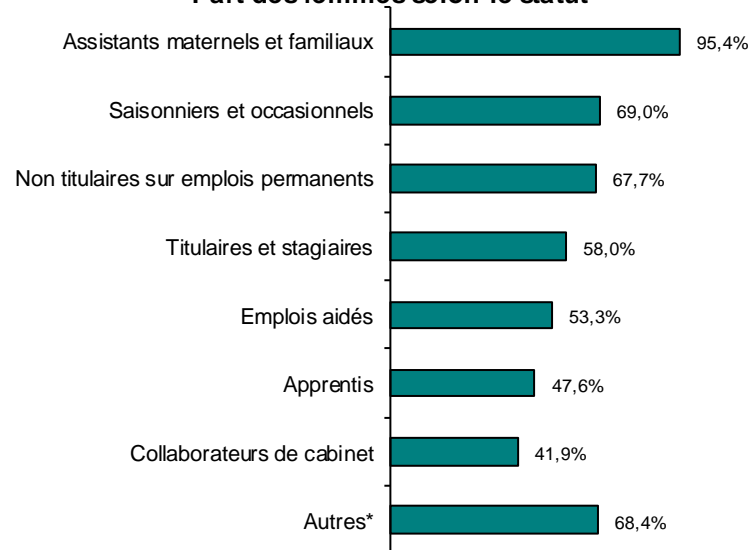
Fin 2011, plus de 59 % des titulaires et non titulaires sur emploi permanent sont des femmes, cette proportion est stable par rapport à 2009.

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 et stagiaires. Parmi les non titulaires non permanents, elle est très forte pour la catégorie des assistants maternels et familiaux presque exclusivement féminines (95 %). La part des femmes chez les personnels saisonniers et occasionnels est aussi très importante avec 69 %.

**Pour les titulaires et stagiaires**, le taux de féminisation est, en moyenne, de 58 %. Ce taux est supérieur à la moyenne dans les conseils généraux (64 %), les communes et les établissements communaux (61 %), et les centres de gestion et le CNFPT (74 %). A l'inverse, le taux de femmes est faible dans les SDIS (14,8 %) et les communautés urbaines (32,4 %) ou les communautés d'agglomérations/SAN (44,7 %).

**Pour les non titulaires sur emplois permanents**, le taux de féminisation est de 68 %. Il est plus élevé dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants avec 83 % et ceux de 1 000 à 3 500 habitants, avec 80 %.

Part des femmes selon le statut



\*Autres types de personnels : non titulaires employés par les CDG et mis à disposition des collectivités, personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois, autres non classables.

Chez les agents titulaires et stagiaires, les femmes sont plus souvent présentes dans les catégories A (60 %) et B (66 %) que pour la catégorie C (56 %). A contrario, pour les non titulaires sur emplois permanents, c'est l'inverse, avec 74 % de femmes dans la catégorie C contre 55 % dans la catégorie A et 58 % dans la catégorie B.

Répartition des effectifs titulaires et non titulaires sur emplois permanents par type de collectivités, statut et sexe

	Poids effectif titulaires et non titulaires en 2011 (%)	Taux de féminisation (en %)					
		TITULAIRES		NON TITULAIRES		TOTAL	
		2009	2011	2009	2011	2009	2011
<b>Régions</b>	4,9	58,2	58,0	59,2	61,7	58,3	58,4
<b>Départements</b>	15,3	64,8	64,4	67,6	67,9	65,1	64,7
<b>Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.</b>	4,8	65,5	63,0	82,4	83,2	68,8	67,3
<b>Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	8,2	65,0	64,9	81,1	79,5	66,7	66,5
<b>Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	3,4	61,4	61,0	72	73,3	62,8	62,4
<b>Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	7,9	59,9	60,7	71	71,4	61,3	62,1
<b>Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	8,8	60,4	60,5	69,5	69,2	61,8	61,8
<b>Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	13,1	60,0	60,2	66,3	66,6	61,0	61,3
<b>Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	7,6	58,5	58,7	65	63,6	59,4	59,5
<b>Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.</b>	8,2	59,4	60,0	63,9	63,3	59,9	60,5
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>62,0</i>	<i>61,0</i>	<i>61,0</i>	<i>70,8</i>	<i>70,0</i>	<i>62,4</i>	<i>62,4</i>
<b>SDIS</b>	3,1	14,7	14,8	46,1	40,7	15,1	15,2
<b>Communautés urbaines</b>	2,4	30,9	32,4	47,7	49,5	32,5	33,7
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	4,1	43,9	44,7	47,4	47,5	44,6	45,1
<b>Communautés de communes</b>	4,1	57,3	59,5	70,4	70,6	59,1	62,1
<b>Syndicats et autres établissements publics intercommunaux</b>	3,7	54,3	51,2	65,5	63,7	56,8	54,1
<b>CDG et CNFPT</b>	0,4	73,7	74,2	66,5	68,6	72,5	73,2
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>100,0</i>	<i>58,2</i>	<i>58,0</i>	<i>68,2</i>	<i>67,7</i>	<i>59,6</i>	<i>59,4</i>

Champ : titulaires et stagiaires et non titulaires sur emplois permanents

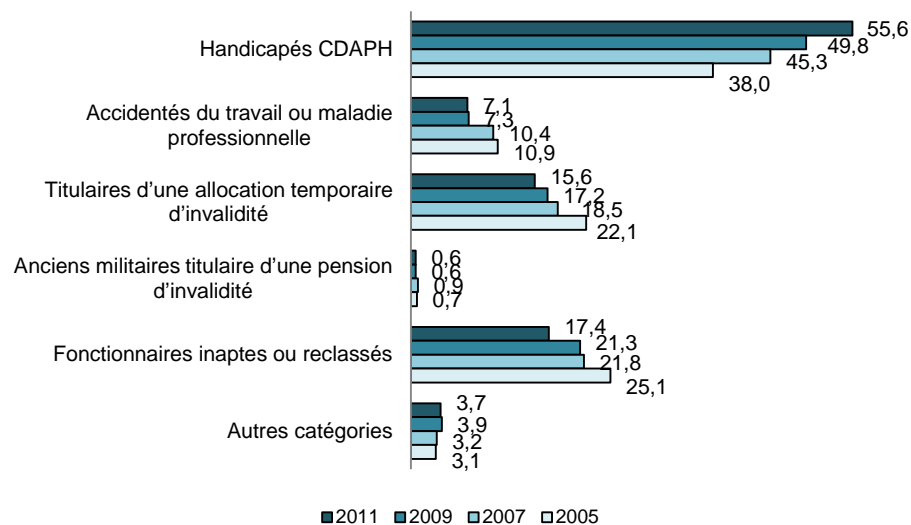
## A6 – AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

La répartition par type de bénéficiaire de l'obligation d'emploi d'agents en situation de handicap montre que les agents reconnus handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en constituent la part la plus importante (55,6 % en 2011).

Les bénéficiaires recrutés sans concours en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 représentent 7,4 % des travailleurs reconnus handicapés par les CDAPH.

Les bénéficiaires fonctionnaires inaptes ou reclassés et les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité représentent respectivement 17,4 % et 15,6 % des agents en situation de handicap.

Répartition des bénéficiaires en 2011, 2009, 2007 et 2005 en (%)



On observe une augmentation constante des bénéficiaires reconnus handicapés par les CDAPH : ils représentaient 38 % des bénéficiaires en 2005, ils sont 55,6 % en 2011.

A l'inverse, les taux des victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle et des titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité sont en diminution depuis 2005.

Le poids des titulaires est de 89,4 % en 2011, ils étaient de 92,2 % en 2005. Les non titulaires représentent 10,6 % des bénéficiaires en 2011, ils étaient 7,8 % en 2005.

La répartition des bénéficiaires selon la catégorie varie peu dans le temps. Le poids des bénéficiaires de catégorie C qui étaient de 90,5 % en 2005 est de 90,1 % en 2011. Les bénéficiaires de catégorie A qui représentaient 3,1 % des bénéficiaires en 2005 représentent 2,7 % des bénéficiaires en 2011.

Le taux de féminisation des agents bénéficiant d'une reconnaissance administrative continue sa progression constatée depuis 2005 : les femmes représentaient 39,7 % des bénéficiaires en 2005, elles en représentent 49 % en 2011.

**Handicapés CDAPH** : travailleurs reconnus handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

**Accidentés du travail, victimes de maladies professionnelles** : victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente. Titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain.

**Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité** : fonctionnaires atteints d'une invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle et bénéficiant à ce titre d'une allocation temporaire d'invalidité.

**Anciens militaires** : anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'une validité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et de victime de guerre. Anciens militaires ayant bénéficié d'un emploi réservé.

**Fonctionnaires reclassés** : fonctionnaires devenus inaptes physiquement à l'exercice de leurs fonctions en cours de carrière qui ont bénéficié des dispositions des articles 81 à 85 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

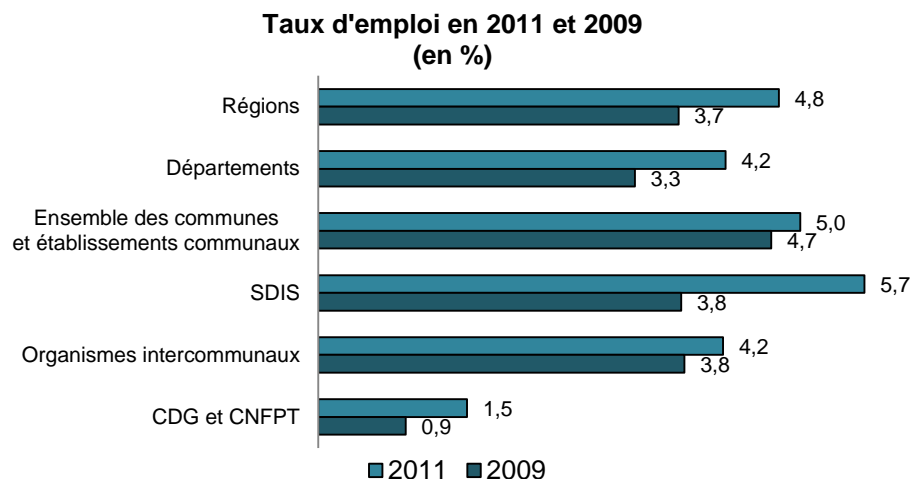


## Un taux d'emploi direct en augmentation depuis 2009

Le taux d'emploi direct issu de l'exploitation des bilans sociaux des collectivités et établissements territoriaux de 20 agents et plus est en augmentation entre les 31 décembre 2009 et 2011. De 4,2 au 31/12/2009, il passe à 4,7 en date du 31/12/2011.

Dans l'ensemble des collectivités, les taux d'emploi direct sont supérieurs en 2011 à ceux constatés en 2009.

La plus faible augmentation du taux d'emploi direct entre 2009 et 2011 concerne les communes et établissements communaux.



L'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap est imposée par l'article L.5212-2 du code du travail à tous les employeurs comptant moins 20 personnes en équivalent temps plein. Cette obligation à hauteur de 6 %, est calculée par rapport à l'effectif total rémunéré par l'employeur au 1er janvier de l'année écoulée.

Les taux présentés sont des taux directs définis par l'article L.323-4-1 comme le rapport entre l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et l'effectif total des agents rémunérés par l'employeur.

Les collectivités concernées par notre exploitation ne sont pas celles qui emploient 20 agents ou plus en équivalent temps plein mais celles qui rémunèrent 20 agents ou plus quel que soit leur temps de travail.

Depuis 2009, le calcul du taux d'emploi direct rend le rapport de l'effectif des BOE possible sur l'ensemble des agents rémunérés, y compris les agents non permanents. Aussi, l'analyse de l'évolution dans le temps n'est possible qu'au regard du taux d'emploi direct de 2009.



# B – Les mouvements de personnels

## B1 - POSITIONS ADMINISTRATIVES PARTICULIÈRES

### Sept agents sur dix hors position d'activité sont des femmes

Pour 1 000 agents titulaires et non titulaires en emplois permanents dans les collectivités territoriales, on dénombre 30 personnes hors position d'activité fin 2011 (contre 32,1 en 2009 et 30,7 en 2007) dont :

- 22,2 agents en disponibilité,
- 5,7 agents en congé parental,
- 2,1 agents en congé spécial, hors cadre ou autre position particulière.

Fin 2011, parmi l'ensemble des personnes hors position d'activité, 72 % sont des femmes. Plus particulièrement, parmi les agents en congé parental, 97 % sont des femmes et parmi ceux en disponibilité, 68 % sont des femmes.

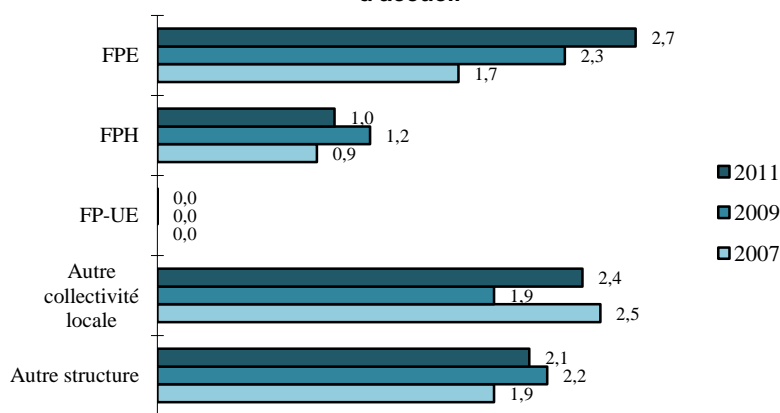
Fin 2011, pour 1 000 agents titulaires employés dans les collectivités, on compte :

- 3,3 agents détachés sur des emplois fonctionnels ou de cabinet dans leur propre collectivité. Ce ratio est stable depuis 2007.

Fin 2011, pour 1 000 agents titulaires employés dans les collectivités, on compte 17,9 agents en position d'activité dans une autre structure contre 16,4 en 2009 et 17,8 en 2007. Fin 2011, parmi ces agents, on compte :

- 9,6 agents mis à disposition dans une autre collectivité (8,8 en 2009),
- 8,2 agents détachés dans une autre structure (7,6 en 2009), dont :

**Nombre d'agents de la collectivité détachés dans une autre structure (pour 1000 agents), selon la structure d'accueil**



Lecture : fin 2011, pour 1000 agents titulaires employés, 2,7 agents de la collectivité étaient détachés dans la FPE

Parmi les agents détachés, un tiers le sont dans la fonction publique de l'État.

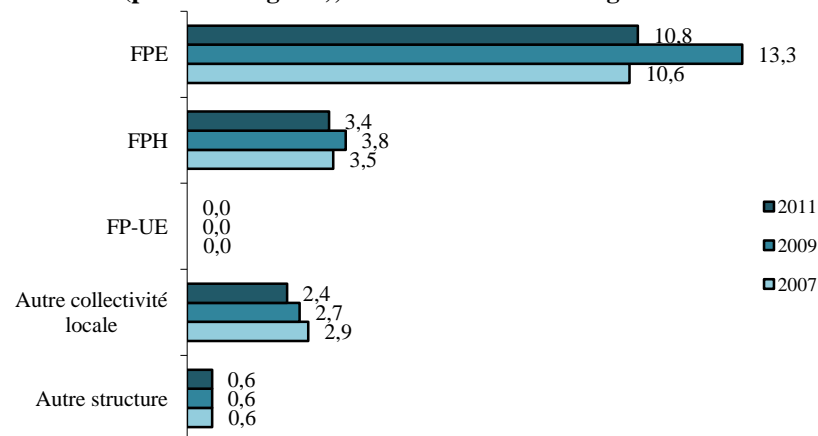
Les détachements vers la fonction publique d'un autre État de l'Union européenne restent marginaux.

### Diminution des agents détachés de l'Etat par rapport à 2009

Sur 1 000 agents titulaires travaillant dans les collectivités, on recense fin 2011, 23,5 agents provenant d'une autre structure dont :

- 17,2 agents détachés originaires d'une autre structure,
- 6,3 agents mis à disposition de la collectivité par une autre structure.

**Nombre d'agents détachés dans la collectivité (pour 1000 agents), selon la structure d'origine**



Lecture : fin 2011, pour 1000 agents employés dans la collectivité, 10,8 agents proviennent d'un détachement de la fonction publique d'Etat

Il y a 10,8 agents sur 1 000 en postes qui proviennent d'un détachement de la fonction publique de l'Etat. Cette proportion a diminué par rapport à 2009 et revient au même niveau qu'en 2007. Six agents sur dix en détachement de la FPE sont des hommes. Inversement, neuf sur dix en provenance de la FPH sont des femmes. Les détachements en provenance de la FPE sont nettement plus importants qu'en 2005 (3,5 agents pour 1000 agents présents). Cela peut s'expliquer, d'une part, du fait de la loi LRL et des transferts intervenus depuis 2006, d'autre part, par la loi du 3 août 2009 permettant l'ouverture de l'ensemble des corps et cadres d'emplois au détachement, à l'intégration et à l'intégration directe.

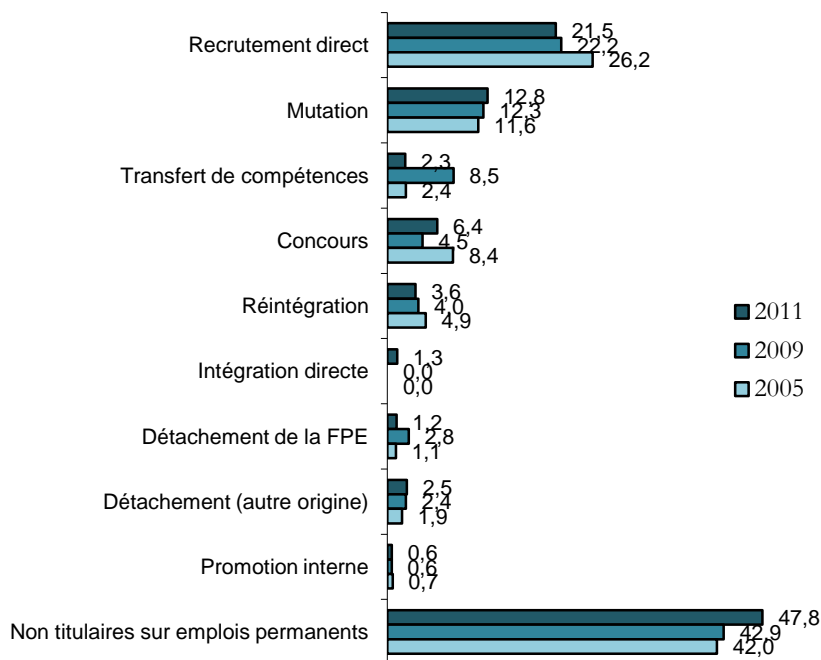
## B2 – MOTIFS D'ARRIVEES

Sur 100 agents, titulaires et non titulaires, sur emplois permanents présents fin 2011, 7,3 sont arrivés au cours de l'année. Ce flux est en baisse par rapport à 2009 où il était de 8 arrivées pour 100 agents présents en fin d'année. L'année 2007 avait été particulière (11 arrivées pour 100 agents) en raison des transferts de compétence de l'Etat vers les régions et les départements dans le cadre de la loi LRL. Ces transferts ont eu lieu essentiellement durant la période 2006-2009.

Les non titulaires, prédominants dans les flux de recrutement, constituent 48 % des arrivées, cette part étant en augmentation sensible par rapport à 2009 (43 %). Ainsi, près de la moitié des arrivées sur emplois permanents en 2011 concernent des non titulaires.

Avec 2,3 %, la part des arrivées par transfert de compétences est moins importante qu'en 2009 (8,5 %), retrouvant en 2011 un niveau équivalent à celui de 2005.

Répartition des modes d'arrivées en 2005, 2009 et 2011 (%)



La part des recrutements directs dans les arrivées est en baisse dans toutes les filières par rapport à 2009, sauf dans la filière technique où elle augmente d'un peu plus de 4 points. Par contre, toujours dans la filière

technique, la fréquence des arrivées par transfert de compétence est bien plus faible en 2011 du fait de la forte baisse des arrivées d'agents techniciens, ouvriers et de service (TOS, loi LRL). Les personnels TOS étant essentiellement de catégorie C, la baisse des arrivées par transfert de compétence est sensible pour cette catégorie. La part des arrivées de non titulaires en emplois permanents augmente sensiblement dans les filières sportive et technique.

Part des arrivées et modalités des arrivées par catégorie hiérarchique et filière d'emplois, en 2011

Part des arrivées (en %)*	Répartition par modalités des arrivées									
	Recrutement direct	Concours	Promotion interne	Intégration directe	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Non titulaires	
<b>CATÉGORIE</b>										
A	9,3	0,0	10,7	1,3	1,4	25,5	9,1	2,9	1,3	47,7
B	8,3	0,1	10,1	1,7	1,3	20,1	6,5	3,5	2,3	54,5
C	6,6	31,7	5,2	0,3	1,3	9,7	2,4	3,9	2,2	43,3
<b>FILIÈRE D'EMPLOIS</b>										
Administrative	7,1	19,6	6,7	1,2	1,6	21,0	3,4	4,2	1,8	40,5
Technique	6,2	33,8	3,4	0,7	1,2	9,5	2,5	3,1	2,6	43,2
Culturelle	9,5	8,3	6,4	0,2	0,9	12,9	1,5	3,1	5,2	61,4
Sportive	8,7	0,4	5,8	0,1	1,2	12,5	1,4	2,7	3,0	73,0
Médico-sociale	11,2	0,3	9,6	0,0	1,5	12,3	16,9	4,7	1,6	53,0
Sociale	7,3	10,8	12,6	0,2	1,3	10,9	3,6	5,7	1,5	53,6
Police municipale	8,9	0,5	20,3	0,4	5,5	46,4	17,3	2,3	1,8	5,5
Incendie-secours	3,5	0,0	65,8	0,0	0,2	23,3	4,8	2,5	0,1	3,3
Animation	14,5	20,1	1,8	0,2	0,6	5,1	0,3	2,6	1,5	67,8
<b>Ensemble</b>	<b>7,3</b>	<b>21,5</b>	<b>6,4</b>	<b>0,6</b>	<b>1,3</b>	<b>12,8</b>	<b>3,7</b>	<b>3,6</b>	<b>2,3</b>	<b>47,8</b>

**Note de lecture du tableau :** sur 100 agents de catégorie A titulaires et non titulaires sur emploi permanent présents au 31/12/11, 9,3 ont été recrutés au cours de l'année. Parmi ces recrutements, 47,7 % sont des non titulaires, 25,5 % des mutations, 10,7 % des recrutements sur concours, etc.

\* nombre d'arrivants au cours de l'année rapporté à l'effectif titulaires et non titulaires sur emploi permanent recensé fin 2011.

### Principaux motifs d'arrivées par statut et type de collectivités (en %)

	Part des arrivées en (%)*	Répartition par type d'arrivée (en %)									Total
		Recrutement direct	Concours	Promotion interne	Intégration directe	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Non titulaire sur emploi permanent	
<b>Régions</b>	6,1	23,4	5,2	1,7	1,4	9,2	5,7	4,6	3	45,9	100
<b>Départements</b>	5,5	18,5	8,3	0,8	1,6	13,6	8,7	7,4	2,7	38,4	100
<b>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</b>	8,4	31,4	4,8	0,2	0,6	7,6	0,9	0,1	0	54,4	100
<b>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	7,4	35,1	6,3	0,3	1,6	11,3	2,3	0,7	1,0	41,4	100
<b>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	7,4	31,1	5,5	0	0,8	12,3	2,4	0,8	0,4	46,6	100
<b>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	7,9	26,7	5,5	0,3	1,7	15	2,9	1,3	1,5	45,1	100
<b>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	8,4	17,3	3,8	0,5	1,0	12,6	2,8	2,4	1,8	57,8	100
<b>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	7,5	16,4	4,5	0,7	1,0	11,5	3,4	4,4	0,6	57,6	100
<b>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	6,4	17,6	4,4	1,3	1,1	12,7	4,3	5,7	0,4	52,6	100
<b>Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus</b>	6,7	21,6	10,4	1,2	2,4	10,9	4,5	9,0	1,2	38,7	100
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<b>7,5</b>	<b>23,2</b>	<b>5,5</b>	<b>0,6</b>	<b>1,3</b>	<b>11,9</b>	<b>3,0</b>	<b>3,3</b>	<b>0,9</b>	<b>50,2</b>	<b>100</b>
<b>SDIS</b>	3,9	10,2	47,4	0,2	0,4	20,6	4,5	2,3	0	14,4	100
<b>Communautés urbaines</b>	5,2	23,3	6,9	0,1	0,9	19,2	3,5	10,5	2,5	33,0	100
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	9,7	11,8	3,8	0,7	1,5	19,9	2,1	2,3	14,4	43,4	100
<b>Communautés de communes</b>	12,4	19,6	4,5	0,2	1,3	12,7	2,5	0,4	5,5	53,4	100
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	9,9	22,5	5,6	0,3	0,8	13	2,8	0,5	0,8	53,7	100
<b>CDG et CNFPT</b>	10,8	13,1	8,5	0	0,8	18,3	4,5	6,3	0,9	47,7	100
<i>Ensemble des collectivités</i>	<b>7,3</b>	<b>21,5</b>	<b>6,4</b>	<b>0,6</b>	<b>1,3</b>	<b>12,8</b>	<b>3,7</b>	<b>3,6</b>	<b>2,3</b>	<b>47,8</b>	<b>100</b>

\* nombre d'arrivants au cours de l'année rapporté à l'effectif titulaires et non titulaires sur emploi permanent recensé fin 2011.

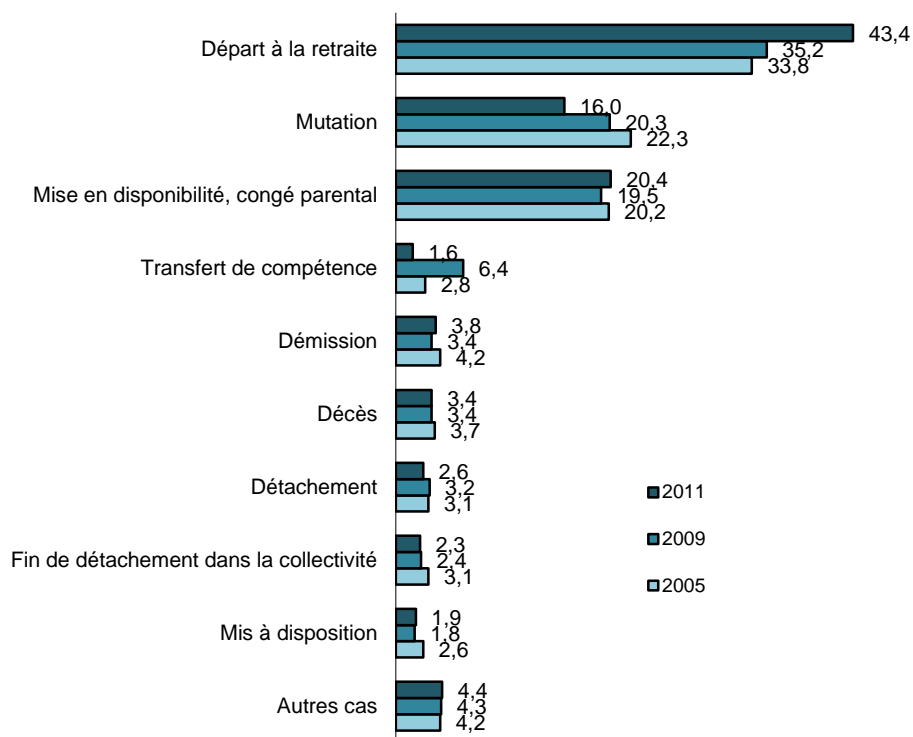
### B3 – MOTIFS DE DÉPART

En 2011, pour 100 agents sur emplois permanents présents en fin d'année, 6,8 agents en moyenne ont quitté la collectivité au cours de l'année. Ce taux est plus faible que celui de 2009 (7,4 %) et de 2005 (7,3 %). Le taux de départ est moins élevé pour les agents titulaires en 2011 (4,3 % contre 5,1 % en 2009) alors qu'il augmente pour les non titulaires, 24,3 % contre 22,2 % en 2009 ; dans les deux cas, on revient en 2011 à des niveaux proches de ceux observés en 2005.

#### Les départs à la retraite des titulaires plus nombreux

La retraite demeure en 2011 la première cause de sortie des agents titulaires avec plus de 43,4 % des départs. Cela représente une augmentation de près de 8 points par rapport à 2009 et de 10 points par rapport à 2005.

**TITULAIRES - Répartition par motif de départ (en %)**

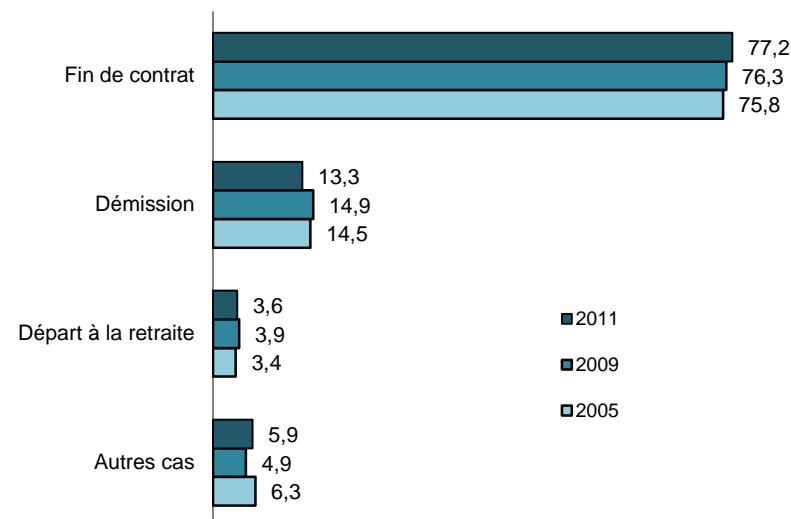


Ce mouvement s'explique par un facteur structurel. Fin 2011, il y a 3 agents de 50 ans et plus dans la fonction publique territoriale pour un agent de moins de 30 ans. De plus, un facteur conjoncturel contribue aussi à cette augmentation : compte tenu de la suppression de la possibilité de partir en retraite après quinze ans de services actifs pour les agents ayant trois enfants, les agents ont anticipé leur départ pour pouvoir bénéficier de ce dispositif. A contrario, la part des mutations dans les départs baisse sensiblement : de 4 points par rapport à 2009 et de 6 points par rapport à 2005. A noter aussi la baisse des départs par transfert de compétence par rapport à 2009 avec 1,6 %, cette part atteignant un niveau plus faible qu'en 2007 (1,0 %) et qu'en 2005 (2,8 %).

**Pour les non titulaires permanents** les fins de contrat sont en augmentation.

Les flux de sortie des agents non titulaires sont plus élevés qu'en 2009 mais d'un niveau équivalent à 2005. La fin de contrat reste le principal motif de départ avec plus 77 % des cas. Cela loin devant les démissions (13,3 %) et les départs à la retraite (3,6 %).

**NON TITULAIRES sur emplois permanents  
Répartition par motif de départ  
(en %)**



### Principaux motifs de départ par statut et type de collectivités (en %)

	TITULAIRES						NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS				
	Taux de départ (en %)*	Répartition par motif (en %)					Taux de départ (en %)*	Répartition par motif (en %)			
		Mutation	Départ à la retraite	Mise en disponibilité, congé parental	Autres motifs	Total		Fin de contrat	Démission	Autres motifs	Total
<b>Régions</b>	3,8	11,3	53,7	17,4	17,6	100,0	52,4	94,9	3,1	1,9	100,0
<b>Départements</b>	4,7	13,7	51,3	18,0	16,9	100,0	30,3	82,9	11,2	5,8	100,0
<b>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</b>	2,8	5,2	49,9	9,4	35,4	100,0	15,1	63,2	16,6	20,2	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	2,9	7,0	49,2	16,4	27,5	100,0	25,4	78,6	9,9	11,5	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	3,4	10,9	45,0	19,7	24,5	100,0	23,1	78,7	8,2	13,1	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	4,1	14,2	44,7	21,4	19,7	100,0	26,3	78,2	10,7	11,1	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	4,6	18,8	43,0	20,8	17,4	100,0	23,9	79,2	12,8	8,0	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	5,1	18,8	41,3	20,4	19,5	100,0	24,7	74,1	17,5	8,4	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	5,6	17,8	39,7	24,0	18,6	100,0	27,0	75,5	14,6	9,9	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus</b>	6,2	16,6	39,6	25,5	18,3	100,0	17,6	67,0	17,3	15,7	100,0
<b>Ensemble des communes et étab. communaux</b>	<b>4,5</b>	<b>15,7</b>	<b>42,6</b>	<b>21,1</b>	<b>20,5</b>	<b>100,0</b>	<b>23,2</b>	<b>74,9</b>	<b>14,2</b>	<b>10,9</b>	<b>100,0</b>
<b>SDIS</b>	3,1	27,3	46,8	13,0	12,9	100,0	20,7	82,2	9,3	8,5	100,0
<b>Communautés urbaines</b>	4,6	13,3	44,3	25,3	17,1	100,0	25,2	85,2	7,8	7,0	100,0
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	4,3	27,0	30,6	21,9	20,5	100,0	22,8	79,3	16,2	4,5	100,0
<b>Communautés de communes</b>	2,7	16,7	29,1	23,2	31,0	100,0	18,8	74,4	15,8	9,7	100,0
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	2,9	16,9	28,4	18,4	36,3	100,0	15,5	61,8	22,0	16,1	100,0
<b>CDG et CNFPT</b>	5,1	30,6	33,3	12,7	23,4	100,0	25,4	45,6	16,3	38,1	100,0
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>4,3</b>	<b>16,0</b>	<b>43,4</b>	<b>20,4</b>	<b>20,2</b>	<b>100,0</b>	<b>24,3</b>	<b>77,2</b>	<b>13,3</b>	<b>9,5</b>	<b>100,0</b>

\* nombre de départs au cours de l'année rapporté à l'effectif fin 2011 suivant le statut.



## B4 - TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

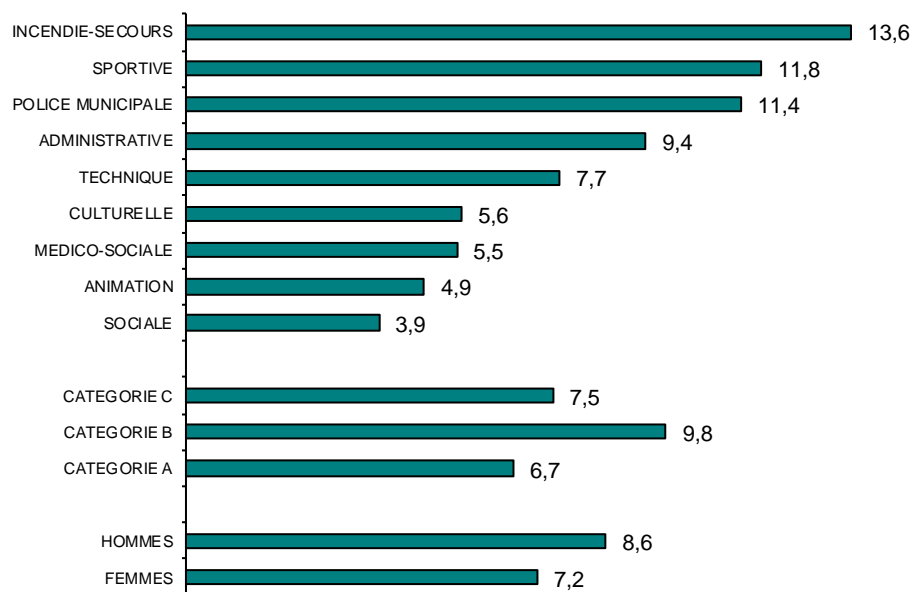
Au cours de l'année 2011, 7,8 % des titulaires ont bénéficié d'un avancement de grade. C'est moins qu'en 2009 où ils étaient 8,6 %, mais plus qu'en 2007 et 2005. Les avancements de grade sont plus fréquents pour les titulaires hommes que pour les titulaires femmes. Les avancements d'échelon concernent 38,7 % des titulaires, avec un léger avantage de deux points pour les femmes.

Les fonctionnaires des filières sportives, incendie et secours et police municipale sont largement concernés par les changements de grade avec plus de 11 % des effectifs. A l'inverse, les filières culturelle, médico-sociale, animation et sociale comptent moins de 6 % des effectifs concernés.

### Titularisation des non titulaires

17,7 % des non titulaires sont nommés stagiaires, soit un point de moins qu'en 2009. Les hommes, avec 18,8 %, bénéficient plus fréquemment de cette mesure que les femmes (17,2 %). Moins de 1 % des non titulaires sont titularisés sans stage.

Avancements de grade par filière, catégorie hiérarchique et sexe  
(en %)



Lecture : 13,6 % des titulaires de la filière incendie et secours ont bénéficié d'un avancement de grade

### Titularisations et promotions par type de collectivités (en %)

	TITULAIRES						NON TITULAIRES					
	Avancement de grade			Avancement d'échelon			Nommés stagiaires			Titularisés sans stage		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Régions</b>	8,2	7,8	8,5	42,3	39,0	44,7	16,9	16,1	17,4	0,5	0,5	0,5
<b>Départements</b>	7,6	7,7	7,6	35,0	35,9	34,5	18,5	17,5	19,0	0,7	0,9	0,6
<b>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</b>	8,0	6,8	8,8	47,7	41,0	51,6	28,3	44,9	23,5	2,6	3,2	2,4
<b>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	6,5	7,6	5,8	38,2	35,9	39,5	28,0	35,9	25,7	0,8	1,0	0,8
<b>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	7,5	8,8	6,7	39,2	37,0	40,6	21,6	24,1	20,7	0,3	0,4	0,2
<b>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	7,3	8,3	6,7	40,0	39,0	40,6	17,8	20,1	16,8	0,3	0,3	0,3
<b>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	7,2	7,9	6,7	39,2	37,8	40,2	14,6	15,5	14,2	0,3	0,3	0,2
<b>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	7,2	7,9	6,7	38,2	37,3	38,7	13,0	13,2	12,9	0,2	0,2	0,2
<b>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	7,5	8,5	6,7	36,9	37,3	36,6	13,6	14,2	13,2	0,4	0,5	0,3
<b>Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus</b>	8,7	9,7	7,9	38,0	37,7	38,1	15,3	13,5	16,3	0,2	0,3	0,2
<b><i>Ensemble des communes et étab. communaux</i></b>	<b>7,4</b>	<b>8,2</b>	<b>6,9</b>	<b>39,1</b>	<b>37,7</b>	<b>40,0</b>	<b>18,0</b>	<b>19,7</b>	<b>17,3</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>
<b>SDIS</b>	11,9	12,0	11,6	38,7	36,8	49,8	25,8	24,4	27,7	1,5	1,5	1,5
<b>Communautés urbaines</b>	11,6	11,8	11,1	37,1	37,0	37,4	17,3	19,6	14,7	0,5	0,7	0,3
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	7,9	7,9	7,8	39,4	38,5	40,5	14,7	14,0	15,6	0,2	0,2	0,1
<b>Communautés de communes</b>	7,1	8,7	5,9	41,5	40,4	42,2	14,7	16,4	14,0	0,3	0,2	0,4
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	7,5	8,6	6,5	41,8	41,6	42,0	18,8	20,7	17,7	0,7	0,6	0,8
<b>CDG et CNFPT</b>	8,5	7,2	9,0	38,5	35,3	39,6	11,4	9,0	12,4	0,2	0,0	0,2
<b><i>Ensemble des collectivités</i></b>	<b>7,8</b>	<b>8,6</b>	<b>7,2</b>	<b>38,7</b>	<b>37,7</b>	<b>39,5</b>	<b>17,7</b>	<b>18,8</b>	<b>17,2</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>

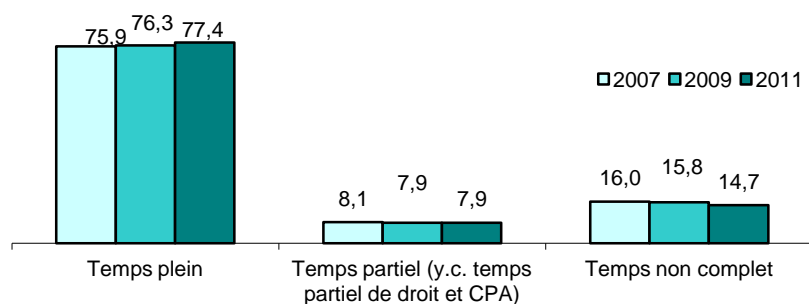
# C – Le temps de travail

## C1 - CONDITIONS D'EMPLOI

### Moins d'agents à temps non complet

Globalement, 14,7 % des emplois permanents correspondent à des emplois à temps non complet. Cette proportion est orientée à la baisse (17,1 % en 2005). Entre 2009 et 2011, la part des titulaires à temps plein a augmenté de 0,9 point alors que celle des temps non complets enregistre une baisse d'une ampleur à peu près équivalente de -0,8 point. Cette tendance était observable depuis les années 2005 et 2007. Ainsi, fin 2011, la part des emplois de fonctionnaires à temps plein atteint les 80,1 % et celle des emplois de fonctionnaires à temps non complet est de 11,4 %. La part des temps partiels n'évolue pas depuis 2009 avec 8,0 %.

Répartition des effectifs titulaires et non titulaires sur emploi permanent par condition d'emploi (en%)



Les conditions d'activité des emplois permanents :

- Activités à temps complet : le service à temps plein, l'activité à temps partiel (temps de travail choisi par l'agent), la cessation progressive d'activité (CPA), le temps partiel de droit ou sur autorisation.
- Activité à temps non complet : emplois créés pour une durée inférieure à la durée hebdomadaire de référence (moins de 17h30, 17h30 à moins de 28h, 28h et plus).

Pour les non titulaires en emplois permanents, l'augmentation des temps pleins est encore plus forte que pour les titulaires puisqu'elle représente une hausse de 2,7 points. La tendance à la baisse des temps non complets est plus accentuée encore avec 3,2 points en moins entre 2009 et 2011. Ainsi, pour les non titulaires, la proportion des temps pleins atteint 60,6 %, celle des temps partiels 4,1 % et la part des temps non complets 35,3 %. On voit ainsi, que la part des temps non complets est trois fois plus élevée que pour les titulaires.

### Une part très élevée d'agents à temps non complet dans les « petites » collectivités

De façon générale, la taille de la structure influe sur la part des employés à temps non complet, celle-ci étant plus élevée dans les petites collectivités. Pour les communes et établissements communaux de moins de 20 000 habitants, la part des agents à temps non complet est ainsi importante : elle est supérieure à 15 % pour les titulaires et 45 % pour les non titulaires. Ces populations atteignent respectivement 57 % et 88 % dans les communes de moins de 1000 habitants. Pour les communautés de communes et les syndicats intercommunaux, la part des temps non complet est aussi plus importante qu'en moyenne, tant pour les emplois titulaires, où elle atteint plus de 20 % des emplois que pour les non titulaires permanents où elle dépasse les 45 %.

Les emplois à temps partiel représentent moins de 10 % des emplois. Ce constat est vrai aussi bien pour les titulaires que pour les non titulaires et pour tous les types d'employeurs. Il n'y a que deux exceptions : les départements (17 %) et les CDG et CNFPT (16 %) où la part des titulaires à temps partiel avoisine les 16 %.

## Répartition des effectifs par statut, condition d'emploi et type de collectivités

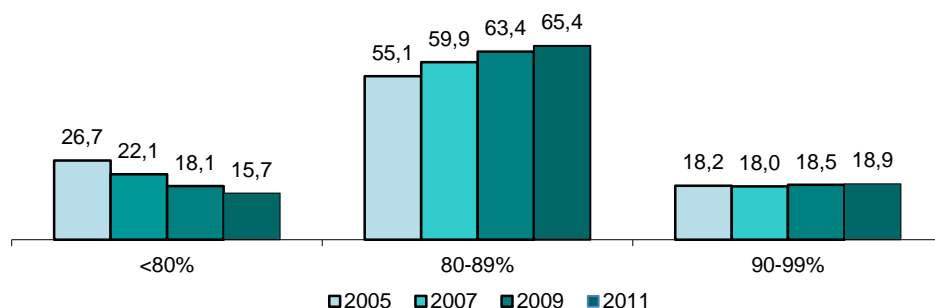
	TITULAIRES					NON TITULAIRES				
	Effectifs	Répartition par conditions d'emploi (en %)				Effectifs	Répartition par conditions d'emploi (en %)			
		Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total		Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total
<b>Régions</b>	69 396	89,5	10,0	0,5	100,0	8 696	92,3	4,4	3,3	100,0
<b>Départements</b>	221 303	82,5	16,6	0,9	100,0	22 511	84,5	7,9	7,6	100,0
<b>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</b>	60 227	41,5	1,8	56,7	100,0	16 381	9,1	2,7	88,2	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	116 751	65,5	3,7	30,8	100,0	13 911	35,6	3,0	61,4	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	48 123	73,3	6,3	20,4	100,0	6 363	46,8	5,8	47,4	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	109 285	77,6	7,0	15,4	100,0	17 512	47,8	6,4	45,7	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	118 119	81,9	8,2	9,9	100,0	21 918	56,5	3,2	40,3	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	173 115	85,8	7,9	6,3	100,0	36 506	68,0	3,8	28,2	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	100 824	88,2	7,3	4,5	100,0	19 892	73,0	2,7	24,3	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus</b>	113 171	85,1	10,6	4,3	100,0	17 459	77,5	2,5	20,0	100,0
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>839 615</i>	<i>77,7</i>	<i>7,0</i>	<i>15,3</i>	<i>100,0</i>	<i>149 942</i>	<i>55,4</i>	<i>3,6</i>	<i>41,0</i>	<i>100,0</i>
<b>SDIS</b>	49 525	96,8	2,9	0,3	100,0	719	88,0	3,4	8,7	100,0
<b>Communautés urbaines</b>	36 085	91,2	8,0	0,8	100,0	2 957	94,0	3,6	2,4	100,0
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	54 780	88,0	7,5	4,5	100,0	10 440	80,4	3,4	16,2	100,0
<b>Communautés de communes</b>	49 692	72,0	6,3	21,7	100,0	15 392	45,7	3,3	51,0	100,0
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	45 166	70,7	4,8	24,5	100,0	13 585	50,2	4,6	45,2	100,0
<b>CDG et CNFPT</b>	5 725	81,8	15,6	2,6	100,0	1 318	71,3	9,9	18,8	100,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>1 371 287</i>	<i>80,1</i>	<i>8,5</i>	<i>11,4</i>	<i>100,0</i>	<i>225 559</i>	<i>60,6</i>	<i>4,1</i>	<i>35,3</i>	<i>100,0</i>

## C2 - TEMPS PARTIEL

### Le temps partiel reste stable depuis 2005

En 2011, la part des agents à temps partiel parmi l'ensemble des emplois permanents à temps complet et non complet est de 7,9 %. Elle est restée stable depuis 2005. Parmi les agents à temps complet, la proportion d'agents à temps partiel<sup>1</sup> est globalement de 9,2 %; elle est très proche de celle de 2005 où elle était à 9,4 %. Cette proportion d'agents à temps partiel atteint 15,6 % parmi les agents de catégorie B. Cependant, parmi les agents à temps partiel, ceux dont la quotité de temps de travail est comprise entre 80 % et 89 % enregistrent une augmentation sur la période 2005-2011 de plus de 10 points de leur effectif et cela au détriment des temps de travail inférieurs à 80 %.

Répartition des effectifs d'emplois à temps partiel selon la quotité de temps de travail (en %)



Lecture : en 2011, 15,7 % des agents à temps partiel ont une quotité de temps de travail inférieure à 80 %.

Ce mouvement se fait sentir dans toutes les filières, les catégories hiérarchiques et aussi bien pour les titulaires que pour les non titulaires.

### La quotité de 90 - 99 % plus fréquente dans la catégorie A

Pour les agents de catégorie A, ceux qui travaillent plus de 90 % d'un temps plein regroupent un quart des agents à temps partiel contre seulement 20 % pour ceux de la catégorie B et 17 % pour les catégories C.

<sup>1</sup> Les agents à temps partiels ont tous, par définition, une activité à temps complet

En revanche, dans les catégories B et C la part des agents, dont le temps de travail se situe entre 80 % et 90 % est plus importante que pour la catégorie A.

### Temps de travail des agents non titulaires inférieur à celui des titulaires

49 % des non titulaires ont un temps de travail compris entre 50 et 79 % d'un temps plein, contre seulement 13 % des titulaires. Pour ces derniers, la quotité de travail la plus fréquente est comprise entre 80 % et 89 %, elle regroupe 67 % des agents. De même, la part des titulaires à temps partiel travaillant plus de 90 % est près de deux fois plus élevée que pour les non titulaires.

CATÉGORIE	Effectifs répartis selon la quotité de temps de travail (en %)				Total
	Moins de 80 %	de 80 % à moins de 90 %	de 90 % à moins de 100 %		
A	10,4	13,6	61,4	25,0	100,0
B	15,6	12,0	67,8	20,2	100,0
C	7,8	17,2	65,4	17,4	100,0
Administrative	14,7	10,7	69,4	19,8	100,0
Technique	4,2	19,8	64,1	16,0	100,0
Culturelle	11,9	27,7	56,5	15,7	100,0
Sportive	5,6	22,1	69,3	8,6	100,0
Médico-sociale	23,0	17,9	63,2	18,9	100,0
Sociale	19,6	14,9	60,8	24,3	100,0
Police municipale	1,7	20,7	73,1	6,2	100,0
Incendie-secours	0,8	7,2	90,3	2,5	100,0
Animation	9,3	23,7	64,4	12,0	100,0
<b>Ensemble*</b>	<b>9,2</b>	<b>15,7</b>	<b>65,4</b>	<b>18,9</b>	<b>100,0</b>

\* y compris hors filières

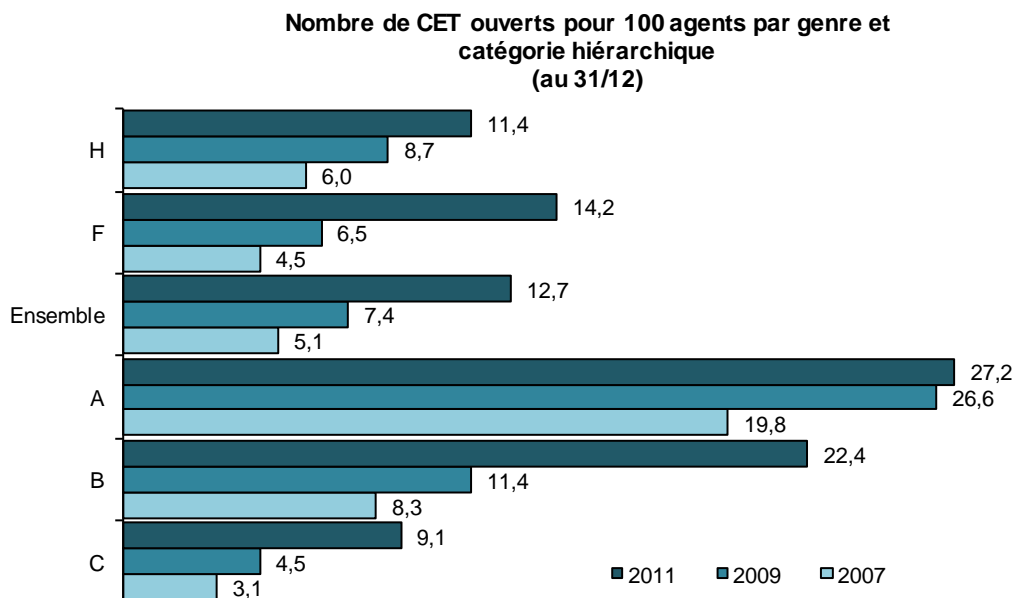
## Répartition des effectifs par statut, quotité de temps partiel et type de collectivités

	TITULAIRES					NON TITULAIRES				
	Nombre d'agents à temps partiel	Répartition par quotité (en %)				Nombre d'agents à temps partiel	Répartition par quotité (en %)			
		50-79 %	80-89 %	90-99 %	Total		50-79 %	80-89 %	90-99 %	Total
<b>Régions</b>	6 905	10,8	78,0	11,2	100,0	380	41,1	48,9	10,0	100,0
<b>Départements</b>	35 874	9,1	69,6	21,3	100,0	1 788	33,0	52,6	14,4	100,0
<b>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</b>	1 132	37,7	48,0	14,2	100,0	437	86,7	9,2	4,1	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	4 421	23,7	61,2	15,1	100,0	421	73,9	21,1	5,0	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	3 064	17,8	65,1	17,1	100,0	370	63,2	30,8	5,9	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	7 765	17,6	64,0	18,4	100,0	1 128	68,6	25,3	6,1	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	9 821	15,4	65,9	18,8	100,0	708	53,0	36,4	10,6	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	13 758	14,8	65,7	19,5	100,0	1 389	47,9	44,2	7,8	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	7 334	13,9	65,9	20,2	100,0	531	33,0	58,6	8,5	100,0
<b>Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus</b>	12 106	11,2	61,9	26,9	100,0	437	20,1	60,9	19,0	100,0
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>59 401</i>	<i>15,7</i>	<i>64,0</i>	<i>20,3</i>	<i>100,0</i>	<i>5 421</i>	<i>55,4</i>	<i>36,5</i>	<i>8,2</i>	<i>100,0</i>
<b>SDIS</b>	1 448	6,2	81,2	12,6	100,0	25	48,0	32,0	20,0	100,0
<b>Communautés urbaines</b>	2 889	8,1	68,5	23,3	100,0	107	13,1	59,8	27,1	100,0
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	4 054	11,1	72,1	16,8	100,0	353	31,7	57,2	11,0	100,0
<b>Communautés de communes</b>	3 218	18,2	67,4	14,3	100,0	515	58,8	36,5	4,7	100,0
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	2 168	22,1	63,3	14,6	100,0	620	51,5	36,3	12,3	100,0
<b>CDG et CNFPT</b>	880	9,3	70,1	20,6	100,0	131	60,3	31,3	8,4	100,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>116 838</i>	<i>13,0</i>	<i>67,3</i>	<i>19,6</i>	<i>100,0</i>	<i>9 337</i>	<i>49,1</i>	<i>41,0</i>	<i>9,9</i>	<i>100,0</i>

### C3 – COMPTE EPARGNE-TEMPS

#### Le nombre de comptes épargne temps (CET) dont disposent les agents est en forte progression entre 2009 et 2011...

En fin d'année 2011, on comptabilise 200 000 comptes épargne temps (CET) ouverts dans la fonction publique territoriale dont 63 000 ouverts durant l'année 2011. 13 % des agents titulaires et non titulaires en emploi permanent ont ouvert un compte épargne temps contre 7 % en 2009, soit à peu près deux fois plus.



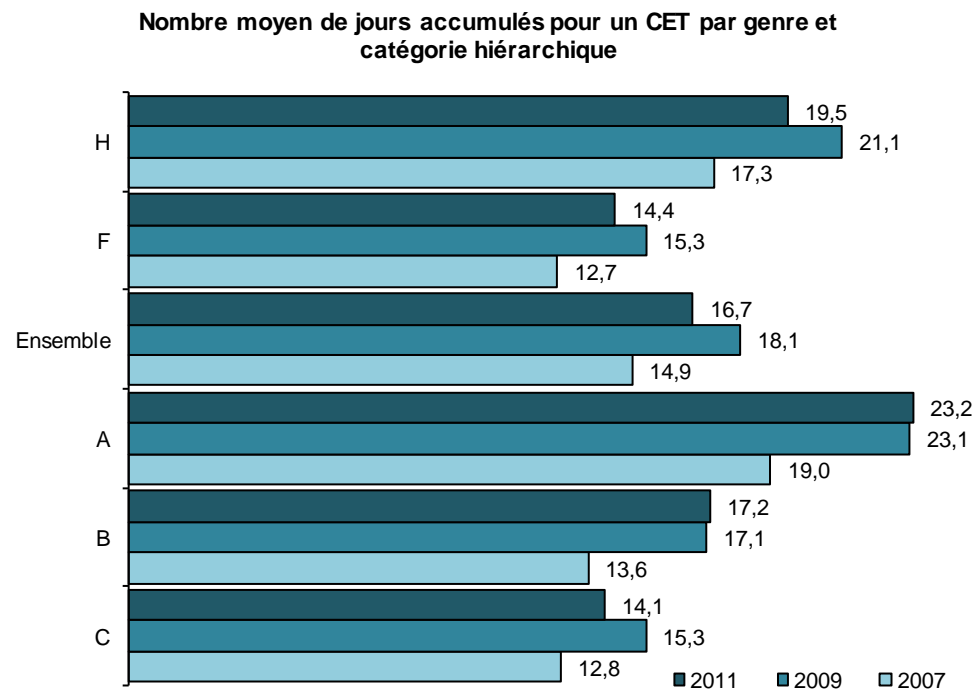
Lecture : fin 2011, 11,4 % des hommes en emploi permanent sont détenteurs d'un CET et 14,2 % des femmes.

Ce sont les agents de catégorie A qui ont le plus fréquemment ouvert un compte épargne temps : 27 % en 2011 comme en 2009. Par contre, cette proportion a doublé parmi les agents de catégorie B : 22 % en 2011 contre 11 % en 2009. Bien que beaucoup moins utilisateurs d'un CET, les agents de catégorie C doublent aussi leur part d'utilisateur : 9 % en 2009 contre 4,5 % en 2007.

En 2009, les femmes étaient moins souvent détentrices que les hommes d'un CET, avec 6,5 % contre 9 % pour ces derniers. C'est l'inverse en 2011

puisque 14 % des femmes ont ouvert un CET contre seulement 11 % des hommes.

#### ...mais la durée moyenne des jours accumulés baisse



Lecture : fin 2011, les hommes ont accumulé 19,5 jours en moyenne par CET et les femmes 14,4 jours en moyenne.

En moyenne, les agents voient leur nombre de jours moyen diminuer entre 2009 et 2011 d'environ un jour pour s'établir à 17 jours, alors que ce nombre de jours accumulés avait sensiblement progressé entre 2007 et 2009. Le nombre de jours moyen accumulés se stabilise pour les agents des catégories A et B entre 2009 et 2011, mais enregistre un recul d'un jour pour les agents de catégorie C. Fin 2011, les hommes ont accumulé toujours plus de jours que les femmes sur leur CET.



# D – Régimes indemnitaires

## LES REGIMES INDEMNITAIRES

### Légère progression de la part des indemnités entre 2009 et 2011

En 2011, le régime indemnitaire représente 19,4 % de la rémunération totale des agents titulaires et 12,9 % de celle des agents non titulaires en emploi permanent. La majeure partie des indemnités des titulaires, soit 13,3 %, relève de l'article 88 de la loi de 1984 (homologie avec le corps de la fonction publique d'Etat); 5,1 % relève de l'article 111 (maintien des avantages acquis avant la loi de 1984). La part de la NBI est faible avec 1 % de la rémunération totale.

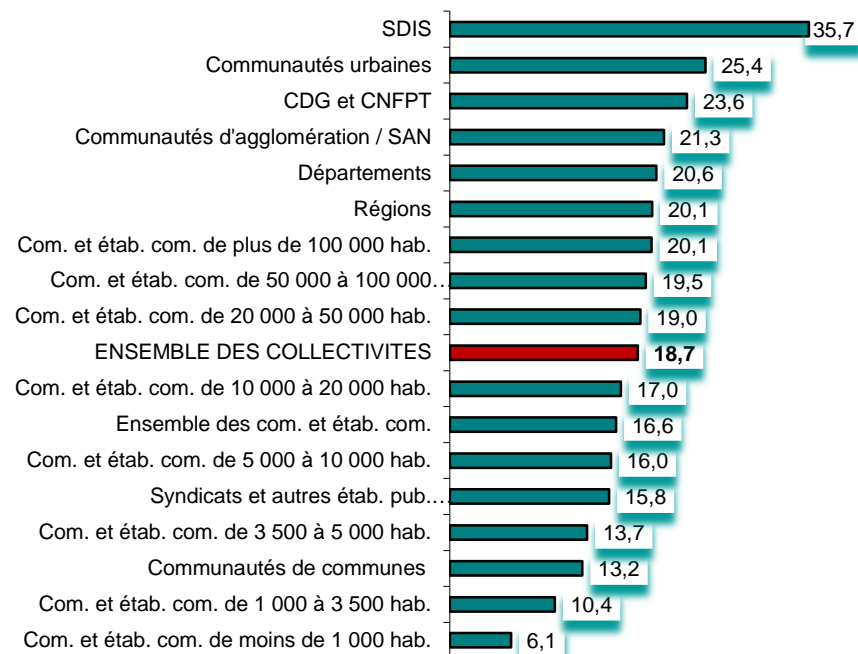
Globalement, pour l'ensemble des agents en emploi permanent, titulaires et non titulaires, la part des primes et indemnités représente 18,7 % de leur rémunération totale (contre 17,9 % en 2009).

### La part des indemnités croît avec la taille de la structure

Ce sont les agents permanents employés par les SDIS qui ont la part de primes et indemnités la plus forte avec 35,7 %. En effet, parmi ces agents, les sapeurs-pompiers professionnels se voient attribuer des primes spécifiques comme les indemnités de feu et de responsabilité. Ensuite viennent les agents employés dans les communautés urbaines (25,4 %), les CDG et le CNFPT (23,6 %) et les communautés d'agglomération et SAN (21,3 %). Dans les conseils généraux (20,6 %) et régionaux (20,1 %) ainsi que les communes et établissements communaux de plus de 20 000 habitants, la part est comprise entre 19 % et 21 %.

Enfin, les agents permanents des communes et établissements communaux de moins de 20 000 habitants (entre 6 % et 17 %), les syndicats et établissements intercommunaux (15,8 %) et les communautés de communes (13,2 %) ont une part d'indemnités plus faible. De façon générale, la part des primes et indemnités décroît avec la taille de la collectivité employeuse.

Part des indemnités dans la rémunération des agents territoriaux en emploi permanent en 2011 (en %)



Les régimes indemnitaires dont peuvent bénéficier les agents des collectivités locales sont définis dans deux articles de la loi du 26 janvier 1984 :

- l'article 88 fixe ces indemnités par référence à celles dont bénéficient les différents services de l'Etat.
- l'article 111 autorise le maintien des avantages collectivement acquis avant la promulgation de la loi ; dans les bilans sociaux, ces indemnités ont été regroupées avec les heures supplémentaires.

Une nouvelle bonification indiciaire (NBI) est accordée depuis 1991 à raison de leurs fonctions à certains fonctionnaires exerçant des tâches particulières.

## Parts des primes par statut et type de collectivités

	TITULAIRES				NON TITULAIRES PERMANENTS
	Part des primes article 111 (en %)	Part des primes article 88 (en %)	Part NBI (en %)	Part de l'ensemble des indemnités (en %)	Part des primes (en %)
<b>Régions</b>	5,2	14,7	0,8	20,7	14,8
<b>Départements</b>	5,1	14,5	1,1	20,7	18,9
<b>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</b>	2,2	3,6	1,4	7,2	1,7
<b>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	4,0	6,4	0,9	11,3	4,0
<b>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	4,7	9,1	0,7	14,5	6,1
<b>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	5,8	10,1	0,8	16,7	9,3
<b>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	5,5	11,1	0,9	17,5	13,0
<b>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	5,3	13,2	1,1	19,5	15,1
<b>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	5,1	13,7	1,2	20,0	15,2
<b>Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus</b>	5,5	13,7	1,2	20,4	17,3
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<b>4,9</b>	<b>10,8</b>	<b>1,0</b>	<b>16,7</b>	<b>10,6</b>
<b>SDIS</b>	7,0	28,3	0,5	35,9	25,1
<b>Communautés urbaines</b>	4,8	20,1	0,9	25,8	20,9
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	5,0	15,7	0,9	21,6	19,5
<b>Communautés de communes</b>	4,4	9,6	0,8	14,8	6,8
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	3,8	13,1	0,6	17,5	9,5
<b>CDG et CNFPT</b>	5,1	18,7	0,9	24,7	16,8
<i>Ensemble des collectivités</i>	<b>5,1</b>	<b>13,3</b>	<b>1,0</b>	<b>19,4</b>	<b>12,9</b>

**Note pour la lecture du tableau :** dans les rémunérations totales versées par les conseils régionaux aux agents titulaires, les indemnités versées au titre de l'article 111 représentaient 5,2 %, celles versées au titre de l'article 88, 14,7 % et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) représentait 0,8 %. Les indemnités versées par les conseils régionaux aux agents titulaires représentaient donc 20,7 % de leurs rémunérations totales. Les indemnités versées aux agents non titulaires sur emplois permanents représentaient 14,8 % de leurs rémunérations totales.



# E – La formation

## E1 - TEMPS CONSACRE A LA FORMATION

Le nombre moyen de journées de formation par agent en 2011 est de 2,64 jours.

Ce nombre moyen de journées qui est en légère augmentation depuis 2009 (2,45 jours) n'a pas rejoint le nombre moyen de 2007 (3,01). En effet, la loi de 2007 relative à la FPT qui allégeait, entre autres, les formations initiales des agents de catégories A et B, avait eu un effet direct sur le volume des journées de formation suivies.

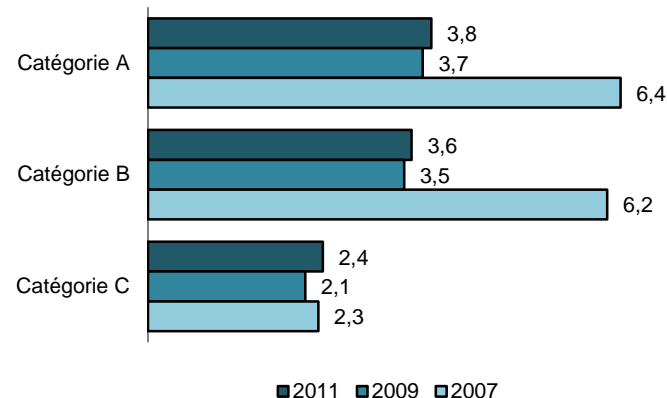
*Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2011 rapporté à l'effectif total des agents permanents (titulaires, stagiaires et non titulaires permanents), y compris les agents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.*

### Le nombre moyen de jours de formation progresse pour toutes les catégories

Le nombre moyen de jours de formation des agents de catégorie A et B est en augmentation depuis à 2009. Il reste, cependant, en deçà du nombre moyen de jours de 2007.

Le nombre moyen de jours de formation des agents de catégorie C, également en augmentation depuis 2009, est supérieur au nombre moyen de jours de 2007. Estimé à 2,1 en 2009, le nombre moyen de journées de formation par agent de catégorie C est passé à 2,4 en 2011, ce qui est même légèrement supérieur au nombre moyen de jours de 2007. Ceci peut s'expliquer par la loi du 19 février 2007 qui crée des formations d'intégration pour les agents de catégorie C qui ne bénéficiaient, auparavant, d'aucun dispositif.

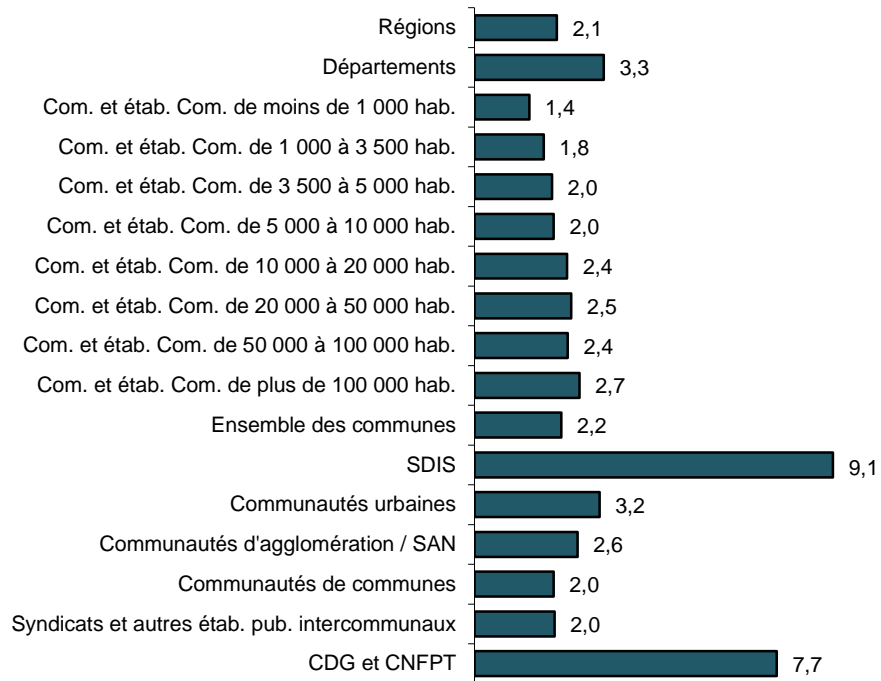
### Nombre de journées de formation par agent en 2005, 2007 et 2009



### Il s'accroît quel que soit le type de collectivités

Par rapport à 2009, le nombre moyen de journées de formation augmente quel que soit le type de collectivités. Les augmentations sont plus importantes dans les communes de moins de 1 000 habitants dont le nombre de journées de formation par agent atteint 1,4 contre 0,8 en 2009. Le nombre moyen de journées de formation par agent est toujours plus important pour les SDIS et les CDG/CNFPT. C'est dans les SDIS que le nombre moyen de journées de formation est le plus élevé avec 9 jours ; il est stable par rapport à 2009, mais en baisse par rapport à 2007 où il atteignait 11,2 jours en moyenne.

### Nombre moyen de journées de formation par type de collectivités en 2011

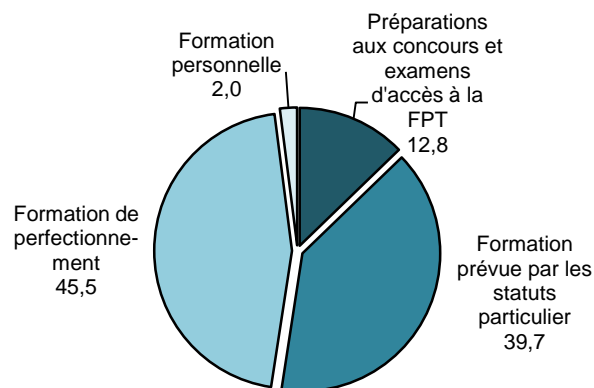


## E2 - TYPES DE FORMATION

Les formations de perfectionnement représentent la part majoritaire des journées de formation : 45,5% de l'ensemble des journées de formation suivies en 2011.

Viennent ensuite les formations prévues par les statuts particuliers, avec 39,7 % des journées de formation. Ces formations concernent toutes les formations obligatoires qui font suite à la nomination d'un agent ou à l'exercice de certaines fonctions, selon les cadres d'emplois : formation d'intégration (8,8 %) et formation de professionnalisation (30,8 %).

**Répartition des journées de formation par type de formation en 2011 (en %)**



La refonte de la nomenclature des types de formation issue de la loi de 2007 ne permet pas de faire de comparaison dans le temps.

Les formations de perfectionnement sont le type de formation le plus suivi, et plus particulièrement chez les agents de catégories A (53,4 %) et B (47,4 %). Les agents de la catégorie C consacrent un nombre important de journées aux formations prévues par les statuts particuliers, 41,2 % du total et notamment pour les journées de formation d'intégration qui représentent 10,5 %, contre seulement 3,8% pour les agents de catégorie A.

**Répartition des journées de formation par type de formation et catégorie hiérarchique (en %) en 2007 et 2009**

	Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	Formation prévue par les statuts particuliers	Dont formation d'intégration	Dont formation de professionnalisation	Formation de perfectionnement	Formation personnelle	Total
Cat A	8,4	36,1	3,8	32,3	53,4	2,1	100
Cat B	13,7	36,9	6,4	30,5	47,4	2,1	100
Cat C	13,4	41,2	10,5	30,7	43,5	2,0	100
Total	12,8	39,7	8,8	30,8	45,5	2,0	100

Note de lecture : durant l'année 2011, 8,4 % des journées de formation des catégories A ont été consacrés à des préparations aux concours et examens d'accès à la FPT

Par type de collectivités, on observe que les préparations aux concours sont plus importantes dans les CDG, le CNFPT et les communautés urbaines. Les formations prévues par les statuts particuliers le sont dans les CDG, le CNFPT, les SDIS et les régions, à l'inverse, les formations continues sont moins souvent utilisées dans ces types de collectivités. La proportion des formations continues est importante dans les départements.

**Préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale** : journées d'absence correspondant à des actions de formation. Ne sont pas prises en compte les journées d'absence pour participation aux épreuves de concours.

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

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

**Formation personnelle** : journées de formation prises au moyen de la décharge partielle de service (art. 5-1 pour les titulaires, et 15-1 pour les non titulaires, du décret n°85-1076 du 9 octobre 1985)



### Répartition des journées de formation par type de formation et type de collectivités

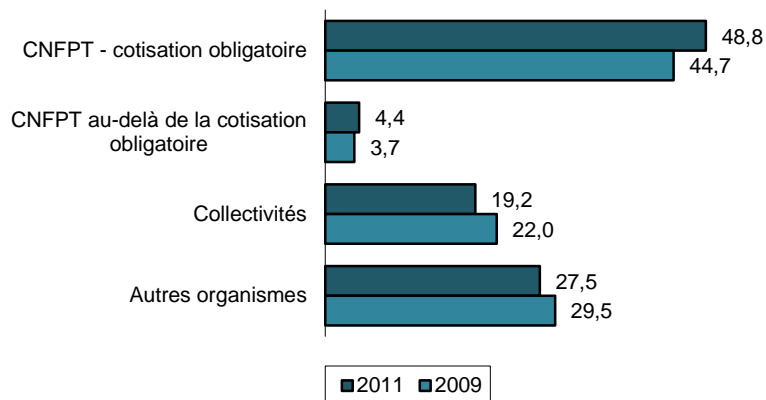
	Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	Formation prévue par les statuts particuliers	<i>Dont formation d'intégration</i>	<i>Dont formation de professionnalisation</i>	Formation de perfectionnement	Formation personnelle
<b>Régions</b>	14,6	43,6	7,1	36,5	40,7	1,0
<b>Départements</b>	14,4	27,5	4,7	22,8	56,4	1,7
<b>Com. et étab. Com. de moins de 1 000 hab.</b>	13,7	34,9	12,8	22,1	46,8	4,6
<b>Com. et étab. Com. de 1 000 à 3 500 hab.</b>	12,3	35,6	11,7	23,9	46,9	5,2
<b>Com. et étab. Com. de 3 500 à 5 000 hab.</b>	11,5	40,7	10,2	30,4	43,4	4,5
<b>Com. et étab. Com. de 5 000 à 10 000 hab.</b>	12,4	44,9	9,4	35,5	39,8	3,0
<b>Com. et étab. Com. de 10 000 à 20 000 hab.</b>	12,8	46,4	7,7	38,8	39,3	1,4
<b>Com. et étab. Com. de 20 000 à 50 000 hab.</b>	13,8	40,6	7,5	33,1	44,7	1,0
<b>Com. et étab. Com. de 50 000 à 100 000 hab.</b>	13,6	42,8	8,3	34,5	40,7	2,9
<b>Com. et étab. Com. de plus de 100 000 hab.</b>	15,5	34,8	6,6	28,2	48,1	1,6
<b>Ensemble des com. et établissements com</b>	13,5	40,5	8,5	32,0	43,6	2,4
<b>SDIS</b>	3,7	57,3	20,2	37,1	38,6	0,5
<b>Communautés urbaine</b>	14,7	18,3	6,9	11,4	65,6	1,4
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	17,3	43,3	7,3	36,0	37,1	2,4
<b>Communautés de communes</b>	14,4	42,1	10,5	31,5	40,8	2,7
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	13,2	33,9	8,2	25,7	49,0	4,0
<b>CDG et CNFPT</b>	8,9	68,8	2,9	66,0	21,6	0,7
<b>Ensemble total</b>	12,8	39,7	8,9	30,8	45,5	2,0

### E3 - ORGANISMES DE FORMATION

En 2011, plus de la moitié des journées de formation sont assurées par le CNFPT : 48,8 % au titre de la cotisation obligatoire et 4,4 % au-delà de la cotisation obligatoire.

19,2 % des journées de formation sont assurées par des collectivités et 27,5 % par d'autres organismes.

**Répartition des journées de formation (en %) selon l'organisme de formation en 2011 et 2009**



Les formations assurées par les collectivités sont plus importantes pour les agents de catégorie C (21,7 %) tandis que celles assurées par d'autres organismes sont plus importantes pour les agents de catégorie A (38,3 %).

**Répartition des journées de formation par organisme de formation et catégorie hiérarchique en 2011 (en %)**

	CNFPT - cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Total
Catégorie A	45,4	3,3	13,0	38,3	100,0
Catégorie B	47,0	4,0	15,1	33,9	100,0
Catégorie C	50,1	4,7	21,7	23,6	100,0
Total	48,8	4,4	19,2	27,5	100,0

**Note de lecture :** durant l'année 2011, 45,4 % des journées de formation des agents de catégorie A ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire

Pour les SDIS, 70 % des journées de formation sont assurées par la collectivité. 59,6 % des journées de formation des communes et établissements communaux sont assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire notamment dans les collectivités de petites tailles. Les communautés urbaines, les syndicats et autres établissements publics intercommunaux ainsi que les départements ont davantage recours aux autres organismes de formation (respectivement 44,8 %, 42,1 % et 35,5 % des journées de formation).

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

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

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

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

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

### Répartition des journées de formation par organisme de formation et type de collectivités

	CNFPT - cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes
<b>Régions</b>	44,4	12,3	17,5	25,8
<b>Départements</b>	38,2	4,3	21,9	35,5
<b>Com. et étab. Com. de moins de 1 000 hab.</b>	72,0	3,6	3,3	21,1
<b>Com. et étab. Com. de 1 000 à 3 500 hab.</b>	69,0	2,9	5,3	22,8
<b>Com. et étab. Com. de 3 500 à 5 000 hab.</b>	68,3	5,1	4,4	22,2
<b>Com. et étab. Com. de 5 000 à 10 000 hab.</b>	68,7	4,1	5,2	22,0
<b>Com. et étab. Com. de 10 000 à 20 000 hab.</b>	61,9	5,2	10,1	22,9
<b>Com. et étab. Com. de 20 000 à 50 000 hab.</b>	55,2	5,3	13,5	26,0
<b>Com. et étab. Com. de 50 000 à 100 000 hab.</b>	56,1	4,5	14,4	25,0
<b>Com. et étab. Com. de plus de 100 000 hab.</b>	47,7	5,7	15,2	31,4
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>59,6</i>	<i>4,8</i>	<i>10,6</i>	<i>25,0</i>
<b>SDIS</b>	10,9	0,6	70,0	18,4
<b>Communautés urbaine</b>	34,4	6,7	14,0	44,8
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	52,7	2,9	11,0	33,3
<b>Communautés de communes</b>	66,2	2,9	5,3	25,6
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	45,6	3,3	9,0	42,1
<b>CDG et CNFPT</b>	90,6	0,6	1,4	7,4
<b>Ensemble total</b>	<b>48,8</b>	<b>4,4</b>	<b>19,2</b>	<b>27,5</b>



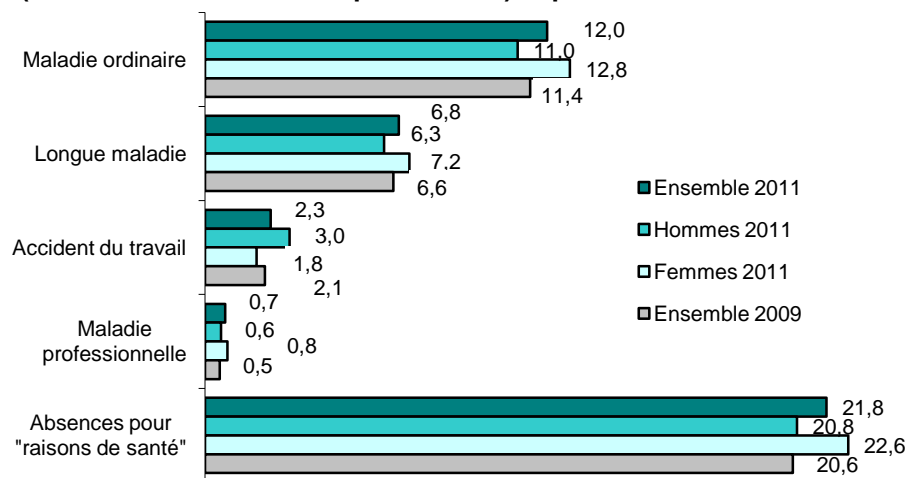
# F – Les absences au travail

## LES ABSENCES AU TRAVAIL

En 2011, on dénombre en moyenne 25,2 journées d'absence par agent en emploi permanent. Ce nombre augmente depuis 2007 (+2,4 jours). Cette hausse résulte des absences pour "raisons de santé", qui s'établissent à 21,8 jours par agent permanent en 2011 contre 20,6 jours en 2009 et 19,2 jours en 2007. L'évolution a été plus forte pour les titulaires qui passent en moyenne de 22,3 jours d'absence pour "raisons de santé" en 2009 à 23,8 jours en 2011, alors que les non titulaires sur emplois permanents n'évoluent que très légèrement passant de 9,5 jours d'absence pour "raisons de santé" en 2009 à 9,9 jours en 2011.

A elles seules, les absences pour maladie ordinaire par agent permanent représentent 12 journées, soit plus de la moitié des absences pour "raisons de santé".

**Nombre moyen de journées\* d'absence par agent (titulaires et non titulaires permanents) et par motif en 2009 et 2011**

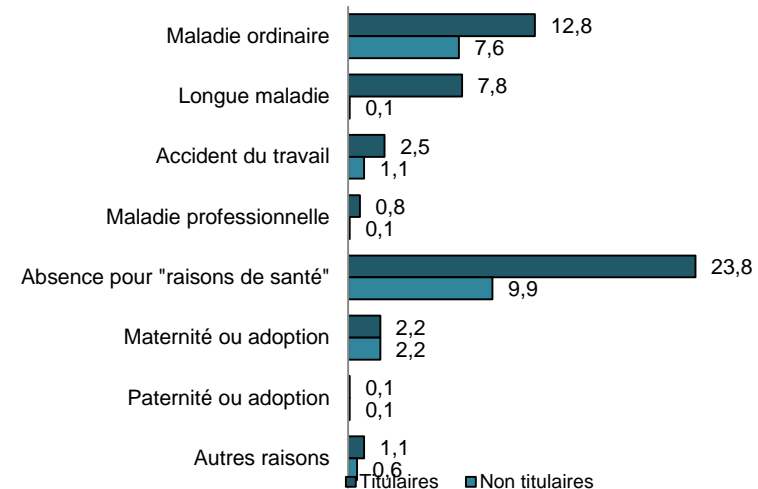


**De fortes disparités apparaissent au regard du statut des agents** : on dénombre en effet 23,8 journées d'absence pour "raisons de santé" en moyenne pour les titulaires contre 9,9 chez les non titulaires. Cet écart s'explique en partie par des caractéristiques professionnelles (catégorie hiérarchique, filière d'emplois) et démographiques (structure par âge) différentes. Cette différence est surtout marquée pour les absences pour longue maladie et maladie ordinaire. En 2011, les femmes ont, en moyenne, une durée d'absence pour "raisons de santé" supérieure aux hommes d'environ 1,8 jours. Cette différence s'explique surtout par la maladie

\* Les motifs d'absence pour "raisons de santé" comprennent la maladie ordinaire, la longue maladie, la maladie professionnelle et les accidents du travail mais excluent la maternité.

ordinaire, avec un écart de 1,8 jour et la longue maladie (écart de 0,9 jour). Par contre, les hommes sont plus longtemps absents du fait d'accidents du travail.

**Nombre moyen de journées\* d'absence par agent et par statut**



Quel que soit le statut des agents, **le nombre moyen de journées d'absence au travail est très variable selon l'employeur considéré**. Dans les communes et établissements intercommunaux, le nombre de journées d'absence pour "raisons de santé" croît avec la taille de l'employeur : on en dénombre en moyenne 14,7 pour les titulaires des communes de moins de 1 000 habitants contre 28,9 dans celles de plus de 100 000 habitants. Ces effets de taille sont aussi observés pour les agents non titulaires mais dans des proportions sensiblement moins importantes. Pour les titulaires, c'est dans les régions que le nombre de journées d'absence est le plus élevé (32,2). Ce nombre a nettement augmenté depuis 2007 (+11,7 jours). Par contre, dans les régions, les journées d'absence pour les agents non titulaires sont sensiblement inférieures à la moyenne (7,8 journées contre 9,9). La taille de la collectivité n'est pas le seul facteur explicatif, il faut également prendre en compte l'effet de l'âge des agents dans un type de collectivités ou pour un type d'emploi.

Les journées d'absence pour maladie, longue maladie\*, accident du travail, maladie professionnelle, maternité et adoption sont décomptées en jours calendaires ; celles pour motif syndical et autres motifs en jours ouvrés. Les absences pour " raisons de santé " comprennent la maladie ordinaire, la longue maladie\*, les accidents du travail et la maladie professionnelle.  
 Les autres motifs d'absence comprennent les formations personnelles et les autorisations d'absence pour événements familiaux, fonctions électives ou participation au comité des œuvres sociales.  
 \*y compris la maladie de longue durée et grave maladie

### TITULAIRES- Nombre moyen de journées\* d'absence par agent et par an selon le type des collectivités

	Maladie	Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	Accident du travail imputable au service	Accident du travail imputable au trajet	Maladie professionnelle	Raisons de santé	Maternité ou adoption	Paternité ou adoption	Autres raisons	Total
<b>Régions</b>	18,1	9,9	2,8	0,3	1,1	32,2	1,6	0,1	0,3	<b>34,2</b>
<b>Départements</b>	11,6	7,8	1,5	0,2	0,7	21,7	2,7	0,1	0,7	<b>25,2</b>
<b>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</b>	7,2	5,8	0,8	0,1	0,7	14,7	1,4	0,0	1,0	<b>17,1</b>
<b>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	10,6	7,0	1,3	0,2	1,0	19,9	1,9	0,0	1,0	<b>22,8</b>
<b>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	12,4	6,9	1,5	0,2	0,8	21,9	2,1	0,2	1,0	<b>25,2</b>
<b>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	12,7	7,8	2,0	0,3	0,7	23,5	1,9	0,1	1,2	<b>26,7</b>
<b>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	13,3	8,5	2,7	0,3	0,9	25,6	2,1	0,1	1,2	<b>29,1</b>
<b>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	14,4	9,1	2,8	0,4	0,8	27,5	2,3	0,1	1,9	<b>31,8</b>
<b>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	15,1	9,6	2,9	0,5	1,0	29,1	2,5	0,1	1,6	<b>33,2</b>
<b>Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus</b>	15,8	9,1	2,5	0,6	0,9	28,9	2,4	0,1	1,1	<b>32,5</b>
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>13,1</i>	<i>8,3</i>	<i>2,2</i>	<i>0,3</i>	<i>0,9</i>	<i>24,8</i>	<i>2,1</i>	<i>0,1</i>	<i>1,3</i>	<i>28,3</i>
<b>SDIS</b>	8,7	2,6	3,2	0,1	0,1	14,7	1,0	0,5	0,7	<b>16,9</b>
<b>Communautés urbaines</b>	15,5	7,2	3,1	0,4	1,0	27,2	1,7	0,2	1,3	<b>30,5</b>
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	12,2	7,3	3,0	0,3	0,9	23,6	2,4	0,2	0,9	<b>27,1</b>
<b>Communautés de communes</b>	10,9	4,7	1,3	0,1	0,5	17,6	3,1	0,1	1,0	<b>21,8</b>
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	9,4	5,1	1,4	0,2	0,6	16,8	2,0	0,1	1,2	<b>20,1</b>
<b>CDG et CNFPT</b>	8,7	7,2	0,4	0,3	0,2	16,8	3,2	0,0	1,6	<b>21,6</b>
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>12,8</b>	<b>7,8</b>	<b>2,2</b>	<b>0,3</b>	<b>0,8</b>	<b>23,8</b>	<b>2,2</b>	<b>0,1</b>	<b>1,1</b>	<b>27,2</b>

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

## NON TITULAIRES PERMANENTS- Nombre moyen de journées\* d'absence par agent et par an selon le type des collectivités

	Maladie	Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	Accident du travail imputable au service	Accident du travail imputable au trajet	Maladie Professionnelle	Raisons de santé	Maternité ou adoption	Paternité ou adoption	Autres raisons	<i>Total</i>
<b>Régions</b>	6,1	0,6	0,9	0,1	0,1	7,8	0,8	0,1	0,2	<b>8,9</b>
<b>Départements</b>	7,3	1,2	0,6	0,2	0,1	9,5	2,8	0,1	0,6	<b>12,9</b>
<b>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</b>	4,6	1,0	0,2	0,1	0,2	6,1	1,4	0,0	0,3	<b>7,8</b>
<b>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	6,6	1,0	0,8	0,1	0,1	8,6	1,4	0,0	0,4	<b>10,4</b>
<b>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	6,3	0,7	0,6	0,0	0,1	7,8	1,6	0,1	0,4	<b>9,9</b>
<b>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	6,4	0,6	0,8	0,1	0,2	8,1	1,3	0,0	0,5	<b>10,0</b>
<b>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	8,1	0,7	1,2	0,2	0,1	10,4	2,1	0,1	0,6	<b>13,1</b>
<b>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	9,2	1,3	1,4	0,2	0,1	12,2	2,6	0,1	1,3	<b>16,2</b>
<b>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	11,0	1,8	1,6	0,4	0,1	14,9	2,9	0,1	0,7	<b>18,6</b>
<b>Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus</b>	9,4	1,4	1,3	0,3	0,1	12,6	2,7	0,1	0,6	<b>16,0</b>
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>8,1</i>	<i>1,1</i>	<i>1,1</i>	<i>0,2</i>	<i>0,1</i>	<i>10,7</i>	<i>2,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,7</i>	<b>13,6</b>
<b>SDIS</b>	3,4	0,0	0,2	0,1	0,0	3,8	1,1	0,1	1,6	<b>6,5</b>
<b>Communautés urbaines</b>	6,7	0,8	0,9	0,1	0,0	8,6	3,0	0,2	0,7	<b>12,5</b>
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	5,7	0,6	0,7	0,1	0,0	7,1	2,8	0,2	0,5	<b>10,5</b>
<b>Communautés de communes</b>	7,0	0,9	0,7	0,1	0,1	8,9	2,3	0,0	0,3	<b>11,4</b>
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	6,8	0,8	0,7	0,3	0,2	8,7	1,9	0,1	0,4	<b>11,0</b>
<b>CDG et CNFPT</b>	4,5	0,5	0,1	0,0	0,0	5,0	2,6	0,1	0,5	<b>8,3</b>
<i>Ensemble des collectivités</i>	<b>7,6</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>9,9</b>	<b>2,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,6</b>	<b>12,8</b>

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



## RISQUES PROFESSIONNELS ET ACTIONS DE PREVENTION

### LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

En 2011, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 6,8 accidents de service pour 100 agents en emplois permanents et de 0,8 accident de trajet pour 100 agents en emplois permanents.

Le nombre d'accidents du travail lié au service est très variable selon la filière. Il est plus important pour les agents travaillant dans la filière incendie et secours où le nombre d'accidents de service pour 100 agents est de 18,4. Pour les agents travaillant dans les filières technique et police municipale, ce nombre est, respectivement, de 9,3 et 12 accidents de service pour 100 agents.

Le nombre d'accidents de trajet est sensiblement plus faible en moyenne. Il présente beaucoup moins de disparités entre les filières puisque le nombre d'accidents de trajet pour 100 agents est compris entre 0,4 et 1,2 pour toutes les filières.

#### Nombre d'accidents pour 100 agents en emplois permanents selon la filière

	Nombre d'accidents pour 100 agents	
	de service	de trajet
Culturelle	1,5	0,6
Administrative	2,0	1,0
Sportive	5,3	0,7
Sociale	5,5	1,0
Médico-sociale	5,7	1,2
Animation	6,2	0,9
Technique	9,3	0,7
Police municipale	12,0	1,0
Autres cas hors filière	14,2	1,0
Incendie et secours	18,4	0,4
<b>Total</b>	<b>6,8</b>	<b>0,8</b>

Le nombre d'accidents de service pour 100 agents est très variable selon le type de collectivités.

Comme vu précédemment, logiquement les agents travaillant dans les SDIS ont un nombre d'accidents beaucoup plus important que les agents des autres collectivités : il est de 15,8 accidents de service pour 100 agents.

Le nombre d'accidents de service pour 100 agents est resté assez stable par rapport à 2009, y compris pour les régions et les départements après une hausse sensible entre 2007 et 2009 sans doute due aux transferts de personnels liés à l'acte II de la décentralisation, concernant notamment les personnels techniciens, ouvriers et de service des collèges et des lycées. C'est pour les agents des CDG et du CNFPT (1,3) et des communes de moins de 1 000 habitants (2,6) que ce nombre d'accidents est le plus faible.

Concernant les accidents de trajet, on peut noter que plus la taille des communes est grande, plus le nombre d'accidents de trajet pour 100 agents augmente.

**Répartition du nombre d'accidents pour 100 agents en emplois permanents selon le type de collectivités.**

	<b>Nombre d'accidents pour 100 agents</b>	
	<b>de service</b>	<b>de trajet</b>
Régions	7,3	0,7
Départements	4,4	0,9
Com. et étab. communaux moins de 1 000 hab.	2,6	0,2
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	5,4	0,3
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	7,4	0,3
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	7,3	0,5
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	7,7	0,8
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	8,0	1,2
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	8,6	1,5
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	7,8	1,5
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>7,1</i>	<i>0,9</i>
SDIS	15,8	0,5
Communautés urbaines	8,0	1,2
Communautés d'agglomération / SAN	6,9	0,9
Communautés de communes	5,0	0,5
Syndicats et autres étab. pub. Intercommunaux	5,7	0,7
CDG et CNFPT	1,3	1,1
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>6,8</i>	<i>0,8</i>

Depuis 2005, la synthèse des rapports au CTP dénombre uniquement le nombre d'accidents de travail, alors que dans les synthèses nationales précédentes, on comptabilisait les journées d'absence pour accident de travail.

**LES ACTIONS DE PREVENTION**

Plus de 80 % des régions, des départements et des communautés urbaines ont produit au moins un document de prévention.

Plus la taille des communes et établissements communaux est grande, plus elles sont nombreuses à produire au moins un document de prévention.

Les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants et les syndicats intercommunaux sont les collectivités qui produisent le moins souvent de document de prévention : moins de 15 % d'entre elles sont dans ce cas.

**Documents de prévention déclarés par type de collectivités en 2011  
(en %)**

	% des collectivités qui ont produit au moins un document de prévention	Programme annuel d'actions de prévention (art.44 du décret n°85-603)	Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels (art.40 du décret n°85-603)	Rapport du médecin de prévention (art.26 du décret n°85-603)	Fiches des risques professionnels établies par le médecin (art.14.1 du décret n°85-603)	Document unique de l'évaluation des risques professionnels (décret n°2001-1016)
<b>Régions</b>	82	42	18	73	23	50
<b>Départements</b>	97	40	47	90	21	44
<b>Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.</b>	12	4	2	4	2	8
<b>Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.</b>	27	10	5	9	5	19
<b>Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.</b>	43	16	9	17	8	30
<b>Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.</b>	54	21	13	21	11	39
<b>Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.</b>	66	25	26	39	21	40
<b>Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.</b>	67	31	29	50	17	42
<b>Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.</b>	73	22	25	59	19	27
<b>Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus</b>	75	40	38	52	26	51
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>23</i>	<i>8</i>	<i>5</i>	<i>9</i>	<i>4</i>	<i>15</i>
<b>SDIS</b>	71	29	33	39	5	36
<b>Communautés urbaines</b>	93	50	63	79	34	58
<b>Communautés d'agglomération / SAN</b>	69	35	29	47	18	47
<b>Communautés de communes</b>	26	10	4	8	4	18
<b>Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux</b>	15	5	3	6	3	10
<b>CDG et CNFPT</b>	67	41	37	45	24	46
<i><b>Ensemble des collectivités</b></i>	<i><b>22</b></i>	<i><b>8</b></i>	<i><b>5</b></i>	<i><b>9</b></i>	<i><b>4</b></i>	<i><b>15</b></i>

**Note de lecture du tableau :** 82 % des régions ont produit au moins un document de prévention au 31/12/2011. Parmi celles-ci, 42 % ont élaboré un programme annuel d'action (art44 du décret n°85-603), 18 % ont rédigé un rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels (art40 du décret n°85-603), etc....



2<sup>e</sup> partie

# Données détaillées par filière et cadre d'emplois



# A – Structure par grade des effectifs titulaires et part des agents à temps non complet

	Estimations effectifs titulaires bilans sociaux*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>335 188</b>		<b>8,0</b>
Directeur général des services ou directeur		59,4	1,0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint		40,6	0,5
<b>EMPLOIS FONCTIONNELS ADMINISTRATIFS</b>	<b>5 576</b>	<b>100,0</b>	<b>0,8</b>
Administrateur hors classe		25,6	0,4
Administrateur		67,3	0,1
Administrateur stagiaire		7,0	0,0
<b>ADMINISTRATEURS</b>	<b>1 059</b>	<b>100,0</b>	<b>0,2</b>
Directeur territorial		8,6	0,2
Attaché principal		24,7	0,7
Attaché		60,6	2,7
Attaché stagiaire		6,2	1,7
<b>ATTACHES</b>	<b>46 663</b>	<b>100,0</b>	<b>2,0</b>
Secrétaire de mairie		100,0	66,2
<b>SECRETAIRES DE MAIRIE</b>	<b>3 581</b>	<b>100,0</b>	<b>66,2</b>
Rédacteur-chef		36,8	2,2
Rédacteur principal		20,4	4,4
Rédacteur		38,9	5,1
Rédacteur stagiaire		3,8	4,5
<b>REDACTEURS</b>	<b>66 201</b>	<b>100,0</b>	<b>3,9</b>
Adjoint administratif principal de 1ère classe		8,9	8,6
Adjoint administratif principal de 2ème classe		12,6	8,6
Adjoint administratif de 1ère classe		29,2	8,7
Adjoint administratif de 1ère classe stagiaire		0,5	9,9
Adjoint administratif de 2ème classe		45,0	10,7
Adjoint administratif de 2ème classe stagiaire		3,8	13,7
<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS</b>	<b>212 107</b>	<b>100,0</b>	<b>9,8</b>

\* estimation des effectifs titulaires des bilans sociaux au 31/12/2011



	Estimations effectifs titulaires bilans sociaux*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>685 989</b>		<b>11,5</b>
Directeur général des services techniques		54,8	1,7
Directeur des services techniques		45,2	0,5
<b>EMPLOIS FONCTIONNELS TECHNIQUES</b>	<b>573</b>	<b>100,0</b>	<b>1,1</b>
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle		4,1	0,2
Ingénieur en chef de classe normale		9,3	0,1
Ingénieur en chef stagiaire		0,1	0,0
Ingénieur principal		47,3	0,5
Ingénieur		34,1	0,5
Ingénieur stagiaire		5,0	0,5
<b>INGENIEURS</b>	<b>22 022</b>	<b>100,0</b>	<b>0,4</b>
Technicien principal de 1ère classe		45,1	0,2
Technicien principal de 2ème classe		29,5	0,6
Technicien principal de 2ème classe stagiaire		9,1	0,3
Technicien		13,5	0,5
Technicien stagiaire		2,8	0,5
<b>TECHNICIENS</b>	<b>36 338</b>	<b>100,0</b>	<b>0,4</b>
Agent de maîtrise principal		44,9	0,3
Agent de maîtrise		53,8	0,7
Agent de maîtrise stagiaire		1,3	1,1
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	<b>63 072</b>	<b>100,0</b>	<b>0,5</b>
Adjoint technique principal de 1ère classe		7,3	1,3
Adjoint technique principal de 2ème classe		14,7	3,6
Adjoint technique de 1ère classe		13,7	6,0
Adjoint technique de 1ère classe stagiaire		0,1	7,7
Adjoint technique de 2ème classe		59,7	23,3
Adjoint technique de 2ème classe stagiaire		4,5	23,4
<b>ADJOINTS TECHNIQUES</b>	<b>471 042</b>	<b>100,0</b>	<b>16,4</b>

	Estimations effectifs titulaires bilans sociaux*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Adjoint technique principal de 1ère classe		5,5	0,2
Adjoint technique principal de 2ème classe		10,5	0,5
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire		0,5	0,0
Adjoint technique de 1ère classe		45,5	0,4
Adjoint technique de 1ère classe stagiaire		0,3	1,3
Adjoint technique de 2ème classe		34,1	2,2
Adjoint technique de 2ème classe stagiaire		3,6	3,1
<b>ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>92 887</b>	<b>100,0</b>	<b>1,1</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>50 161</b>		<b>19,8</b>
Conservateur en chef		54,9	0,0
Conservateur		41,8	0,0
Conservateur stagiaire		3,3	0,0
<b>CONSERVATEURS DU PATRIMOINE</b>	<b>777</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
Conservateur en chef		47,6	0,0
Conservateur		47,7	0,7
Conservateur stagiaire		4,5	0,0
<b>CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES</b>	<b>624</b>	<b>100,0</b>	<b>0,3</b>
Attaché de conservation du patrimoine		91,4	1,3
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire		8,6	0,8
<b>ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE</b>	<b>1 542</b>	<b>100,0</b>	<b>1,3</b>
Bibliothécaire		97,6	1,0
Bibliothécaire stagiaire		2,4	0,0
<b>BIBLIOTHECAIRES</b>	<b>2 173</b>	<b>100,0</b>	<b>1,0</b>
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie		41,9	0,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie		53,6	1,4
Directeur d'établissement d'enseignement artistique stagiaire		4,4	0,0
<b>DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	<b>135</b>	<b>100,0</b>	<b>0,7</b>

	Estimations effectifs titulaires bilans sociaux*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Professeur d'enseignement artistique hors classe		42,1	7,2
Professeur d'enseignement artistique classe normale		57,3	18,8
Professeur d'enseignement artistique stagiaire		0,6	17,0
<b>PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	<b>5 802</b>	<b>100,0</b>	<b>13,9</b>
Assistant qualifié de conservation hors classe		20,1	0,5
Assistant qualifié de conservation de 1ère classe		24,3	1,8
Assistant qualifié de conservation de 2ème classe		53,9	3,0
Assistant qualifié de conservation stagiaire		1,6	9,0
<b>ASSISTANTS QUALIFIES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES</b>	<b>3 572</b>	<b>100,0</b>	<b>2,3</b>
Assistant spécialisé d'enseignement artistique		93,1	45,4
Assistant spécialisé d'enseignement artistique stagiaire		6,9	64,6
<b>ASSISTANTS SPECIALISES D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	<b>8 470</b>	<b>100,0</b>	<b>46,7</b>
Assistant de conservation hors classe		23,5	1,3
Assistant de conservation de 1ère classe		34,4	3,4
Assistant de conservation de 2ème classe		40,6	4,0
Assistant de conservation stagiaire		1,5	5,7
<b>ASSISTANTS DE CONSERVATION du PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES</b>	<b>4 616</b>	<b>100,0</b>	<b>3,2</b>
Assistant d'enseignement artistique		99,2	56,5
Assistant d'enseignement artistique stagiaire		0,8	72,3
<b>ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	<b>4 096</b>	<b>100,0</b>	<b>56,6</b>
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe		9,8	2,9
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe		6,4	6,3
Adjoint territorial du patrimoine de 1ère classe		22,8	11,1
Adjoint territorial du patrimoine de 1ère classe stagiaire		0,6	4,5
Adjoint territorial du patrimoine de 2ème classe		55,9	17,7
Adjoint territorial du patrimoine de 2ème classe stagiaire		4,5	18,8
<b>ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE</b>	<b>18 355</b>	<b>100,0</b>	<b>14,0</b>

	Estimations effectifs titulaires bilans sociaux*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Adjoint territorial du patrimoine de 1ère classe stagiaire		0,6	4,5
Adjoint territorial du patrimoine de 2ème classe		55,9	17,7
Adjoint territorial du patrimoine de 2ème classe stagiaire		4,5	18,8
<b>ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE</b>	<b>18 355</b>	<b>100,0</b>	<b>14,0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>12 832</b>		<b>2,2</b>
Conseiller principal de 1ère classe		5,1	0,0
Conseiller principal de 2ème classe		11,8	0,0
Conseiller		80,6	0,4
Conseiller stagiaire		2,4	0,0
<b>CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES</b>	<b>1 032</b>	<b>100,0</b>	<b>0,3</b>
Educateur principal de 1ère classe		41,5	0,8
Educateur principal de 2ème classe		25,0	2,3
Educateur principal de 2ème classe stagiaire		0,3	5,5
Educateur		32,0	3,8
Educateur stagiaire		1,1	8,2
<b>EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES</b>	<b>10 808</b>	<b>100,0</b>	<b>2,2</b>
Opérateur principal		23,9	3,7
Opérateur qualifié		31,9	2,2
Opérateur		35,1	4,8
Opérateur stagiaire		1,7	9,4
Aide-opérateur		7,4	4,8
<b>OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES</b>	<b>992</b>	<b>100,0</b>	<b>3,8</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>117 474</b>		<b>21,3</b>
Conseiller socio-éducatif		96,5	0,2
Conseiller socio-éducatif stagiaire		3,5	1,9
<b>CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS</b>	<b>2 327</b>	<b>100,0</b>	<b>0,2</b>

	Estimations effectifs titulaires bilans sociaux*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Assistant socio-éducatif principal		61,9	0,7
Assistant socio-éducatif		33,6	1,0
Assistant socio-éducatif stagiaire		4,5	1,0
<b>ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS</b>	<b>28 304</b>	<b>100,0</b>	<b>0,8</b>
Educateur-chef de jeunes enfants		21,1	2,7
Educateur principal de jeunes enfants		15,4	4,6
Educateur de jeunes enfants		59,3	9,9
Educateur de jeunes enfants stagiaire		4,3	8,5
<b>EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS</b>	<b>9 335</b>	<b>100,0</b>	<b>7,5</b>
Moniteur-éducateur		98,5	3,0
Moniteur-éducateur stagiaire		1,5	0,0
<b>MONITEURS EDUCATEURS</b>	<b>273</b>	<b>100,0</b>	<b>3,0</b>
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles		2,6	37,2
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles		19,6	19,2
Agent spécialisé de 1ère classe des écoles maternelles		75,2	24,4
Agent spécialisé de 1ère classe des écoles maternelles stagiaire		2,6	30,8
<b>AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES</b>	<b>46 152</b>	<b>100,0</b>	<b>23,9</b>
Agent social principal de 1ère classe		0,1	47,8
Agent social principal de 2ème classe		2,7	26,2
Agent social de 1ère classe		15,2	33,7
Agent social de 1ère classe stagiaire		0,2	15,3
Agent social de 2ème classe		74,3	42,7
Agent social de 2ème classe stagiaire		7,5	55,2
<b>AGENTS SOCIAUX</b>	<b>31 083</b>	<b>100,0</b>	<b>41,8</b>

	Estimations effectifs titulaires bilans sociaux*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>54 957</b>		<b>6,6</b>
Médecin hors classe		43,3	4,9
Médecin de 1ère classe		38,7	9,4
Médecin de 2ème classe		14,7	13,2
Médecin stagiaire		3,3	13,0
<b>MEDECINS</b>	<b>2 976</b>	<b>100,0</b>	<b>8,1</b>
Psychologue hors classe		47,7	4,4
Psychologue classe normale		43,4	9,6
Psychologue stagiaire		8,9	12,5
<b>PSYCHOLOGUES</b>	<b>1 772</b>	<b>100,0</b>	<b>7,4</b>
Sage-femme de classe exceptionnelle		58,3	0,6
Sage-femme de classe supérieure		23,8	2,4
Sage-femme de classe normale		16,4	0,7
Sage-femme stagiaire		1,5	7,8
<b>SAGES-FEMMES</b>	<b>994</b>	<b>100,0</b>	<b>1,1</b>
Puéricultrice-cadre supérieur de santé		33,7	0,5
Puéricultrice-cadre de santé		66,0	1,0
Puéricultrice-cadre de santé stagiaire		0,3	0,0
<b>PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE</b>	<b>2 268</b>	<b>100,0</b>	<b>0,8</b>
Puéricultrice de classe supérieure		54,5	0,9
Puéricultrice de classe normale		43,4	2,1
Puéricultrice stagiaire		2,1	1,1
<b>PUERICULTRICES</b>	<b>5 955</b>	<b>100,0</b>	<b>1,4</b>
Cadre de santé		99,1	0,7
Cadre de santé stagiaire		0,9	0,0
<b>CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES</b>	<b>1 198</b>	<b>100,0</b>	<b>0,7</b>
Infirmier de classe supérieure		49,7	3,8
Infirmier de classe normale		48,2	9,9

	Estimations effectifs titulaires bilans sociaux*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Infirmier stagiaire		2,1	7,9
<b>INFIRMIERS</b>	<b>6 030</b>	<b>100,0</b>	<b>6,8</b>
Rééducateur de classe supérieure		33,4	11,5
Rééducateur de classe normale		59,5	18,4
Rééducateur stagiaire		7,1	20,5
<b>REEDUCATEURS</b>	<b>389</b>	<b>100,0</b>	<b>16,2</b>
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe		6,8	4,1
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe		19,8	3,0
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe		69,9	5,0
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe stagiaire		3,5	5,1
<b>AUXILIAIRES DE PUERICULTURE</b>	<b>24 428</b>	<b>100,0</b>	<b>4,6</b>
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe		7,2	7,6
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe		15,3	11,1
Auxiliaire de soins de 1ère classe		72,6	19,5
Auxiliaire de soins de 1ère classe stagiaire		5,0	19,7
<b>AUXILIAIRES DE SOINS</b>	<b>8 948</b>	<b>100,0</b>	<b>17,4</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>1 640</b>		<b>0,8</b>
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle		23,5	2,3
Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe		26,7	0,0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de 1ère classe		26,2	6,4
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de 2ème classe		16,8	9,2
Biologiste, vétérinaire et pharmacien stagiaire		6,9	19,0
<b>BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS</b>	<b>168</b>	<b>100,0</b>	<b>5,1</b>
Assistant médico-technique de classe supérieure		48,3	0,5
Assistant médico-technique de classe normale		49,9	0,1
Assistant médico-technique stagiaire		1,8	0,0
<b>ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES</b>	<b>1 472</b>	<b>100,0</b>	<b>0,3</b>

	Estimations effectifs titulaires bilans sociaux*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>19 888</b>		<b>1,1</b>
Directeur de police municipale		96,5	0,0
Directeur de police municipale stagiaire		3,5	0,0
<b>DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe		18,8	0,0
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe		42,3	0,2
Chef de service de police municipale		34,5	0,0
Chef de service de police municipale stagiaire		4,4	0,0
<b>CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>1 535</b>	<b>100,0</b>	<b>0,1</b>
Chef de police municipale		6,4	0,5
Brigadier-chef principal		37,4	0,3
Brigadier		27,1	0,2
Gardien		25,3	0,3
Gardien stagiaire		3,9	1,7
<b>AGENTS DE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>17 246</b>	<b>100,0</b>	<b>0,4</b>
Garde-champêtre chef principal		25,4	6,0
Garde-champêtre chef		26,6	13,4
Garde-champêtre principal		46,7	21,4
Garde-champêtre stagiaire		1,3	14,3
<b>GARDES-CHAMPÊTRES</b>	<b>1 018</b>	<b>100,0</b>	<b>15,3</b>
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>39 507</b>		<b>0,0</b>
Colonel		5,6	0,0
Lieutenant-colonel		17,2	0,0
Commandant		30,4	0,0
Capitaine		46,7	0,0
<b>CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS, COLONELS</b>	<b>3 060</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>



	Estimations effectifs titulaires bilans sociaux*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle		18,1	0,0
Médecin et pharmacien hors classe		23,9	1,9
Médecin et pharmacien de 1ère classe		40,0	9,8
Médecin et pharmacien de 2ème classe		12,5	7,0
Médecin et pharmacien stagiaire		5,5	8,4
<b>MEDECINS, PHARMACIENS</b>	<b>280</b>	<b>100,0</b>	<b>5,7</b>
Lieutenant		39,4	0,0
Lieutenant stagiaire		4,3	0,0
Major		56,3	0,0
<b>LIEUTENANTS, MAJORS</b>	<b>3 771</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
Infirmier d'encadrement de sapeurs pompiers professionnels		91,7	0,0
Infirmier d'encadrement de sapeurs pompiers professionnels stagiaires		8,3	0,0
<b>INFIRMIERS D'ENCADREMENT DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	<b>66</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
Infirmier-chef		25,2	0,0
Infirmier principal		12,1	0,0
Infirmier		59,2	0,0
Infirmier stagiaire		3,5	0,0
<b>INFIRMIERS</b>	<b>172</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
Adjudant		22,4	0,0
Sergent		38,1	0,0
Caporal		30,5	0,0
Sapeur		6,3	0,0
Sapeur stagiaire		2,6	0,0
<b>SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS NON OFFICIERS</b>	<b>32 159</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

	Estimations effectifs titulaires bilans sociaux*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>51 359</b>		<b>21,5</b>
Animateur principal de 1ère classe		18,0	1,0
Animateur principal de 2ème classe		16,6	1,5
Animateur principal de 2ème classe stagiaire		0,2	6,7
Animateur		58,6	2,9
Animateur stagiaire		6,6	3,8
<b>ANIMATEURS</b>	<b>7 601</b>	<b>100,0</b>	<b>2,4</b>
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe		1,2	6,9
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe		4,7	8,0
Adjoint territorial d'animation de 1ère classe		13,0	11,0
Adjoint territorial d'animation de 1ère classe stagiaire		0,3	16,7
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe		72,0	27,5
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe stagiaire		8,8	34,4
<b>ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION</b>	<b>43 758</b>	<b>100,0</b>	<b>24,8</b>
<b>ENSEMBLE DES TITULAIRES</b>	<b>1 371 287</b>		<b>11,4</b>

\* estimation des effectifs titulaires des bilans sociaux au 31/12/2011

## B – Données détaillées par cadre d'emplois

B1 – Effectifs par filière d'emplois  
et taux de féminisation par  
cadre d'emplois et par statut

Libellé des cadres d'emplois	TITULAIRES		NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS		TITULAIRES ET NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS	
	Effectifs estimés* Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Effectifs estimés* Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Poids des non titulaires (en %)	Taux de féminisation (en %)
<b>Filière ADMINISTRATIVE</b>	<b>335 188</b>	<b>84,7</b>	<b>43 516</b>	<b>73,2</b>	<b>11,5</b>	<b>83,3</b>
Emploi fonctionnel administratif		35,4		31,9		35,2
Administrateur		40,8		30,8		37,2
Attaché		68,0		60,7		66,0
Secrétaire de mairie		87,4		82,5		87,1
Rédacteur		86,2		74,8		85,2
Adjoint administratif		89,3		88,2		89,2
Emploi non classable				64,2		64,2
<b>Filière TECHNIQUE</b>	<b>685 989</b>	<b>38,6</b>	<b>88 190</b>	<b>57,8</b>	<b>11,4</b>	<b>40,8</b>
Emploi fonctionnel technique		13,4		47,4		22,5
Ingénieur		33,4		34,6		33,7
Technicien		18,2		24,9		19,2
Agent de maîtrise		8,2		20,7		8,5
Adjoint technique		41,0		63,2		43,6
Adjoint technique des établissements d'enseignement		57,2		67,1		58,1
Emploi non classable				55,9		55,9
<b>Filière CULTURELLE</b>	<b>50 161</b>	<b>65,9</b>	<b>19 710</b>	<b>51,7</b>	<b>28,2</b>	<b>61,9</b>
Conservateur du patrimoine		65,1		51,9		63,6
Conservateur des bibliothèques		78,2		56,8		77,5
Attaché de conservation du patrimoine		71,9		59,4		67,9
Bibliothécaire		84,1		78,7		83,8
Directeur d'établissement d'enseignement artistique		17,0		23,7		19,3
Professeur d'établissement d'enseignement artistique		42,5		42,0		42,4
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques		82,2		72,2		81,1

\* estimation effectifs des bilans sociaux au 31/12/2011.

Libellé des cadres d'emplois	TITULAIRES		NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS		TITULAIRES ET NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS	
	Effectifs estimés* Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Effectifs estimés* Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Poids des non titulaires (en %)	Taux de féminisation (en %)
Assistant spécialisé d'enseignement artistique		55,1		53,6		54,6
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques		79,9		76,5		79,2
Assistant d'enseignement artistique		45,4		42,7		43,7
Adjoint du patrimoine		73,4		76,9		73,7
Emploi non classable				44,3		44,3
<b>Filière SPORTIVE</b>	<b>12 832</b>	<b>25,4</b>	<b>4 326</b>	<b>32,6</b>	<b>25,2</b>	<b>27,2</b>
Conseiller des A.P.S.		19,5		20,5		19,6
Educateur des A.P.S.		26,2		33,8		28,1
Opérateur des A.P.S.		23,2		26,2		24,1
Emploi non classable				28,7		28,7
<b>Filière SOCIALE</b>	<b>117 474</b>	<b>96,9</b>	<b>25 010</b>	<b>95,8</b>	<b>17,6</b>	<b>96,7</b>
Conseiller socio-éducatif		84,8		70,4		84,0
Assistant socio-éducatif		92,4		90,3		92,1
Educateur de jeunes enfants		97,9		96,6		97,7
Moniteur-éducateur		70,8		75,2		71,9
A.S.E.M.		99,6		97,8		99,4
Agent social		97,7		97,3		97,6
Emploi non classable				95,0		95,0
<b>Filière MEDICO-SOCIALE</b>	<b>54 957</b>	<b>97,4</b>	<b>14 347</b>	<b>89,1</b>	<b>20,7</b>	<b>95,7</b>
Médecin territorial		91,1		63,5		79,2
Psychologue		90,8		91,5		91,1
Sage-femme		99,6		98,7		99,5
Puéricultrice - cadre de santé		99,5		93,9		99,3
Puéricultrice		98,9		100,0		99,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique		89,3		90,2		89,4
Infirmier		96,8		94,7		96,4
Rééducateur		94,3		88,9		91,9
Auxiliaire de puériculture		99,7		99,2		99,6
Auxiliaire de soins		94,7		91,8		93,9

\* estimation effectifs des bilans sociaux au 31/12/2011.

Libellé des cadres d'emplois	TITULAIRES		NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS		TITULAIRES ET NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS	
	Effectifs estimés* Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Effectifs estimés* Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Poids des non titulaires (en %)	Taux de féminisation (en %)
Emploi non classable				74,5		74,5
<b>Filière MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>1 640</b>	<b>73,5</b>	<b>249</b>	<b>71,8</b>	<b>13,2</b>	<b>73,3</b>
Biologiste/vétérinaire/pharmacien		49,9		70,3		54,1
Assistant médico-technique		76,2		73,4		75,9
Emploi non classable				57,4		57,4
<b>Filière POLICE MUNICIPALE</b>	<b>19 888</b>	<b>20,2</b>	<b>272</b>	<b>62,3</b>	<b>1,4</b>	<b>20,8</b>
Directeur de police municipale		3,7		0,0		3,6
Chef de service de police municipale		7,0		0,0		7,0
Agent de police municipale		22,3		41,3		22,3
Garde-champêtre		7,0		16,2		7,1
Emploi non classable				70,4		70,4
<b>Filière INCENDIE ET SECOURS</b>	<b>39 507</b>	<b>3,9</b>	<b>80</b>	<b>29,0</b>	<b>0,2</b>	<b>3,9</b>
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel		4,2		0,0		4,2
Médecin/pharmacien		40,8		26,4		38,9
Lieutenant, major		2,3		-		2,3
Infirmier d'encadrement de sapeurs pompiers professionnels		12,9		100,0		14,4
Infirmier		45,3		38,7		45,1
Sapeur pompier professionnel		3,5		26,2		3,5
Emploi non classable				100,0		100,0
<b>Filière ANIMATION</b>	<b>51 359</b>	<b>70,1</b>	<b>21 951</b>	<b>73,9</b>	<b>29,9</b>	<b>71,3</b>
Animateur		55,8		59,5		56,7
Adjoint d'animation		72,6		75,6		73,5
Emploi non classable				73,9		73,9
Autres cas hors filière (y compris emplois spécifiques)	2 292	51,1	7 907	64,7	77,5	61,7
<b>Toutes filières</b>	<b>1 368 996</b>	<b>58,0</b>	<b>217 651</b>	<b>67,9</b>	<b>13,7</b>	<b>59,4</b>
<b>Ensemble filières et hors filières</b>	<b>1 371 287</b>	<b>58,0</b>	<b>225 558</b>	<b>67,7</b>	<b>14,1</b>	<b>59,4</b>

\* estimation effectifs des bilans sociaux au 31/12/2011.

B2 – Répartition des non titulaires permanents  
par cadre d'emplois  
selon le type de recrutement

Libellé des cadres d'emplois	Non titulaires sur emplois permanents*	Contractuels (%)	Non titulaires sur poste vacant (%)	Remplaçants (%)	Communes de moins de 1000 habitants (%)	Catégorie A selon les fonctions ou pour des besoins de service (%)	Autres non titulaires (%)	Ensemble (%)
Emplois fonctionnels administratifs		9,0	8,3	0,4	3,2	36,3	42,7	100,0
Administrateur		5,4	8,2	1,0	0,0	78,9	6,6	100,0
Attaché		7,8	24,2	4,6	0,2	58,0	5,2	100,0
Secrétaire de mairie		5,8	8,4	13,4	28,1	17,7	26,6	100,0
Rédacteur		12,3	59,5	15,7	1,7	1,9	8,9	100,0
Adjoint administratif		6,0	26,4	43,4	8,0	0,4	15,7	100,0
Emplois non classables de la filière administrative		36,9	9,2	11,8	4,5	19,5	18,2	100,0
<b>Filière ADMINISTRATIVE</b>	<b>43 516</b>	<b>8,9</b>	<b>29,3</b>	<b>21,6</b>	<b>3,8</b>	<b>25,6</b>	<b>10,9</b>	<b>100,0</b>
Emplois fonctionnels techniques		9,2	7,3	8,8	14,8	45,7	14,2	100,0
Ingénieur		9,2	19,5	3,6	0,2	62,7	4,6	100,0
Technicien		16,5	66,3	8,2	0,3	1,9	6,8	100,0
Agent de maîtrise		12,3	49,5	12,8	1,0	0,4	24,0	100,0
Adjoint technique		6,8	28,3	39,5	9,0	0,3	16,2	100,0
Adjoint technique des établissements d'enseignement		0,5	44,2	52,5	1,1	0,0	1,6	100,0
Emplois non classables de la filière technique		27,9	8,5	10,9	9,9	7,4	35,4	100,0
<b>Filière TECHNIQUE</b>	<b>88 190</b>	<b>7,8</b>	<b>31,9</b>	<b>34,5</b>	<b>6,8</b>	<b>5,1</b>	<b>13,9</b>	<b>100,0</b>
Conservateur du patrimoine		15,1	17,7	1,8	2,1	51,8	11,5	100,0
Conservateur des bibliothèques		21,4	0,0	0,0	21,6	39,0	18,0	100,0
Attaché de conservation du patrimoine		9,4	21,4	5,3	0,6	57,9	5,4	100,0
Bibliothécaire		9,6	42,5	8,4	0,0	33,5	6,0	100,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique		20,8	42,6	0,0	0,0	26,0	10,6	100,0
Professeur d'établissement d'enseignement artistique		7,9	55,5	7,5	0,4	20,2	8,5	100,0
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques		9,7	65,2	16,1	0,8	1,4	6,8	100,0
Assistant spécialisé d'enseignement artistique		5,5	74,1	8,8	1,1	0,2	10,2	100,0
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques		7,8	64,9	21,4	0,2	1,7	4,0	100,0
Assistant d'enseignement artistique		7,8	70,4	6,9	2,6	0,1	12,3	100,0
Adjoint territorial du patrimoine		5,4	28,1	51,5	3,6	0,2	11,2	100,0
Emplois non classables de la filière culturelle		57,6	17,4	1,2	1,6	3,0	19,2	100,0
<b>Filière CULTURELLE</b>	<b>19 710</b>	<b>12,8</b>	<b>57,3</b>	<b>11,6</b>	<b>1,7</b>	<b>5,4</b>	<b>11,2</b>	<b>100,0</b>

\* estimation effectifs des bilans sociaux au 31/12/2011.



Libellé des cadres d'emplois	Non titulaires sur emplois permanents*	Contractuels (%)	Non titulaires sur poste vacant (%)	Remplaçants (%)	Communes de moins de 1000 habitants (%)	Catégorie A selon les fonctions ou pour des besoins de service (%)	Autres non titulaires (%)	Ensemble (%)
Conseiller des A.P.S.		9,4	24,7	1,0	0,0	54,9	10,0	100,0
Educateur des A.P.S.		5,9	71,1	15,0	0,5	0,1	7,3	100,0
Opérateur des A.P.S.		1,8	55,7	20,5	0,5	0,8	20,8	100,0
Emplois non classables de la filière sportive		17,6	49,4	14,1	0,0	3,4	15,5	100,0
<b>Filière SPORTIVE</b>	<b>4 326</b>	<b>6,2</b>	<b>67,7</b>	<b>15,1</b>	<b>0,5</b>	<b>1,6</b>	<b>8,9</b>	<b>100,0</b>
Conseiller socio-éducatif		14,2	21,3	0,0	0,0	47,3	17,2	100,0
Assistant socio-éducatif		5,2	53,0	36,0	0,2	0,5	5,0	100,0
Educateur de jeunes enfants		6,6	56,4	26,4	1,5	0,3	8,7	100,0
Moniteur-éducateur		2,8	57,3	28,9	0,0	0,0	11,0	100,0
A.S.E.M.		4,7	40,4	23,9	9,6	0,0	21,5	100,0
Agent social		13,1	21,4	38,0	11,9	0,0	15,6	100,0
Emplois non classables de la filière sociale		44,3	12,1	3,6	4,7	1,7	33,6	100,0
<b>Filière SOCIALE</b>	<b>25 010</b>	<b>10,3</b>	<b>34,1</b>	<b>32,0</b>	<b>8,1</b>	<b>0,4</b>	<b>15,1</b>	<b>100,0</b>
Médecin territorial		13,8	27,1	3,2	0,6	46,4	9,0	100,0
Psychologue		3,4	53,3	11,2	0,6	26,6	4,9	100,0
Sage-femme		0,0	43,8	27,0	0,0	21,5	7,7	100,0
Puéricultrice - cadre de santé		13,5	20,0	16,6	0,0	27,4	22,4	100,0
Puéricultrice		2,3	39,7	39,2	0,0	14,1	4,6	100,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique		1,7	50,5	7,7	0,0	26,2	13,9	100,0
Infirmier		4,2	60,7	28,4	1,1	0,2	5,4	100,0
Rééducateur		5,6	68,5	9,8	0,6	4,5	10,9	100,0
Auxiliaire de puériculture		4,7	49,1	36,2	0,5	0,4	9,2	100,0
Auxiliaire de soins		3,6	58,4	33,2	0,5	0,0	4,4	100,0
Emplois non classables de la filière médico-sociale		41,6	28,7	5,3	0,0	4,5	19,9	100,0
<b>Filière MEDICO-SOCIALE</b>	<b>14 347</b>	<b>7,6</b>	<b>48,5</b>	<b>24,8</b>	<b>0,5</b>	<b>10,8</b>	<b>7,8</b>	<b>100,0</b>
Biologiste/vétérinaire/pharmacien		9,9	23,6	7,5	0,0	56,6	2,5	100,0
Assistant médico-technique		10,2	58,2	27,5	0,0	2,9	1,2	100,0
Emplois non classables de la filière médico-technique		72,9	20,0	0,0	0,0	0,0	7,1	100,0
<b>Filière MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>249</b>	<b>14,2</b>	<b>49,5</b>	<b>22,2</b>	<b>0,0</b>	<b>12,4</b>	<b>1,8</b>	<b>100,0</b>

\* estimation effectifs des bilans sociaux au 31/12/2011.

Libellé des cadres d'emplois	Non titulaires sur emplois permanents*	Contractuels (%)	Non titulaires sur poste vacant (%)	Remplaçants (%)	Communes de moins de 1000 habitants (%)	Catégorie A selon les fonctions ou pour des besoins de service (%)	Autres non titulaires (%)	Ensemble (%)
Directeur de police municipale		0,0	29,1	0,0	0,0	70,9	0,0	100,0
Chef de service de police municipale		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Agent de police municipale		3,2	37,7	13,7	0,0	0,0	45,4	100,0
Garde-champêtre		23,3	14,6	0,0	15,1	0,0	46,9	100,0
Emplois non classables de la filière police municipale		30,5	45,1	15,5	0,0	1,1	7,8	100,0
<b>Filière POLICE MUNICIPALE</b>	<b>272</b>	<b>25,9</b>	<b>42,1</b>	<b>14,2</b>	<b>0,7</b>	<b>1,8</b>	<b>15,2</b>	<b>100,0</b>
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel		0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Médecin/pharmacien		7,6	32,7	8,1	0,0	49,0	2,5	100,0
Lieutenant, major		-	-	-	-	-	-	-
Infirmier d'encadrement de sapeurs pompiers professionnels		0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Infirmier		0,0	61,3	38,7	0,0	0,0	0,0	100,0
Sapeur pompier professionnel non officier		0,0	46,1	46,1	7,7	0,0	0,0	100,0
Emplois non classables de la filière incendie et secours		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
<b>Filière INCENDIE ET SECOURS</b>	<b>80</b>	<b>4,3</b>	<b>37,5</b>	<b>23,3</b>	<b>2,4</b>	<b>29,6</b>	<b>2,9</b>	<b>100,0</b>
Animateur		15,4	52,9	7,1	3,8	1,1	19,7	100,0
Adjoint territorial d'animation		6,0	52,4	22,4	6,0	0,1	13,2	100,0
Emplois non classables de la filière animation		33,5	41,5	3,8	1,2	0,7	19,3	100,0
<b>Filière ANIMATION</b>	<b>21 951</b>	<b>9,4</b>	<b>51,4</b>	<b>19,2</b>	<b>5,3</b>	<b>0,2</b>	<b>14,4</b>	<b>100,0</b>
Autres cas hors filière (y compris emplois spécifiques)	7 907	41,6	12,8	10,0	2,5	9,4	23,7	100,0
<b>Toutes filières</b>	<b>217 651</b>	<b>8,9</b>	<b>37,7</b>	<b>26,9</b>	<b>5,2</b>	<b>8,5</b>	<b>12,7</b>	<b>100,0</b>
<b>Ensemble filières et hors filières</b>	<b>225 558</b>	<b>10,1</b>	<b>36,9</b>	<b>26,3</b>	<b>5,1</b>	<b>8,5</b>	<b>13,1</b>	<b>100,0</b>

\* estimation effectifs des bilans sociaux au 31/12/2011.

### Les modes de recrutements des agents non titulaires :

#### **Les agents recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois :**

Ces agents sont recrutés sur la base de l'article 3 - 4ème alinéa (ancien alinéa 3) : lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes.

#### **Les agents assurant le remplacement momentané de titulaires :**

Ces emplois sont définis au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3. Il permet le remplacement de titulaires exerçant leurs fonctions à temps partiel ou en congé maladie, congé maternité, congé parental ou sous les drapeaux.

#### **Les agents sur postes vacants :**

Ces agents sont nommés pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an, à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Ce recrutement est défini au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3.

#### **Les agents de catégorie A :**

Ces emplois sont définis au 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 3. Ils visent à pourvoir aux fonctions ou besoins du service.

#### **Communes et groupements de communes de moins de 1000 habitants :**

Ces emplois sont définis au 6<sup>ème</sup> alinéa de l'article 3 (ancien alinéa 4), afin de pourvoir un emploi à temps non complet d'une durée n'excédant pas un mi-temps. Sont également recensés, les agents maintenus en fonctions sur les emplois à temps non complet créés sur la base de l'ancien alinéa 4, dans sa rédaction antérieure à la loi du 3 janvier 2001, qui autorisait le recrutement d'agents contractuels dans les communes de moins de 2000 habitants sur des emplois dont la durée hebdomadaire de service n'excédait pas 31h30.

**Autres non titulaires :** bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés (art. 38), PACTE (article 38bis), emplois fonctionnels dans les très grandes collectivités (art. 47),...



3<sup>e</sup> partie  
Annexes



# A – La fonction publique territoriale





# LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

## 1 - PRESENTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

Assurant les missions de service public des collectivités locales, les emplois territoriaux ont naturellement vocation à relever du statut de la fonction publique. Les règles qui leur sont applicables doivent combiner, d'une part, les principes statutaires communs à l'ensemble de la fonction publique, à parité avec la fonction publique de l'État et, d'autre part, les exigences de la libre administration des collectivités locales, en tenant compte de la multiplicité et de la diversité des employeurs locaux (plus de 50 000).

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

La loi du 26 janvier 1984 précitée n'en comporte pas moins de nombreuses spécificités, liées principalement à l'autonomie de décision des collectivités locales en matière de recrutement et de gestion des personnels : ces spécificités se traduisent notamment par l'existence de « cadres d'emplois », regroupant les différentes catégories de fonctionnaires, et par l'intervention d'institutions spécialisées : le C.N.F.P.T. et les centres de gestion.

### 1.1 - Les fonctionnaires territoriaux et les cadres d'emplois.

Ils sont régis par les dispositions particulières de la loi du 26 janvier 1984 précitée qui prévoient leur nomination dans un emploi permanent et leur titularisation dans un grade de la hiérarchie administrative de la collectivité ou de l'établissement dont ils relèvent.

La notion de carrière se trouve au cœur du dispositif statutaire car la fonction publique territoriale, comme celle de l'État, est fondée sur la séparation du grade et de l'emploi. Ainsi, un fonctionnaire territorial qui perd son emploi, reste titulaire de son grade, demeure dans la fonction publique territoriale et peut être affecté à tout emploi correspondant au grade qui est le sien.

Les fonctionnaires territoriaux se répartissent, comme les fonctionnaires de l'État, en trois catégories désignées par les lettres A, B et C (ordre hiérarchique décroissant). Toutefois, la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte autorise la création de cadres d'emplois classés hors catégorie.

Ils sont regroupés dans des cadres d'emplois (l'équivalent des corps de la fonction publique de l'État mais sans gestion nationale) qui sont régis par des statuts particuliers communs aux fonctionnaires des communes, des départements, des régions et des établissements publics en relevant (E.P.C.I.,...). L'article 4 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée précise que :

- ces statuts particuliers ont un caractère national ;
- un cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier et titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper certains types d'emplois ;
- un cadre d'emplois peut regrouper plusieurs grades ;
- les grades sont organisés en grade initial et en grade d'avancement ;
- l'accès aux grades dans chaque cadre d'emplois s'effectue par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Le caractère national des cadres d'emplois garantit aux fonctionnaires territoriaux un seul et même déroulement de carrière tout en leur permettant de changer de collectivité. Mais la décision de nomination et la prise des actes de gestion les concernant n'appartiennent qu'à la collectivité dont ils relèvent.

Les cadres d'emplois sont répartis par filières (administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médico-sociale et médico-technique, animation, sécurité, incendie et secours). Il existe actuellement 55 cadres d'emplois.

## 1.2 - Les emplois fonctionnels de direction.

Par exception à l'exercice des fonctions résultant de l'appartenance à un statut particulier déterminé, la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les emplois de direction les plus élevés ont le caractère d'emplois fonctionnels occupés par la voie du détachement et, dans certains cas, par recrutement direct par contrat.

L'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 énumère les emplois fonctionnels pouvant être occupés par un fonctionnaire en détachement (*exemples : directeur général des services des communes de plus de 2 000 habitants, directeur général des services techniques ou directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants, directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants,...*). Ces emplois correspondent à des grilles de rémunération particulières.

L'autorité territoriale peut mettre fin aux fonctions des agents occupant de tels emplois, tout en respectant des procédures garantissant les droits des intéressés et favorisant leur reclassement. La fin de fonctions ne peut intervenir qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale.

Enfin, la loi indique les possibilités s'offrant à l'intéressé (reclassement, prise en charge, congé spécial, licenciement) dans le cas où la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade.

## 1.3 - Les emplois à temps non complet.

Spécificité de la fonction publique territoriale, des emplois peuvent être créés à temps non complet par les collectivités locales tout en ayant vocation à être pourvus par des fonctionnaires.

Le régime du temps non complet (qui se distingue du temps partiel, modalité choisie par les agents) traduit la diversité des besoins d'emplois des collectivités locales, notamment dans les petites communes.

La nomination de fonctionnaires sur des emplois à temps non complet est subordonnée à un certain nombre de conditions particulières (taille de la commune, nature de l'emploi...), fixées par décret (décret n° 91-298 du 20 mars 1991), lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi inférieur au mi-temps. Pour un emploi équivalent au moins à un mi-temps, les règles de droit commun s'appliquent seules.

Le volume d'heures détermine la situation statutaire des agents, intégrés dans un cadre d'emplois à partir du mi-temps, affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales à partir de 28 h hebdomadaires.

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et dans le souci de favoriser la pluriactivité notamment en milieu rural, une exception a été introduite au principe de non cumul d'emplois, en permettant sous des conditions précisées par décret (n° 2003-22 du 6 janvier 2003), le cumul d'un emploi public et d'un emploi privé lorsque l'emploi public est à temps non complet pour une durée inférieure au mi-temps.

## 1.4 - Les agents non titulaires

Constituant une exception au principe de l'occupation d'emplois permanents par des fonctionnaires, le recours à des agents non titulaires ne peut s'effectuer que dans des cas limitativement énumérés et pour un contrat à durée déterminée susceptible, pour les trois derniers cas de figure énumérés ci-après et sous certaines conditions, d'être renouvelé sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

### a) Cas de recours possibles à des agents non titulaires.

L'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée énumère les cas où il est possible, pour une collectivité, de recruter des agents non titulaires, à savoir :

- remplacement d'un titulaire momentanément absent (congé de maternité ou parental par exemple) ;
- vacance d'emplois ne pouvant être pourvue dans l'immédiat (par exemple, après un appel à candidature de fonctionnaires infructueux) ;
- besoin saisonnier ou occasionnel ;
- en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ;
- pour pourvoir des emplois à temps non complet lorsque le nombre d'heures de travail n'excède pas la moitié de la durée hebdomadaire de travail des agents publics à temps complet, ou pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des populations n'excède pas ce seuil.

### b) Recrutement de collaborateurs de cabinet.

En application des dispositions de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut recruter librement un ou plusieurs collaborateurs pour former son cabinet et mettre fin librement à leurs fonctions. La nomination aux emplois en cause ne donne aucun

droit à titularisation des intéressés dans un emploi de la fonction publique territoriale.

Aux termes du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 (*article 10*), l'effectif maximum des collaborateurs de cabinet est déterminé en fonction de la strate démographique à laquelle appartient la collectivité ou le groupement.

## 2 - CONCEPTS STATISTIQUES, SOURCES.

### 2.1 - Les organismes employeurs.

Le recensement et l'étude des agents des collectivités locales rendent nécessaire l'identification des collectivités et établissements employeurs entrant dans ce champ d'étude, dont la typologie varie selon les sources statistiques.

En se fondant sur la comptabilité nationale, la délimitation retenue aurait pu être le secteur institutionnel des « administrations publiques locales » (A.P.U.L.), mais celui-ci présente certains inconvénients quant aux caractéristiques des agents qu'elles emploient. Par exemple, le secteur institutionnel des A.P.U.L. inclut les organismes consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture, chambres des métiers), qui ne sont pas régis par le statut général de la fonction publique, alors que sont exclus entre autres les offices publics d'H.L.M., qui emploient des agents de la fonction publique territoriale.

Une délimitation pragmatique consiste à considérer un ensemble constitué des collectivités territoriales (communes, départements, régions) et de leurs établissements publics administratifs (à vocation communale, intercommunale, départementale ou régionale), du C.N.F.P.T. et des centres de gestion, des offices d'H.L.M. Cet ensemble sera désigné sous le terme « collectivités locales stricto sensu ».

Cet ensemble regroupe :

- **les organismes régionaux ou départementaux :**
  - régions
  - départements
  - établissements publics départementaux ou régionaux :
  - services départementaux de protection contre l'incendie et de secours (S.D.I.S.)
  - organismes départementaux à caractère social (sous tutelle des D.A.S.S.)
  - autres établissements publics départementaux ou régionaux
  - la préfecture de police de Paris qui dispose, à côté des crédits de l'État, d'un budget spécial voté par la ville de Paris pour assurer ses missions d'hygiène, de prévention et de police municipale.
- **les organismes communaux :**
  - communes
  - centres communaux d'action sociale (C.C.A.S.)
  - caisses des écoles (C.D.E.)
  - les caisses de crédit municipal (C.C.M.)
  - les établissements publics locaux rattachés aux communes comme les maisons de retraite, les foyers logement,...
- **les groupements de collectivités territoriales (G.C.T.) :**
  - de forme associative (sans fiscalité propre) :
    - syndicats intercommunaux à vocation unique (S.I.V.U.)
    - syndicats intercommunaux à vocation multiple (S.I.V.O.M.)
    - syndicats mixtes
  - de forme fédérative (à fiscalité propre) :

- communautés urbaines (C.U.)
- syndicats d'agglomération nouvelle (S.A.N.)
- communautés de communes (C.C.)
- communautés d'agglomération (C.A.)

- **des organismes publics locaux à caractère particulier**
  - les offices publics d'H.L.M. (O.P.H.L.M.)
  - les centres de gestion de la fonction publique territoriale
  - le C.N.F.P.T.

D'autres organismes que ceux cités ci-dessus assurent aussi des missions de service public local. Étant données les difficultés inhérentes à la définition d'une frontière et le continuum de cas particuliers, certains types d'organismes sont parfois comptabilisés, avec plus ou moins d'arbitraire dans les enquêtes ou les statistiques sur les effectifs de la fonction publique territoriale. Il s'agit des organismes suivants :

- **les organismes privés d'administration locale (O.P.A.L.)**
  - organismes privés d'aménagement urbain ou rural (O.P.A.M.)
  - organismes privés de type syndicat d'initiative (O.P.S.I.)
  - organismes privés d'action sociale (O.P.A.S.)
  - organismes privés d'action locale à vocation culturelle, récréative ou sportive (O.P.C.L.)
- **les établissements publics industriels et commerciaux (E.P.I.C.)**  
dont en particulier les offices publics d'aménagement et de construction (O.P.A.C.)
- **les associations syndicales autorisées (A.S.A.)**

L'ensemble des collectivités locales et des organismes cités ci-dessus correspond au champ de l'enquête annuelle de l'I.N.S.E.E. sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics locaux.

Les chiffres totaux résultant de cette enquête annuelle tendent donc à excéder le nombre d'agents relevant de la loi du 1984. En

revanche, les données tirées des organismes spécialisés de la fonction publique territoriale et du rapport bisannuel sur l'état des collectivités locales sont pour l'essentiel établies sur la base des collectivités locales stricto sensu.

Remarques :

- Les fonctionnaires de la ville de Paris relèvent de règles statutaires particulières, mais rattachés à la fonction publique territoriale au sens statutaire, ils sont intégrés dans l'enquête de l'I.N.S.E.E.
- La brigade des sapeurs-pompiers de Paris, territorialement compétente pour Paris et la petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne) est constituée de militaires payés avec un financement prépondérant des collectivités territoriales. Les marins-pompiers de Marseille sont aussi des militaires. Bien qu'ils n'émargent pas au budget du ministère de la défense, leurs soldes sont versées par les services du commissariat de la marine. Les effectifs de ces deux services se substituent aux services départementaux d'incendie et ont des missions comparables.
- Les syndicats mixtes, pour ne pas disjoindre l'ensemble des établissements publics de coopération intercommunale, sont inclus dans l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Leur personnel peut cependant être de droit public ou de droit privé. On distingue deux natures juridiques de syndicats mixtes : ceux régis par l'article L. 5711-1 du code général des collectivités territoriales (qui ne peuvent regrouper que des communes et établissements publics de coopération intercommunale) et ceux dits « ouverts » régis par l'article L. 5721-2, qui peuvent regrouper en outre des communautés urbaines, des départements, des régions, des institutions départementales, interdépartementales, régionales, interrégionales, des chambres consulaires ou même des établissements publics nationaux comme l'Office National des Forêts ou Électricité de France.

## 2.2 - Le rapport au C.T.P. sur l'état de la collectivité au 31 décembre des années impaires.

Cette source est assez nouvelle : les premiers rapports présentés aux comités techniques paritaires sur l'état des collectivités sont relatifs au 31 décembre 1997. Ils ont été établis conformément aux prescriptions du décret n° 97-443 du 25 avril 1997 pris en application de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée par la loi du 27 décembre 1994 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

L'objectif principal de ces rapports est de fournir un cadre harmonisé pour la présentation de l'information nécessaire au dialogue social au sein du C.T. Les principales informations mentionnées concernent les caractéristiques des emplois et les conditions de travail des agents.

Les collectivités ou établissements publics locaux assujettis à l'obligation d'un tel rapport sont ceux employant 50 salariés ou plus (collectivités disposant d'un C.T.) et les centres de gestion. Les C.T. placés auprès des centres de gestion ont une particularité : ils sont compétents pour leurs agents et pour l'ensemble des agents des collectivités de moins de 50 agents de leur ressort.

Remarques méthodologiques sur l'exploitation des bilans sociaux :

Si un grand nombre de collectivités retiennent le cadre de présentation normalisé qui leur avait été suggéré pour faciliter le traitement des informations, certains rapports sont produits sous une forme différente soit parce que la collectivité avait déjà une tradition de "bilan social", soit parce qu'elle avait pris antérieurement ses propres dispositions – notamment informatiques – pour l'établissement du rapport.

Les dossiers font l'objet de deux types de vérifications :

- Vérification de la qualité des identifiants et du type de collectivité de chaque collectivité répondante.

Ces vérifications sont indispensables car elles conditionnent la qualité du classement des collectivités selon les strates de pondération et de publication.

- Vérification de l'existence et de la cohérence des indicateurs principaux sur les effectifs.

La qualité de ces indicateurs s'est très nettement améliorée. On peut y voir les effets de cinq phénomènes :

- les collectivités ont acquis une certaine expérience du bilan social (c'est la quatrième édition) ;
- l'impact positif des contrôles de cohérence inclus dans le logiciel de saisie ;
- l'outil de recueil des données est enrichi d'une fonctionnalité de restitution immédiate des informations saisies par la collectivité, sous forme de tableaux et graphiques simples, pouvant par exemple être utilisés pour la présentation ou l'analyse des bilans sociaux ;
- la traduction de l'effort des centres de gestion sur la collecte et la qualité des données ;
- l'introduction pour les bilans sociaux 2009 d'une enquête « avancée » requérant des rappels ciblés sur les entités les plus importantes et ayant lieu avant la synthèse « exhaustive » des rapports au CTP.

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 " recalcr " les données d'observation sur les données fournies par la base SIASP, qui représente la mesure de référence sur les effectifs.

La variable utilisée pour la détermination de la pondération est celle des effectifs titulaires des collectivités. C'est celle sur laquelle il y a le moins de divergence de concept entre les deux sources.

Chacune des collectivités a été affectée à l'une des 15 strates de pondération. Celles-ci ont été déterminées à partir des strates de diffusion, en scindant les plus grosses d'entre elles en sous-ensembles homogènes.

Pour chaque strate a été calculé un coefficient de pondération, défini comme étant le rapport des effectifs titulaires pour l'ensemble des collectivités de la strate à celui des effectifs titulaires des collectivités ayant répondu aux bilans sociaux. Les effectifs titulaires utilisés sont ceux de la base SIASP qui sert donc de référence dans l'établissement de cette pondération.

# B – Circulaire

# CIRCULAIRE DU 30 DECEMBRE 2013

## NOR : INTB1329999/C

**OBJET** : Rapports sur l'état des collectivités territoriales présentés aux comités techniques en application de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

**REFER.** : Décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié.  
Arrêté du 24 juillet 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité.

La présente instruction détaille les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales doivent établir le rapport au comité technique (C.T.) sur l'état de la collectivité au 31 décembre de l'année 2013. Ces rapports doivent être présentés au plus tard le 30 juin 2014.

Elle précise le rôle des préfetures qui doivent

- informer les collectivités concernées et le centre de gestion de leur département de la mise à disposition sur le site de la DGCL du rapport à renseigner (sous la forme d'un classeur Excel),

- établir la liste des comités techniques pour la transmettre à la DGCL.

- veiller au retour des informations, notamment sur l'échantillon de collectivités

Cette instruction comprend le modèle de rapport à utiliser pour la collecte des informations et la présentation au Comité technique (C.T.), et définit le format et le mode selon lesquels ces informations sont transmises à la Direction Générale des Collectivités (D.G.C.L.).

Le calendrier prévoit donc pour les préfetures

- Une information des collectivités dans les meilleurs délais

- L'envoi à la DGCL de la liste des CT au plus tard le 28 février 2014

- Le suivi et la relance prioritaire des collectivités de l'échantillon

- L'envoi des bilans sociaux de toutes les collectivités avant le 30 septembre 2014.

### I – Le mécanisme juridique

Il repose sur la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

L'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que « l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au C.T. un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé ». Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service.

Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel ainsi que des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat.

Les conditions d'application de ce texte et, notamment, la liste des informations fournies par les collectivités et les délais à respecter sont fixés par le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié.

Les rapports doivent être présentés au C.T. au plus tard le 30 juin 2014.

### II - Les rapports aux comités techniques, dits « bilans sociaux » pour 2013

Pour cette nouvelle campagne, la liste des informations devant figurer dans le rapport à soumettre au CT avant le 30 juin 2014 a fait l'objet d'un arrêté du 24 juillet 2013, paru au Journal officiel du 3 août 2013.

La réactualisation de la liste a permis de modifier certains indicateurs en fonction des évolutions statutaires qui interviennent régulièrement dans la fonction publique territoriale et que traduisent les évolutions de la nomenclature des emplois territoriaux (NET). Celle-ci a été réactualisée (cf. circulaire RDFB1317087C du 12 septembre 2013 et son annexe rectificative du 10 octobre 2013).

L'outil de restitution de données déployé pour les bilans sociaux 2011 a été reconduit : il présente notamment une fonctionnalité de restitution immédiate des informations saisies par la collectivité, sous forme de tableaux et graphiques



simples, pouvant par exemple être utilisés pour la présentation ou l'analyse des bilans sociaux de 2013.

Pour faciliter le travail des collectivités, le classeur excel est proposé dans deux formats : excel 2003 et excel 2007.

### **III – L’engagement des collectivités locales et des centres de gestion.**

Les collectivités locales et les centres de gestion sont activement sollicités pour la réalisation des bilans sociaux. Les procédures sont différentes selon la taille des collectivités.

#### **III-1 - La présentation des rapports aux CT :**

Trois cas de figure peuvent se présenter :

- 1 *Les collectivités de moins de 50 agents dépendantes du C.T.* placé auprès du centre de gestion, doivent fournir des informations nécessaires au centre de gestion dont elles dépendent, afin que soit établi un rapport d'ensemble de ces collectivités rattachées.
- 2 *Les collectivités employant entre 50 et 350 agents*, qui, bien qu'étant affiliées au centre de gestion, ont leur propre C.T. sont tenues d'établir leur propre rapport, soumis pour avis à leur C.T. C'est ce dernier rapport qui sera transmis au centre de gestion auquel elles sont affiliées.
- 3 *Les autres collectivités non affiliées à un centre de gestion* (les collectivités de plus de 350 agents) enverront leur rapport directement à la DGCL.

**En conséquence, vous voudrez bien informer de la mise à disposition sur le site de la DGCL du rapport à renseigner sur les bilans sociaux 2013 :**

- **les communes et établissements non affiliés à un centre de gestion**
- **les centres de gestion départementaux**

Les centres de gestion départementaux (CDG) communiqueront le rapport à renseigner aux collectivités qui leur sont affiliées, les centraliseront et transmettront à la DGCL l'ensemble des rapports individuels des collectivités dont ils disposent.

En outre, les préfetures devront transmettre au centre de gestion de leur département les rapports au CT des collectivités non affiliées (plus de 350 agents) dont elles disposent pour le département. En effet, les centres de gestion sont chargés en application de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 de réaliser un bilan de l'emploi public territorial et des perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi. Pour cela ils doivent être destinataires des bilans sociaux des collectivités non affiliées.

#### **III-2 - La réalisation et l'envoi des rapports**

Un questionnaire électronique, sous forme de classeur Excel conforme au modèle de rapport, est disponible depuis le 15 décembre 2013 sur la page Internet en 2 versions (excel 2003 ou excel 2007) :

[http://www.dgcl.interieur.gouv.fr/sections/a\\_votre\\_service/statistiques/fpt/recueil\\_des\\_bilans\\_s/](http://www.dgcl.interieur.gouv.fr/sections/a_votre_service/statistiques/fpt/recueil_des_bilans_s/)

Ce questionnaire informatisé servira à saisir directement le rapport. Il permettra d'en obtenir une restitution graphique et synthétique immédiate et **d'en exporter les informations conformément au « format DGCL ».**

D'autres moyens peuvent être utilisés à la condition impérative de transmettre le rapport selon le format d'échange : «format DGCL».

Les collectivités non affiliées à un centre de gestion enverront leur rapport, prioritairement au « format DGCL », par messagerie à l'adresse électronique [dgcl-bilans-sociaux13@interieur.gouv.fr](mailto:dgcl-bilans-sociaux13@interieur.gouv.fr)

Dans les autres cas, chaque centre de gestion transmettra, dans les mêmes conditions, les rapports et avis dont il dispose, à savoir :

- ceux du C.T. placé directement auprès de lui, faisant apparaître les informations individuelles pour chacune des collectivités qui relèvent de ce C.T.,

- ceux des collectivités affiliées ayant leur propre C.T.

Dans des cas très exceptionnels, à défaut de support informatique (fichier au format DGCL ou questionnaire Excel si la fonction d'exportation au format DGCL ne fonctionne pas), la présentation sur papier devra respecter scrupuleusement le modèle tel qu'il est présenté dans le document « questionnaire bilans sociaux.xls » sur le site et sera transmise par voie postale à :

Ministère de l'intérieur  
 Direction générale des collectivités locales  
 Département des études et des statistiques locales  
 Place Beauvau  
 75800 PARIS CEDEX 08

Parallèlement, chaque préfet recevra une copie des rapports et avis issus des collectivités non affiliées de son département.

#### **IV – Une exploitation spécifique organisée sur un échantillon de collectivités**

Comme pour la campagne précédente, une enquête « rapide » par échantillon, portant sur 3000 collectivités, est mise en œuvre parallèlement au dispositif habituel opérant sur l'ensemble des collectivités de façon exhaustive. **Elle ne modifie en rien l'obligation pour l'ensemble des collectivités territoriales de transmettre leur bilan social comme indiqué dans cette circulaire.**

Elle modifie cependant la priorité à accorder par vos services aux nécessaires opérations de relance pour disposer de ces informations le plus tôt possible. En effet, l'intérêt de cette exploitation « rapide » réside dans la possibilité d'obtenir des indicateurs statistiques nationaux sensiblement plus tôt, avant la fin de l'année de tenue des C.T. (c'est-à-dire avant la fin de l'année 2014).

Une priorité dans le suivi et les opérations de relance sera donnée aux collectivités faisant partie de l'échantillon de l'exploitation rapide. La liste de celles-ci, en distinguant celles affiliées à un centre de gestion et les autres, vous sera communiquée au plus tard le 31 décembre 2013.

**La DGCL vous communiquera avant le 31 décembre la liste des collectivités faisant partie de l'échantillon de l'exploitation rapide. Celles-ci devront transmettre leur rapport dans les plus brefs délais après présentation au CT.**

**Pour les autres, les rapports devront être transmis obligatoirement au plus tard trois mois après leur présentation au CT, soit fin septembre 2014.**

#### **V - Le déroulement des opérations.**

##### **V-1 - Etablissement de la liste des comités techniques**

Afin de permettre à mes services d'assurer un suivi de la centralisation des réponses, il vous appartiendra de me faire parvenir sous le timbre précité la liste des comités techniques de votre département, en mettant à jour la liste établie en 2011 pour les bilans sociaux au 31.12.2011 (cf. instruction : **NOR/ IOC/B/1200742/C** du 30 janvier 2012). Vous pourrez vous rapprocher du centre de gestion de votre département pour la mise à jour de cette liste.

Cette liste précisera, le cas échéant, si le C.T. est compétent pour une seule collectivité ou s'il est commun à ses divers établissements publics tels que les centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles... Dans le cas contraire, chaque C.T. autonome sera identifié sur la liste.

**J'attire votre attention sur l'importance de la fiabilité de ces listes indispensables à un suivi efficace de la collecte des informations. Ces listes devront parvenir, pour le 28 février 2014, de préférence sous un format Excel, à l'adresse : [dgcl-bilans-sociaux13@interieur.gouv.fr](mailto:dgcl-bilans-sociaux13@interieur.gouv.fr)**

## V-2 - recueil des bilans sociaux

Vous voudrez bien assurer la diffusion des informations figurant dans la présente instruction en rappelant aux collectivités concernées les échéances précitées et leur caractère obligatoire (décret 97-443 du 25 avril 1997 modifié).

Vous signalerez notamment au centre de gestion de votre département l'importance du recueil des informations auprès des collectivités affiliées non dotées d'un CT.

Pour l'occasion, vous soulignerez l'intérêt d'une telle démarche de collecte d'informations à l'ensemble des acteurs au-delà de l'obligation légale :

Tout d'abord, l'établissement de tels rapports et la présentation en C.T. sont avant tout un élément du dialogue social au sein des collectivités territoriales elles-mêmes, auquel le Gouvernement et le Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale accordent une importance particulière. Ce bilan apporte également aux collectivités locales des éléments de comparaison par type de collectivité, par taille, par catégorie d'agents, nécessaires à l'analyse de leur situation.

Ensuite, le recueil centralisé de ces bilans et leur exploitation statistique permettent de disposer d'un outil de suivi de l'évolution de la fonction publique territoriale et de comparaison avec les autres composantes de la fonction publique.

Les questions pourront être soumises sous forme électroniques à l'adresse <mailto:dgcl-bilans-sociaux13@interieur.gouv.fr> ou par télécopie au 01-49-27-34-29.

Vous voudrez bien me faire part des difficultés qui pourraient survenir dans la mise en œuvre de ces dispositions.

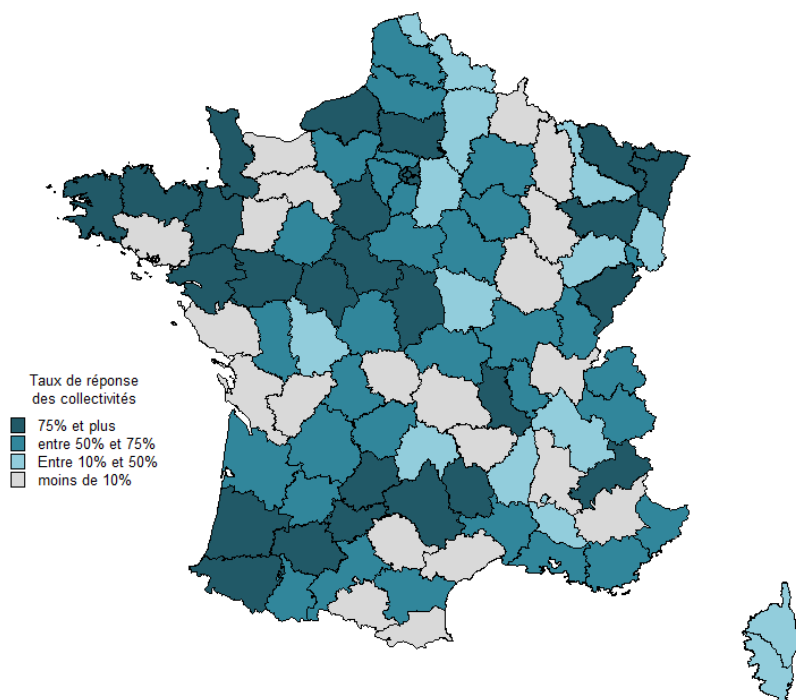


# C – Annexe méthodologique

24 148 bilans sociaux ont été collectés, soit directement, soit par l'intermédiaire des centres de gestion de la fonction publique territoriale. Le taux de réponse "brut" est ainsi de 62 %. En considérant les dossiers « exploitables » finalement retenus, le taux de couverture des collectivités s'établit à 51 % (contre 45 % en 2009 et 31 % en 2007). Pour les titulaires, le taux de couverture est en hausse sensible par rapport à 2009 et 2007 puisqu'il représente environ 76 % des effectifs des collectivités en 2011 (contre 73 % en 2009 et 65 % en 2007).

Le taux de couverture des collectivités varie fortement selon la région : entre 24 % à 82 % des collectivités ont répondu. Ceci s'accompagne parfois d'une grande disparité pour les départements au sein même des régions. Ainsi, 29 départements ont plus de 75 % de collectivités répondantes, 32 en ont entre 75 % et 50 % et 25 moins de 25 %.

### Taux de réponse des collectivités par département



### Les contrôles de qualité

Les dossiers ont dans un premier temps fait l'objet de deux types de vérifications :

- **vérification de la qualité des identifiants et du type de collectivité de chaque collectivité répondante.**

La vérification a porté sur le SIREN, le nom de la collectivité, ainsi que son type (commune, EPCI, SDIS...).

Le SIREN permet, en cas d'ambiguïté sur le type de collectivité, de retrouver le nom exact de la collectivité et sa catégorie juridique, donc de connaître avec précision le type de collectivité. Il permet également d'apparier les données des Bilans Sociaux avec celles de la nouvelle base de données SIASP (Système d'information sur les agents des services publics) établie par l'Insee sur les effectifs des collectivités territoriales, ce qui est particulièrement utile pour les contrôles de qualité et les redressements.

Ces vérifications sont indispensables car elles conditionnent la qualité du classement des collectivités selon les strates de pondération et de publication.

Enfin, pour les communes et organismes communaux, la variable "population municipale" a été ajoutée. Elle recense statistiquement la population de la commune au 1er janvier 2010. Elle sert à la classification au sein des communes, qui se fait selon le critère de population.

***Cette étape a permis d'éliminer 4 305 dossiers ne pouvant faire l'objet d'un appariement avec la base de données SIASP.***

- **vérification de l'existence et de la cohérence des indicateurs principaux sur les effectifs.**

Pour les autres, on a testé la cohérence entre les principaux indicateurs d'effectifs issus des bilans sociaux et portant sur les titulaires. La cohérence des effectifs de titulaires avec la base SIASP a été également un facteur déterminant de validité des collectivités retenues. Ainsi, lorsque les indicateurs portant sur les effectifs étaient très différents entre eux, ou cohérents entre eux mais très différents de ceux de la base SIASP (effectifs de titulaires supérieurs ou inférieurs d'un-tiers à ceux de la base SIASP), ces collectivités (souvent de petite taille) ont été écartées de l'analyse.

Lors de cette étape, une centaine de cas ont été écartés grâce à la vérification de cohérence avec SIASP.

### **La qualité de ces indicateurs est donc restée stable par rapport à 2009.**

On observe une hausse des rentrées des questionnaires, due en grande partie à l'établissement, pour les bilans sociaux 2009 et 2011, d'une enquête « avancée » sur un échantillon de collectivités. Corrélativement, des relances ciblées sur les collectivités les plus importantes, par la DGCL et via les préfetures, ont permis d'améliorer le taux de couverture des effectifs d'employés titulaires par rapport au référentiel SIASP.

**Il restait donc, après ces deux étapes, 19 743 collectivités.**

### **La détermination et la structuration du champ final de l'analyse**

A des fins de stratification par type d'employeur, les communes ont été regroupées avec les « établissements communaux » qui comprennent les CCAS (centres communaux d'action sociale), les CDE (caisses des écoles) et les CCM (caisses de crédit municipal). Cependant, nombre de communes ont rattaché à leur propre bilan certains de ces établissements communaux, notamment les CCAS, ce qui augmente un peu, en moyenne, les résultats pour ces strates.

**Les taux de couverture par grandes strates sont les suivantes :**

<b>Regroupements de collectivités</b>	<b>Taux de couverture (en effectifs titulaires)</b>
Conseils régionaux	83,5 %
Conseils généraux	91,1 %
Communes et établissements communaux de moins de 10 000 hab.	54,3 %
Communes et établissements communaux de plus de 10 000 hab.	84,7 %
SDIS	86,8 %
Communautés urbaines, Communautés d'agglomération / SAN et Communautés de communes	73,9 %
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	54,0 %
CDG et CNFPT	93,2 %
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>75,8 %</b>

### **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 "recaler" les données d'observation sur les données fournies par la base SIASP, qui représente la mesure de référence sur les effectifs.

La variable utilisée pour la détermination de la pondération est celle des effectifs titulaires des collectivités. C'est celle sur laquelle il y a le moins de divergence de concept entre les deux sources.

Chacune des collectivités a été affectée à l'une des 15 strates de pondération. Celles-ci ont été déterminées à partir des strates de diffusion, en scindant les plus grosses d'entre elles en sous-ensembles homogènes.

En outre, un calage sur marge a été effectué pour les indicateurs d'effectifs titulaires. Il a été fait selon le sexe quand cette variable est disponible. Une variable catégorielle, qui ajuste le nombre des collectivités par strate, est aussi un des paramètres du calage. Les effectifs titulaires et le nombre de collectivités utilisés sont ceux de la base SIASP portant sur l'année 2011, qui sert donc de référence.

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale  
Place Beauvau - 75008 Paris  
Tél. : 01 53 43 84 10 - Fax : 01 53 43 84 11

Synthèse réalisée par :  
Centre national de la fonction publique territoriale  
Observatoire de la fonction publique territoriale  
80, rue de Reuilly - CS 41232 - 75578 Paris cedex 12  
Tél. : 01 55 27 44 00 - Fax : 01 55 27 44 01

Ministère de l'intérieur,  
Ministère de la réforme de l'État de la décentralisation et de la fonction publique  
Direction générale des collectivités locales  
Département des études et des statistiques locales  
2, place des Saussaies - 75008 Paris  
Tél. : 01 49 27 31 87 - Fax : 01 49 27 34 29

---

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
80, RUE DE REUILLY – CS 41232 – 75578 PARIS CEDEX 12  
TÉL. : 01 55 27 44 00 – FAX : 01 55 27 44 01  
[WWW.CNFPT.FR](http://WWW.CNFPT.FR)

---

Publication réalisée par l'Observatoire de la fonction publique territoriale.