

JUIN 2016

Étude emploi

BILANS SOCIAUX 2013

9^e SYNTHÈSE NATIONALE DES RAPPORTS SUR L'ÉTAT AU 31 DÉCEMBRE 2013 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.



Cnfppt
■ ■ ■ ■

Bilans sociaux 2013

9^e

Synthèse nationale

des rapports au CT
sur l'état

au 31 décembre 2013

des collectivités territoriales

L'ouvrage « Synthèse nationale des rapports au comité technique (CT) sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2013 » a été élaboré dans le cadre d'un partenariat entre l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences 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 **Arthur Babelon, Jérôme Broquet, Camille Ermisse, Safiédine Hama et Salah Ould Younès** sous la direction de **Mohamed Amine et Michel Duée**.

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, ils 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

Données de cadrage.....	9
1^e partie - Synthèses par thème.....	23
A. Emploi.....	25
Genre.....	26
Situations juridiques des contractuels sur emplois permanents.....	29
Agents en situation de handicap.....	31
B. Les mouvements de personnels.....	33
Positions administratives particulières.....	35
Motifs d'arrivée.....	36
Motifs de départ.....	38
Titularisations et promotions.....	40
C. Temps de travail.....	43
Conditions d'emploi.....	44
Temps partiel.....	46
Compte épargne temps.....	48
D. Régimes indemnitaires.....	49

E. La formation.....	53
Accès à la formation.....	54
Temps consacré à la formation.....	56
Types et objectifs de la formation.....	60
Organismes de formation.....	62
Outils de la formation à l'initiative de l'agent.....	66
F. La santé au travail.....	71
Santé au travail.....	72
Risques professionnels.....	75
2^e partie - Données détaillées par filière d'emplois.....	77
A. Structure par grade des effectifs titulaires et part des agents à temps non complet.....	79
B. Données détaillées par cadre d'emplois.....	93
Effectifs et taux de féminisation par statut.....	93
Répartition des non titulaires permanents selon le type de recrutement.....	97
3^e partie - Annexes.....	103
A. La fonction publique territoriale.....	105
B. Circulaire.....	113
C. Annexe méthodologique.....	119

Données de cadrage

Source : système d'information sur les agents des services publics - SIASP

DONNEES DE CADRAGE : L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 2013

Au 31 décembre 2013, les collectivités locales emploient 1,95 million d'agents (*figure 1*), ce qui marque une progression de 2,0 % sur un an. Cette hausse des effectifs est principalement liée à un recours plus important aux contrats aidés en 2013. Après avoir baissé en 2011 et 2012 (de respectivement -21,4 % et -1,4 %), le nombre de bénéficiaires de contrats aidés augmente de 44,0 % en 2013. Hors bénéficiaires de contrats aidés, la progression des effectifs est moins dynamique (+0,9 %) en 2013 et marque plutôt un ralentissement par rapport à 2012 (+1,7 %). Les employeurs de la fonction publique territoriale (FPT) demeurent nombreux : plus de 48 000 à la fin 2013. Ces employeurs territoriaux englobent les collectivités territoriales stricto sensu (communes, départements et régions) et leurs établissements associés ainsi que d'autres établissements publics locaux. Ils sont également de taille très variable. Ainsi, on dénombre 850 collectivités de plus de 350 agents, regroupant près de 60 % des effectifs (hors bénéficiaires de contrats aidés). A l'inverse, 33 000 collectivités emploient moins de 10 agents, regroupant seulement 6 % des effectifs.

La source INSEE-SIASP pour les données de cadrage

Les données de cadrage sur l'emploi dans la fonction publique territoriale sont essentiellement issues du nouveau système d'information sur les agents des services publics (SIASP), produit et mis à disposition par l'INSEE à partir de l'année de référence 2009. C'est un dispositif commun aux trois versants de la fonction publique. Il repose sur la mobilisation de sources administrative. Il est dorénavant utilisé pour les données relatives à l'emploi et les salaires dans la fonction publique. Pour la FPT, Il remplace l'enquête déclarative Colter, qui était faite auprès des établissements jusqu'en 2008.

Définitions et concepts :

Emploi principal et emploi secondaire :

Un agent d'une collectivité territoriale peut exercer, en plus de son activité principale, une seconde activité dans une autre collectivité, voire à l'extérieur de la fonction publique territoriale. On recense alors deux emplois : l'un principal et l'autre secondaire. Ce sont le plus souvent des agents contractuels qui sont concernés. Sauf indication contraire, on comptabilise ici uniquement les emplois principaux au 31 décembre de l'année.

Contractuels et autres catégories et statuts :

La fonction publique emploie des personnels titulaires (civils ou militaires) appelés fonctionnaires et des personnels non titulaires stricto sensu appelés contractuels, ainsi que des agents à statut particulier dont les contrats ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents contractuels notamment les assistants maternels et familiaux, les apprentis, les collaborateurs de cabinet et les bénéficiaires de contrats aidés.

A noter que dans la source SIASP, il n'est pas possible de distinguer les agents contractuels qui sont sur les emplois permanents. Dans toute cette partie, le statut contractuel englobe les agents sur les emplois permanents et non permanents.

Champ :

Toutes les collectivités et établissements publics territoriaux sont pris en compte, y compris le personnel des administrations locales de Paris et les marins-pompiers de Marseille (ce n'est pas le cas concernant les résultats des bilans sociaux).

Figure 1 : Evolution des effectifs de la fonction publique territoriale

	Effectifs 2011	Evolution 2011-2012	Effectifs 2012	Evolution 2012-2013	Effectifs 2013
Organismes communaux	1 141 158	1,3%	1 155 846	0,4%	1 160 605
Communes	1 012 690	1,2%	1 025 232	0,3%	1 028 266
Etablissements communaux	128 468	1,7%	130 614	1,3%	132 339
Organismes intercommunaux	245 227	5,1%	257 847	3,4%	266 635
EPCI (*) à fiscalité propre	180 185	6,0%	191 022	4,8%	200 261
Autres groupements intercommunaux sans fiscalité propre	65 042	2,7%	66 820	-0,7%	66 362
Organismes départementaux	358 416	0,5%	360 356	0,5%	362 087
Départements	292 456	0,7%	294 543	0,3%	295 336
Etablissements publics départementaux (**)	65 960	-0,2%	65 813	1,4%	66 751
Régions	80 037	2,1%	81 682	-0,6%	81 188
Autres (***)	5 823	14,9%	6 688	23,1%	8 233
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés (1)	1 830 661	1,7%	1 862 419	0,9%	1 878 748
Bénéficiaires de contrats aidés (2)	51 169	-1,4%	50 429	44,0%	72 609
Ensemble (1) + (2)	1 881 830	1,6%	1 912 848	2,0%	1 951 357

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux, et apprentis.

Source : Insee, SIASP.

() Etablissement public de coopération intercommunale.*

*(**) CDG, SDIS ...*

*(***) OPHLM, Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.*

Hors bénéficiaires de contrats aidés, les organismes communaux (les communes et leurs établissements associés) et les organismes intercommunaux concentrent plus des trois quarts des effectifs. Dans la plupart des types de collectivité, la progression des effectifs ralentit.

Elle reste cependant toujours dynamique dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (+4,8 % hors bénéficiaires de contrats aidés). A l'inverse, les effectifs diminuent dans les conseils régionaux.

Baisse du nombre d'agents contractuels et hausse du nombre de fonctionnaires

Fin 2013, la fonction publique territoriale est composée de 74,5 % de fonctionnaires (y compris les stagiaires fonctionnaires), 18,6 % de contractuels, 3,7 % de bénéficiaires de contrats aidés ainsi que 3,2 % d'autres catégories et statuts, notamment 50 300 assistants maternels et familiaux, et 10 600 apprentis (figure 2).

La part d'agents contractuels est plus importante dans la FPT (19,3 % hors bénéficiaires de contrat aidés, fin 2013) que dans les deux autres versants de la fonction publique (15,5 % dans la fonction publique d'Etat - FPE - et 17,2 % dans la fonction publique hospitalière - FPH).

Dans tous les niveaux de collectivités, les emplois sont majoritairement occupés par les fonctionnaires. Mais les agents contractuels représentent plus de 20 % des agents des organismes communaux et intercommunaux. Dans les organismes départementaux et les régions, la part des agents contractuels est deux fois moins importante : respectivement 10,5 % et 11,9 %.

Entre fin 2012 et fin 2013, le nombre d'agents contractuels baisse de 1,8 %, alors qu'il avait augmenté de 2,9 % en 2012. Le nombre de fonctionnaires augmente

quant à lui de 1,6 % en 2013. On peut certainement y voir les premiers effets de la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet, qui vise à réduire l'emploi précaire dans la fonction publique. En effet, d'après les données des bilans sociaux 2013, on estime dans la FPT à environ 14 000, le nombre de titularisations dans le cadre de la loi du 12 mars 2012

Figure 2 : Répartition des effectifs de la FPT par types de collectivité et statut

	Effectifs 2013	Fonctionnaires	Contractuels	Bénéficiaires de contrats aidés	Autres catégories et statuts	Ensemble
Organismes communaux	1 214 801	73,6	20,2	4,5	1,8	100,0
Communes	1 074 373	75,1	18,8	4,3	1,8	100,0
Etablissements communaux	140 428	61,5	30,8	5,8	2,0	100,0
Organismes départementaux	369 247	77,4	10,5	1,9	10,1	100,0
Départements	302 155	75,5	10,0	2,3	12,3	100,0
Etablissements départementaux (*)	67 092	86,4	13,0	0,5	-	100,0
Organismes intercommunaux	272 792	71,7	23,5	3,7	1,1	100,0
EPCI (**) à fiscalité propre	203 309	74,6	20,7	3,5	1,2	100,0
Autres groupements de collectivités	69 483	63,1	31,6	4,5	0,8	100,0
Régions	82 097	86,4	11,9	1,1	-	100,0
Autres (***)	12 417	58,2	40,4	1,0	0,4	100,0
Ensemble	1 951 354	74,5	18,6	3,7	3,2	100,0

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux, et apprentis.

Source : Insee, SIASP.

(*) CDG, SDIS ...

(**) Etablissement public de coopération intercommunale.

(***) OPHLM, caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Plus de trois agents sur quatre relèvent de la catégorie C, et plus de trois sur cinq sont des femmes

En 2013, avec 75,7 % d'agents de catégorie C, la FPT est le versant de la fonction publique où la part des agents de catégorie C est la plus importante. Cette part est de 19,5 % dans la FPE et de 48,9 % dans la FPH (figure 3). Les agents de catégorie A représentent seulement 9,5 % des effectifs dans la FPT, contre 28,9 % (hors enseignants) dans la FPE et 31,0 % dans la FPH (y compris médecins). Néanmoins, depuis 2010, la part des agents de catégorie A et B augmente dans la

FPT, tandis que la part des agents de catégorie C diminue. La prédominance des agents de catégorie C est plus marquée parmi les fonctionnaires (75,7 % en 2013) que parmi les contractuels (68,1 %).

Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 60,5 % des agents en 2013 (hors bénéficiaires de contrats aidés) contre 62 % dans l'ensemble de la

fonction publique et 44 % dans le secteur privé. Les femmes sont davantage présentes dans les organismes communaux et départementaux. La part des

femmes est assez similaire dans les trois niveaux hiérarchiques (61,0 % dans la catégorie A, 63,1 % dans la catégorie B et 60,0 % dans la catégorie C).

Figure 3 : Répartition des effectifs de la FPT et part des femmes, par statut, niveau de collectivité et catégorie hiérarchique

						Part des femmes (en %)				
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie Indéterminée	Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie Indéterminée	Ensemble
Organismes communaux	6,5	10,9	81,9	0,7	100,0	62,6	60,8	63,0	68,5	62,8
Organismes intercommunaux	13,0	16,4	69,9	0,7	100,0	52,9	54,6	50,7	57,1	51,7
Organismes départementaux	13,9	22,2	63,7	0,3	100,0	65,9	71,9	55,7	67,4	60,7
Régions	11,4	5,7	82,0	1,0	100,0	57,7	63,8	57,5	48,2	57,8
Autres (*)	26,2	19,3	52,4	2,1	100,0	46,3	51,0	42,9	48,3	45,5
Fonctionnaires	9,1	14,2	76,7	0,0	100,0	62,5	64,1	56,6	65,9	58,2
Contractuels	12,1	16,3	68,1	3,5	100,0	57,4	59,6	70,8	65,0	67,2
Autres catégorie et statuts	2,7	-	97,3	-	100,0	45,3	-	87,0	-	85,9
Ensemble Hors bénéficiaires de contrats aidés	9,5	14,1	75,7	0,7	100,0	61,0	63,1	60,4	65,0	60,9
Bénéficiaires de contrats aidés	-	-	100,0	-	100,0	-	-	50,9	-	50,9
Ensemble FPT	9,1	13,6	76,6	0,7	100,0	61,0	63,1	60,0	65,0	60,5

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux, et apprentis.

Source : Insee, SIASP.

(*) OPHLM, Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Fin 2013, les agents territoriaux ont en moyenne 44 ans

Les agents de la fonction publique territoriale sont en moyenne plus âgés que ceux des deux autres versants de la fonction publique. A la fin 2013, hors bénéficiaires de contrats aidés, les agents territoriaux ont en moyenne 44,3 ans (*figure 4*), contre 42,2 ans dans la FPE et 41,4 ans dans la FPH. Lorsqu'on inclut les bénéficiaires de contrats aidés, qui constituent une population relativement jeune (34,3 ans en moyenne d'âge), l'âge moyen s'établit à 44,0 ans. De même, la part des agents de

50 ans et plus s'élève à 36,2 % dans la FPT (hors emplois aidés), alors qu'elle est d'environ 29 % dans la FPE comme dans la FPH. Depuis 2010, les écarts se sont accentués : la part des 50 ans et plus a progressé de 3,6 points dans la FPT contre respectivement 1,8 et 1,6 point dans la FPE et la FPH.

Les agents contractuels, quant à eux, sont en moyenne moins âgés que les fonctionnaires. L'écart d'âge entre les deux populations est de 6,7 ans en moyenne.

Figure 4 : Age moyen, part des agents de moins de 30 ans et part des agents de plus de 50 ans selon le statut

	Age moyen (En années)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)
Fonctionnaires et stagiaires	45,6	6,0	38,8
Contractuels	38,9	29,8	23,5
Autres catégories et statuts	45,9	17,9	50,4
Ensemble Hors bénéficiaires de contrats	44,3	11,0	36,2
Bénéficiaires de contrats aidés	34,3	50,1	19,3
Ensemble FPT	44,0	12,4	35,6

*Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux, et apprentis.
Source : Insee, SIASP.*

Forte présence des filières administrative et technique, surtout dans les petites communes

La répartition des emplois par filière varie fortement selon le niveau de collectivité, reflétant les compétences exercées.

La filière technique regroupe près de la moitié des agents territoriaux. Cette proportion dépasse 75 % dans les régions, mais n'est que de 36,8 % dans les organismes départementaux (*figure 6*). Vient ensuite la filière administrative, avec 23,3 % des agents. Cette filière est davantage présente dans les organismes départementaux (28,9 %). Les organismes départementaux sont également les

principaux employeurs des agents de la filière incendie et secours (12,0 %), à travers les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

Quant à la filière sociale, elle est présente aussi bien dans les organismes communaux que dans les organismes départementaux, avec plus d'un agent sur 10. La part des filières animation et culture est plus importante dans les organismes communaux et intercommunaux.

Figure 6 : Répartition des effectifs par filière et niveau de collectivité (en %)

	Ensemble	Oganismes communaux	Organismes intercommunaux	Organismes départementaux	Régions	Autres (*)
Administrative	23,3	21,6	24,2	28,9	20,7	33,8
Technique	46,7	46,6	50,4	36,8	77,2	35,8
Culturelle	4,4	4,5	7,1	2,3	0,5	22,8
Animation	5,7	7,7	5,4	0,3	0,0	3,9
Sportive	1,1	1,2	2,1	0,2	0,0	0,2
Sociale	9,6	10,6	6,7	11,5	0,1	0,6
Médico-sociale et Médico-technique	4,8	5,0	3,0	6,9	0,0	0,6
Incendie et secours	2,2	0,0	0,0	12,0	0,0	0,1
Police municipale	1,2	1,9	0,3	0,0	-	0,0
Autres(*)	1,0	1,0	0,8	1,1	1,5	2,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Hors assistants maternels et familiaux, bénéficiaires de contrats aidés, collaborateurs de cabinets et apprentis.

Source : Insee, SIASP.

(*) Emplois hors filière

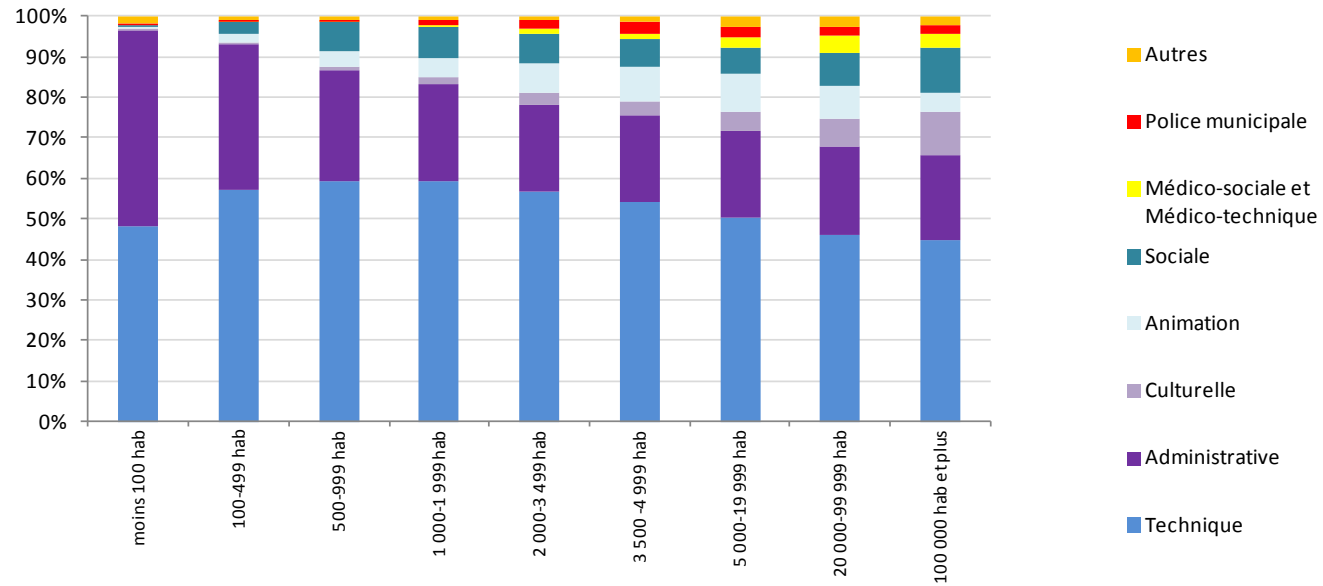
Au sein des communes, le poids des différentes filières varie selon le nombre d'habitants. Dans les communes de moins de 100 habitants, ce sont les filières administrative et technique qui dominent largement les autres filières avec 96,5 % des effectifs (figure 7) : à l'intérieur de ces filières, le cadre d'emplois des adjoints administratifs et celui des adjoints techniques totalisent à eux deux 70,5 % des effectifs de ces communes, contre seulement 33,5 % dans les communes de plus de 100 000 habitants.

Quand la taille de la commune augmente, la structure par filière est plus diversifiée. Le poids de la filière administrative diminue avec la taille des communes, passant

de 48,2 % dans les communes de moins de 100 habitants, à seulement 21,4 % dans celles de plus de 100 000 habitants. En revanche, la part de la filière technique est similaire dans les différentes strates.

Ce sont les filières sociale et culturelle qui progressent le plus avec la taille de la commune : elles représentent chacune environ 10 % des effectifs dans les communes de 100 000 habitants et plus. Le poids de la filière police municipale croît également avec la taille des communes, mais de façon moins marquée : il est inférieur à 0,5 % pour les communes de moins de 1 000 habitants et dépasse 2,0 % pour celles de plus de 2 000 habitants.

Figure 7 : Répartition des effectifs de la FPT par filières et taille de communes (en %)



Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre. Hors assistants maternels et familiaux, bénéficiaires de contrats aidés, collaborateurs de cabinets et apprentis.
Source : Insee, SIASP

Répartition des agents fonctionnaires par filière et type de collectivités

Au 31 décembre 2013	Effectifs	Administrative	Technique	Culturelle, sportive, animation	Sociale	Médico- sociale et technique	Police municipale	Incendie et secours	Autres cas (*)	Total
Régions	70 945	18,9	80,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Départements	227 980	30,7	44,5	2,6	13,9	8,2	0,0	0,0	0,1	100,0
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	56 049	30,1	58,3	2,8	6,4	1,9	0,4	0,0	0,1	100,0
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	118 016	21,8	55,1	7,1	10,9	3,5	1,6	0,0	0,0	100,0
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	49 069	21,6	51,8	9,9	10,1	3,7	2,7	0,0	0,1	100,0
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	111 371	22,7	50,1	10,9	9,9	3,5	2,8	0,0	0,0	100,0
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	118 453	23,3	48,1	11,6	10,0	4,2	2,8	0,0	0,0	100,0
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	177 209	23,4	47,2	12,2	9,6	5,1	2,5	0,0	0,0	100,0
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000	101 476	23,1	48,0	11,6	9,0	5,7	2,5	0,0	0,1	100,0
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	161 817	22,9	45,0	10,2	13,8	5,7	2,2	0,0	0,1	100,0
Ensemble des communes et étab. communaux	893 460	23,3	49,4	10,2	10,4	4,5	2,3	0,0	0,1	100,0
SDIS	51 749	12,3	8,5	0,0	0,0	0,0	0,0	75,2	4,0	100,0
Communautés urbaines	38 046	23,6	69,5	3,4	2,2	0,8	0,4	0,0	0,0	100,0
Communautés d'agglomération/SAN	63 705	28,0	50,3	16,6	2,8	1,9	0,4	0,0	0,0	100,0
Communautés de communes	53 338	24,8	44,0	17,7	8,7	4,4	0,3	0,0	0,0	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	46 577	21,1	57,7	10,3	7,9	2,7	0,2	0,0	0,1	100,0
CDG et CNFPT	6 042	80,9	13,2	3,3	0,6	1,7	0,2	0,0	0,1	100,0
Autres (**)	1 267	36,3	46,7	10,6	4,4	0,6	1,3	0,0	0,0	100,0
Ensemble des collectivités	1 453 109	24,3	49,1	8,5	9,3	4,4	1,4	2,7	0,2	100,0

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre, agents fonctionnaires.

Source : Insee, SIASP 2013.

(*) Emplois hors filière ou non classable

(**) OPHLM, Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Répartition des agents contractuels par filière et type de collectivités

Au 31 décembre 2013	Effectifs	Administrative	Technique	Culturelle, sportive, animation	Sociale	Médico- sociale et technique	Police municipale	Incendie et secours	Autres cas (*)	Total
Régions	9 744	33,6	53,2	0,7	0,3	0,1	0,0	0,0	12,0	100,0
Départements	30 148	32,5	33,9	3,7	16,0	10,6	0,0	0,0	3,3	100,0
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	23 515	28,4	51,1	5,8	8,8	3,4	0,3	0,2	2,0	100,0
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	26 416	14,1	42,7	13,5	16,8	9,8	0,8	0,2	2,1	100,0
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	10 771	13,0	40,2	21,1	14,0	9,0	0,3	0,1	2,3	100,0
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	27 564	13,1	37,7	26,1	11,5	6,3	0,3	0,0	5,0	100,0
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	30 821	12,5	34,7	27,8	12,3	6,0	0,2	0,0	6,4	100,0
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	54 605	15,2	32,8	30,7	10,6	6,8	0,2	0,0	3,7	100,0
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	28 330	14,8	32,7	26,5	9,7	8,5	0,2	0,0	7,5	100,0
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	43 327	15,9	31,9	32,5	8,8	6,0	0,7	0,1	4,2	100,0
Ensemble des communes et étab. communaux	245 349	15,8	36,6	25,0	11,1	6,8	0,4	0,1	4,3	100,0
SDIS	951	31,7	38,3	0,5	0,1	2,5	0,0	16,0	10,9	100,0
Communautés urbaines	4 788	28,8	42,6	16,2	2,8	2,3	0,0	0,0	7,3	100,0
Communautés d'agglomération/SAN	16 187	30,8	36,3	24,6	2,8	1,8	0,0	0,0	3,8	100,0
Communautés de communes	21 656	18,9	29,7	28,8	15,2	5,1	0,0	0,0	2,2	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	25 435	21,2	44,9	16,2	9,8	4,1	0,1	0,2	3,4	100,0
CDG et CNFPT	7 656	31,5	31,6	20,5	7,1	6,3	0,1	0,0	2,9	100,0
Autres (**)	912	43,2	32,5	17,1	1,1	4,9	0,1	0,0	1,1	100,0
Ensemble des collectivités	362 826	19,5	36,9	21,9	10,8	6,3	0,3	0,1	4,2	100,0

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre, agents contractuels.

Source : Insee, SIASP 2013.

(*) Emplois hors filière ou non classable

(**) OPHLM, Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Répartition des agents fonctionnaires et contractuels par statut, catégorie hiérarchique et type de collectivités

Au 31 décembre 2013	Fonctionnaires					Contractuels					Ensemble				
	Effectif	Cat A	Cat B	Cat C	n,d	Effectif	Cat A	Cat B	Cat C	n,d	Effectif	Cat A	Cat B	Cat C	n,d
Régions	70 945	9,6	5,8	84,6	0,0	9 744	25,5	5,3	60,8	8,5	80 689	11,5	5,7	81,7	1,0
Départements	227 980	15,8	27,7	56,5	0,0	30 148	24,8	25,7	46,9	2,6	258 128	16,8	27,5	55,4	0,3
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	56 049	5,9	5,1	89,0	0,0	23 515	5,8	4,3	88,1	1,8	79 564	5,9	4,8	88,7	0,6
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	118 016	4,2	6,1	89,7	0,0	26 416	4,9	7,8	85,6	1,6	144 432	4,3	6,4	89,0	0,3
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	49 069	4,2	8,7	87,1	0,0	10 771	5,1	11,7	81,1	2,1	59 840	4,4	9,2	86,0	0,4
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	111 371	4,7	10,5	84,7	0,0	27 564	5,4	12,2	77,9	4,5	138 935	4,9	10,8	83,4	0,9
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	118 453	5,7	12,5	81,8	0,0	30 821	6,8	13,7	74,7	4,8	149 274	6,0	12,7	80,3	1,0
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	177 209	6,7	12,5	80,8	0,0	54 605	8,9	15,2	72,6	3,3	231 814	7,2	13,1	78,8	0,8
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	101 476	7,7	11,3	80,8	0,1	28 330	10,3	13,8	69,1	6,8	129 806	8,3	11,9	78,2	1,6
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	161 817	9,5	14,8	75,7	0,1	43 327	12,0	22,0	63,7	2,3	205 144	10,0	16,3	73,1	0,5
Ensemble des communes et étab. communaux	893 460	6,4	11,0	82,5	0,0	245 349	8,1	13,7	74,7	3,5	1 138 809	6,8	11,6	80,8	0,8
SDIS	51 749	8,5	13,7	77,7	0,0	951	27,3	18,5	52,5	1,7	52 700	8,8	13,8	77,3	0,0
Communautés urbaines	38 046	13,4	15,3	71,3	0,0	4 788	28,3	16,2	48,5	7,0	42 834	15,1	15,4	68,8	0,8
Communautés d'agglomération/SAN	63 705	16,7	18,3	65,0	0,0	16 187	24,0	26,0	46,7	3,4	79 892	18,2	19,8	61,3	0,7
Communautés de communes	53 338	8,6	16,1	75,3	0,0	21 656	10,9	22,6	64,4	2,1	74 994	9,2	18,0	72,2	0,6
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	46 577	10,6	12,7	76,6	0,1	25 435	20,1	19,0	57,8	3,0	72 012	14,0	14,9	70,0	1,1
CDG et CNFPT	6 042	34,2	23,6	42,2	0,1	7 656	11,5	28,3	57,3	2,9	13 698	21,5	26,2	50,6	1,6
Autres (*)	1 267	15,5	18,6	65,8	.	912	42,5	20,7	35,6	1,1	2 179	26,8	19,5	53,2	0,5
Ensemble des collectivités	1 453 109	9,1	14,2	76,7	0,0	362 826	12,1	16,3	68,1	3,5	1 815 935	9,7	14,6	75,0	0,7

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre, agents fonctionnaires et contractuels.

Source : Insee, SIASP 2013.

(*) OPHLM, Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

n.d : non déterminé

Répartition des agents fonctionnaires et contractuels par statut, type de collectivités et part des femmes

Au 31 décembre 2013	Fonctionnaires		Contractuels		Ensemble	
	Effectif	part des femmes (en %)	Effectif	part des femmes (en %)	Effectif	part des femmes (en %)
Régions	70 945	58,0	9 744	57,6	80 689	58,0
Départements	227 980	65,0	30 148	66,6	258 128	65,2
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	56 049	62,0	23 515	72,4	79 564	65,0
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	118 016	65,4	26 416	76,5	144 432	67,4
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	49 069	62,0	10 771	75,2	59 840	64,4
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	111 371	61,4	27 564	73,2	138 935	63,8
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	118 453	60,8	30 821	71,9	149 274	63,1
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	177 209	60,9	54 605	67,5	231 814	62,5
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	101 476	59,1	28 330	65,5	129 806	60,5
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	161 817	58,8	43 327	66,8	205 144	60,5
Ensemble des communes et étab. communaux	893 460	61,1	245 349	70,1	1 138 809	63,0
SDIS	51 749	14,9	951	42,4	52 700	15,4
Communautés urbaines	38 046	33,3	4 788	49,0	42 834	35,0
Communautés d'agglomération/SAN	63 705	46,4	16 187	49,9	79 892	47,1
Communautés de communes	53 338	60,9	21 656	68,7	74 994	63,2
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	46 577	50,9	25 435	57,4	72 012	53,2
CDG et CNFPT	6 042	74,7	7 656	68,1	13 698	71,0
Autres (*)	1 267	53,7	912	52,5	2 179	53,2
Ensemble des collectivités	1 453 109	58,2	362 826	67,2	1 815 935	60,0

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux au 31 décembre, agents fonctionnaires et contractuels..

Source : Insee, SIASP 2013.

(*) OPHLM, Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux

1^{re} partie

Synthèses par thème

A – Emploi

GENRE

I. Six agents territoriaux permanents sur dix sont des femmes

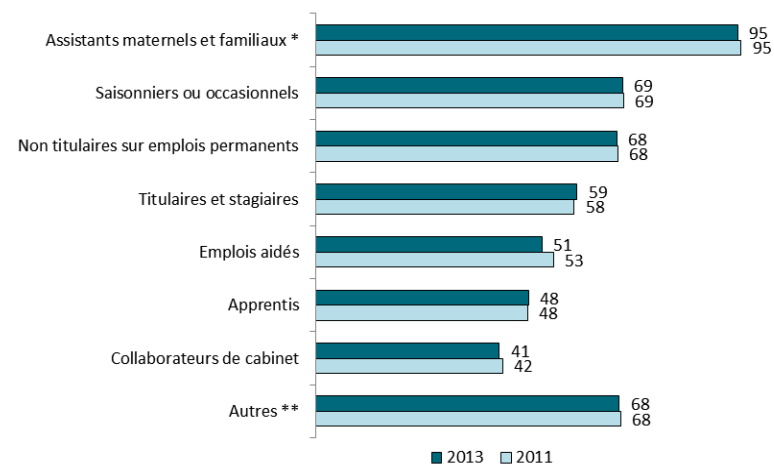
En 2013, près de 60 % des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent sont des femmes, proportion en augmentation de 0,4 point par rapport à 2011.

Cette progression est due à l'augmentation du taux de féminisation des fonctionnaires (+0,6 point entre 2011 et 2013). Pour les contractuels permanents, la part des femmes reste stable (68 %) et nettement supérieure à celle des fonctionnaires. Les contractuels non permanents enregistrent un taux de féminisation de 69 % ; parmi eux, les assistants maternels et familiaux présentent le taux le plus élevé (95 %). La proportion de femmes parmi les emplois aidés diminue entre 2011 et 2013 pour atteindre 51 %, en raison des emplois d'avenir instaurés fin 2012, composés majoritairement d'hommes.

Concernant les fonctionnaires, le taux de féminisation est supérieur à la moyenne dans l'ensemble des communes et établissements communaux, surtout dans les communes de petite taille. Il est également supérieur à la moyenne dans les conseils départementaux (65 %), les centres de gestion et le CNFPT (76 %). A l'inverse, le taux de femmes est toujours faible dans les SDIS (15 %), les communautés urbaines (33 %) et les communautés d'agglomérations/SAN (47 %).

Pour les contractuels sur emplois permanents, le taux de féminisation dans l'ensemble des communes et établissements communaux atteint 70 %. Il reste très 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 79 %.

Part des femmes selon le statut



* comprend les accueillants familiaux (loi DALO de 2007)

** Autres types de personnels : contractuels 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.

D'après le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) de l'INSEE, le taux de féminisation de la FPT, tous statuts confondus, est de 60,5 %. La part des femmes parmi les agents contractuels (67,2 %) est supérieure à celle des fonctionnaires (58,2 %) et des emplois aidés (50,9 %). A 63,1 %, la part des femmes est plus élevée dans la catégorie B (61,0 % dans la catégorie A et 60,0 % dans la catégorie C).

L'exploitation des bilans sociaux permet d'affiner les résultats par statut et de réaliser un focus sur la parité sur le seul champ des emplois fonctionnels.

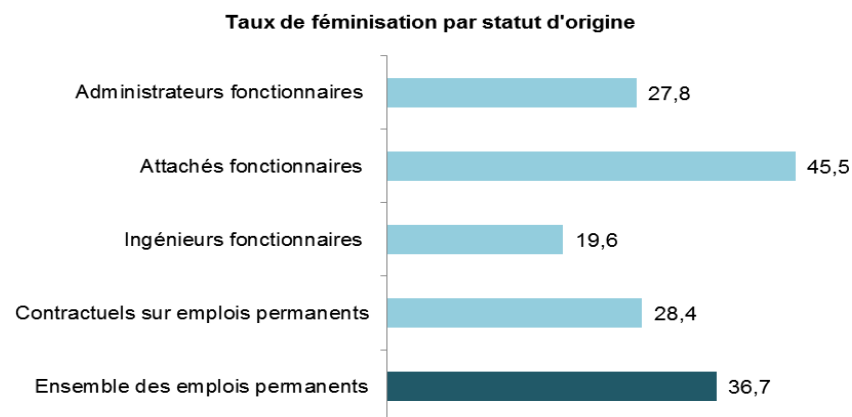
II. Une inégalité d'accès aux emplois fonctionnels très marquée et d'autant plus importante pour les contractuels

Taux de féminisation et répartition des effectifs d'emplois fonctionnels administratifs ou techniques par grade de détachement et statut d'origine

	Poids Effectifs emplois fonctionnels	Taux de féminisation (en %)					
		Fonctionnaires de la fonction publique territoriale ou issus d'une autre administration (FPE, FPH)				Contractuels sur emplois permanents	Ensemble des permanents
		Administrateurs	Attachés	Ingénieurs	Total		
<i>Emplois fonctionnels administratifs</i>	89,9	28,3	45,6	23,9	39,7	29,4	39,0
Directeur général des services ou directeur	53,3	21,5	43	23,7	38,2	25,9	37,6
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	36,6	34,5	50,9	23,9	42,1	32,5	41,2
<i>Emplois fonctionnels techniques</i>	10,1	15,6	28,1	14,5	15,2	21,6	15,8
Directeur général des services techniques	5,8	31,5	27	14,2	15,6	19,5	15,9
Directeur des services techniques	4,3	0	28,7	14,9	14,6	23,5	15,5
Ensemble des emplois fonctionnels	100	27,8	45,5	19,6	37,3	28,4	36,7

Le taux de féminisation des emplois fonctionnels sur l'ensemble des agents permanents s'élève à 37 %. On estime à 7 200 le nombre d'emplois fonctionnels en 2013.

La part des femmes dans les emplois fonctionnels, détaillée par grade de détachement et statut d'origine, montre une inégalité d'accès aux grades les plus élevés. En effet, la part des femmes parmi les attachés fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel est de 46 %. Ce taux n'est plus qu'à 28 % pour les administrateurs fonctionnaires et à 20 % pour les ingénieurs. Par ailleurs, on constate des différences selon le statut : les femmes contractuelles accèdent plus difficilement que celles qui sont fonctionnaires aux emplois fonctionnels (respectivement 28 % et 37 %).

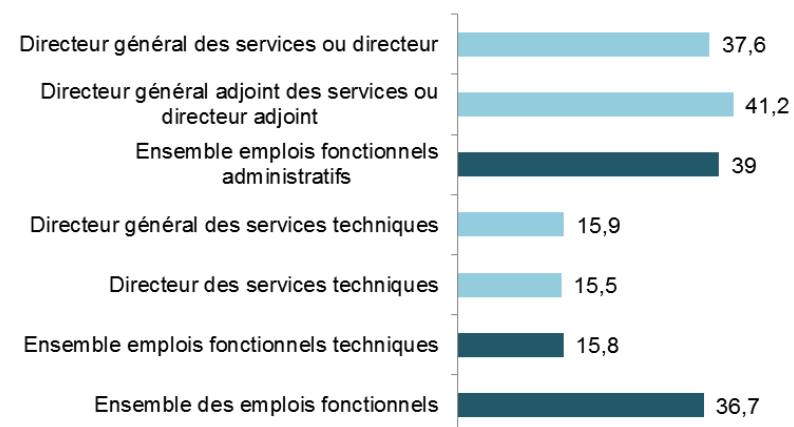


Parmi les emplois fonctionnels, la part des femmes est plus faible dans les postes techniques : 16 %, contre 39 % dans les emplois fonctionnels administratifs. Ce taux descend à 15 % pour les directeurs des services techniques à l'origine ingénieurs. A l'inverse, les directrices générales adjointes des services sont 42 % et sont même majoritaires lorsqu'il s'agit à l'origine d'attachées (51 %).

Dans une moindre mesure, le constat est le même pour les contractuels : 29 % de femmes exercent un emploi fonctionnel administratif, contre 22 % pour les emplois fonctionnels techniques.

En revanche, contrairement aux fonctionnaires les femmes contractuelles accèdent plus facilement aux emplois fonctionnels techniques (22 % contre 15 %) qu'aux emplois administratifs (29 % contre 40 %). Une des raisons probables réside dans le fait que le taux de réussite des femmes aux concours est plus élevé pour les cadres d'emplois de la filière administrative (notamment celui d'attaché). Il convient toutefois d'interpréter ces résultats avec prudence car en termes d'effectifs, les contractuels représentent à peine 7 % des emplois fonctionnels.

Taux de féminisation selon le grade de détachement

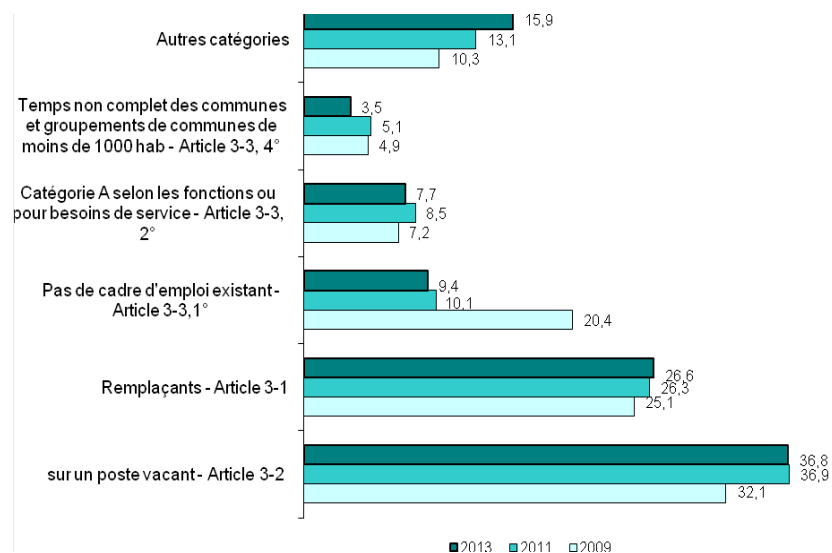


SITUATIONS JURIDIQUES DES AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS

Le recours aux agents contractuels est 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 contractuels en application de cas de recrutement statutaires précis. En référence à ces cas, 36,8 % des agents contractuels sont recrutés sur des postes vacants en 2013, et 26,6 % sont affectés sur un poste de remplaçant. Près de 10 % des agents contractuels occupent des emplois pour lesquels il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

Les agents du niveau de la catégorie A recrutés pour le besoin des services et les agents employés à temps non complet par des communes de moins de 1 000 habitants représentent au total 11,2 % des emplois d'agents contractuels sur emploi permanent.

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 de fonctionnaires sont de moins en moins nombreux. Depuis 2009, leur nombre a presque diminué de moitié. En revanche, la part des agents contractuels recrutés sur des postes vacants est restée relativement stable entre fin 2011 et fin 2013.

Les motifs de recrutement des agents contractuels sur emplois permanents

Les agents assurant le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels : sont recrutés sur des emplois définis à l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984. Ce cas de recours permet le remplacement temporaire de fonctionnaires ou de contractuels occupant des emplois permanents et qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou sont indisponibles notamment en raison de congés annuel, pour raison familiale ou de santé prévus par les textes législatifs et réglementaires.

Les agents employés temporairement sur des emplois vacants : sont recrutés pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois, à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire. Ce motif de recrutement est défini à l'article 3-2 de la loi de 1984.

Les agents recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois : sont recrutés sur le fondement du 1° de l'article 3-3 de la loi de 1984 pour pourvoir les emplois pour lesquels il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

Les agents recrutés sur des emplois du niveau de la catégorie A : sont employés en application du 2° de l'article 3-3 de la loi de 1984. Ils visent à pourvoir aux emplois permanents de catégorie A lorsque les fonctions ou les besoins du service justifient le recours aux agents contractuels et qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté au préalable sur ces emplois.

Les agents employés par des communes et groupements de communes à faible densité de population : sont définis aux 3°, 4° et 5° de l'article 3-3 de la loi de 1984, afin de pourvoir :

- les emplois de secrétaire de mairie des communes ou groupements de communes de moins de 1 000 habitants (3°) ;
- les emplois à temps non complet pour une quotité de service inférieure à 50% d'un temps complet des communes ou groupements de communes de moins de 1 000 habitants (4°) ;
- les emplois dont leur création ou leur suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose aux collectivités. Ils concernent les communes de moins de 2 000 habitants ou groupements de communes de moins de 10 000 habitants (5°).

Autres agents contractuels : 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 des agents contractuels sur emplois permanents par situation juridique et type de collectivités

	Total Effectifs 2013 sur emplois permanents	Affectés sur un poste vacant - Article 3-2	Remplaçants - Article 3-1	Pas de cadre d'emplois existant - Article 3-3,1°	Catégorie A selon les fonctions ou pour besoins de service - Article 3-3, 2°	Temps non complet des communes et groupements de communes de moins de 1000 hab - Article 3-3, 4°	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab - Article 3-3, 5°	Autres agents contractuels (articles 38, 38bis,47,136 ...)	Total
Régions	8 013	30,6	41,3	5,6	13,7	0,0	0,0	8,8	100
Départements	20 467	34,2	34,0	4,3	15,7	0,0	0,0	11,8	100
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	16 905	9,2	10,9	13,0	0,5	32,7	6,8	27,0	100
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	13 811	29,6	28,6	12,5	3,3	1,8	5,7	18,7	100
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	6 616	35,9	37,5	8,7	2,3	0,2	0,1	15,3	100
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	19 151	36,4	34,8	10,2	3,2	0,2	0,1	15,1	100
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	22 188	45,4	30,8	7,9	4,1	0,1	0,0	11,7	100
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	37 280	48,6	25,4	7,8	4,8	0,1	0,0	13,4	100
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	19 700	55,0	21,5	5,9	6,0	0,0	0,0	11,5	100
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	15 372	34,5	38,1	9,9	9,8	0,0	0,0	7,6	100
Ensemble des communes et étab. communaux	151 025	39,3	27,4	9,1	4,4	3,9	1,3	14,6	100
SDIS	733	32,3	33,6	8,4	23,4	0,0	0,0	2,2	100
Communautés urbaines	3 189	27,8	29,0	11,4	23,3	0,0	0,0	8,5	100
Communautés d'agglomération / SAN	11 359	42,5	23,6	7,9	17,3	0,0	0,0	8,7	100
Communautés de communes	15 242	32,5	16,8	11,1	7,1	7,6	4,4	20,4	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	14 600	21,5	12,8	19,4	15,7	6,7	2,4	21,6	100
CDG et CNFPT	917	23,4	13,6	22,5	25,3	0,0	6,9	8,2	100
Ensemble des collectivités	225 545	36,8	26,6	9,4	7,7	3,5	1,4	14,5	100

AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

La répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés selon la catégorie varie peu dans le temps. Le poids des bénéficiaires de catégorie C est de 89,2 % en 2013, ceux de catégorie A représentent 3,1 % et ceux de catégorie B 7,7 %.

En 2013, 89,2 % des agents en situation de handicap sont fonctionnaires, comme en 2011. Le poids des fonctionnaires était de 92,2 % en 2005.

Les contractuels représentent 10,7 % des bénéficiaires, dont 5,7 % sont sur emplois permanents et 5 % sur emplois non permanents. 51,8 % des bénéficiaires sont des femmes.

Le dernier recensement du nombre d'agents en situation de handicap dans les bilans sociaux en 2013 ne permet plus de répartir les bénéficiaires selon leur type de contrat.

Répartition des effectifs d'agents en situation de handicap selon le sexe, la catégorie et la situation d'embauche

	Répartition des BOETH (en %)	Poids des femmes (en %)	Poids selon la catégorie (en %)			
			A	B	C	Ensemble
Handicapés BOETH	100,0	51,9	3,1	7,7	89,2	100,0
<i>Dont : Recrutés initialement en application de l'article 38 de la loi N°84-53 du 26 janvier 1984</i>	11,0	50,0	3,0	8,2	88,8	100,0
<i>Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité</i>	17,7	37,1	3,2	8,5	88,3	100,0
<i>Anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité</i>	0,6	10,1	6,7	13,8	79,5	100,0
<i>Apprentis</i>	0,7	36,1	1,4	1,9	96,8	100,0

Bénéficiaires BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) : Selon les articles L. 323-3 et L. 323-5 du code du travail, ces bénéficiaires sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Agents recrutés initialement en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : fonctionnaires recrutés sans concours en application de la législation sur les emplois réservés, lors de la constitution initiale d'un corps par transformation de corps ou d'emplois existants, pour le recrutement des fonctionnaires de catégories C lorsque le statut particulier le prévoit... ;
- 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 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 ;
- Apprentis ;
- ...

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 2013. De 4,2 fin 2009, il passe à 4,7 au 31 décembre 2011 et à 5,4 fin 2013.

Mis à part pour les SDIS, les taux d'emploi direct sont supérieurs en 2013 à ceux constatés en 2011. Les SDIS ont un taux d'emploi qui reste, cependant, supérieur à ce que l'on observait en 2009.

On constate que le taux d'emploi direct a le plus fortement augmenté dans les régions : en 2013, il passe au-dessus du seuil de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

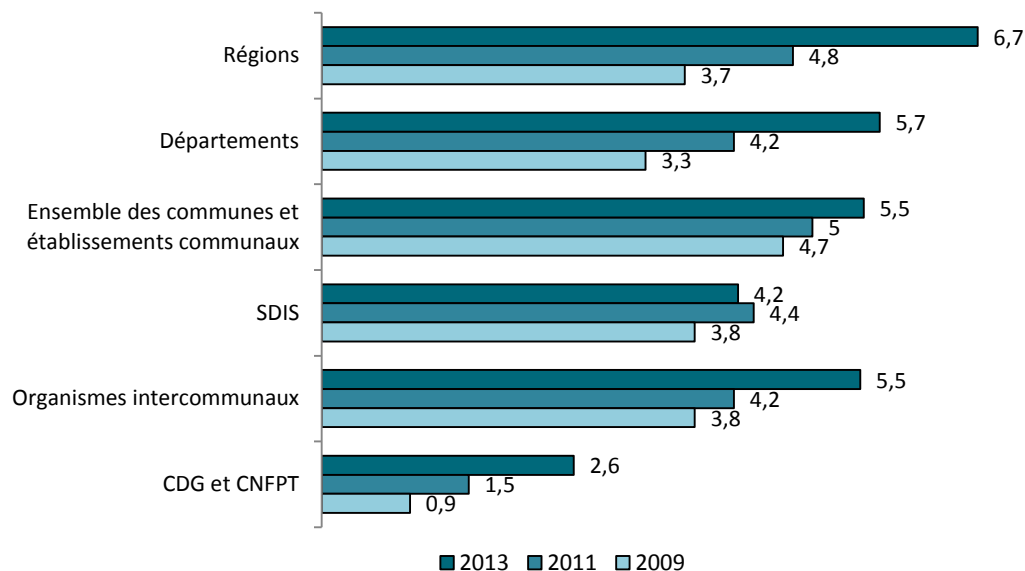
L'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap est imposée par l'article L.5212-2 du code du travail à tous les employeurs comptant au moins 20 personnes en équivalent temps plein. Cette obligation à hauteur de 6 %, est calculée par rapport à l'effectif total rémunéré par l'employeur 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, il est possible de calculer le taux d'emploi direct en rapportant l'effectif des BOE à 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 à partir de 2009.

Taux d'emploi direct entre 2009 et 2013



B – Les mouvements de personnels

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 31,5 personnes hors position d'activité fin 2013, contre 30,0 en 2011 et 32,1 en 2009 dont :

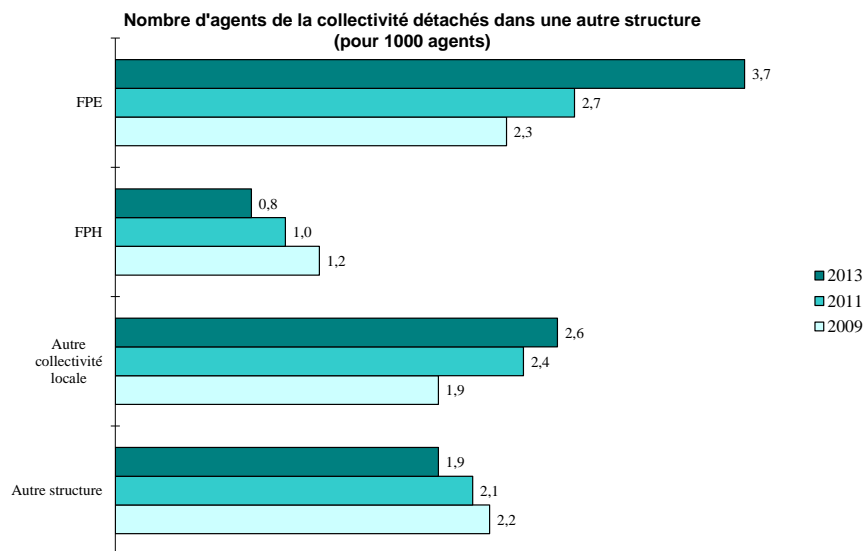
- 4,9 agents en congé parental,
- 26,3 agents en disponibilité,
- 0,3 agent en congé spécial ou hors cadre.

Fin 2013, parmi l'ensemble des personnes hors position d'activité, 72 % sont des femmes. Plus particulièrement, parmi les agents en congé parental 96 % sont des femmes et parmi ceux en disponibilité 68 % sont des femmes.

Pour 1 000 agents titulaires employés dans les collectivités fin 2013, on compte 3,5 agents détachés sur des emplois fonctionnels ou de cabinet dans leur propre collectivité. Ce ratio était de 3,3 en 2011 et 2009.

Pour 1 000 agents titulaires employés dans les collectivités fin 2013, on compte 18,8 agents en position d'activité dans une autre structure contre 17,9 en 2011 et 16,4 en 2009. Fin 2013, parmi ces agents on a :

- 9,9 agents mis à disposition dans une autre collectivité (9,6 en 2011),
- 8,9 agents détachés dans une autre structure (8,2 en 2011).

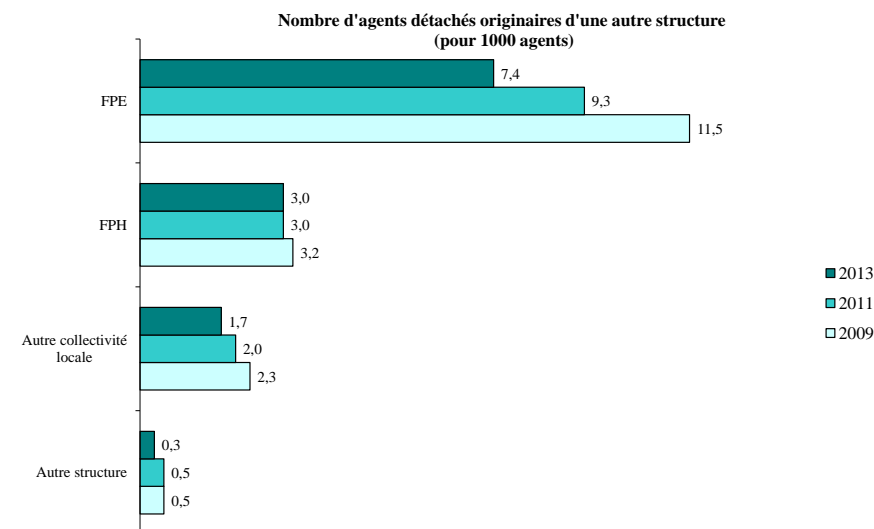


Parmi les agents détachés, 42 % le sont dans la fonction publique de l'État. Les détachements vers la fonction publique d'un autre État de l'Union européenne sont marginaux.

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

Sur 1 000 agents en emplois permanents travaillant dans les collectivités fin 2013, on recense, 17,2 agents provenant d'une autre structure dont :

- 12,4 agents détachés originaires d'une autre structure,
- 4,8 agents mis à disposition de la collectivité par une autre structure.

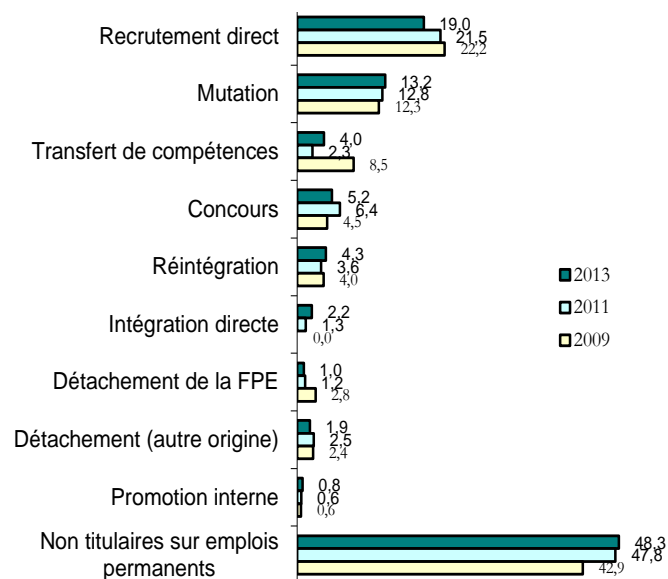


Il y a 7,4 agents sur 1000 en postes qui proviennent d'un détachement de la fonction publique de l'État. Ce nombre est en diminution par rapport à 2011 et 2009. Six agents sur dix en détachement de la FPE sont des hommes. Trois agents sur mille sont détachés de la FPH et parmi eux, neuf agents sur dix sont des femmes. Parmi l'ensemble des agents détachés dans une autre structure, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes avec 55,5 %.

MOTIFS D'ARRIVEES

En 2013, la proportion des arrivées par recrutements directs d'agents occupant un emploi permanent est en baisse. Elle passe de 21,5 % en 2011 à 19,0 % en 2013. Cette diminution peut s'expliquer par le remplacement d'une partie des recrutements directs, qui s'adressent exclusivement à des agents de catégorie C, par des recrutements réservés sans concours d'agents titularisés dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (loi Sauvadet)¹ qui concernent aussi des agents de cette catégorie.

Répartition des modes d'arrivées en 2013, 2011 et 2009 (En %)



Cette part des recrutements directs dans les arrivées d'agents permanents est en baisse dans quasiment toutes les filières par rapport à 2011. Par contre, la part des arrivées par transfert de compétence augmente entre 2011 et 2013, passant de 2,3 % à 4,0 % des arrivées. Ce mouvement s'explique par l'accroissement de la part des transferts de compétences

¹ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (loi Sauvadet)

dans les communautés d'agglomérations/SAN qui passe de 14,4 % à 28,9 % et dans les communautés de communes de 5,5 % à 11,6 %. Cette part reste faible dans les autres types de collectivités (moins de 2 %). Autre fait notable, la part des arrivées de contractuels permanents est très importante, avec près de la moitié des arrivées d'agents en emploi permanent. Elle continue de progresser comme cela a été constaté lors des années précédentes, bien que moins rapidement, passant de 47,8 % en 2011 à 48,2 % en 2013. Les filières incendie et secours et police municipale font cependant exception, en raison de leur très faible proportion de contractuels.

Part des arrivées et modalités des arrivées par catégorie hiérarchique et filières d'emplois

CATÉGORIE	Répartition par modalités de recrutement (en %)									
	Recrutement direct	Concours	Promotion interne	Intégration directe	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétences	Contractuels	Total
Catégorie A	0,0	9,9	1,4	2,1	22,2	8,5	4,1	3,4	48,4	100,0
Catégorie B	0,0	9,2	1,6	2,1	19,3	4,3	4,1	4,1	55,4	100,0
Catégorie C	27,4	3,6	0,5	2,3	10,6	1,7	4,5	4,3	45,1	100,0
FILIÈRE D'EMPLOI										
Administrative	18,4	5,3	1,4	2,4	21,7	2,7	5,7	3,0	39,4	100,0
Technique	29,9	2,8	1,0	2,0	10,6	1,9	4,0	3,9	43,8	100,0
Culturelle	6,8	4,6	0,4	3,3	13,3	1,2	3,4	9,1	58,0	100,0
Sportive	0,4	15,0	0,1	3,4	10,6	1,4	2,6	6,8	59,8	100,0
Médico-sociale	0,1	9,5	0,1	2,6	11,0	13,1	5,8	4,2	53,7	100,0
Sociale	10,0	12,5	0,4	1,8	11,7	2,7	5,8	5,9	49,1	100,0
Police municipale	0,3	16,5	0,4	6,0	59,2	12,9	2,6	1,0	1,2	100,0
Incendie-secours	0,0	39,4	3,0	1,3	38,6	9,9	3,1	0,0	4,7	100,0
Animation	16,8	0,6	0,1	1,8	4,6	0,3	2,3	3,2	70,3	100,0
ENSEMBLE	19,0	5,2	0,8	2,2	13,2	2,9	4,3	4,0	48,3	100,0

Note de lecture du tableau : Parmi les arrivées d'agents permanents de catégorie hiérarchique A en 2013, 48,4 % sont des contractuels, 22,2 % des mutations, 9,9 % des recrutements sur concours, etc.

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

	Répartition par type d'arrivée (en %)									Total
	Recrutement direct	Concours	Promotion interne	Intégration directe	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Contractuels sur emploi permanent	
Régions	23,2	4,9	1,3	0,6	7,8	5,8	6,6	1,0	48,7	100,0
Départements	15,9	7,5	1,8	1,8	14,2	6,4	11,7	0,2	40,5	100,0
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	26,1	2,5	0,2	1,8	12,2	1,0	0,4	0,3	55,3	100,0
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	37,5	4,3	0,4	2,0	12,5	2,1	0,4	0,3	40,4	100,0
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	35,1	2,9	0,1	2,8	13,1	1,6	0,8	0,1	43,6	100,0
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	23,2	4,0	0,6	2,5	13,9	1,6	2,2	0,3	51,8	100,0
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	18,7	4,3	0,8	1,1	11,4	2,4	3,0	1,8	56,5	100,0
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	17,0	4,3	0,9	2,1	10,3	2,9	4,9	1,8	55,9	100,0
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	14,6	5,4	0,3	2,7	12,6	2,9	6,3	0,1	55,2	100,0
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	17,5	11,0	1,4	0,9	14,2	3,7	10,1	0,1	41,1	100,0
Ensemble des communes et établissements communaux	21,3	4,8	0,7	1,9	12,0	2,4	3,9	0,8	52,2	100,0
SDIS	11,0	28,8	2,4	1,2	29,6	7,3	3,9	0,0	15,5	100,0
Communautés urbaines	20,7	5,8	3,5	0,7	15,2	2,5	7,5	0,1	44,1	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	10,7	3,8	0,6	4,5	14,3	1,4	2,3	28,9	33,6	100,0
Communautés de communes	12,2	2,4	0,1	3,0	16,8	2,4	0,9	11,6	50,7	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	18,3	4,5	0,4	3,9	13,1	1,8	0,8	1,3	56,0	100,0
CDG et CNFPT	11,7	10,3	0,6	0,4	26,7	4,2	4,4	0,2	41,5	100,0
Ensemble des collectivités	19,0	5,2	0,8	2,2	13,2	2,9	4,3	4,0	48,3	100,0

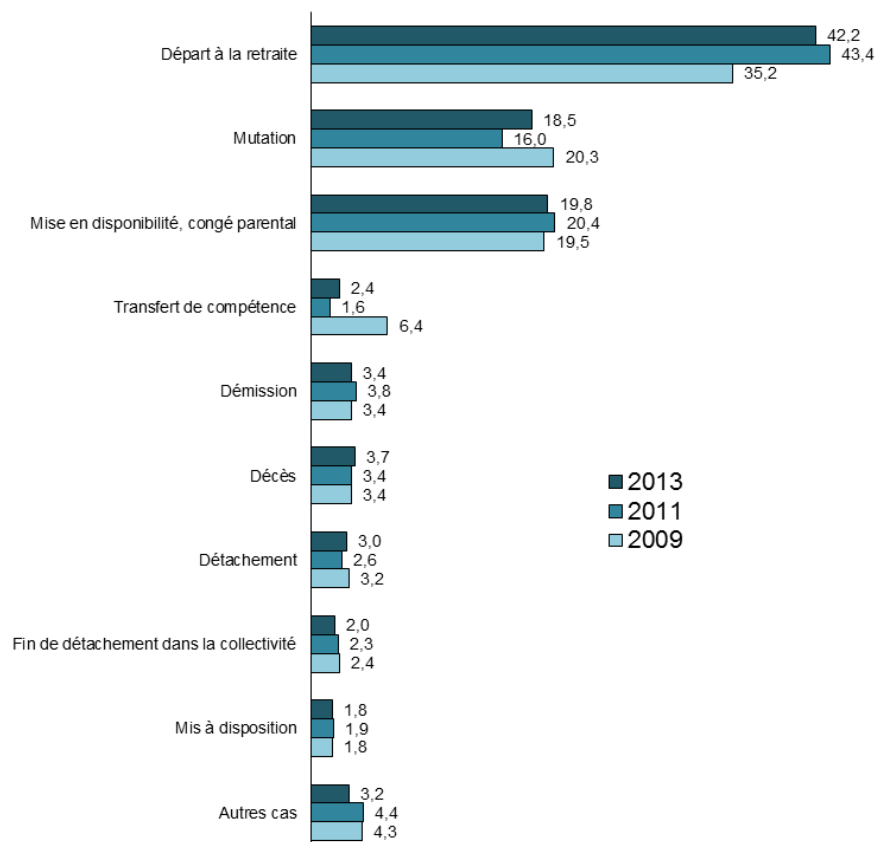
Lecture : dans les conseils régionaux, 23,2 % des agents permanents arrivés en 2013 l'ont été par des recrutements directs, 4,9 % par des concours et 48,7 % sont des arrivées de contractuels.

MOTIFS DE DÉPART

Les départs à la retraite toujours importants

Chez les fonctionnaires, avec 42,2 % des départs, les départs à la retraite sont prédominants, toutefois en baisse d'un point environ par rapport à 2011. Avec 19,8 %, les mises en disponibilité et congés parentaux constituent la deuxième cause de départ. Ils sont à peu près stables par rapport à 2011. Les mutations augmentent légèrement, passant de 16,0 % en 2011 à 18,5 % en 2013.

Répartition des fonctionnaires par motif de départ (en %)

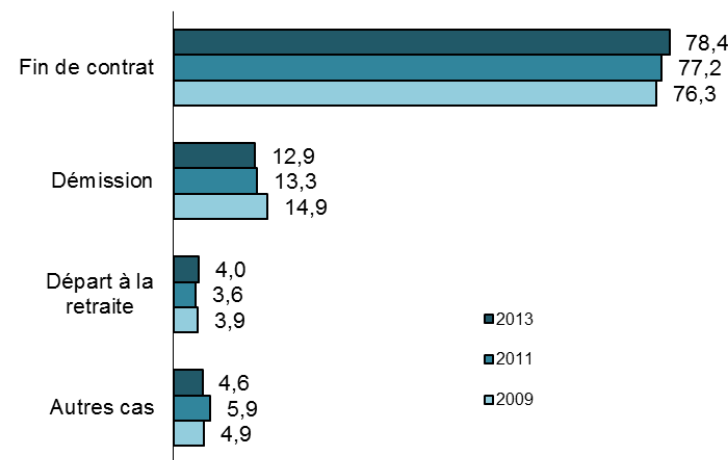


Les transferts de compétence sont plus fréquents avec 2,4 % des départs contre 1,6 % en 2011. Cette augmentation provient des communes et établissements communaux où cette part passe de 2,2 % à 3,7 % des départs de titulaires. Cette augmentation est à mettre en rapport avec celle, importante, des arrivées de fonctionnaires par transferts de compétence constatées dans les communautés d'agglomérations et les communautés de communes.

Pour les contractuels permanents, les fins de contrat augmentent

La fin de contrat reste le principal motif de départ avec 78,4 % des cas. Ce motif a augmenté depuis 2011 (+1,2 point). Loin derrière viennent les démissions avec 12,9 % en diminution de 0,4 point. Les départs à la retraite sont à peu près stables par rapport à 2011 (4,0 % en 2013 contre 3,6 % en 2011).

Répartition des contractuels sur emplois permanents par motif de départ (en %)



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

Répartition par motif en %	FONCTIONNAIRES					CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS			
	Mutation	Départ à la retraite	Mise en disponibilité, congé parental	Autres motifs	Total	Fin de contrat	Démission	Autres motifs	Total
Régions	10,0	50,4	19,6	20,0	100,0	87,6	7,0	5,4	100,0
Départements	13,3	48,1	19,8	18,7	100,0	79,9	12,7	7,4	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	14,8	50,9	9,0	25,3	100,0	70,2	12,4	17,4	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	19,7	47,4	13,3	19,6	100,0	84,1	9,7	6,2	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	14,0	44,2	19,8	21,9	100,0	83,0	8,5	8,5	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	23,2	39,2	19,3	18,3	100,0	84,7	9,6	5,8	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	21,1	42,1	18,3	18,5	100,0	83,1	11,2	5,6	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	19,0	39,8	19,8	21,4	100,0	77,0	14,6	8,4	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	16,8	36,7	23,5	23,0	100,0	65,0	17,8	17,2	100,0
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	16,3	40,9	27,1	15,6	100,0	66,9	18,1	14,9	100,0
Ensemble des communes et étab. communaux	18,7	41,3	20,0	19,9	100,0	77,8	12,9	9,3	100,0
SDIS	27,6	46,9	13,0	12,6	100,0	89,1	7,5	3,4	100,0
Communautés urbaines	13,7	51,3	19,1	15,9	100,0	74,4	16,9	8,7	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	26,2	34,8	21,3	17,7	100,0	81,3	12,6	6,1	100,0
Communautés de communes	26,4	29,2	21,3	23,1	100,0	82,1	10,8	7,1	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	24,6	33,7	17,9	23,8	100,0	70,7	19,6	9,7	100,0
CDG et CNFPT	34,7	29,4	18,3	17,6	100,0	66,3	23,6	10,1	100,0
Ensemble des collectivités	18,5	42,2	19,8	19,6	100,0	78,4	12,9	8,7	100,0

Lecture : dans les régions, 10,0 % des départs de fonctionnaires sont des mutations et 87,6 % des départs de contractuels permanents des fins de contrats.

TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

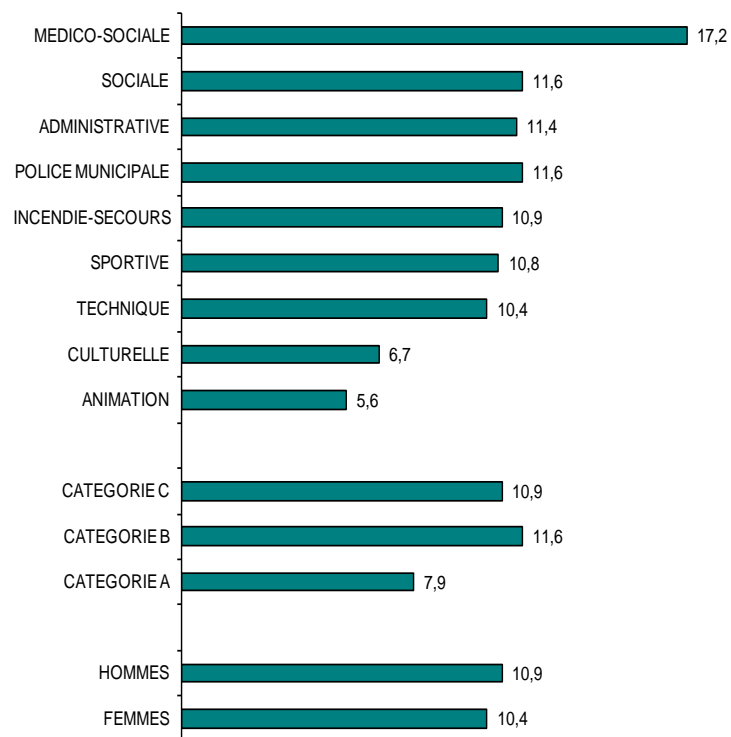
Au cours de l'année 2013, 10,6 % des titulaires ont bénéficié d'un avancement de grade. C'est plus qu'en 2011 où ils étaient 7,8 %. Les avancements de grade sont un peu plus fréquents pour les titulaires hommes que pour les titulaires femmes. Avec 36,4 agents concernés sur 100, les avancements d'échelon restent plus fréquents, mais, à contrario, avec un différentiel d'un point environ en faveur des femmes.

En 2013, les avancements de grade parmi les agents titulaires ont été plus fréquents dans la filière médico-sociale. On constate aussi une nette augmentation de la part des agents ayant eu un avancement de grade parmi les agents de catégorie C.

Les agents non titulaires nommés stagiaires représentent environ 20,8 % des agents non titulaires permanents. Les hommes sont plus souvent nommés stagiaires (22,5 %) que les femmes (20 %). Ces taux sont plus élevés qu'en 2011 (20,8 % d'agents des deux sexes nommés stagiaires contre 17,7 %). Cette augmentation peut s'expliquer par les nominations de stagiaires intervenues dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (dite loi Sauvadet). Ainsi en 2013, on estime à 14 000 environ le nombre de non titulaires nommés stagiaires dans le cadre de cette loi. En dehors de ces titularisations « Sauvadet », les non titulaires sont un peu moins fréquemment nommés stagiaires, ce qui peut traduire un effet report.

Comme les années précédentes, les agents titularisés sans stage représentent moins de 1 % des agents non titulaires. Ces titularisations sans stage semblent plus fréquentes dans les communes et établissements communaux de petite taille.

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



Lecture : sur 100 titulaires présents fin 2013 dans la filière sociale, 11,6 ont eu un avancement de grade durant l'année 2013

Titularisations et promotions par type de collectivités

Lecture : dans les conseils régionaux, sur 100 agents titulaires présents en fin d'année 2013, 42,3 ont eu un avancement d'échelon et sur 100 agents non titulaires permanents, 18,8 ont été nommés stagiaires.

En pourcents des effectifs de la population considérée	TITULAIRES						NON TITULAIRES PERMANENTS								
	Avancement de grade			Avancement d'échelon			Nommés stagiaires			- dont ceux nommés stagiaires dans le cadre de loi du 12 mars 2012 (*)			Titularisés sans stage		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Régions	10,0	11,4	9,0	42,3	39,6	44,2	18,8	17,6	19,5	3,9	3,9	4,0	1,1	0,9	1,3
Départements	11,8	13,0	11,2	34,3	34,5	34,2	23,4	24,7	22,8	7,0	6,8	7,6	0,2	0,2	0,2
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	12,6	13,1	12,3	41,9	40,5	42,6	29,1	38,5	26,8	6,8	7,0	6,1	3,5	4,0	3,3
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	8,9	9,6	8,5	34,8	33,3	35,6	28,5	37,8	25,5	3,6	3,3	4,4	1,0	1,3	0,9
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	9,3	9,9	8,9	37,1	35,4	38,1	22,4	25,1	21,3	2,5	2,5	2,5	1,3	2,3	0,9
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	10,3	10,5	10,2	37,2	36,2	37,8	18,9	21,3	17,9	2,5	2,7	2,2	0,3	0,4	0,3
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	10,8	11,2	10,6	35,4	34,2	36,2	18,9	21,5	17,7	3,6	3,4	4,0	1,0	0,8	1,0
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	10,0	10,0	10,0	35,3	34,4	35,9	16,8	17,3	16,5	3,4	3,4	3,4	1,7	1,9	1,6
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	10,8	10,2	11,2	34,3	34,1	34,4	15,7	16,1	15,4	4,2	4,0	4,5	0,0	0,1	0,0
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	11,8	10,6	12,5	35,6	34,5	36,4	20,8	21,4	20,5	5,8	5,7	6,1	0,1	0,0	0,1
Ensemble des communes et étab. communaux	10,5	10,5	10,5	36,0	34,9	36,7	20,6	22,4	19,8	4,1	4,1	4,1	1,2	1,2	1,2
SDIS	10,7	10,8	10,0	36,2	35,6	39,6	23,9	25,9	20,8	9,2	6,7	10,9	0,4	0,2	0,8
Communautés urbaines	10,9	10,6	11,3	35,3	34,6	36,7	21,4	22,1	20,5	3,5	4,7	2,5	0,0	0,0	0,1
Communautés d'agglomération / SAN	10,3	10,9	9,7	37,4	37,3	37,6	22,3	22,6	22,1	7,5	8,2	6,8	0,1	0,1	0,1
Communautés de communes	9,3	10,6	8,4	37,6	36,3	38,5	17,2	20,0	16,0	4,2	3,7	5,2	0,4	0,5	0,3
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	9,1	9,4	8,9	38,2	37,6	38,8	23,2	25,6	21,5	7,2	6,8	7,9	0,3	0,1	0,5
CDG et CNFPT	10,0	8,7	10,4	35,5	33,3	36,2	16,7	11,9	19,2	4,7	4,3	5,5	0,1	0,0	0,1
Ensemble des collectivités	10,6	10,9	10,4	36,2	35,4	36,8	20,8	22,5	20,0	4,8	4,6	5,0	0,9	0,8	0,9

(*) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (loi Sauvadet)

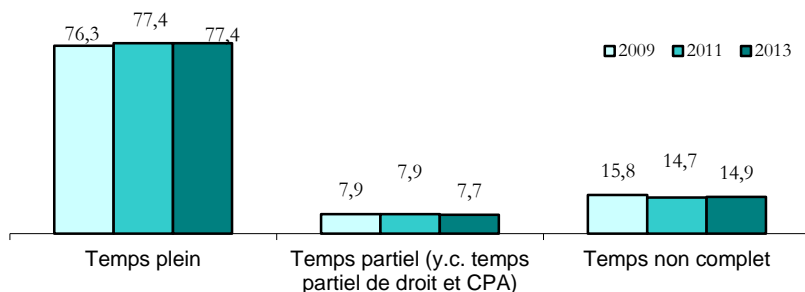
C – Le temps de travail

CONDITIONS D'EMPLOI

La part des agents travaillant à temps non complet en légère augmentation

Alors que depuis 2005 la part des emplois à temps non complet est en baisse constante parmi les emplois permanents, l'année 2013 enregistre une très légère hausse, avec 14,9 % contre 14,7 % en 2011. Toujours parmi les emplois permanents, la part des emplois à temps plein est restée stable en 2013 à 77,4 %, alors que celle des emplois à temps partiel baisse légèrement de 7,9 % à 7,7 %.

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).

Une évolution contrastée suivant le statut

Cette stagnation globale de la part des agents à temps plein recouvre une évolution contrastée selon le statut des agents. En effet, chez les titulaires, cette part augmente légèrement (+0,5 point) entre 2011 (80,1 %) et 2013 (80,6 %).

A l'inverse, chez les non titulaires sur emploi permanent, la part des agents à temps plein est plus faible : elle passe de 60,6 % en 2011 à 57,4 % en 2013. La part des non titulaires à temps partiel baisse aussi, de 4,1 % à 3,7 %. La part des non titulaires à temps non complet augmente de 35,3 % en 2011 à 38,9 % en 2013.

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

C'est dans les SDIS, les communautés urbaines et les régions que la part des emplois à temps plein est la plus forte. Cette part est supérieure ou égale à 90 % aussi bien pour les titulaires que pour les non titulaires. Les temps partiels sont plus fréquents dans les départements, pour les titulaires (15,6 %) comme pour les non titulaires (6,9 %). Dans les communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitants, le taux de temps partiel est assez élevé pour les titulaires avec 11,2 %. Comme les années précédentes, plus la taille de la collectivité est faible, plus la part des emplois à temps plein diminue et plus celle des temps non complet augmente et cela aussi bien pour les titulaires que pour les non titulaires. Ainsi, pour les agents titulaires, les emplois à temps plein passent de 45,3 % des emplois de titulaires pour les communes et établissements communaux de moins de 1000 habitants à 85,1 % pour les communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitants. A contrario, les emplois à temps non complet passent de 53,1 % des emplois pour les communes et établissements communaux de moins de 1000 habitants à 3,7 % pour les communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitants. De même, pour les agents non titulaires, les emplois à temps plein passent de 10,2 % des emplois de non titulaires pour les communes et établissements communaux de moins de 1000 habitants à 73,0 % pour les communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitants. Et les emplois à temps non complet passent de 87,6 % des emplois pour les communes et établissements communaux de moins de 1000 habitants à 24,5 % pour les communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitants.

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

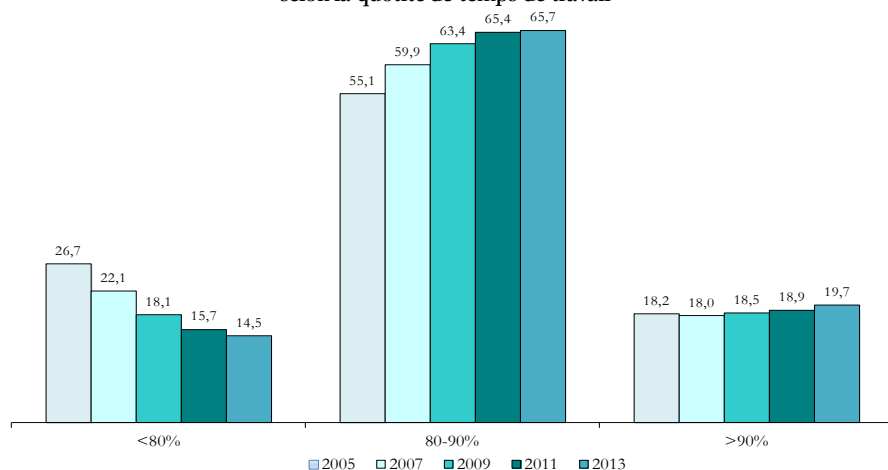
	FONCTIONNAIRES					CONTRACTUELS PERMANENTS				
	Effectifs	Répartition par conditions d'emploi (en %)				Effectifs	Répartition par conditions d'emploi (en %)			
		Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total		Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total
Régions	70 656	90,1	9,8	0,1	100,0	8 013	91,1	3,8	5,1	100,0
Départements	218 380	83,5	15,6	0,9	100,0	20 704	83,5	6,9	9,6	100,0
Communes et étab. com. de moins de 1 000 hab.	63 382	45,3	1,7	53,1	100,0	16 433	10,2	2,2	87,6	100,0
Communes et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	120 407	66,9	3,4	29,6	100,0	13 740	35,1	3,3	61,6	100,0
Communes et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	49 613	74,6	6,1	19,3	100,0	6 575	38,2	2,8	59,0	100,0
Communes et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	113 234	77,3	6,9	15,8	100,0	19 802	43,6	4,3	52,0	100,0
Communes et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	119 493	82,4	8,1	9,5	100,0	22 545	47,9	2,1	50,0	100,0
Communes et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	179 478	86,8	7,5	5,6	100,0	37 397	66,0	3,8	30,2	100,0
Communes et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	102 937	88,2	7,2	4,6	100,0	19 700	72,6	2,5	24,9	100,0
Communes et étab. com. de plus de 100 000 hab.	116 035	85,1	11,2	3,7	100,0	15 387	73,0	2,5	24,5	100,0
Ensemble des communes et établissements communaux	864 579	78,4	6,9	14,7	100,0	151 579	51,9	3,0	45,0	100,0
SDIS	49 197	96,4	3,3	0,3	100,0	733	91,8	5,4	2,8	100,0
Communautés urbaines	37 877	91,4	7,8	0,8	100,0	3 189	89,6	3,3	7,2	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	64 075	87,1	7,3	5,5	100,0	11 180	72,3	2,5	25,2	100,0
Communautés de communes	55 232	72,2	7,2	20,6	100,0	15 247	43,3	6,1	50,6	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	48 789	71,4	4,9	23,7	100,0	14 090	52,2	4,2	43,6	100,0
CDG et CNFPT	5 899	81,0	16,9	2,1	100,0	903	73,9	7,8	18,3	100,0
Ensemble des collectivités	1 414 681	80,6	8,3	11,1	100,0	225 637	57,4	3,7	38,9	100,0

TEMPS PARTIEL

Les quotités du temps partiel augmentent

En 2013, parmi l'ensemble des agents sur emplois permanents (à temps complet ou incomplet), 7,7 % sont à temps partiel contre 7,9 % en 2011. Parmi les seuls agents à temps complet¹, cette proportion est de 9 %. Les agents dont la quotité de temps de travail est comprise entre 80 % et 89 % sont les plus nombreux avec 65,7 % des agents à temps partiel. Cette part est stable par rapport à 2009. Par contre, comme les années précédentes, la part des agents qui travaillent moins de 80 % continue de baisser, d'un peu plus d'un point par rapport à 2011. Ce mouvement est compensé par une hausse, de près d'un point également par rapport à 2011, de la part des agents à temps partiel travaillant à 90 % ou plus.

Répartition des emplois permanents à temps partiel selon la quotité de temps de travail



Lecture : en 2013, 14,5 % des agents à temps partiel travaillent moins de 80 %.

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

Les agents qui travaillent à 90 % ou plus d'un temps plein regroupent un quart des agents à temps partiel parmi les agents de catégorie A, contre 21 % pour ceux de la catégorie B et 18 % pour les catégories C. Inversement, la part des agents de catégorie C dont la quotité est inférieure à 80 %, s'établit à 16 %. Elle est plus importante que pour ceux de la catégorie A (12 %) et B (10 %).

¹ Les agents à temps partiel sont, par définition, tous à temps complet.

Les agents contractuels ont une quotité inférieure à celle des fonctionnaires

En 2013, 9,3 % de fonctionnaires travaillant à temps complet sont à temps partiel contre 6,1 % chez les contractuels à temps complet. Les agents contractuels à temps partiel ont des quotités plus réduites : 51 % ont un temps de travail compris entre 50 et 79 % d'un temps plein, contre seulement 12 % des titulaires.

Parmi les temps complets, 14,9 % des femmes sont à temps partiel, contre seulement 1,6 % des hommes. Parmi les temps partiels, les femmes travaillent plus fréquemment avec une quotité de 90% ou plus (20,3 % contre 13,8 % pour les hommes). A l'inverse, les hommes à temps partiel ont plus souvent des quotités inférieures à 80 % (24,7 % contre 13,6 % pour les femmes).

Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet (en %)	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 %		
CATÉGORIE HIERARCHIQUE					
A	10,4	12,0	63,1	25,0	100,0
B	14,6	10,4	68,7	20,9	100,0
C	7,6	16,3	65,3	18,4	100,0
SEXE					
Hommes	1,6	24,7	61,5	13,8	100,0
Femmes	14,9	13,6	66,1	20,3	100,0
FILIERE					
Administrative	13,9	9,5	69,5	21,0	100,0
Technique	4,1	18,3	64,5	17,2	100,0
Culturelle	11,8	23,0	59,3	17,7	100,0
Sportive	5,6	24,1	67,4	8,5	100,0
Médico-sociale	21,7	16,4	64,4	19,2	100,0
Sociale	18,8	14,3	61,1	24,6	100,0
Police municipale	2,0	12,6	82,4	5,0	100,0
Incendie-secours	1,2	8,8	89,4	1,8	100,0
Animation	9,0	21,2	66,9	11,9	100,0
Ensemble*	9,0	14,5	65,7	19,7	100,0

* y compris hors filières

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

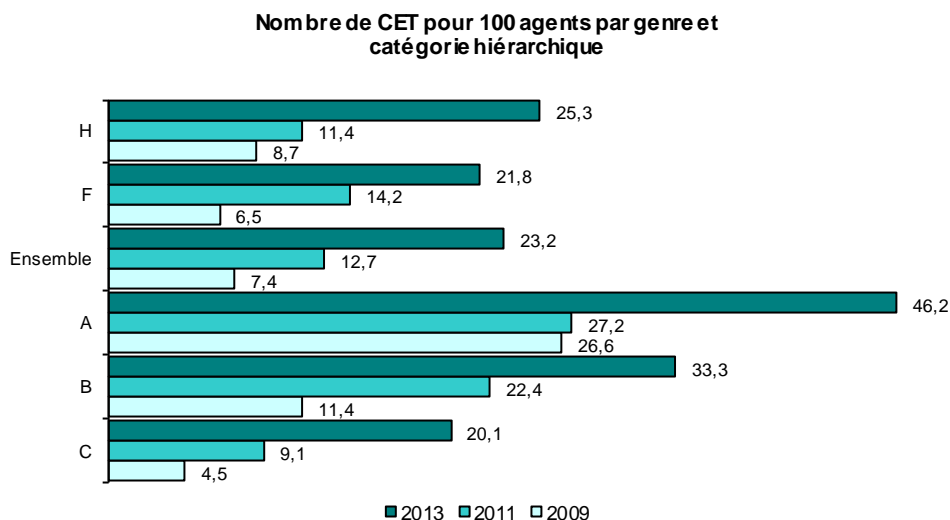
	FONCTIONNAIRES					CONTRACTUELS				
	Nombre d'agents à temps partiel	Répartition par quotité (en %)				Nombre d'agents à temps partiel	Répartition par quotité (en %)			
		50-79 %	80-89 %	90-99 %	Total		50-79 %	80-89 %	90-99 %	Total
Régions	6 931	9,9	77,7	12,4	100,0	301	48,8	40,0	11,2	100,0
Départements	33 971	8,2	70,0	21,8	100,0	1 431	29,9	56,5	13,6	100,0
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	1 058	34,0	53,2	12,8	100,0	354	85,8	14,2	0,0	100,0
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4 139	22,0	62,5	15,5	100,0	455	72,5	23,5	4,0	100,0
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	3 018	14,6	64,4	21,0	100,0	187	51,2	44,0	4,8	100,0
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	7 860	16,2	64,2	19,5	100,0	861	72,7	21,4	5,9	100,0
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	9 618	13,2	66,5	20,3	100,0	478	49,8	40,9	9,3	100,0
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	13 531	12,7	67,2	20,2	100,0	1 405	57,9	33,3	8,8	100,0
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	7 401	12,7	66,9	20,5	100,0	486	39,1	50,0	10,9	100,0
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	12 952	11,1	60,0	28,9	100,0	388	10,4	71,3	18,3	100,0
Ensemble des communes et établissements communaux	59 577	14,0	64,4	21,6	100,0	4 613	57,1	34,8	8,0	100,0
SDIS	1 624	6,8	80,5	12,7	100,0	ns	ns	ns	ns	100,0
Communautés urbaines	2 958	7,3	68,3	24,3	100,0	104	28,3	56,6	15,2	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	4 701	11,2	70,5	18,3	100,0	280	27,7	58,6	13,6	100,0
Communautés de communes	4 002	17,9	68,6	13,5	100,0	937	68,7	26,7	4,7	100,0
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	2 399	14,0	70,5	15,5	100,0	587	47,4	46,4	6,2	100,0
CDG et CNFPT	993	18,0	61,5	20,5	100,0	ns	ns	ns	ns	100,0
Ensemble des collectivités	117 155	11,9	67,6	20,5	100,0	8 363	51,1	40,0	8,9	100,0

ns : données non significatives

COMPTE EPARGNE-TEMPS

La hausse du nombre de comptes épargne temps (CET) reste toujours très dynamique ...

Fin 2013, on comptabilise environ 380 000 comptes épargne temps (CET) ouverts dans la fonction publique territoriale, depuis la mise en place du dispositif en août 2004. Parmi eux, 83 000 CET ont été ouverts au cours de l'année 2013, soit environ 20 000 CET de plus que pendant l'année 2011.

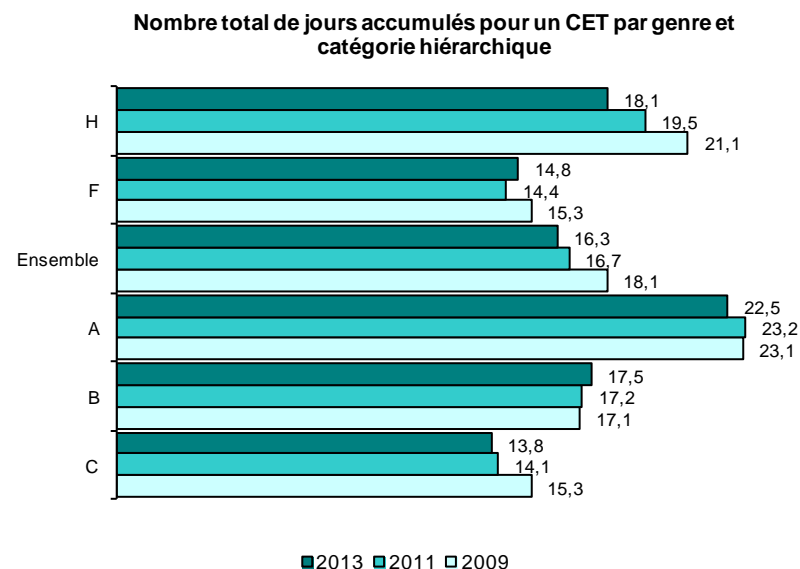


En 2013, le nombre de CET s'établit toutes catégories confondues à 23 comptes pour 100 agents. Il est en forte progression par rapport à 2011. Ce sont les agents de catégorie A qui détiennent le plus de comptes épargne temps : 46 comptes pour 100 agents en 2013. Le nombre de CET par agent progresse nettement pour les agents de catégorie B, passant de 22 CET pour 100 agents en 2011 à 33 CET pour 100 agents en 2013. Bien que moins utilisateurs d'un CET, avec seulement 20 comptes pour 100 agents en 2013, les agents de catégorie C voient leur nombre de CET ouverts doubler entre 2011 et 2013.

En 2013, la part des hommes possédant un CET est légèrement supérieure à celle des femmes (respectivement 25 et 22 CET pour 100 agents). Les femmes de catégorie A (43 %) et C (18 %) sont moins détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (resp. 51 % et 23 %). A l'inverse

chez les agents de catégorie B, la part des femmes est similaire à celle des hommes (33 %).

... mais la durée moyenne des jours accumulés continue de baisser



Entre 2011 et 2013, le nombre de jours moyen accumulés, toutes catégories confondues, atteint 16,3 jours, en baisse de 0,4 jour par rapport à 2011, après une baisse de 1,4 jour entre 2009 et 2011. Il reste pratiquement stable chez les agents de catégorie B (17 jours) et baisse très légèrement chez les agents de catégories A et C.

Fin 2013, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 15 jours).

D – Régimes indemnitaires

LES REGIMES INDEMNITAIRES

En 2013, la part des primes des agents sur emplois permanents reste stable

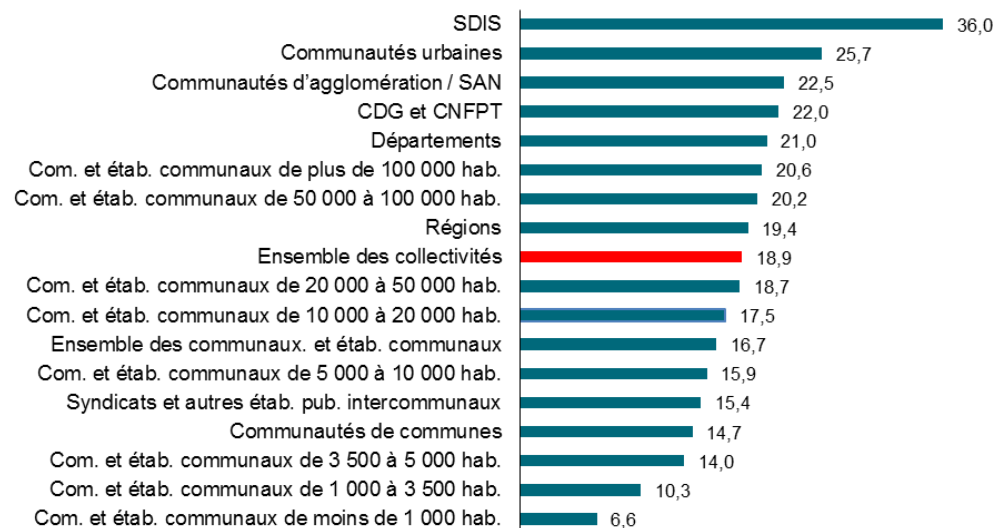
En 2013, la part des primes dans la rémunération brute globale des fonctionnaires et contractuels, s'établit à 18,9 % (18,7 % en 2011).

Le régime indemnitaire représente 19,7 % de la rémunération totale des agents fonctionnaires et 12,8 % de celle des agents contractuels sur des emplois permanents. Chez les fonctionnaires, la majeure partie des indemnités, soit 13,7 %, relève de l'article 88 de la loi de 1984 (homologie avec le corps de la fonction publique d'Etat) et 5,0 % de l'article 111 (maintien des avantages acquis avant la loi de 1984). La part de la NBI ne représente que 1 % de la rémunération totale.

C'est dans les SDIS que la part des primes dans la rémunération brute est la plus élevée : 36,0 %. C'est environ deux fois plus que la part des primes de l'ensemble des agents sur emplois permanents. Viennent, ensuite, les agents employés dans les communautés urbaines (25,7 %), communautés d'agglomération et SAN (22,5 %) puis le bloc formé par les CDG et le CNFPT (22,0 %). Et enfin les départements (21,0 %) et régions (19,4 %) ainsi que les communes et établissements communaux de plus de 20 000 habitants, dont la part de primes est comprise entre 19 % et 21 %. Dans les communes, la part des primes croît avec la taille de la commune employeuse. Les agents permanents des communes et établissements communaux de moins de 20 000 habitants ont une part de prime comprise entre 6 % et 19 %.

Les communautés de communes ainsi que les syndicats et établissements intercommunaux ont une part d'indemnités qui s'établit autour de 15 %.

Part des primes des fonctionnaires et contractuels en 2013 (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 ou dans des territoires sensibles.

Parts des primes par statut et type de collectivités

	FONCTIONNAIRES				CONTRACTUELS 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 %)
Régions	6,1	13,2	0,8	20,1	12,1
Départements	4,5	15,7	1,0	21,2	18,8
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	2,6	3,2	1,6	7,4	3,4
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4,0	6,2	0,9	11,1	5,6
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	4,6	9,5	0,7	14,7	8,0
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	5,3	10,5	0,8	16,6	10,1
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	5,1	12,2	0,9	18,1	12,7
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	5,4	12,9	1,1	19,4	13,7
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	5,1	14,6	1,2	20,9	15,7
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	5,2	14,6	1,2	21,0	16,7
Ensemble des communes et établissements communaux	4,9	11,5	1,0	17,4	11,4
SDIS	7,2	28,4	0,6	36,2	23,2
Communautés urbaines	4,5	20,4	1,0	25,9	22,6
Communautés d'agglomération / SAN	4,6	17,3	0,9	22,8	20,5
Communautés de communes	4,6	10,7	0,9	16,3	8,4
Syndicats et autres étab. pub. Intercommunaux	4,5	12,0	0,7	17,2	10,9
CDG et CNFPT	6,0	16,2	0,9	23,2	15,6
Ensemble des collectivités	5,0	13,7	1,0	19,7	12,8

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 6,1 %, celles versées au titre de l'article 88, 13,2 % et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) représentait 0,8 %. Les indemnités versées par les conseils régionaux aux agents titulaires représentaient donc 20,1% de leurs rémunérations totales. Les indemnités versées aux agents non titulaires sur emplois permanents représentaient 12,8 % de leurs rémunérations totales.

E – La formation

ACCES A LA FORMATION

L'accès des agents à la formation croît selon la catégorie hiérarchique

L'accès à la formation s'élève avec la catégorie hiérarchique. Ainsi, 33% des agents permanents de catégorie C ont suivi une formation de perfectionnement en 2013, contre 58% des agents de catégorie A et 49% des agents de catégorie B. Cette dernière catégorie a bénéficié davantage des préparations aux concours et examens d'accès à la FPT. Ce sont les agents permanents de catégorie A qui participent le plus souvent aux autres types de formations.

Un taux d'accès aux formations de perfectionnement en baisse depuis 2011

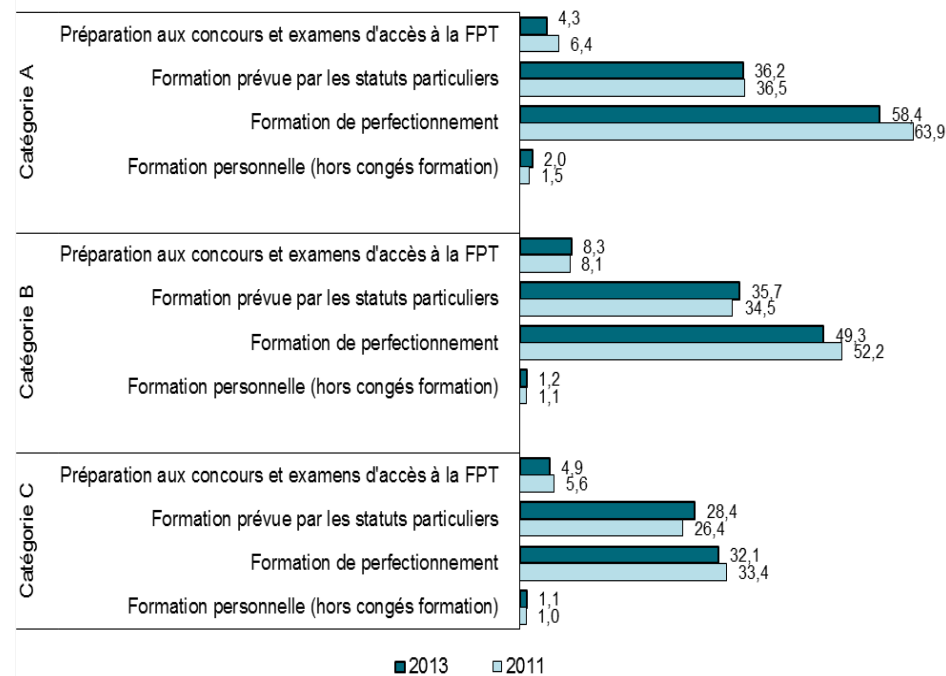
Toutes catégories confondues, l'accès aux formations de perfectionnement a reculé entre 2011 en 2013. Les agents permanents de catégorie A sont ceux dont l'accès à ce type de formation est le plus en retrait : -5,5 points, contre -2,9 points pour la catégorie B et -1,3 point pour la catégorie C. Par ailleurs, les agents de catégorie A ont eu moins souvent accès qu'en 2011 aux formations de préparation aux concours et examens d'accès à la FPT (-2,1 points).

La proportion d'agents permanents ayant suivi les formations prévues par les statuts particuliers reste stable pour les catégories A (-0,3 point), en hausse pour les catégories B et C (+1,1 point et +2,1 points respectivement).

L'accès aux formations est similaire pour les hommes et les femmes, sauf pour les formations de perfectionnement

Les femmes appartenant aux catégories A et B accèdent plus fréquemment aux formations de perfectionnement que les hommes avec 62,2 % et 50,7 % respectivement (contre 52,5 % et 47,2 % respectivement pour les hommes). Elles accèdent moins souvent que les hommes à ce type de formation lorsqu'elles appartiennent à la catégorie C (29,1 %, contre 36,5 % des hommes). En revanche, les femmes de catégorie C, avec 30,6 %, suivent plus souvent les formations prévues par les statuts particuliers que les hommes (26,9 %).

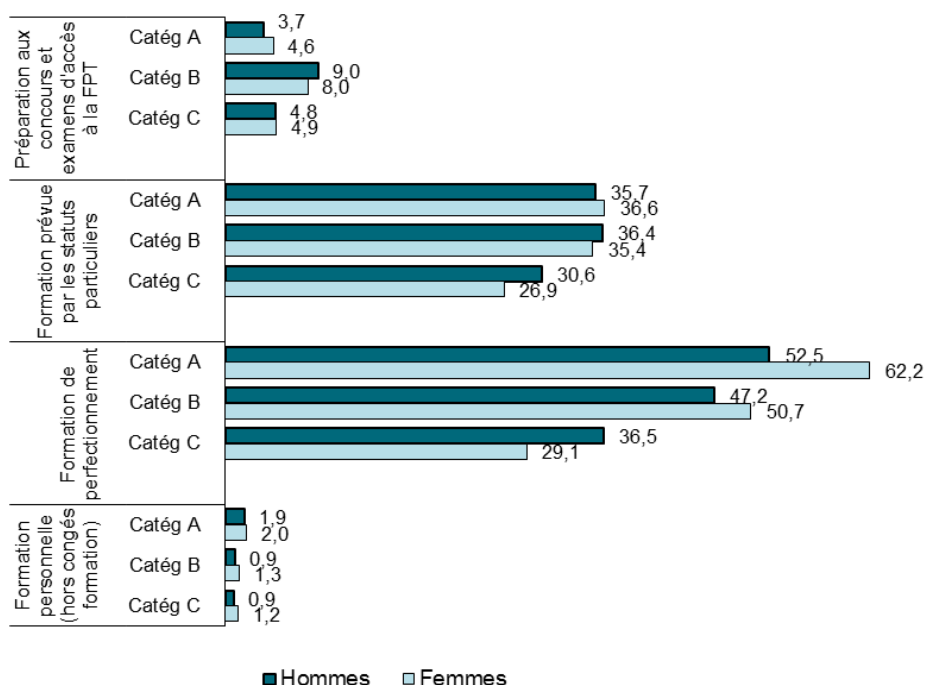
Taux d'accès à la formation par catégorie et le type de formation en 2011 et 2013 (en %)*



Note de lecture : 4,3% des agents permanents de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2013, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale.

*Un agent d'une catégorie hiérarchique peut participer à plusieurs types de formations. Afin d'éviter qu'il soit comptabilisé plusieurs fois, ces pourcentages ne doivent pas être sommés au sein d'une même catégorie.

Taux d'accès à la formation selon le genre et le type de formation en 2013 (en %)*



Note de lecture : 3,7% des agents permanents hommes de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2013, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, contre 4,6% des agents permanents femmes.

*Un agent d'une catégorie hiérarchique peut participer à plusieurs types de formations. Afin d'éviter qu'il soit comptabilisé plusieurs fois, ces taux d'accès ne doivent pas être sommés au sein d'une même catégorie.

Définitions

Accès à la formation : les agents qui ont accédé à une formation sont les agents permanents ayant suivi au moins une fois dans l'année un type de formation (Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT, formations prévues par les statuts particuliers, formation professionnelle ou formation de perfectionnement).

Taux d'accès à la formation : il est calculé en rapportant le nombre d'agents permanents d'une catégorie hiérarchique ayant suivi au moins une fois un type de formation durant l'année à l'ensemble des effectifs permanents de cette catégorie.

N.B. : un agent peut suivre au cours de l'année plusieurs actions de formation. Pour chaque catégorie, un même agent ayant participé plusieurs fois à un type de formation sera comptabilisé une seule fois dans celui-ci.

Préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : journées correspondant à des actions de formation ayant pour but de permettre aux fonctionnaires de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois. Pour les contractuels, elles leur permettent de préparer les concours et examens d'accès à la fonction publique. 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 fonctionnaires, et 15-1 pour les contractuels, du décret n°85-1076 du 9 octobre 1985).

TEMPS CONSACRE A LA FORMATION

I. Les agents permanents

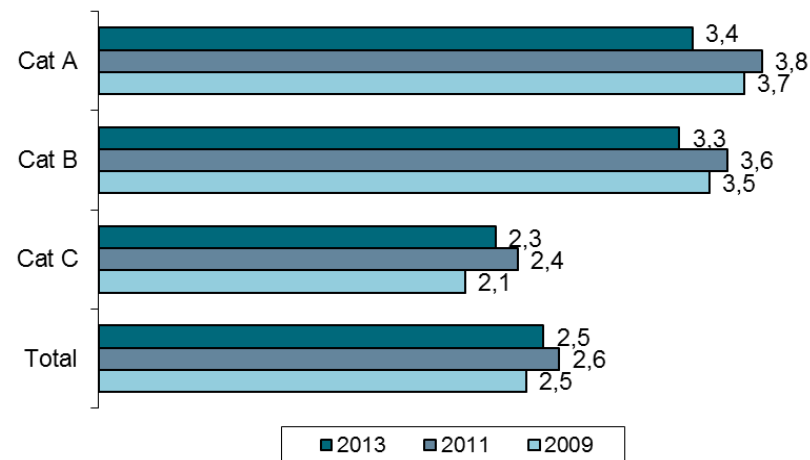
Le nombre moyen de journées de formation par agent permanent en 2013 est de 2,55 jours. Il a légèrement diminué en 2013 par rapport à 2011. Depuis 2009, il oscille entre 2,45 en 2009 et 2,64 en 2011. Ce nombre moyen de journées de formation se stabilise après la baisse liée à la loi de 2007 relative à la FPT qui allégeait, entre autres, les formations initiales des agents de catégories A et B (baisse du nombre moyen de journées de formation qui était de 3 jours en 2007).

Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2013 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, intégrant les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Le nombre moyen de jours de formation diminue légèrement pour toutes les catégories

Le nombre moyen de jours de formation reste globalement stable depuis 2009 pour les agents permanents de catégorie C. En revanche, il est à son niveau le plus faible depuis 2009 pour les agents de catégorie A et B.

Nombre de journées de formation par agent permanent de 2009 à 2013

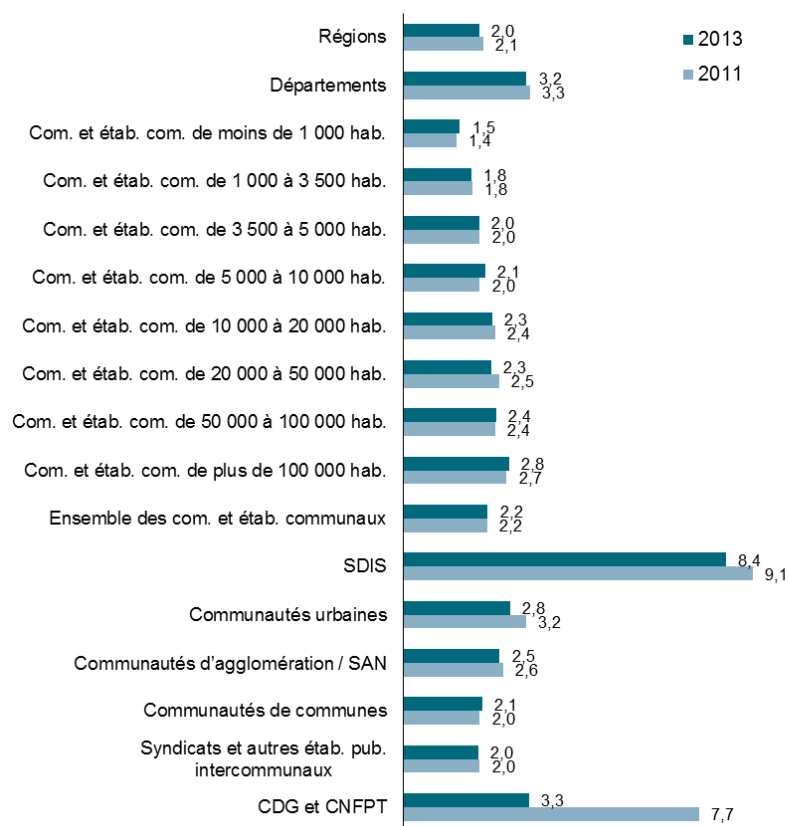


Le nombre moyen de jours de formation diminue pour les communautés urbaines, les SDIS et les CDG/CNFPT

Par rapport à 2011, le nombre moyen de journées de formation reste stable pour une grande partie des types de collectivités. On observe une baisse de ce nombre de journées de formation par agent pour les communautés urbaines, les SDIS et les CDG/CNFPT.

Le nombre moyen de journées de formation par agent est toujours le plus important dans les SDIS avec 8,4 jours. Il est très largement supérieur par rapport aux autres types de collectivités puisqu'on trouve ensuite les CDG/CNFPT et les départements avec en moyenne 3,3 et 3,2 journées de formation par agent.

Nombre moyen de journées de formation des agents permanents par type de collectivités en 2011 et 2013



Stabilité de la durée moyenne de formation pour les agents permanents ayant suivi une formation

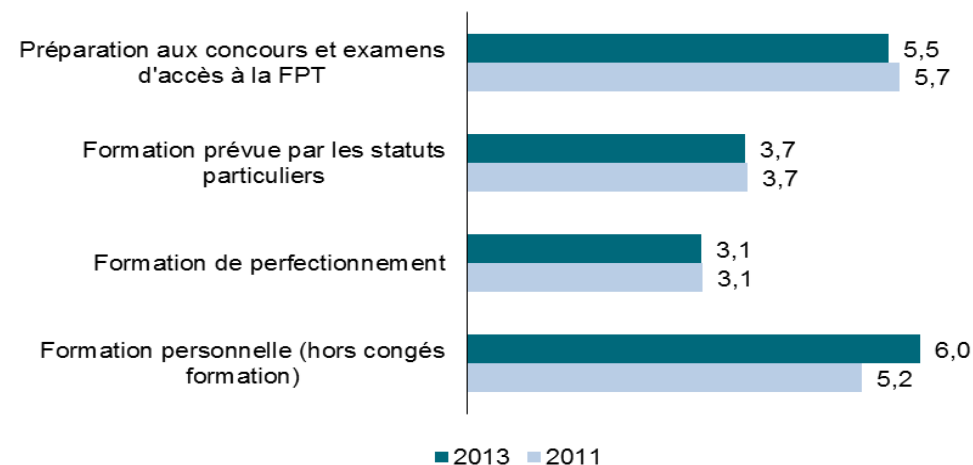
En 2013, la durée moyenne de formation pour les agents permanents ayant suivi au moins une formation dans l'année est restée stable au même niveau que 2011 à 3,5 jours de formation par agent.

Cette durée moyenne de formation est restée globalement stable quel que soit le type de formation, hormis pour les formations personnelles, prises au moyen de la décharge partielle de service, pour lesquelles la durée moyenne estimée a augmenté de 5,2 jours en 2011 à 6,0 jours en 2013.

Les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT sont, désormais, le deuxième type de formations les plus longues, elles durent en moyenne 5,5 jours.

La durée moyenne de formation est le rapport du nombre de journées de formation par le nombre d'agents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) ayant suivi une formation au cours de l'année 2013.

Durée moyenne de formation des agents permanents par type de formation en 2011 et 2013



II. Les agents non permanents

Les agents non permanents se forment moins que leurs homologues occupant un emploi permanent

En 2013, le nombre moyen de jours de formation par agent non permanent est de 1,1 jour.

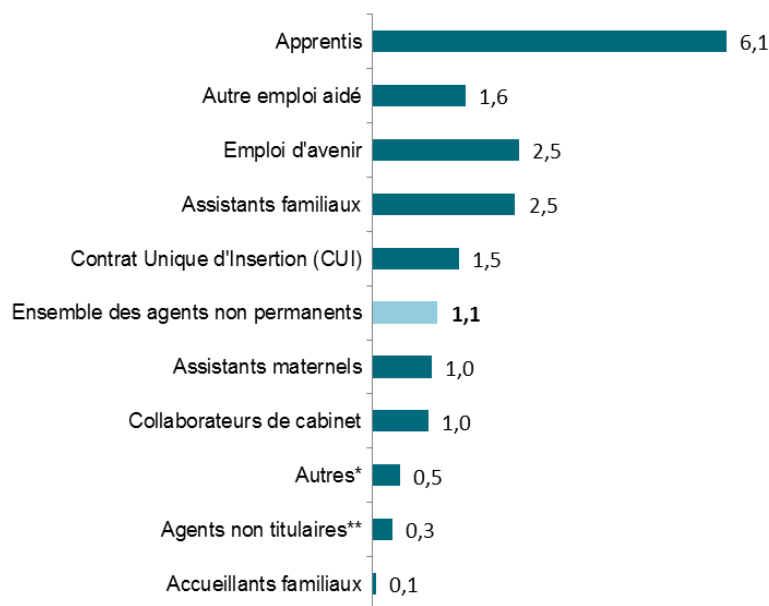
Les catégories ayant un contrat prévoyant une formation sont les principaux bénéficiaires. Ils se forment, en moyenne, plus qu'un agent permanent.

Les apprentis ont en moyenne 6,1 jours de formation par an, hors formation initiale et continue.

Les contrats aidés, tous types confondus, se forment en moyenne 1,8 jours par an. Parmi ces contrats aidés, les emplois d'avenir se forment en moyenne 3,9 jours.

Les catégories regroupant la majeure partie des effectifs de non permanents, comme les assistants maternels, se forment moins que l'ensemble des non permanents.

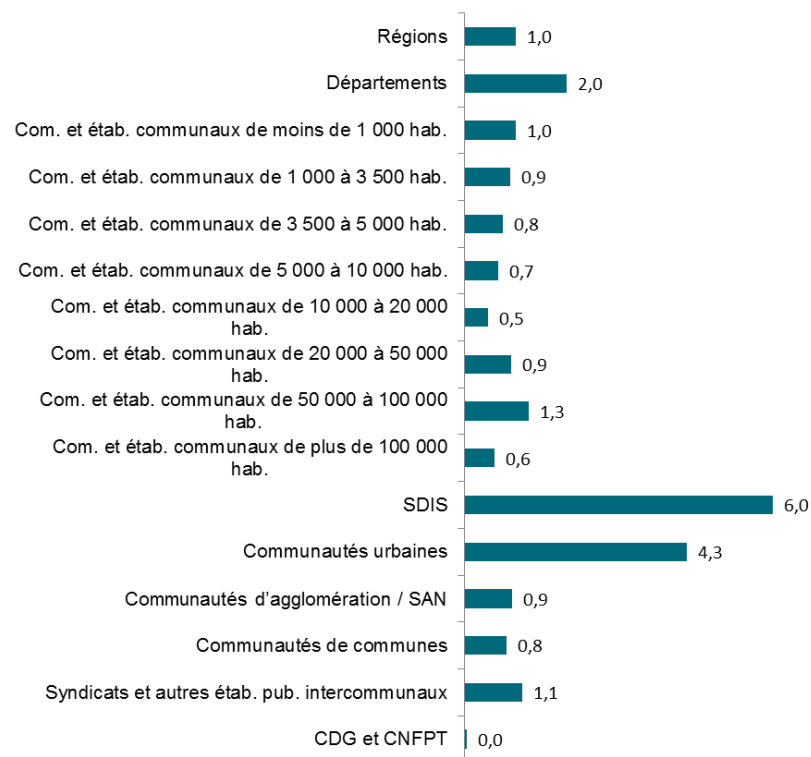
Nombre de journées de formation par agent non permanent en 2013



* agents non classables dans les catégories précédentes (Hors élus comptables publics et vacataires de police)

** emplois saisonniers ou occasionnels

Nombre moyen de journées de formation par type de collectivités en 2013 pour les agents non permanents



Pour le calcul du nombre moyen de journées de formation par agent non permanent, on rapporte le nombre de journées de formation à l'effectif au 31 décembre. Lorsque ce dernier est nul, on utilise l'effectif comptabilisé sur l'année.

En effet pour identifier les agents non permanents, on utilise 2 mesures différentes : l'effectif en stock (rémunéré au 31 décembre 2013) et sur la période (ayant travaillé au moins une fois dans l'année).

Concernant les collaborateurs de cabinet, les assistants familiaux, les assistants maternels et les accueillants familiaux, le tableau à remplir est fait de sorte que l'on puisse uniquement les comptabiliser en effectif dit stock.

Les SDIS et les communautés urbaines sont les collectivités où les agents non permanents se forment le plus

Les SDIS, dont les agents ont l'obligation de se former, sont les collectivités où les agents se forment le plus avec 6,0 jours par an en moyenne.

Dans l'intercommunalité, les agents non permanents travaillant dans les EPCI à fiscalité propre se forment plus que ceux travaillant dans les syndicats, avec 1,4 jour en moyenne contre 1,1 jour. Cependant le nombre de jours moyen dans les EPCI à fiscalité propre cache des disparités selon la nature juridique de la collectivité.

Le nombre moyen de journées de formation dans les communautés urbaines est de 4,3 jours, alors qu'il est de 0,8 jour dans les communautés de communes.

Les agents non permanents des organismes départementaux se forment deux fois plus que l'ensemble des agents non permanents.

Les agents travaillant dans les communes et établissements communaux se forment moins que la moyenne de l'ensemble des agents non permanents avec 0,8 jour.

TYPES ET OBJECTIFS DE LA FORMATION

Avec 44 % des journées de formation, les formations prévues par les statuts particuliers sont les plus suivies en 2013

Les objectifs de la formation des agents territoriaux sont variés. La préparation aux concours et examens de la FPT permet aux agents, grâce à des actions de formation, de réactualiser leurs connaissances, de s'entraîner et se préparer aux épreuves écrites et orales. Ces formations représentent 12 % de l'ensemble des journées de formation. Les agents permanents de catégorie A participent relativement moins souvent à ce type de formation (5,4 %) que les autres catégories.

Les formations prévues par les statuts particuliers sont composées des formations d'intégration et des formations de professionnalisation. Elles sont obligatoires suite à la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois. Ainsi, les formations d'intégration ont pour objectif de sensibiliser l'agent à son nouvel environnement professionnel et l'aider à appréhender les valeurs du service public. Les formations de professionnalisation permettent, quant à elles, d'accompagner les évolutions importantes du parcours de l'agent dans son activité professionnelle.

Les formations prévues par les statuts particuliers représentent la part majoritaire des journées de formation des agents permanents, soit 43,6 % de l'ensemble des journées de formation suivies en 2013. Elles deviennent le principal type de formation alors qu'en 2011 les formations de perfectionnement arrivaient en premier avec 45,5 % des journées de formation en 2011 (42,7 % en 2013)¹. La hausse du poids des formations prévues par les statuts particuliers entre 2011 et 2013 (+3,9 points) s'explique par celle des formations de professionnalisation (34,7 % en 2013 contre 30,8 % en 2011), alors que le poids des formations d'intégration reste plutôt stable (9 % contre 8,8 %).

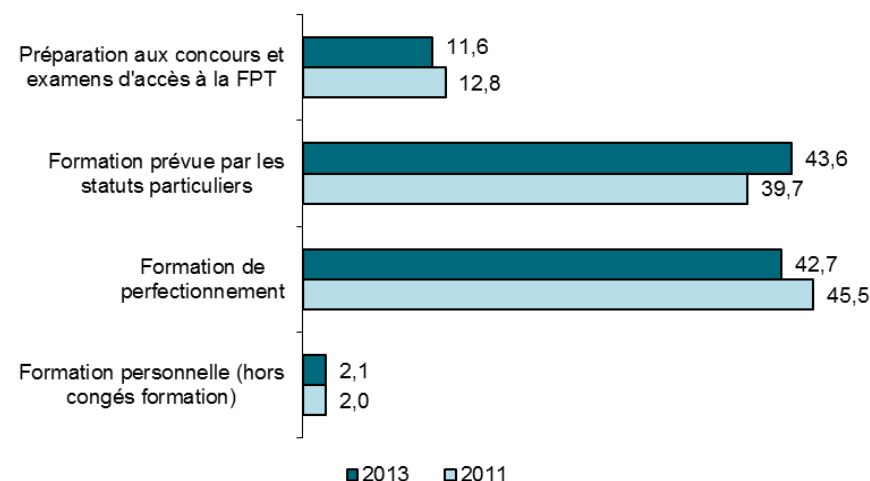
Les formations de perfectionnement ont pour objectif de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Ce type de formation est le plus suivi chez les agents de catégorie A (53,8 %) et B (45,2 %). Les agents de catégorie C consacrent une part plus importante de leurs journées de formation à celles prévues par les statuts particuliers, soit 45,3 % du total. Cette proportion est notamment due à un recours plus élevé aux formations d'intégration qui représentent 10,2 % des

¹ A noter que les formations de professionnalisation peuvent être choisies dans le même catalogue que celui visant l'acquisition de compétences (formations de perfectionnement)

journées de formation, contre seulement 4,3 % pour les agents de catégorie A.

Les formations personnelles (hors congé formation) relèvent d'une démarche personnelle de l'agent dont les journées de formations sont prises au moyen de la décharge partielle de service. Seulement 2 % des agents permanents ont participé à ce type de formation en 2013. Cette proportion varie très peu selon la catégorie hiérarchique.

Répartition des journées de formation par type de formation en 2011 et 2013 (en %)



Répartition des journées de formation par type de formation et catégorie hiérarchique (en %) en 2013

	Préparation 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	5,4	38,6	4,3	34,3	53,8	2,1	100,0
Cat B	11,8	41,1	7,8	33,3	45,2	1,9	100,0
Cat C	12,7	45,3	10,2	35,1	39,9	2,1	100,0
Total	11,6	43,6	9,0	34,7	42,7	2,1	100,0

Note de lecture : durant l'année 2013, 5,4 % des journées de formation des catégories A ont été consacrées à des préparations aux concours et examens d'accès à la FPT.

Les formations prévues par les statuts particuliers sont relativement plus fréquentes dans les départements et les SDIS

Par type de collectivités, on observe que les préparations aux concours sont plus importantes dans les CDG/CNFPT et les communautés

d'agglomération et urbaines. Les formations prévues par les statuts particuliers le sont dans les SDIS et les régions. La proportion des formations de perfectionnement est importante dans les départements et les communautés urbaines.

Répartition des journées de formation des agents permanents par type de formation et type de collectivités (en %)

	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
Régions	12,0	53,6	6,3	47,3	32,6	1,7
Départements	12,2	27,8	4,4	23,5	58,5	1,5
Com. et étab. com. de moins de 1 000 hab.	12,3	40,1	12,5	27,6	43,5	4,0
Com. et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	9,5	40,1	12,1	28,0	45,5	5,0
Com. et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	10,2	50,5	12,1	38,4	35,4	3,9
Com. et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	13,6	51,2	10,7	40,6	32,2	3,0
Com. et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	10,6	53,8	9,4	44,4	34,2	1,4
Com. et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	11,3	49,4	9,7	39,7	37,5	1,8
Com. et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	11,7	47,2	8,2	39,0	38,8	2,3
Com. et étab. com. de plus de 100 000 hab.	13,1	34,3	7,7	26,6	50,7	1,9
<i>Ensemble des com. et étab. communaux</i>	<i>11,6</i>	<i>46,1</i>	<i>9,7</i>	<i>36,4</i>	<i>39,8</i>	<i>2,5</i>
SDIS	7,3	59,5	14,4	45,1	33,1	0,1
Communautés urbaines	15,2	22,2	7,1	15,0	61,5	1,2
Communautés d'agglomération / SAN	15,6	48,1	7,5	40,5	35,5	0,9
Communautés de communes	11,5	46,7	11,2	35,5	37,3	4,5
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	11,3	40,0	10,4	29,7	44,3	4,4
CDG et CNFPT	15,8	43,3	6,3	37,0	39,5	1,4
Ensemble	11,6	43,6	9,0	34,7	42,7	2,1

Note de lecture : 12 % des agents permanents des régions ont suivi au moins une fois, en 2013, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale.

ORGANISMES DE FORMATION

Les journées de formation des agents territoriaux selon l'organisme prenant en charge la formation sont présentées, dans cette édition 2013, en distinguant les agents permanents et les agents non permanents.

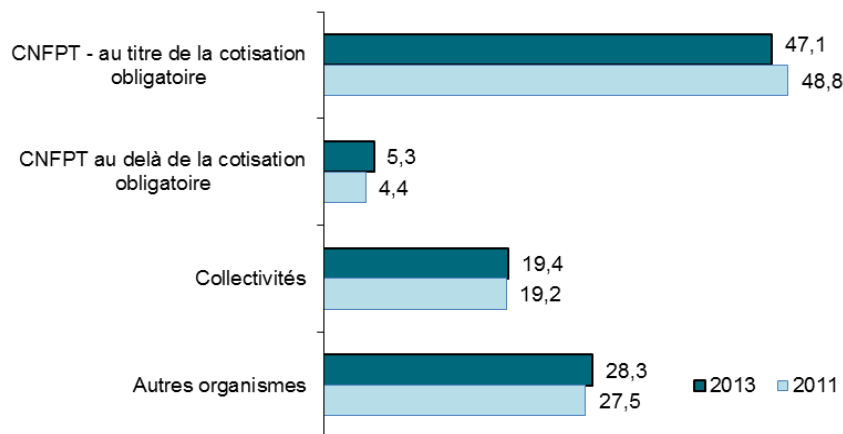
I. les agents permanents

En 2013, plus de la moitié des journées de formation des agents permanents sont assurées par le CNFPT : 47,1 % au titre de la cotisation obligatoire et 5,3 % au-delà de la cotisation obligatoire, soit 52,3 % du nombre total de journées de formation.

19,4 % des journées de formation sont organisées en interne par les collectivités et 28,3 % dispensées par d'autres organismes.

La part des formations assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire a baissé pour la première fois entre 2011 et 2013 (-1,7 %), après une forte hausse entre 2009 et 2011 (+4,1 %). Cette baisse s'explique notamment par la réduction, en 2012, du taux de cotisation versée par les collectivités au CNFPT de 1 à 0,9 %.

Répartition des journées de formation des agents permanents selon l'organisme de formation en 2011 et 2013 (en %)



Les collectivités développent des formations en interne, principalement pour leurs agents de catégorie C (20,6 %) qui permettent à ces agents de valoriser leur parcours professionnel, tandis que les formations dispensées

par d'autres organismes sont plus importantes pour les agents de catégorie A (39,4 %).

Le poids des journées de formation menées par le CNFPT est plus élevé pour les agents de catégorie C.

Répartition des journées de formation des agents permanents par organisme de formation et catégorie hiérarchique en 2013 (en %)

	CNFPT - cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Total
Catégorie A	40,1	4,2	16,3	39,4	100,0
Catégorie B	45,2	5,0	16,6	33,1	100,0
Catégorie C	49,4	5,5	20,6	24,5	100,0
Total	47,1	5,3	19,4	28,3	100,0

Note de lecture : durant l'année 2013, 40,1 % des journées de formation des agents de catégorie A ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire

En raison de leur activité spécifique, 64,2 % des journées de formation dans les SDIS sont assurées par les SDIS eux-mêmes. Dans les communes et établissements communaux, 56 % des journées de formation sont assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire ; plus la commune est de petite taille et plus le poids des journées assurées par le CNFPT est important.

Les communautés urbaines et d'agglomération et les syndicats et autres établissements publics intercommunaux ont davantage recours aux autres organismes de formation (respectivement 39,5 %, 32,5 % et 38,7 % des journées de formation).

Répartition des journées de formation des agents permanents par organisme de formation et type de collectivités (en %)

	CNFPT - cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Ensemble
Régions	45,9	8,8	15,6	29,7	100,0
Départements	36,8	6,7	24,6	31,9	100,0
Com. et étab. Com. de moins de 1 000 hab.	66,4	4,2	3,7	25,7	100,0
Com. et étab. Com. de 1 000 à 3 500 hab.	65,9	4,4	4,4	25,2	100,0
Com. et étab. Com. de 3 500 à 5 000 hab.	65,7	3,9	4,3	26,2	100,0
Com. et étab. Com. de 5 000 à 10 000 hab.	63,4	5,3	6,9	24,4	100,0
Com. et étab. Com. de 10 000 à 20 000 hab.	57,2	5,9	10,3	26,6	100,0
Com. et étab. Com. de 20 000 à 50 000 hab.	54,4	5,6	14,0	26,0	100,0
Com. et étab. Com. de 50 000 à 100 000 hab.	51,7	6,7	16,8	24,8	100,0
Com. et étab. Com. de plus de 100 000 hab.	41,9	6,1	19,4	32,6	100,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>56,0</i>	<i>5,5</i>	<i>11,8</i>	<i>26,7</i>	<i>100,0</i>
SDIS	14,0	0,6	64,2	21,2	100,0
Communautés urbaines	33,1	8,3	19,2	39,5	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	51,9	3,9	11,7	32,5	100,0
Communautés de communes	63,1	3,6	4,4	28,9	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	48,0	3,5	9,9	38,7	100,0
CDG et CNFPT	57,1	3,9	10,2	28,9	100,0
Ensemble total	47,1	5,3	19,4	28,3	100,0

Note de lecture : durant l'année 2013, 45,9 % des journées de formation des agents permanents des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

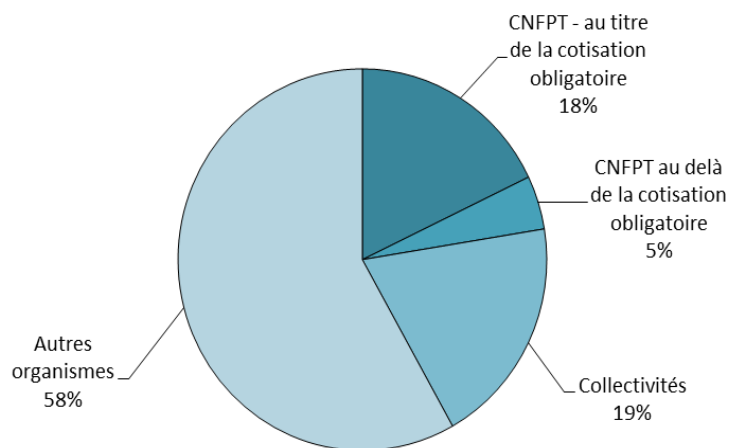
II. Les agents non permanents

Les agents non permanents se forment en majorité auprès d'autres organismes

Sur la base des collectivités et établissements territoriaux ayant répondu à l'indicateur du nombre journées de formation pour les agents non permanents dans les bilans sociaux, on estime à environ 319 000 le nombre de jours de formation en 2013 pour les agents non permanents. Le CNFPT assure 23 % des formations, dont 18 % au titre de la cotisation obligatoire.

En comparaison avec les agents permanents, les agents non permanents se forment plus auprès d'autres organismes, et moins auprès du CNFPT dans le cadre de la cotisation obligatoire.

Répartition des journées de formation des agents non permanents selon l'organisme de formation 2013



Les agents non permanents travaillant dans les conseils généraux se forment majoritairement dans d'autres organismes. De plus, un agent sur quatre non permanent travaillant dans un organisme départemental est formé par la collectivité.

Répartition du nombre de journées de formation par catégories d'agents non permanents et par organisme de formation en 2013 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Total
Collaborateurs de cabinet	34,0	1,4	8,6	56,0	100,0
Assistants maternels	37,9	8,2	20,2	33,7	100,0
Assistants familiaux	14,1	3,6	23,7	58,6	100,0
Accueillants familiaux	0	0	0	100,0	100,0
Agents non titulaires recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	26,6	4,2	25,0	44,2	100,0
Personnes ayant bénéficié :					
D'un Contrat Unique d'Insertion (CUI)	12,8	10,7	16,2	60,2	100,0
D'un Emploi d'avenir	43,1	5,2	14,9	36,8	100,0
D'un Autre emploi aidé	16,7	9,6	12,5	61,2	100,0
Total emplois aidés	26,9	8,2	15,5	49,4	100,0
Apprentis	1,1	1,2	1,2	96,5	100,0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	16,4	1,5	59,7	22,4	100,0
Total	17,9	4,5	19,4	58,1	100,0

Note de lecture : durant l'année 2013, 34 % des journées de formation des collaborateurs de cabinet ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

Le CNFPT, au titre de la cotisation obligatoire, forme 35 % des agents non permanents des conseils régionaux. Il forme 24 % des agents au-delà de la cotisation obligatoire.

De même il forme plus d'un agent sur quatre dans les communes et établissements communaux de moins de 20 000 habitants.

Les agents non permanents employés par les communautés urbaines sont formés à 86 % par d'autres organismes. A l'inverse le CNFPT ne forme que 9 % des agents travaillant dans ces mêmes collectivités.

Répartition des journées de formation des agents non permanents par organisme de formation et type de collectivités (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Ensemble
Régions	34,6	23,8	6,5	35,1	100,0
Départements	16,4	5,1	25,5	53,0	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	28,5	7,2	10,2	54,1	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	30,5	6,1	7,8	55,7	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	26,2	4,9	4,2	64,8	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	27,9	4,0	4,5	63,6	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	26,6	5,3	10,3	57,8	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	17,2	4,8	11,0	67,0	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	13,8	2,1	11,1	73,1	100,0
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	14,0	6,4	17,0	62,6	100,0
SDIS	0,9	0,0	92,8	6,3	100,0
Communautés urbaines	8,4	0,7	5,2	85,7	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	21,9	2,6	32,7	42,9	100,0
Communautés de communes	24,0	6,2	10,7	59,2	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	26,0	4,9	9,0	60,2	100,0
CDG et CNFPT	55,9	9,0	16,5	18,6	100,0

Note de lecture : durant l'année 2013, 34,6 % des journées de formation des agents non permanents des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

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 (fonctionnaires 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.

OUTILS DE FORMATION A L'INITIATIVE DE L'AGENT

Le droit individuel à la formation (DIF), la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétence (BC) sont des outils de la formation qui relèvent d'une démarche personnelle. Dans un contexte de stabilisation des effectifs, de recomposition territoriale, de forte évolution des métiers, ces outils constituent de véritables leviers de développement des compétences mais restent encore peu mobilisés dans la fonction publique territoriale.

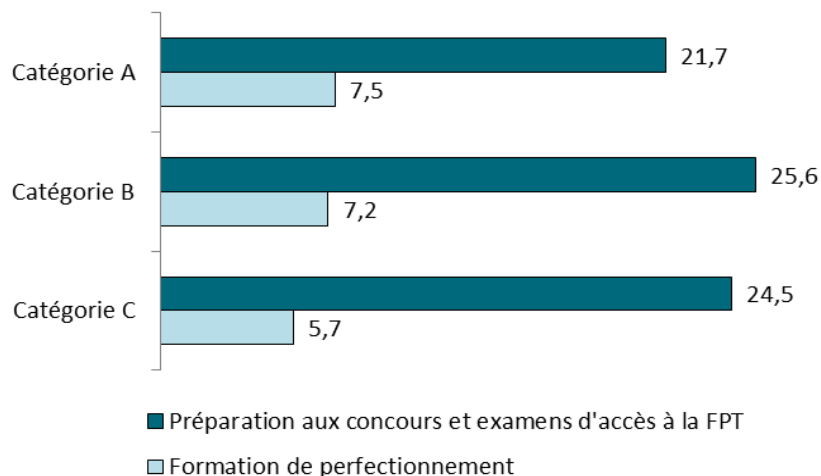
I. Le Droit Individuel à la Formation - DIF

Près de 60 000 agents partis en formation dans le cadre du DIF

Sur l'ensemble des agents permanents, 3,7 % sont partis en formation dans le cadre du DIF, ce qui représente 8,3 % des agents ayant suivi une formation en 2013.

La part des agents bénéficiant du DIF lors de leur préparation au concours (24,5 %) est plus importante que pour les agents suivant une action de perfectionnement (6,3 %).

Proportion des agents bénéficiant du DIF lors de leur action de formation par catégorie et par type de formation en 2013 (en %)



Note de lecture : Pour les agents de catégorie A, 21,7 % des journées de préparation aux concours ont été prises dans le cadre du DIF en 2013.

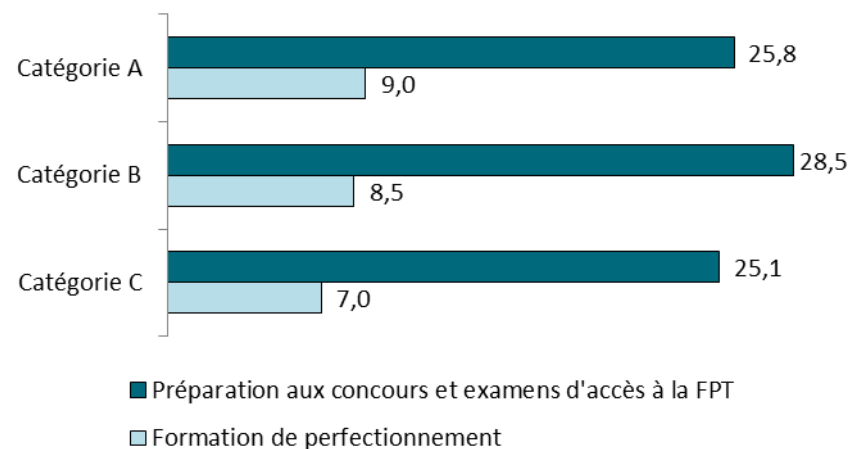
On estime à 260 000 le nombre de journées de formation suivies par les agents permanents dans le cadre du DIF en 2013.

Dans la fonction publique territoriale, seules les formations de perfectionnement et celles de préparations aux concours sont accessibles par le DIF.

Les journées prises dans le cadre du DIF (journées-DIF) représentent 11,3 % des journées de formation prises pour préparation aux concours ou pour des formations de perfectionnement.

La part des journées-DIF est plus importante pour les actions de préparation aux concours puisqu'elles représentent 25,8 % de ces actions. Alors qu'elle recouvre 7,6 % des journées des actions de perfectionnement.

Proportion des journées-DIF par catégorie et par type de formation en 2013 (en %)



Note de lecture : Pour les agents de catégorie A, 25,8 % des journées de préparation aux concours ont été prises dans le cadre du DIF en 2013.

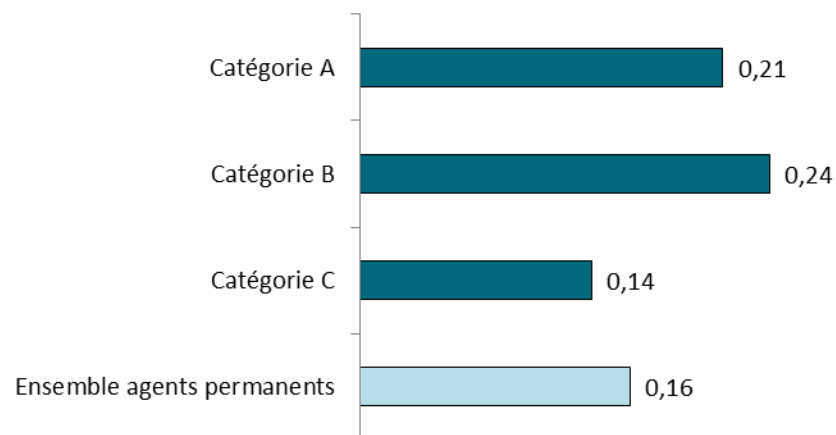
La proportion des journées de formation prises dans le cadre du DIF ne varie pas beaucoup selon la catégorie hiérarchique. 28,5 % des journées de formation liées aux préparations aux concours sont prises dans le cadre du DIF pour les agents de catégorie B, contre respectivement 25,8 % et 25,1 % pour les agents de catégorie A et C.

Le DIF dans la fonction publique territoriale : le DIF a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Dans la fonction publique territoriale, les actions accessibles au DIF recouvrent les actions de perfectionnement et celles de préparation aux concours et examens professionnels. Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue sont également accessibles par le DIF.

Utilisation du DIF par les agents non permanents :

Le DIF représente 0,4 % des journées de formation des non permanents en 2013. Il est utilisé en grande partie par les agents bénéficiaires d'un contrat aidé (46,5 % des journées consacrées au DIF), et notamment par les Emplois d'Avenir (37,5 %). Seulement 1,1% des journées de formation dans le cadre du DIF ont été utilisées par des apprentis. Les DIF sont utilisés à 73,4 % par des agents non permanents travaillant dans les départements.

Nombre moyen de journées-DIF utilisées par agent permanent par catégorie



Note de lecture : Les agents de catégorie A ont utilisé en moyenne 0,21 journée par agent dans le cadre du DIF en 2013.

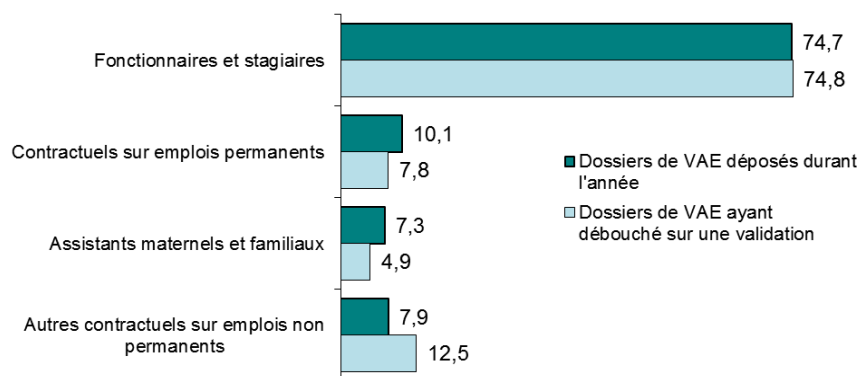
Les agents de catégorie B et A ont un nombre moyen de journées-DIF par agent plus important que les agents de catégorie C.

II. La Validation des Acquis de l'Expérience – VAE

On estime à 4 000 le nombre de dossiers déposés en 2013. La moitié de ces dossiers déboucheraient sur une validation (totale ou partielle).

La VAE reste encore peu développée dans la fonction publique territoriale. A titre de comparaison, la DARES collecte chaque année auprès des différents ministères des données agrégées sur les candidats. En 2013, 62 300 candidats ont été jugés recevables. 46 600 ont obtenu une validation partielle et 27 500 une validation totale.

Répartition des dossiers de validation des acquis de l'expérience selon le statut



Note de lecture : Les fonctionnaires et stagiaires sont les bénéficiaires de 74,7 % des dossiers de VAE déposés durant l'année et de 74,8 % des dossiers ayant débouché sur une validation.

Les trois quarts des dossiers déposés dans l'année concernent les fonctionnaires. 10 % des dossiers sont déposés par les contractuels sur emplois permanents, 7 % par les assistants maternels et familiaux et 8 % par les contractuels sur emplois non permanents.

La proportion des dossiers validés partiellement ou totalement est légèrement différente selon le statut, avec une part plus importante pour les dossiers validés des autres contractuels sur emplois non permanents.

En comparaison avec la structure statutaire des effectifs territoriaux, les assistantes maternelles et familiales sont surreprésentées alors que les contractuels sur emplois permanents sont sous-représentés.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un dispositif permettant aux agents pouvant justifier d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en un diplôme. Elle s'applique à l'ensemble des diplômes et des titres à finalité professionnelle proposés par les différents ministères certificateurs, ainsi qu'aux certificats de qualification professionnelle (CQP) des branches professionnelles, dès lors que ces certifications sont inscrites au répertoire national de certification professionnelle (RNCP).

Les candidats à la VAE déposent un premier dossier de recevabilité (livret 1) auprès de l'autorité qui délivre le diplôme ou le titre professionnel. Ce dossier est déclaré recevable si le candidat remplit les conditions réglementaires d'accès à un parcours VAE. Ensuite le candidat doit déposer un dossier de présentation des acquis (livret 2) où il décrit précisément les différentes activités qu'il a exercées et qui correspondent à la certification visée.

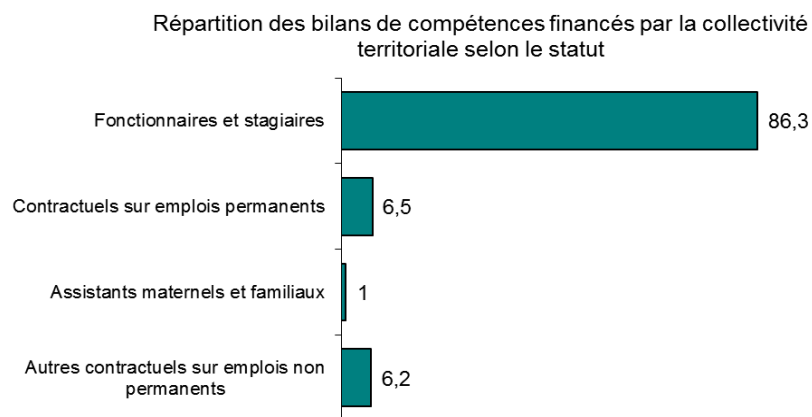
Dans la fonction publique territoriale, la loi du 19 février 2007 relative à la formation professionnelle des agents territoriaux, a introduit le droit au congé de VAE pour les fonctionnaires.

III. Les bilans de compétence

On estime à 2 250 le nombre de bilans de compétences et bilans professionnels financés par la collectivité territoriale en 2013.

La grande majorité des bilans de compétences et bilans professionnels financés par la collectivité territoriale (86 %) concernent les fonctionnaires. Les contractuels sur emplois permanents sont les bénéficiaires de 7 % d'entre eux. Seuls 1 % des bilans de compétences sont enregistrés pour des assistants maternels et familiaux. 6 % sont relatifs aux autres contractuels sur emplois non permanents.

Par rapport à la structure statutaire des effectifs, les fonctionnaires et contractuels non permanents sont surreprésentés, à l'inverse des contractuels sur emplois non permanents.



Note de lecture : Les fonctionnaires et stagiaires sont les bénéficiaires de 86,3 % des bilans de compétence financés par la collectivité territoriale.

* Sont comptabilisés les bilans de compétences et bilans professionnels, financés par la collectivité territoriale, réalisés en externe par un intervenant ou un organisme spécialisé.

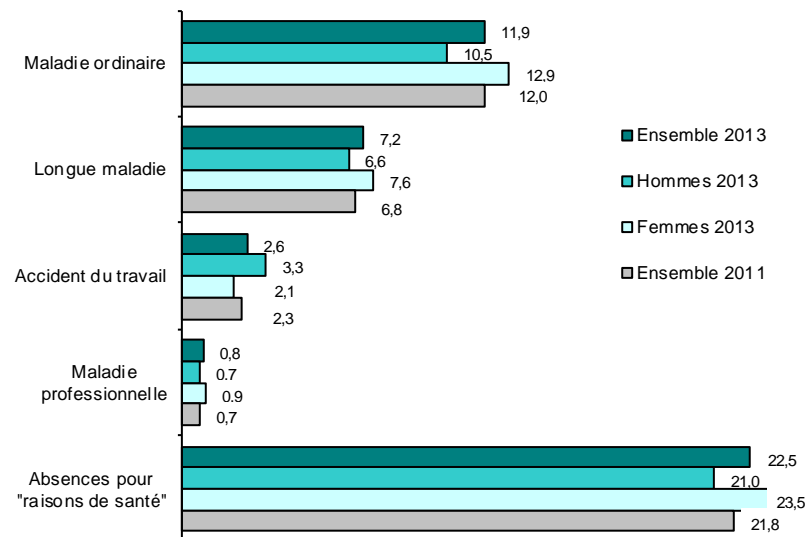
F – La santé au travail

LA SANTE AU TRAVAIL

En 2013, on dénombre en moyenne 25,8 journées d'absence par agent sur emploi permanent, les absences pour raisons de santé représentent 22,5 jours d'absence par agent.

Les absences pour raisons de santé sont en très légère hausse par rapport à 2011 où ils étaient de 21,8 jours en moyenne. Ce sont les absences pour longue maladie¹ qui expliquent cette hausse, avec 7,2 jours contre 6,8 jours en 2011. En revanche, les absences pour maladie ordinaire stagnent entre 2011 et 2013 à 11,9 jours. Les autres raisons d'absence sont, entre autres, les absences pour maternité, paternité et adoption ; elles représentent 2,3 journées d'absence par agent sur emploi permanent.

Nombre moyen de journées* d'absence par agent (fonctionnaires et contractuels permanents) et par motif en 2013 et 2011

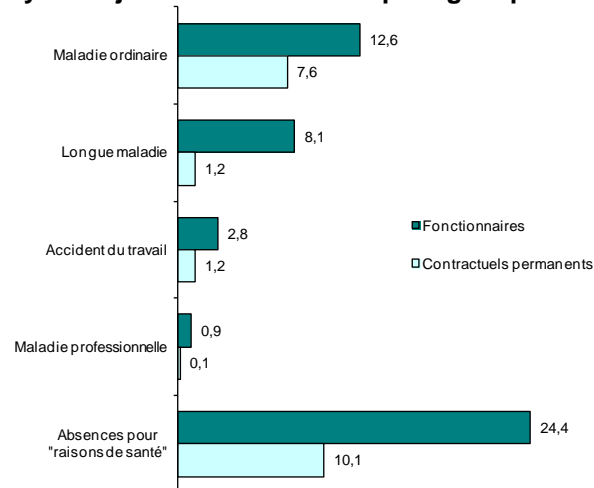


De fortes disparités selon le statut...

Les fonctionnaires ont une durée moyenne d'absence pour raisons de santé de 24,4 jours contre 10,1 jours pour les non titulaires en emploi permanent. Cet écart s'explique en grande partie par les longues maladies avec environ 7 jours d'écart et par les maladies ordinaires avec 5 jours d'écart. Cet écart est à mettre en relation avec les structures par âge, par type d'activité et filière selon le statut. Les agents fonctionnaires sont, en effet, en moyenne plus âgés.

¹ La longue maladie inclut la longue maladie, la maladie de longue durée et la grave maladie.

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



...et selon le genre

Outre le statut, des différences apparaissent selon le genre. Ainsi, parmi les agents fonctionnaires, les femmes sont plus longtemps absentes d'environ 3 jours en moyenne pour raisons de santé. Cette différence provient des absences pour maladie ordinaire avec 2,7 jours d'écart et, dans une moindre mesure, des longues maladies avec 1,5 jour d'écart. Par contre, pour les accidents du travail, les hommes fonctionnaires sont plus longtemps absents de 1,4 jour. L'écart pour maladie professionnelle reste faible avec environ 0,3 jour. Pour les agents non titulaires permanents, les femmes sont en moyenne absentes environ 3 jours de plus que les hommes, soit un écart du même ordre que pour les fonctionnaires. Par contre, pour les non titulaires, les autres causes d'absence pour raisons de santé sont similaires pour les deux genres. Elles sont de toute façon très faibles.

Le type d'employeur a aussi une influence :

De façon générale, la durée moyenne des absences augmente avec la taille de la collectivité. Pour les agents en emploi permanent, le nombre moyen de jours d'absence pour raisons de santé est élevé dans les régions avec 29 jours. Il est également élevé dans les communes et établissements communaux de grande taille avec 26,7 jours pour celles de plus de 50 000 habitants à 100 000 habitants et 27 jours pour les plus de 100 000 habitants. Plus les communes et établissements communaux sont de petite taille et plus la durée moyenne d'absence est faible, avec par exemple 14,5 jours dans les communes de moins de 1000 habitants.

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 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.

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

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

* 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.

CONTRACTUELS PERMANENTS - Nombre moyen de journées* d'absence par agent et par an selon le type des collectivités

	Maladie ordinaire	Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	Accident du travail imputable au service	Accident du travail imputable au trajet	Maladie Profession- nelle	Ensemble des raisons de santé	Maternité ou adoption	Paternité ou adoption	Autres raisons	<i>Total</i>
Régions	6,7	0,8	0,9	0,2	0,1	8,7	1,0	0,1	0,2	10,1
Départements	8,2	1,3	0,8	0,1	0,1	10,6	3,1	0,1	1,3	15,2
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	5,1	1,9	0,4	0,0	0,3	7,7	1,5	0,0	0,2	9,3
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	5,7	0,9	0,8	0,2	0,3	7,8	1,8	0,1	0,3	10,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	5,4	1,2	1,0	0,2	0,1	8,0	1,2	0,2	0,1	9,5
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	6,9	0,8	0,9	0,1	0,3	9,1	1,4	0,1	0,4	11,1
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	7,7	1,0	1,3	0,2	0,1	10,3	2,0	0,2	0,5	13,1
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	10,2	1,4	1,5	0,2	0,2	13,5	2,8	0,1	1,5	17,9
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	10,1	1,9	1,3	0,4	0,1	13,9	3,2	0,1	0,9	18,2
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	7,8	1,1	1,4	0,3	0,1	10,7	2,8	0,1	0,6	14,2
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>8,0</i>	<i>1,3</i>	<i>1,2</i>	<i>0,2</i>	<i>0,2</i>	<i>10,8</i>	<i>2,2</i>	<i>0,1</i>	<i>0,7</i>	<i>13,9</i>
SDIS	5,5	0,8	0,4	0,0	0,0	6,7	1,6	0,0	1,7	10,1
Communautés urbaines	6,4	0,7	1,0	0,2	0,0	8,4	2,1	0,3	1,1	11,9
Communautés d'agglomération / SAN	5,9	1,2	0,7	0,1	0,0	8,0	2,3	0,2	0,6	11,0
Communautés de communes	6,4	0,9	0,6	0,1	0,1	8,2	2,5	0,2	0,4	11,3
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	6,0	0,6	0,5	0,2	0,1	7,3	2,0	0,2	0,5	10,0
CDG et CNFPT	7,0	1,0	0,2	0,0	0,0	8,2	2,5	0,1	0,2	11,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>7,6</i>	<i>1,2</i>	<i>1,0</i>	<i>0,2</i>	<i>0,1</i>	<i>10,1</i>	<i>2,3</i>	<i>0,1</i>	<i>0,7</i>	<i>13,3</i>

* 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

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

En 2013, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 6,4 accidents de service et de 0,9 accident de trajet pour 100 agents en emplois permanents. Les maladies professionnelles ont un taux très faible de l'ordre de 0,4 pour 100 agents.

Le nombre d'accidents de service est plus important pour les agents travaillant dans la filière incendie et secours, avec 17,4 accidents pour 100 agents. Ensuite vient la filière police municipale avec 11,2 accidents de service pour 100 agents puis la filière technique où ce nombre est de 8,7.

Le nombre d'accidents de trajet, très faible, est compris entre 0,4 et 1,1 accident pour 100 agents selon la filière. Le nombre de maladies professionnelles est inférieur à 0,7 pour 100 agents quelle que soit la filière.

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

	Nombre pour 100 agents		
	d'accidents de service	d'accidents de trajet	de maladies professionnelles
Culturel	1,4	0,7	0,1
Administrative	1,8	1,0	0,1
Sociale	5,0	1,0	0,5
Animation	5,3	1,0	0,6
Médico-sociale et technique	5,6	1,1	0,5
Sportive	5,6	0,5	0,1
Technique	8,7	0,7	0,7
Police municipale	11,2	1,1	0,1
Incendie et secours	17,4	0,4	0,1
Total	6,4	0,9	0,4

Les taux d'accidents et de maladies professionnelles varient selon le type de collectivités. Les SDIS se caractérisent par un nombre élevé d'accidents de service (17,4 %) et des accidents de trajet et des maladies professionnelles inférieures à la moyenne. Au sein des communes et établissements communaux, la fréquence des accidents de service et de trajet augmente

avec la taille de la collectivité : on compte ainsi 2,9 accidents de service pour 100 agents pour les communes et établissements de communes de moins de 1000 habitants, contre 7,8 pour les communes et établissements de plus de 100 000 habitants.

Concernant les accidents de trajet et les maladies professionnelles, les taux pour 100 agents restent faibles. On remarque juste que les accidents de trajet pour 100 agents sont un peu plus forts pour les communes et établissements de grande taille dans les strates de plus de 50 000 habitants.

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

	Nombre pour 100 agents		
	d'accidents de service	d'accidents de trajet	de maladie professionnelle
Régions	6,4	0,7	0,5
Départements	4,7	1,0	0,4
Com. et étab. communaux moins de 1 000 hab.	2,9	0,3	0,5
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4,7	0,3	0,6
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	5,5	0,4	0,6
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	6,4	0,5	0,5
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	7,3	0,7	0,3
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	7,6	1,2	0,4
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	7,6	1,6	0,6
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	7,8	1,6	0,4
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>6,6</i>	<i>0,9</i>	<i>0,5</i>
SDIS	14,4	0,6	0,1
Communautés urbaines	7,7	1,2	0,4
Communautés d'agglomération / SAN	6,5	0,8	0,2
Communautés de communes	4,6	0,4	0,3
Syndicats et autres étab. pub. Intercommunaux	5,3	0,6	0,4
CDG et CNFPT	1,7	1,2	0,1
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>6,4</i>	<i>0,9</i>	<i>0,4</i>

2^e partie

Données détaillées par filière et cadre d'emplois

A – Structure par grade
des effectifs fonctionnaires,
part des femmes
et part des agents
à temps non complet

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	353 161		83,9	7,6
Directeur général des services ou directeur	2 826	56,5	35,5	
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	2 174	43,5	40,7	
EMPLOIS FONCTIONNELS ADMINISTRATIFS	5 000	100,0	37,7	
Administrateur général	7	0,5	42,9	0,0
Administrateur hors classe	372	28,9	30,4	0,6
Administrateur	836	65,0	50,0	0,0
Administrateur stagiaire	72	5,6	54,2	3,0
ADMINISTRATEURS	1 287	100,0	44,5	0,3
Directeur territorial	4 877	9,3	57,9	0,2
Attaché principal	12 947	24,7	64,5	0,8
Attaché	30 975	59,2	72,3	2,4
Attaché stagiaire	3 540	6,8	70,4	1,1
ATTACHES	52 339	100,0	68,9	1,6
Secrétaire de mairie	2 529	100,0	87,5	67,3
SECRETAIRES DE MAIRIE	2 529	100,0	87,5	67,3
Rédacteur principal de 1ère classe	25 342	37,8	86,0	2,6
Rédacteur principal de 2ème classe	13 180	19,6	86,8	3,9
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	72	0,1	75,0	3,7
Rédacteur	26 599	39,6	86,4	4,4
Rédacteur stagiaire	1 923	2,9	84,2	4,1
REDACTEURS	67 116	100,0	86,2	3,6
Adjoint administratif principal de 1ère classe	20 100	9,5	91,3	7,8
Adjoint administratif principal de 2ème classe	28 632	13,5	90,9	8,3
Adjoint administratif de 1ère classe	59 993	28,2	90,4	9,0
Adjoint administratif de 1ère classe stagiaire	634	0,3	87,5	18,7
Adjoint administratif de 2ème classe	96 166	45,3	87,2	10,7
Adjoint administratif de 2ème classe stagiaire	6 923	3,3	88,2	11,1
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	212 448	100,0	89,0	9,6
Autres emplois administratifs	12 442		68,7	

* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
FILIERE TECHNIQUE	714 151		38,3	11,0
Directeur général des services techniques	217	46,8	14,3	
Directeur des services techniques	247	53,2	13,4	
EMPLOIS FONCTIONNELS TECHNIQUES	464	100,0	13,8	
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	999	4,2	18,2	0,3
Ingénieur en chef de classe normale	2 280	9,5	22,5	0,3
Ingénieur en chef stagiaire	36	0,1	33,3	0,0
Ingénieur principal	11 779	49,0	34,6	0,4
Ingénieur	7 833	32,6	38,3	0,6
Ingénieur stagiaire	1 106	4,6	41,2	0,4
INGENIEURS	24 033	100,0	34,3	0,4
Technicien principal de 1ère classe	15 569	39,4	17,9	0,1
Technicien principal de 2ème classe	12 090	30,6	24,9	0,7
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	1 345	3,4	28,3	0,3
Technicien	9 245	23,4	11,0	0,3
Technicien stagiaire	1 273	3,2	19,6	0,6
TECHNICIENS	39 522	100,0	18,8	0,4
Agent de maîtrise principal	29 920	45,0	5,9	0,3
Agent de maîtrise	36 007	54,1	12,5	1,0
Agent de maîtrise stagiaire	570	0,9	13,5	0,0
AGENTS DE MAITRISE	66 497	100,0	9,5	0,7
Adjoint technique principal de 1ère classe	41 824	9,0	12,4	1,5
Adjoint technique principal de 2ème classe	74 194	16,1	22,6	4,8
Adjoint technique de 1ère classe	55 797	12,1	31,7	7,5
Adjoint technique de 1ère classe stagiaire	591	0,1	20,5	6,9
Adjoint technique de 2ème classe	270 735	58,6	52,2	22,8
Adjoint technique de 2ème classe stagiaire	19 102	4,1	45,8	18,9
ADJOINTS TECHNIQUES	462 243	100,0	41,0	15,7

* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
Adjoint technique principal de 1ère classe	7 338	7,3	21,0	0,6
Adjoint technique principal de 2ème classe	12 625	12,6	25,5	0,6
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	93	0,1	23,7	3,0
Adjoint technique de 1ère classe	43 480	43,6	64,6	0,3
Adjoint technique de 1ère classe stagiaire	96	0,1	14,6	0,5
Adjoint technique de 2ème classe	32 628	32,7	64,6	3,1
Adjoint technique de 2ème classe stagiaire	3 578	3,6	58,6	3,0
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	99 838	100,0	56,1	1,2
Autres emplois techniques	21 554		27,0	
FILIERE CULTURELLE	53 925		66,2	20,3
Conservateur du patrimoine en chef	403	53,9	60,3	0,0
Conservateur du patrimoine	330	44,2	66,4	0,0
Conservateur du patrimoine stagiaire	14	1,9	85,7	0,0
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	747	100,0	63,5	0,0
Conservateur des bibliothèques en chef	296	48,1	82,8	0,0
Conservateur des bibliothèques	308	50,0	72,4	0,0
Conservateur des bibliothèques stagiaire	12	1,9	83,3	0,0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	616	100,0	77,6	0,0
Attaché de conservation du patrimoine	1 529	90,7	71,6	2,0
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire	156	9,3	69,2	3,0
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	1 685	100,0	71,4	2,1
Bibliothécaire	2 161	96,5	83,7	0,9
Bibliothécaire stagiaire	79	3,5	79,8	4,5
BIBLIOTHECAIRES	2 240	100,0	83,5	1,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie	64	42,1	14,1	2,2
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie	80	52,6	17,5	2,4
Directeur d'établissement d'enseignement artistique stagiaire	8	5,3	37,5	17,5
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	152	100,0	17,1	3,0

* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
Professeur d'enseignement artistique hors classe	2 627	46,5	40,4	7,9
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	2 720	48,1	45,7	19,8
Professeur d'enseignement artistique stagiaire	306	5,4	45,4	32,6
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	5 653	100,0	43,2	15,3
Assistant de conservation principal de 1ère classe	3 489	39,7	82,0	2,5
Assistant de conservation principal de 2ème classe	3 494	39,8	80,7	2,7
Assistant de conservation principal de 2ème classe stagiaire	138	1,6	81,9	4,7
Assistant de conservation	1 536	17,5	76,7	4,0
Assistant de conservation stagiaire	125	1,4	79,2	1,6
ASSISTANTS DE CONSERVATION du PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	8 782	100,0	80,5	3,0
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	6 546	61,7	57,1	46,5
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe stagiaire	55	0,5	61,8	55,1
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	2 007	18,9	50,3	61,9
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe stagiaire	211	2,0	53,1	55,7
Assistant d'enseignement artistique	1 635	15,4	53,4	54,4
Assistant d'enseignement artistique stagiaire	159	1,5	52,2	49,5
ASSISTANTS ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	10 613	100,0	55,1	50,6
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	1 925	10,1	68,6	3,3
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe	951	5,0	73,9	8,1
Adjoint territorial du patrimoine de 1ère classe	5 396	28,4	74,3	10,0
Adjoint territorial du patrimoine de 1ère classe stagiaire	55	0,3	74,6	8,9
Adjoint territorial du patrimoine de 2ème classe	9 961	52,3	74,1	17,4
Adjoint territorial du patrimoine de 2ème classe stagiaire	744	3,9	77,4	16,2
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	19 032	100,0	73,7	13,1
Autres emplois culturels	4 405		50,7	

* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
FILIERE SPORTIVE	13 951		26,4	2,7
Conseiller principal 1ère classe	56	6,3	16,1	0,0
Conseiller principal 2ème classe	106	11,9	15,1	0,0
Conseiller	686	77,1	21,4	0,0
Conseiller stagiaire	42	4,7	21,4	0,0
CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	890	100,0	20,3	0,0
Educateur principal 1ère classe	5 209	44,9	21,8	1,0
Educateur principal 2ème classe	2 584	22,3	30,1	3,5
Educateur principal stagiaire de 2ème classe	66	0,6	25,8	1,4
Educateur	3 021	26,0	32,7	3,7
Educateur stagiaire	719	6,2	32,1	7,0
EDUCATEURS DES APS	11 599	100,0	27,1	2,7
Opérateur principal des APS	334	30,6	23,1	1,6
Opérateur qualifiés des APS	363	33,2	21,2	4,7
Opérateur des APS	280	25,6	25,4	5,5
Opérateur stagiaires des APS	17	1,6	29,4	23,0
Aide-opérateur des APS	99	9,1	24,2	6,0
OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	1 093	100,0	23,2	4,2
Autres emplois sportifs	369		25,2	
FILIERE SOCIALE	135 729		95,6	20,7
Conseiller supérieur socio-éducatif	149	4,4	77,2	0,0
Conseiller socio-éducatif	3 191	93,9	63,4	0,5
Conseiller socio-éducatif stagiaire	58	1,7	93,1	0,0
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	3 398	100,0	64,5	0,4

* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
Assistant socio-éducatif principal	18 016	59,9	92,4	0,9
Assistant socio-éducatif	10 852	36,1	89,4	1,5
Assistant socio-éducatif stagiaire	1 201	4,0	92,3	1,7
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	30 069	100,0	91,3	1,1
Educateur principal de jeunes enfants	2 800	27,4	97,4	3,0
Educateur de jeunes enfants	6 999	68,5	97,6	8,7
Educateur de jeunes enfants stagiaire	415	4,1	97,8	11,0
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	10 214	100,0	97,6	7,3
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal	43	3,5	51,2	0,0
Moniteur-éducateur et intervenant familial	1 184	95,9	67,7	5,0
Moniteur éducateur stagiaire	8	0,6	62,5	8,6
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	1 235	100,0	67,1	5,1
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	2 945	6,3	99,9	20,8
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	14 154	30,3	99,7	17,4
Agent spécialisé des écoles maternelles	28 172	60,2	99,7	23,0
Agent spécialisé des écoles maternelles stagiaire	1 514	3,2	99,5	23,3
AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	46 785	100,0	99,7	21,1
Agent social principal de 1ère classe	149	0,4	98,7	14,5
Agent social principal de 2ème classe	1 099	3,2	98,9	33,4
Agent social de 1ère classe	6 178	17,9	96,1	36,5
Agent social de 1ère classe stagiaire	42	0,1	97,6	6,8
Agent social de 2ème classe	24 922	72,2	97,1	45,1
Agent social de 2ème classe stagiaire	2 148	6,2	96,0	51,3
AGENTS SOCIAUX	34 538	100,0	96,9	43,1
Autres emplois sociaux	9 490		97,2	

* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
FILIERE MEDICO-SOCIALE	61 927		97,0	6,9
Médecin hors classe	1 313	42,9	89,0	4,9
Médecin de 1ère classe	1 146	37,5	93,2	10,4
Médecin de 2ème classe	512	16,7	96,9	12,3
Médecin stagiaire	88	2,9	93,2	13,2
MEDECINS	3 059		92,0	8,1
Psychologue hors classe	916	48,7	88,8	4,0
Psychologue de classe normale	855	45,5	94,7	13,1
Psychologue stagiaire	109	5,8	94,5	20,2
PSYCHOLOGUES	1 880		91,8	9,3
Sage-femme de classe exceptionnelle	591	59,3	99,7	1,8
Sage-femme de classe supérieure	237	23,8	99,6	1,0
Sage-femme de classe normale	156	15,7	98,7	3,6
Sage-femme stagiaire	12	1,2	100,0	8,0
SAGES-FEMMES	996		99,5	2,0
Puéricultrice cadre supérieure de santé	670	34,6	99,4	0,3
Puéricultrice cadre de santé	1 268	65,4	99,7	0,7
PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE	1 938		99,6	0,5
Puéricultrice de classe supérieure	3 631	59,4	99,2	1,3
Puéricultrice de classe normale	2 377	38,9	99,0	2,7
Puéricultrice stagiaire	100	1,6	98,0	3,4
PUERICULTRICES	6 108		99,1	1,9
Cadre de santé	1 219	99,1	90,7	1,0
Cadre de santé stagiaire	11	0,9	100,0	17,0
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASS. MEDICO-TECHNIQUES	1 230		90,8	1,1

* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
Infirmier en soins généraux hors classe	749	16,9	95,7	2,6
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	1 919	43,4	96,1	5,0
Infirmier en soins généraux de classe normale	1 628	36,8	96,9	8,8
Infirmier en soins généraux de classe normale stagiaire	125	2,8	96,0	16,5
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	4 421		96,3	6,4
Infirmier de classe supérieure	1 240	50,5	96,5	4,7
Infirmier de classe normale	1 107	45,1	97,3	12,7
Infirmier stagiaire	110	4,5	98,2	12,7
INFIRMIERS	2 457		97,0	8,4
Auxiliaire de puériculture principale de 1ère classe	3 251	13,2	99,9	2,0
Auxiliaire de puériculture principale de 2ème classe	6 589	26,7	99,7	3,2
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe	13 875	56,3	99,6	5,1
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe stagiaire	950	3,9	99,1	4,7
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	24 665		99,6	4,2
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	1 393	9,8	94,9	8,1
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	3 223	22,7	94,9	11,9
Auxiliaire de soins de 1ère classe	8 939	62,9	93,4	19,8
Auxiliaire de soins de 1ère classe stagiaire	663	4,7	93,1	21,9
AUXILIAIRES DE SOINS	14 218		93,9	17,0
Autres emplois médico-sociaux	955		92,6	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1 790		77,8	5,4
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle	36	25,7	38,9	3,4
Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe	48	34,3	52,1	0,0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale	56	40,0	53,7	6,2
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale stagiaire			-	0,0
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	140		48,6	3,1

* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
Technicien paramédical de classe supérieure	797	49,6	79,3	2,8
Technicien paramédical de classe normale	758	47,1	83,1	7,2
Technicien paramédical de classe normale stagiaire	53	3,3	79,3	20,4
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	1 608		81,1	5,5
Autres emplois médico-techniques	42		47,6	
FILIERE POLICE MUNICIPALE	20 940		20,5	0,8
Directeur de police municipale	99	100,0	4,0	0,0
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	99		4,0	0,0
Chef de service de police municipale de 1ère classe	576	31,8	5,4	0,0
Chef de service de police municipale de 2ème classe	459	25,3	8,1	0,2
Chef de service de police municipale	778	42,9	10,2	0,0
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	1 813		8,1	0,1
Chef de police municipale	1 169	6,5	9,7	0,0
Brigadier-chef principal	7 887	43,9	17,5	0,2
Brigadier	4 336	24,1	28,2	0,3
Gardien	4 152	23,1	28,7	0,3
Gardien stagiaire	434	2,4	27,9	0,4
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	17 978		22,4	0,3
Garde-champêtre chef principal	303	31,5	4,6	9,5
Garde-champêtre chef	279	29,0	5,0	12,1
Garde-champêtre principal	368	38,3	15,8	19,6
Garde-champêtre stagiaire	12	1,2	8,3	0,0
GARDES-CHAMPÊTRES	962		9,0	13,6
Autres emplois police municipale	88		23,9	

* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	39 020		4,3	0,0
Colonel	187	6,2	1,1	0,0
Lieutenant-colonel	517	17,2	2,3	0,0
Commandant	1 032	34,4	3,6	0,0
Capitaine	1 266	42,2	6,6	0,0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS, COLONELS	3 002		4,5	0,0
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	67	23,1	16,4	0,0
Médecin et pharmacien hors classe	69	23,8	29,0	1,9
Médecin et pharmacien de 1ère classe	109	37,6	56,0	10,4
Médecin et pharmacien de 2ème classe	32	11,0	71,9	13,6
Médecin et pharmacien stagiaire	13	4,5	38,5	0,0
MEDECINS, PHARMACIENS	290		41,4	5,8
Lieutenant hors classe	133	3,6	0,8	0,0
Lieutenant de 1ère classe	2 000	53,5	3,1	0,0
Lieutenant de 1ère classe stagiaire	92	2,5	9,8	0,0
Lieutenant de 2ème classe	1 414	37,8	1,1	0,0
Lieutenant de 2ème classe stagiaire	99	2,6	9,1	0,0
LIEUTENANTS, MAJORS	3 738		2,5	0,0
Infirmier d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels	65	89,0	15,4	0,0
Infirmier d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels stagiaire	8	11,0	25,0	0,0
INFIRMIERS D'ENCADREMENT DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	73		16,4	0,0

* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
Infirmier-chef SDIS	100	40,7	48,0	0,0
Infirmier principal SDIS	29	11,8	51,7	0,0
Infirmier SDIS	111	45,1	74,8	0,0
Infirmier stagiaire SDIS	6	2,4	33,3	0,0
INFIRMIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	246		60,2	0,0
Adjudant	8 139	36,6	1,4	0,0
Sergent	12 695	57,1	3,4	0,0
Sergent stagiaire	1 392	6,3	4,7	0,0
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	22 226		2,7	0,0
Caporal-chef	808	8,6	5,2	0,0
Caporal	6 168	65,3	5,9	0,0
Sapeur de 1ère classe	2 018	21,4	6,3	0,0
Sapeur de 1ère classe stagiaire	417	4,4	7,2	0,0
Sapeur de 2ème classe	22	0,2	4,6	0,0
Sapeur de 2ème classe stagiaire	12	0,1	0,0	0,0
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	9 445		6,0	0,0
Autres emplois incendie et secours	-		-	

* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
FILIERE ANIMATION	55 668		70,3	21,4
Animateur principal de 1ère classe	2 027	24,4	54,9	1,2
Animateur principal de 2ème classe	1 379	16,6	55,3	1,1
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	8	0,1	50,0	8,7
Animateur	4 582	55,1	57,7	2,7
Animateur stagiaire	313	3,8	59,4	2,3
ANIMATEURS	8 309		56,7	2,1
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	864	1,8	72,0	3,0
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	1 949	4,1	70,7	8,0
Adjoint territorial d'animation de 1ère classe	6 664	14,1	70,7	13,9
Adjoint territorial d'animation de 1ère classe stagiaire	125	0,3	74,4	11,4
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe	34 221	72,4	73,0	28,1
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe stagiaire	3 420	7,2	75,1	30,7
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	47 243		72,7	24,8
Autres emplois animation	116		75,9	
Autres (**)	2 847		20,4	
ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES	1 453 109		58,2	11,1

* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

B – Données détaillées par cadre d'emplois

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

	Contractuels permanents *		Fonctionnaires**	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Directeurs généraux	434	29,4	5 000	37,7
Administrateurs	723	32,3	1 287	44,5
Attachés	16 361	59,1	52 339	68,9
Secrétaires de mairies	200	84,4	2 529	87,5
Rédacteurs	6 732	73,8	67 116	86,2
Adjoint administratifs	16 419	87,8	212 448	89,0
Autres ce de la fil.admin			12 442	68,7
FILIERE ADMINISTRATIVE	40 868	72,9	353 161	83,9
Directeurs généraux services techniques	63	21,6	464	13,8
Ingénieurs	6 179	35,0	24 033	34,3
Techniciens supérieurs	6 518	25,5	39 522	18,8
Agents de maîtrise	1 046	15,0	66 497	9,5
Adjoint techniques	65 674	62,1	462 243	41,0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	8 234	63,9	99 838	56,1
Autres ce de la fil.technique			21 554	27,0
FILIERE TECHNIQUE	87 714	57,0	714 151	38,3
Conservateurs du patrimoine	95	42,9	747	63,5
Conservateurs des bibliothèques	16	73,4	616	77,6
Attachés de conservation du patrimoine	704	65,0	1 685	71,4
Bibliothécaires	116	79,8	2 240	83,5
Directeurs d'établissement d'enseignement artistique	70	28,9	152	17,1
Professeurs d'enseignement artistique	1 921	45,5	5 653	43,2
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1 662	71,3	8 782	80,5
Assistants d'enseignement artistique	11 635	46,8	10 613	55,1
Adjoint territoriaux du patrimoine	1 788	76,6	19 032	73,7
Autres ce de la fil.culturelle			4 405	50,7
FILIERE CULTURELLE	18 007	52,7	53 925	66,2

* Estimations effectifs des bilans sociaux au 31 décembre 2013

** Effectifs siasp au 31 décembre 2013, agents fonctionnaires sur emplois principaux

	Contractuels permanents *		Fonctionnaires**	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Conseillers des activités physiques et sportives	113	20,1	890	20,3
Educateurs des APS	3 200	33,5	11 599	27,1
Opérateurs des activités physiques et sportives	350	21,0	1 093	23,2
Autres ce de la fil.sportive			369	25,2
FILIERE SPORTIVE	3 662	31,9	13 951	26,4
Conseillers socio-éducatifs	121	69,9	3 398	64,5
Assistants socio-éducatifs	4 417	90,5	30 069	91,3
Educateurs de jeunes enfants	2 086	97,4	10 214	97,6
moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	68	70,6	1 235	67,1
Agents spécialisés des écoles maternelles	5 312	98,9	46 785	99,7
Agents sociaux	12 006	96,7	34 538	96,9
Autres ce de la fil.sociale			9 490	97,2
FILIERE SOCIALE	24 011	95,9	135 729	95,6
Médecins	2 618	63,5	3 059	92,0
Psychologues	1 533	90,8	1 880	91,8
Sages-femmes	94	96,4	996	99,5
Puéricultrices	32	100,0	6 108	99,1
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	339	99,6	1 230	90,8
Infirmiers territoriaux en soins généraux	190	83,6	4 421	96,3
Puéricultrices-cadres de santé	1 224	91,6	1 938	99,6
Infirmiers	773	92,6	2 457	97,0
Auxiliaires de puériculture	4 747	98,9	24 665	99,6
Auxiliaires de soins	4 195	91,6	14 218	93,9
Autres ce de la fil. médico-soc.			955	92,6
FILIERE MEDICO-SOCIALE	15 746	89,2	61 927	97,0

* Estimations effectifs des bilans sociaux au 31 décembre 2013

** Effectifs siasp au 31 décembre 2013, agents fonctionnaires sur emplois principaux

	Contractuels permanents *		Fonctionnaires**	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	55	68,6	140	48,6
Techniciens paramédicaux territoriaux	486	81,3	1 608	81,1
Autres ce de la fil. médico-tech.			42	47,6
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	541	80,0	1 790	77,8
Directeurs de police municipale	4	32,9	99	4,0
Chefs de service de police municipale	2	-	1 813	8,1
Agents de police municipale	56	26,7	17 978	22,4
Gardes-champêtres	16	-	962	9,0
Autres ce de la fil.police			88	23,9
FILIERE POLICE MUNICIPALE	78	21,0	20 940	20,5
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	1	0,0	3 002	4,5
Médecins, pharmaciens	32	30,4	290	41,4
Infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels	1	-	73	16,4
Lieutenants, majors	115	14,3	3 738	2,5
Infirmiers SDIS			246	60,2
Sapeurs-pompiers professionnels non officiers			22 226	2,7
sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnel			9 444	6,0
Autres ce de la fil.incendie et secours			1	0,0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	149	17,4	39 020	4,3
Animateurs	2 336	60,4	8 309	56,7
Adjointes territoriaux d'animation	21 928	75,3	47 243	72,7
Autres ce de la fil.animation			116	75,9
FILIERE ANIMATION	24 264	73,9	55 668	70,3
Autres (***)	2	-	2 847	20,4
Ensemble FPT	215 041	67,9	1 453 109	58,2

* Estimations effectifs des bilans sociaux au 31 décembre 2013

** Effectifs siasp au 31 décembre 2013, agents fonctionnaires sur emplois principaux

*** Emplois non classables dans une filière.

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

	Effectifs*	Pas de cadre d'emplois existant	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Cat A selon les fonctions ou pour besoins service	Temps non complet com et group com de - 1000 hab ...	Communes de moins de 2000 hab....	Autres non titulaires (secret de mairie, articles 38, 38bis, 47,136...)	Total
Administrateur	736	7,0	5,3	0,9	55,4	0,0	0,5	30,9	100,0
Attaché	16 525	6,9	23,9	4,8	54,4	0,0	0,5	9,5	100,0
Secrétaire de mairie	194	2,0	9,0	23,9	13,5	10,2	2,5	39,0	100,0
Rédacteur	6 802	13,1	55,5	14,9	0,8	1,0	0,5	14,2	100,0
Adjoint administratif	16 161	7,6	25,0	41,3	0,2	5,5	1,8	18,6	100,0
Filière administrative	40 418	8,2	29,2	21,1	23,5	2,4	1,0	14,4	100,0
Ingénieur	6 219	6,6	17,5	3,0	63,3	0,1	0,8	8,7	100,0
Technicien	6 545	15,1	64,4	7,6	1,4	0,2	0,2	11,2	100,0
Agent de maîtrise	1 056	9,8	60,4	10,0	0,8	0,0	0,9	18,1	100,0
Adjoint technique	65 266	7,4	28,5	37,5	0,3	6,7	2,1	17,4	100,0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	8 292	2,3	38,8	53,9	0,1	1,0	0,3	3,7	100,0
Filière technique	87 379	7,4	31,8	34,0	4,9	5,2	1,7	15,0	100,0
Conservateur du patrimoine	97	6,2	12,3	7,4	63,7	0,0	0,0	10,4	100,0
Conservateur des bibliothèques	16	6,6	25,5	30,8	37,2	0,0	0,0	0,0	100,0
Attaché de conservation du patrimoine	707	9,7	17,2	4,4	53,4	0,0	1,0	14,3	100,0
Bibliothécaire	118	5,6	35,1	10,6	42,7	2,2	0,0	3,8	100,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	69	17,6	33,9	0,0	36,3	0,0	3,3	8,9	100,0
Professeur d'enseignement artistique	1 965	13,0	50,3	5,7	18,2	0,1	0,1	12,6	100,0
Assistant de conservation patrimoine et des bibliothèques	1 680	15,3	58,7	15,4	1,5	0,4	0,0	8,6	100,0
Assistant d'enseignement artistique	11 720	7,9	66,7	8,3	0,1	1,6	0,7	14,8	100,0
Adjoint territorial du patrimoine	1 784	8,9	26,7	45,6	0,1	2,7	0,9	15,2	100,0
Filière culturelle	18 154	9,3	57,7	12,2	5,0	1,4	0,6	13,9	100,0

* Estimations effectifs des bilans sociaux au 31 décembre 2013.

	Effectifs*	Pas de cadre d'emplois existant	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Cat A selon les fonctions ou pour besoins service	Temps non complet com et group com de - 1000 hab ...	Communes de moins de 2000 hab....	Autres non titulaires (secret de mairie, articles 38, 38bis, 47,136...)	Total
Conseiller des A.P.S.	117	8,0	23,2	1,5	59,7	0,0	2,0	5,8	100,0
Éducateur des A.P.S.	3 208	7,5	64,9	17,8	1,0	0,1	0,2	8,5	100,0
Opérateur des A.P.S.	347	6,6	38,9	20,6	0,0	0,0	0,7	33,3	100,0
Filière sportive	3 672	7,5	61,1	17,6	2,7	0,1	0,3	10,8	100,0
Conseiller socio-éducatif	123	7,9	18,3	2,8	43,3	8,4	0,0	19,3	100,0
Assistant socio-éducatif	4 455	3,5	49,8	39,3	0,5	0,1	0,0	6,7	100,0
Éducateur de jeunes enfants	2 111	5,8	56,1	26,3	0,3	0,6	0,9	10,0	100,0
Moniteur-éducateur et intervenant familial	76	6,1	71,6	17,9	0,0	0,0	0,0	4,4	100,0
A.S.E.M.	5 184	4,4	41,0	29,4	0,1	5,1	4,3	15,9	100,0
Agent social	12 098	4,6	22,8	41,9	0,0	7,1	2,7	20,9	100,0
Filière sociale	24 047	4,5	34,8	37,1	0,4	4,8	2,4	16,1	100,0
Médecin territorial	2 630	13,8	27,2	3,1	41,2	0,1	0,3	14,2	100,0
Psychologue	1 539	3,4	48,7	9,8	30,7	0,2	0,3	6,8	100,0
Sage-femme	88	1,9	28,7	29,2	33,6	0,0	0,0	6,6	100,0
Puéricultrice cadre de santé	34	6,8	21,3	10,3	36,5	0,0	0,0	25,1	100,0
Puéricultrice	337	2,3	30,9	42,2	17,9	0,0	0,7	6,1	100,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	188	6,8	50,9	4,0	25,7	0,0	1,2	11,3	100,0
Infirmier en soins généraux	1 223	2,3	52,5	30,6	9,8	0,0	0,0	4,8	100,0
Infirmier	772	5,6	54,4	28,0	0,6	0,6	0,3	10,4	100,0
Auxiliaire de puériculture	4 813	3,5	53,2	34,7	0,0	0,0	0,1	8,5	100,0
Auxiliaire de soins	4 180	3,5	48,9	39,9	0,0	0,2	0,0	7,5	100,0
Filière médico-sociale	15 803	5,2	46,6	27,5	11,6	0,1	0,2	8,8	100,0
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	56	10,5	34,8	3,9	32,8	0,0	0,0	18,0	100,0
Techniciens paramédicaux	492	7,1	61,5	20,1	1,1	0,0	0,0	10,1	100,0
Filière médico-technique	548	7,5	58,7	18,5	4,4	0,0	0,0	10,9	100,0

* Estimations effectifs des bilans sociaux au 31 décembre 2013.

	Effectifs*	Pas de cadre d'emplois existant	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Cat A selon les fonctions ou pour besoins service	Temps non complet com et group com de - 1000 hab ...	Communes de moins de 2000 hab....	Autres non titulaires (secret de mairie, articles 38, 38bis, 47,136...)	Total
Directeur de police municipale	nd	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Chef de service de police municipale	nd	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Agent de police municipale	59	9,5	36,9	29,1	0,0	0,0	0,0	24,5	100,0
Garde-champêtre	22	21,5	20,4	0,0	0,0	29,0	0,0	29,0	100,0
Filière police municipale	87	11,9	32,1	19,7	4,8	7,4	0,0	24,0	100,0
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel	nd	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Médecin, pharmacien	32	0,0	26,1	8,7	65,2	0,0	0,0	0,0	100,0
Lieutenant	nd	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Sapeur et caporal	115	2,4	41,7	44,0	11,9	0,0	0,0	0,0	100,0
Filière incendie et secours	149	3,7	37,6	35,8	22,9	0,0	0,0	0,0	100,0
Animateur	2 748	15,3	56,0	6,3	1,4	1,3	1,2	18,4	100,0
Adjoint d'animation	21 635	6,6	53,6	20,5	0,1	3,5	1,8	13,9	100,0
Filière animation	24 383	7,6	53,8	18,9	0,2	3,3	1,8	14,4	100,0
Toutes filières	214 643	7,3	38,0	27,6	7,8	3,6	1,4	14,3	100,0

* Estimations effectifs des bilans sociaux au 31 décembre 2013.

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^{er} 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^{er} alinéa de l'article 3.

Les agents de catégorie A :

Ces emplois sont définis au 5^{ème} 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^{ème} 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^e 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 (environ 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 fonctionnaires soumis au même statut particulier, 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.*

Les articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée énumèrent les cas où il est possible, pour une collectivité, de recruter des agents contractuels, 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
 - 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.)
- métropoles

- **des organismes publics locaux à caractère particulier**
 - 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 de l'habitat (O.P.H.) issus de la transformation des O.P.H.L.M. et des 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. 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.

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 neuvième 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 CT.

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/reueil_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

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

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.

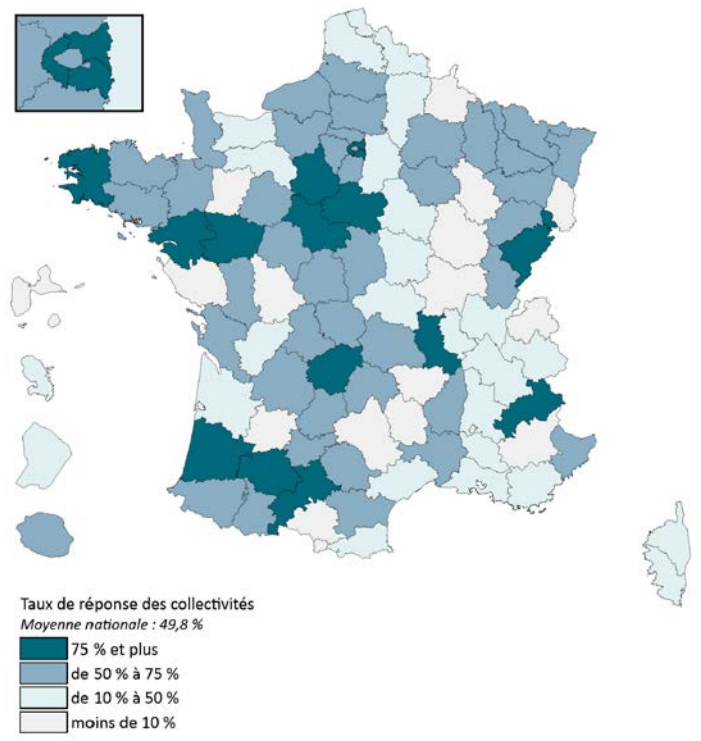
C – Annexe méthodologique

Annexe méthodologique

24 800 dossiers ont été retournés, à la DGCL directement, ou par l'intermédiaire des centres de gestion de la fonction publique territoriale. Le taux de réponse "brut" est de 61 %. En considérant les dossiers « exploitables » finalement retenus, le taux de couverture des collectivités s'établit à 50 % (contre 51 % en 2011, 45% en 2009 et 31% en 2007). Pour les agents fonctionnaires, le taux de couverture est de 73 %, en 2013. Il est en légère baisse par rapport à l'année 2011 (76 %).

Cependant les taux de réponse des collectivités varient très fortement selon les départements : ils s'échelonnent entre 1 % et 99 %. Ainsi 41 départements sont en dessous de la moyenne nationale (49,8 %) et parmi eux 17 ont un taux de réponse inférieur à 10 %.

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 Siasp (Système d'information sur les agents des services publics). La base Siasp est produite et mise à disposition par l'Insee depuis l'exercice 2009. Elle se substitue à l'enquête Colter sur les établissements de la FPT qui s'est achevée en 2008.

Ces premières vérifications permettent une meilleure qualité sur le classement des collectivités selon les strates de pondération.

Cette étape a permis d'éliminer environ 4 600 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.**

La seconde vérification consiste à la mise en cohérence des principaux indicateurs portant sur les effectifs des agents fonctionnaires déclarés dans les bilans sociaux. La cohérence des effectifs de fonctionnaires avec ceux de la base SIASP est un facteur déterminant pour la qualité des données produites par la suite. Ainsi, on décide d'éliminer une collectivité, lorsqu'une incohérence existe entre les principaux indicateurs portant sur les effectifs ou lorsqu'il y a un écart très important entre les effectifs déclarés dans les bilans sociaux et ceux observés dans la base SIASP (Effectifs des agents fonctionnaires des bilans sociaux supérieurs ou inférieurs d'un tiers à ceux de la base SIASP).

Après vérifications, on peut exploiter environ 15 000 dossiers sur l'ensemble des dossiers initialement retournés.

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

A des fins de stratification par types d'employeurs, 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, un grand nombre de communes rattachent à leur propre bilan social, ceux de certains des établissements communaux, notamment ceux des CCAS, ce qui augmente un peu, en moyenne, les résultats de cette strate.

Taux de couverture par grandes strates

Regroupements de collectivités	Taux de couverture
Conseils régionaux	96,0%
Conseils généraux	88,4%
Communes et établissements communaux de moins de 10 000 hab.	52,3%
Communes et établissements communaux de plus de 10 000 hab.	79,0%
SDIS	75,8%
Communautés urbaines, Communautés d'agglomération / SAN et Communautés de communes	72,5%
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	50,1%
CDG et CNFPT	94,7%
Ensemble des collectivités	73,1%

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 fonctionnaires 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 20 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.

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 l'emploi, des métiers et des compétences 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 l'Aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales
Direction générale des collectivités locales
Département des études et 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