FÉVRIER 2012

Étude emploi

BILANS SOCIAUX 2009

7e SYNTHÈSE NATIONALE DES RAPPORTS AU COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES AU 31 DÉCEMBRE 2009

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.

DGCL

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

le cnfpt

Bilans sociaux 2009

7e Synthèse nationale

des rapports au CTP
sur l'état
au 31 décembre 2009
des collectivités territoriales

L'ouvrage « Synthèse nationale des rapports au comité technique paritaire (CTP) sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2009 » a été élaboré dans le cadre d'un partenariat entre l'Observatoire de la fonction publique territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et le département des études et des statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

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

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

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

Sommaire

L'EMPLOI

L'emploi dans les collectivités locales fin 2009 10

1e partie - Synthèses par thème 17

A. Structure statutaire 19
- Statuts 20
- Situations juridiques des non titulaires sur emplois permanents 22
- Catégories hiérarchiques 24
- Filières d'emplois 26

B. Les mouvements de personnels 31
- Mobilité et positions administratives particulières 33
- Recrutements 34
- Motifs de départ 36
- Titularisations et promotions 38

C. Temps de travail 39
- Conditions d'emploi 40
- Temps partiel 42
- Compte épargne-temps 44

D. Les régimes indemnitaires 45

E. La formation..... 49
Temps consacré à la formation..... 50
Types de formation..... 52
Organismes de formation..... 54

F. La santé au travail..... 57
Santé au travail..... 58
Risques professionnels et actions de prévention..... 61

2e partie - Données détaillées par filière d'emplois..... 65

A. Structure par grade des effectifs titulaires et part des agents à temps non complet..... 67

B. Données détaillées par cadre d'emplois..... 79
Effectifs et taux de féminisation par statut..... 79
Répartition des non titulaires permanents selon le type de recrutement..... 85

3e partie - Annexes..... 91

A. La fonction publique territoriale..... 93

B. Circulaire..... 103

C. Annexe méthodologique..... 109

D. Bibliographie..... 113

L’emploi

L'EMPLOI DANS LES COLLECTIVITES LOCALES FIN 2009

Parmi les 1,9 million d'agents présents dans les collectivités locales fin 2009, près de 1,6 million sont affectés sur des emplois permanents.

Les transferts des personnels de l'Etat dans le cadre de la loi relative aux libertés et responsabilités locales (loi LRL) de 2004 (environ 135 000 emplois entre 2006 et 2009) se sont traduits, par une forte progression des emplois permanents depuis fin 2005, et par une modification de la structure par âge, sexe, catégorie. On observe ainsi une augmentation de 7,2 % du nombre d'agents territoriaux permanents sur les exercices 2008/2009, après 8% sur les exercices 2006/2007.

Une croissance des effectifs plus dynamique dans les structures intercommunales.

Les communes et leurs établissements communaux demeurent le principal employeur territorial avec plus de six agents territoriaux sur 10. Les ensembles communaux de moins de 1 000 habitants et ceux de 50 000 habitants et plus voient leurs effectifs diminuer (-0,7 % pour les premiers et -2,3 % pour les seconds) tandis que dans les autres ensembles communaux les effectifs sont en hausse (+4,7 % en moyenne).
Certaines communes confient la gestion de tout ou partie de leurs agents aux structures intercommunales, lesquelles affichent une progression moyenne de près de 11 % de leurs effectifs totaux.
On observe les effets de la loi LRL avec l'augmentation des effectifs des régions et des départements entre fin 2007 et fin 2009 (respectivement +71 % et +19 %).
Les effectifs des OPHLM ont très fortement diminué du fait du passage de ces établissements en offices publics de l'habitat suite à l'ordonnance n° 2007-137 du 1er février 2007.

6 agents sur 10 sont des femmes

En 2009, tous statuts confondus, sur 100 agents travaillant dans les collectivités locales, 61 sont des femmes. Cette proportion est identique à celle observée en 2007. De même, au sein de chaque groupe statutaire, les taux de féminisation n'évoluent que très peu entre 2007 et 2009.
Ainsi, les femmes représentent 58 % des agents titulaires et 68 % des agents non titulaires qui occupent des emplois permanents.
Parmi les emplois non permanents, les assistants maternels et familiaux sont pour l'essentiel des femmes.

Proportion de femmes par statut (en %)

Les départements sont les collectivités où la proportion de femmes reste la plus forte. Néanmoins cette proportion est en forte diminution (-6,4 points) par rapport à 2007 du fait des transferts des personnels en provenance de l'Etat, notamment ceux en charge des routes appartenant à la filière technique bien moins féminisée. Cette proportion s'établit désormais à un peu moins de 69 %.

Les transferts de personnels dans les régions ont eu, pour leur part, un impact plus modéré sur le taux de féminisation des titulaires de ces collectivités. Ce taux ne baisse que d'un peu plus d'un point.

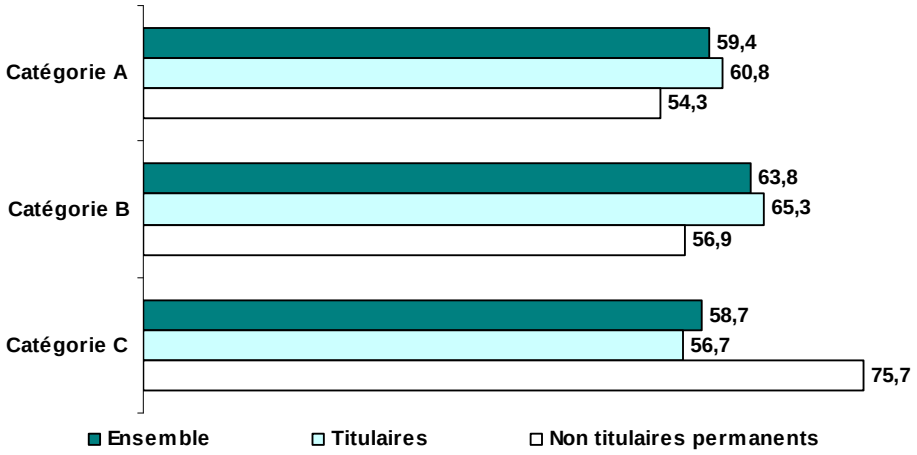
Les femmes de plus en plus nombreuses dans les communes et leurs établissements.

Le taux de féminisation dans les communes et leurs établissements augmente de près d'un point en moyenne (63,4 % en 2009 contre 62,5 % en 2007). Cette hausse provient notamment de la féminisation des effectifs titulaires. De même, la féminisation des effectifs progresse dans les communautés d'agglomération et les syndicats dont les proportions s'établissent respectivement à 45,1 % et 58,3 %. En revanche, dans les communautés urbaines qui emploient de nombreux personnels de la filière technique, la proportion de femmes stagne.
De même les agents employés dans les SDIS sont pour la majeure partie des hommes et la part des femmes est stable, à environ 16 %.

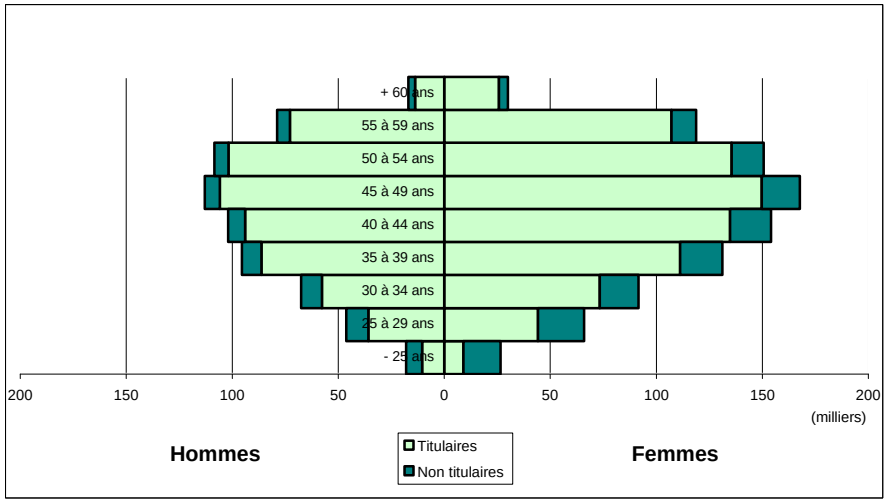
Un taux de féminisation plus élevé pour les agents de catégorie B

Le taux de féminisation est plus élevé chez les agents de catégorie B avec 63,8 % des agents permanents au 31/12/2009.
Parmi les agents de catégorie A et B, la proportion des femmes est moins importante chez les non titulaires permanents par rapport aux titulaires (54,3 % contre 60,8 % chez les agents de catégorie A et 56,9 % contre 65,3 % chez les agents de catégorie B). Alors qu'elle est très importante chez les non titulaires de catégorie C (75,7 %).

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique et par statut (en %)



Répartition des emplois permanents par tranche d'âge, genre et statut



Répartition des effectifs par statut, genre et type de collectivités

	Rappel effectifs en 2007	Effectifs en 2009	TAUX DE FEMINISATION (en %)													
			Titulaires		*Non Titulaires*		*Effectifs Permanents*		*Emplois Aides*		*Assistants Maternels*		*Autres Personnels*		Total	
			2007	2009	2007	2009	*2007*	*2009*	2007	2009	2007	2009	2007	2009	2007	2009
Régions	45 910	78 443	59,6	58,2	56,9	59,2	*59,1*	*58,3*	80,9	81,2	N.S	NS	58,3	56,8	**59,2**	**58,4**
Départements	239 182	284 587	72,8	64,8	67,4	67,6	*72,2*	*65,1*	63,7	61,8	94,9	94,8	62,0	60,3	**75,1**	**68,7**
Com. et étab. com. de moins de 1 000 hab.	126 284	125 399	64,4	65,5	83,8	82,4	*67,9*	*68,8*	48,4	44,7	100,0	86,7	74,5	72,5	**66,0**	**66,5**
Com. et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	147 023	152 554	63,6	65,0	80,8	81,1	*65,2*	*66,7*	61,0	56,2	96,6	100,0	68,6	70,1	**65,3**	**66,4**
Com. et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	57 176	62 200	59,4	61,4	73,7	72,0	*60,9*	*62,8*	57,4	52,3	100,0	98,8	68,0	70,8	**61,5**	**63,2**
Com. et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	146 442	147 377	59,1	59,9	70,3	71,0	*60,6*	*61,3*	54,8	53,8	98,5	99,3	68,9	69,3	**61,9**	**62,6**
Com. et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	166 349	174 506	58,6	60,4	70,0	69,5	*60,4*	*61,8*	56,1	54,0	99,9	99,1	68,7	68,8	**62,3**	**63,5**
Com. et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	251 587	268 326	58,8	60,0	67,6	66,3	*60,2*	*61,0*	54,9	52,7	96,4	98,3	68,5	69,3	**62,0**	**62,8**
Com. et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	143 258	139 863	58,0	58,5	63,7	65,0	*58,9*	*59,4*	56,6	61,6	99,7	96,0	68,1	68,1	**60,7**	**61,3**
Com. et étab. com. de 100 000 hab. et plus	151 178	147 836	57,5	59,4	63,2	63,9	*58,1*	*59,9*	51,6	58,3	99,9	99,9	70,3	69,6	**60,1**	**61,8**
Ensemble des com. et étab. communaux	*1 189 297*	*1 218 061*	*59,7*	*61,0*	*70,8*	*70,8*	*61,2*	*62,4*	*53,8*	*51,5*	*98,5*	*98,3*	*69,3*	*69,5*	*62,5*	*63,4*
SDIS	51 445	48 446	14,2	14,7	41,6	46,1	*14,8*	*15,1*	75,4	60,0	N.S	NS	26,3	41,4	**15,4**	**15,5**
Communautés urbaines	33 132	40 615	30,8	30,9	47,6	47,7	*32,2*	*32,5*	49,4	50,2	100,0	98,5	50,3	53,0	**33,4**	**33,8**
Communautés d'agglomération / SAN	57 068	63 120	42,5	43,9	47,6	47,4	*43,0*	*44,6*	38,3	37,3	100,0	100,0	45,2	50,9	**43,4**	**45,1**
Communautés de communes	64 154	70 722	57,8	57,3	71,7	70,4	*59,9*	*59,1*	46,4	47,4	100,0	98,6	65,2	64,6	**61,2**	**60,3**
Syndicats et autres étab. pub. Intercom.	75 695	80 629	52,4	54,3	61,3	65,5	*54,9*	*56,8*	66,7	55,7	100,0	97,8	63,3	65,2	**56,6**	**58,3**
OPHLM	12 295	981	48,8	39,9	47,9	46,0	*48,7*	*40,9*	56,8	N.S	N.S	NS	43,6	100,0	**48,6**	**41,8**
CDG et CNFPT	18 586	20 079	72,3	73,7	66,4	66,5	*63,8*	*62,7*	42,9	80,0	N.S	100,0	56,7	53,7	**61,5**	**59,8**
Ensemble des collectivités	***1 786 764***	***1 905 683***	***58,1***	***58,2***	***68,0***	***68,2***	***59,4***	***59,6***	***55,0***	***52,1***	***96,2***	***95,9***	***66,4***	***66,7***	***61,2***	***61,2***

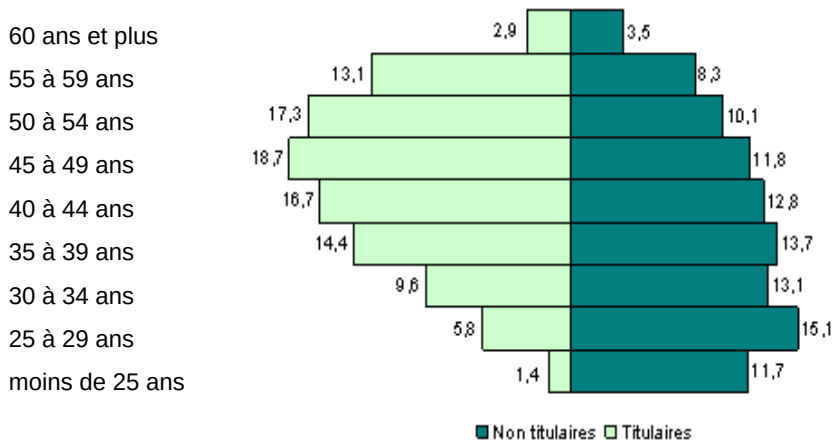
Etablissements communaux : centres communaux d'action sociale et caisses des écoles.

Moins de 10% d'agents de plus de 40 ans sont non titulaires.

Un peu plus de la moitié des agents permanents (50,5 %) ont moins de 45 ans. C'est dans les SDIS que ces agents jeunes sont le plus souvent présents (71 % des effectifs des SDIS).

43 % des agents permanents dans les communes de moins de 1 000 habitants ont moins de 45 ans.
Un quart des agents permanents ayant moins de 30 ans travaillent dans des communes dont la taille est comprise entre 10 000 et 50 000 habitants.
Les agents non titulaires sur emplois permanents sont sensiblement plus jeunes que les titulaires puisque 27 % ont moins de 30 ans contre seulement 7 % pour les titulaires. Inversement, un tiers des agents titulaires ont plus de 50 ans alors que les non titulaires en comptent 22 %.
Parmi les agents sur emplois permanents, on recense environ 37 % d'agents non titulaires parmi ceux de moins de 30 ans, cette proportion passe à 15 % entre 30 et 40 ans et tombe à moins de 10 % après 40 ans.

Répartition des effectifs permanents par statut et âge



Répartition des effectifs permanents par tranche d'âge selon le type de collectivité (en %)

	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Ensem-ble
Régions	5,4	61,3	33,3	100,0
Départements	7,9	57,7	34,5	100,0
Com. et étab. com. de moins de 1 000 hab.	5,9	56,0	38,1	100,0
Com. et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	8,8	59,1	32,1	100,0
Com. et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	10,6	59,1	30,3	100,0
Com. et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	10,3	58,9	30,8	100,0
Com. et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	10,4	57,8	31,9	100,0
Com. et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	10,8	57,2	32,0	100,0
Com. et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	10,2	57,1	32,8	100,0
Com. et étab. com. de plus de 100 000 hab.	9,6	55,8	34,7	100,0
Ensemble des com. et étab. communaux	**9,7**	**57,5**	**32,8**	**100,0**
SDIS	20,1	62,4	17,5	100,0
Communautés urbaines	10,3	57,9	31,9	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	11,8	61,9	26,3	100,0
Communautés de communes	14,0	61,5	24,5	100,0
Syndicats et autres étab, pub, intercom.	12,6	60,2	27,2	100,0
CDG et CNFPT	12,7	56,2	31,1	100,0
Total	*9,9*	*58,3*	*31,8*	*100,0*

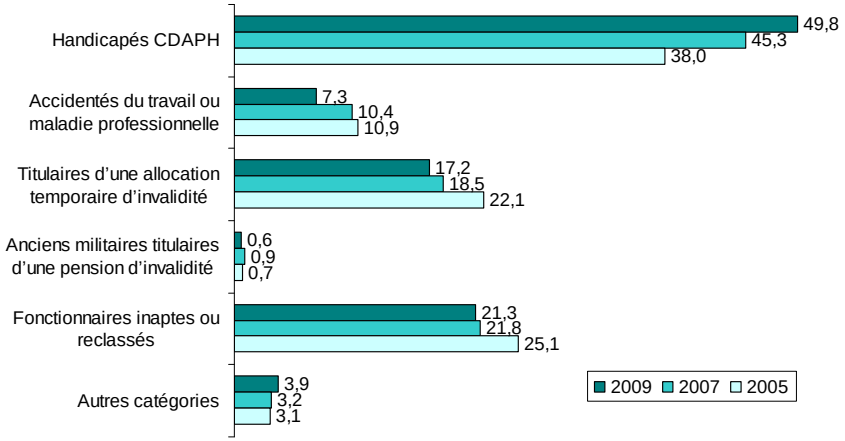
Les agents en situation de handicap

L'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap ne s'imposant qu'aux collectivités employant au moins 20 agents, les données présentées pour cette partie concernent ces seules collectivités.

Calculé sur la même base que les éditions précédentes, le taux d'emploi* d'agents en situation de handicap, limité aux agents permanents, dans les collectivités aurait été de 4,8 % en 2009 contre 4,6 % en 2007.
L'utilisation d'une nouvelle base de référence (voir annexe méthodologique) permet d'intégrer les effectifs non permanents dans le calcul du taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap. Selon ces nouveaux critères, le taux d'emploi révisé d'agents en situation de handicap dans les collectivités est de 4,2 % en 2009.

La répartition des types de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2009 confirme la tendance observée depuis 2005. Les travailleurs reconnus handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) constituent toujours la part la plus importante des bénéficiaires avec 49,8 % en 2009.
Le poids des titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité ou d'une maladie professionnelle est en diminution depuis 2005.
La stabilité observée en 2007 des accidentés du travail ou maladie professionnelle se mue en diminution passant de 10,4 % en 2007 à 7,3 % en 2009.

Répartition par type de bénéficiaires en 2009, 2007 et 2005 (en %)



La proportion des non titulaires qui avait augmenté entre 2005 (8 %) et 2007 (9,7 %) a diminué en 2009 : 8,8 %.
Après une augmentation du poids des non titulaires bénéficiaires de la reconnaissance par les CDAPH entre 2005 (15,6 %) et 2007 (17,6 %), le poids des non titulaires en 2009 est de 14,8 %.
Le poids des non titulaires parmi les accidentés du travail ou maladie professionnelle est de 9,3 % en 2009. Il était de 7,8 % en 2007 et de 10,8 % en 2005.

La répartition des agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique reste stable en 2009 : 90,4 % des bénéficiaires sont de catégorie C. Ils sont toujours peu représentés dans les catégories d'encadrement : 2,4 % en catégorie A et 7,2 % en catégorie B.

Les femmes représentent, au 31 décembre 2009, 46,9 % de la population bénéficiant d'une reconnaissance administrative permettant de prétendre à l'obligation légale d'emploi. La part des femmes continue sa progression constatée en 2005 (39,7 %) et 2007 (42,3 %).
Cette progression s'observe pour l'ensemble des catégories :

- dans la catégorie C, la part des femmes est de 46,4 % (contre 39,5 % en 2005 et 41,6 % en 2007),
- dans la catégorie B, les femmes occupent 52,4% des postes (contre 44,4 % en 2005 et 49,3 % en 2007),
- dans la catégorie A, le taux de féminisation est de 51,1 % (contre 35,1 % en 2005 et 46,9 % en 2007).

Au regard de la moyenne nationale, les régions, les centres de gestion et le CNFPT sont les employeurs qui ont le plus recours à des bénéficiaires CDAPH (respectivement 77,7 % et 76,8 % contre 49,8 % pour l'ensemble des collectivités).
Les SDIS concentrent le plus de titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (51,5 % contre 17,2 % pour l'ensemble des collectivités).
Les fonctionnaires reconnus inaptes ou reclassés sont davantage présents dans les communes de plus de 100 000 habitants (41,4 % contre 21,3 % pour l'ensemble des collectivités).

Situation de handicap : Types de bénéficiaires par type de collectivités

	Handicapés CDAPH	Accidentés du travail ou victimes d'une MP	Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	Anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité	Fonctionnaires inaptes ou reclassés	Autres catégories de travailleurs handicapés	**Total**
Régions	77,7	3,8	8,0	1,3	1,6	7,6	**100,0**
Départements	62,1	7,2	11,9	0,9	14,7	3,2	**100,0**
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	*	*	*	*	*	*	**100,0**
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	*	*	*	*	*	*	**100,0**
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	73,9	5,6	9,9	0,4	4,4	5,8	**100,0**
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	62,9	8,2	14,1	0,5	9,8	4,6	**100,0**
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	53,8	9,6	16,7	0,5	16,5	2,8	**100,0**
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	44,1	8,0	21,0	0,4	23,2	3,3	**100,0**
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	42,7	6,4	18,1	0,3	28,8	3,7	**100,0**
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	29,6	7,8	16,2	0,6	41,4	4,4	**100,0**
Ensemble des communes et étab. communaux	*47,4*	*7,9*	*17,2*	*0,5*	*23,3*	*3,8*	**100,0**
SDIS	8,8	2,8	51,5	0,6	29,6	6,6	**100,0**
Communautés urbaines	30,2	8,3	24,4	0,4	35,6	1,1	**100,0**
Communautés d'agglomération / SAN	48,8	5,1	18,3	0,8	22,0	4,9	**100,0**
Communautés de communes	*	*	*	*	*	*	**100,0**
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	60,5	6,1	13,9	0,3	18,0	1,1	**100,0**
CDG et CNFPT	76,8	1,6	16,0		2,4		**100,0**
Ensemble des collectivités	**49,8**	**7,3**	**17,2**	**0,6**	**21,3**	**3,9**	**100,0**

* : Les faibles taux de couverture ne nous permettent pas de donner des résultats fiables pour ces types d'employeurs.

Handicapés CDAPH : travailleurs reconnus handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
Accidentés du travail, victimes de maladies professionnelles : victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente. Titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain.
Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité : fonctionnaires atteints d'une invalidité résultant d'un accident de service ayant entrainé une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle et bénéficiant à ce titre d'une allocation temporaire d'invalidité.
Anciens militaires : anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'une validité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et de victime de guerre. Anciens militaires ayant bénéficié d'un emploi réservé.
Fonctionnaires reclassés : fonctionnaires devenus inaptes physiquement à l'exercice de leurs fonctions en cours de carrière qui ont bénéficié des dispositions des articles 81 à 85 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

1re partie

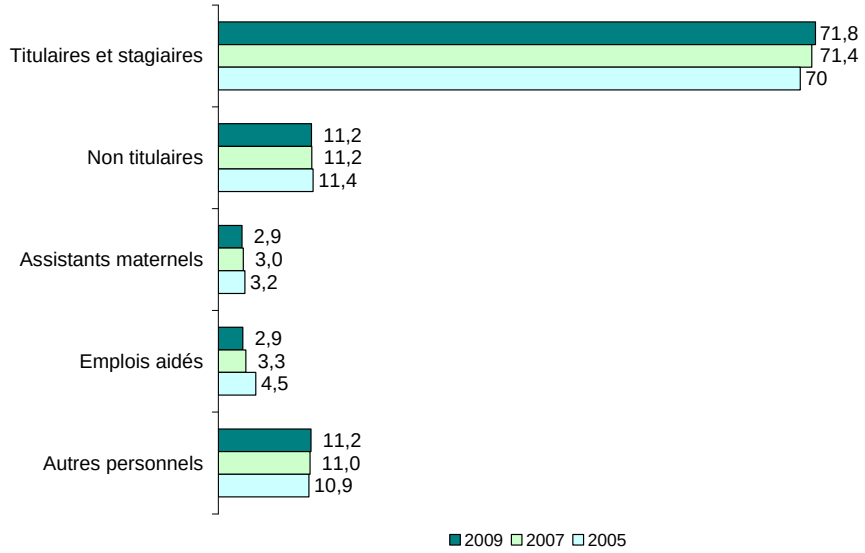
Synthèses par thème

A – Structure statutaire

A1-STATUTS

Au 31 décembre 2009, 1,91 million d'agents travaillent dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux inclus dans le champ des bilans sociaux. 83 % de ces effectifs occupent un emploi permanent, soit 1,58 million d'agents dont 1,37 million sont titulaires. Les emplois non permanents correspondent pour leur part à un peu plus de 54 000 assistants maternels, 56 000 emplois aidés et près de 213 000 autres personnels[1].

Répartition des effectifs territoriaux par statut (en %)



La part de titulaires progresse sous l'effet des transferts de l'Etat.

La proportion des titulaires et stagiaires s'est accrue par rapport à 2005, sur la même période, la part des non titulaires reste quasiment stable. En revanche, la part des emplois aidés continue de décroître..

C'est essentiellement dans les régions et les départements que les effectifs de titulaires et stagiaires se sont accrus : la part de cette catégorie statutaire de personnel est passée de 79,5 % à 85,3 % pour les premières et de 70,2 % à 74,5 % pour les seconds. Les transferts de personnels en provenance de l'Etat, notamment les agents techniques, ouvriers et de service (TOS) sont la cause principale de cet afflux de titulaires qui a débuté en 2005.

Un moindre recours aux emplois aidés, surtout dans les petites communes.

En 2009, le recours aux emplois aidés a été en hausse après la forte baisse enregistrée en 2008 mais reste en-deçà du niveau de 2007 (59 000). On observe simultanément une diminution importante des contrats d'avenir (12 000 agents en 2009 contre 16 900 en 2007) et une forte hausse des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) (43 000 agents en 2009 contre 39 000 en 2007). Ces deux types de contrats créés par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 ont remplacé les contrats emploi-solidarité (CES) et les contrats emploi consolidé (CEC).
Par ailleurs, dans les ensembles communaux de moins de 1 000 habitants qui sont les premiers employeurs de contrats aidés, la part de ces emplois dans les effectifs baisse de plus de deux points.

[1] Collaborateurs de cabinet (2 800), non titulaires pour les besoins saisonniers ou occasionnels (111 200), non titulaires mis à disposition des centres de gestion (4 400), rémunérations accessoires (26 900), autres personnels non classables (57 800) et apprentis (9 500).

Répartition des effectifs par statut et type de collectivités

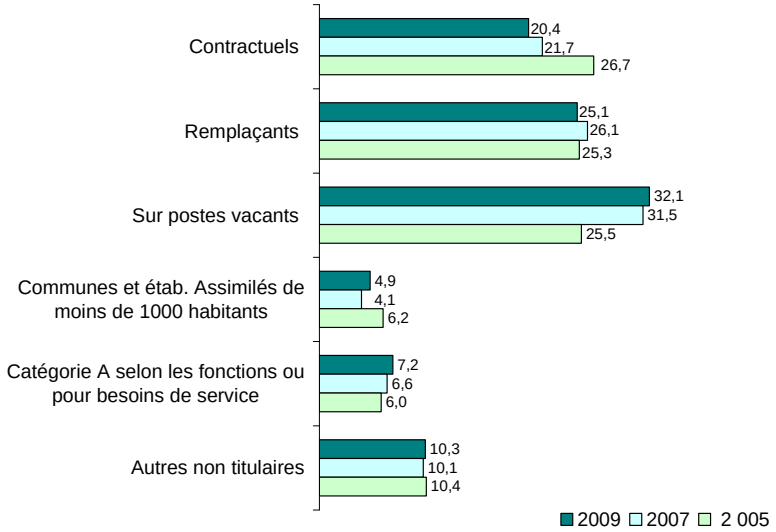
	Rappel 2007	Effectif total	Part de chaque type de collectivités (en %)	Titulaires et stagiaires	Non titulaires sur emploi permanent	Assistants maternels	Emplois aidés	Autres personnels*	Total
Régions	45 910	78 443	4,1	85,3	11,7	0,0	0,3	2,7	100,0
Départements	239 182	284 587	14,9	74,5	7,7	12,9	1,3	3,6	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	126 284	125 399	6,6	62,2	15,1	0,4	11,6	10,7	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	147 023	152 554	8,0	76,6	8,7	0,2	6,0	8,6	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	57 176	62 200	3,3	75,3	11,0	0,4	4,4	9,0	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	146 442	147 377	7,7	71,2	10,8	1,1	3,2	13,6	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	166 349	174 506	9,2	68,6	12,9	2,3	2,5	13,8	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	251 587	268 326	14,1	68,3	13,3	2,1	1,6	14,7	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	143 258	139 863	7,3	69,9	11,7	1,4	1,2	15,8	100,0
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	151 178	147 836	7,8	75,7	8,5	1,5	1,0	13,2	100,0
Ensemble des communes et étab. communaux	**1 189 297**	**1 218 061**	**63,9**	**70,6**	**11,7**	**1,3**	**3,5**	**12,9**	**100,0**
SDIS	51 445	48 446	2,5	97,5	1,5	0,0	0,1	1,0	100,0
Communautés urbaines	33 132	40 615	2,1	85,4	6,7	0,2	0,8	7,0	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	57 068	63 120	3,3	74,8	13,9	0,2	1,5	9,6	100,0
Communautés de communes	64 154	70 722	3,7	65,5	17,8	1,0	5,2	10,4	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	75 695	80 629	4,2	60,7	17,9	0,6	5,5	15,2	100,0
OPHLM	12 295	981	N.S	N.S	N.S	N.S	N.S	N.S	100,0
CDG et CNFPT	18 586	20 079	1,1	27,0	5,3	0,0	0,0	67,7	100,0
Ensemble des collectivités	***1 786 764***	***1 905 683***	***100,0***	***71,8***	***11,2***	***2,9***	***2,9***	***11,2***	***100,0***

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

A2 - SITUATIONS JURIDIQUES DES NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS

Le recours aux agents non titulaires est strictement encadré par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Dans le principe, les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires. Toutefois, la loi prévoit que les collectivités peuvent recruter des agents non titulaires en application de cas de recrutement statutaires précis. En référence à ces cas, les non titulaires employés sur des postes vacants représentent 32 % des non titulaires, ceux affectés sur un poste de remplaçant 25 %. Plus de 20 % des non titulaires sont des contractuels recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes.
Les autres catégories juridiques (notamment pour les emplois de niveau A ou pour les emplois à temps non complet des petites communes) représentent en tout un peu plus de 22 % des non titulaires 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 sont de moins en moins nombreux. En revanche, la part des agents non titulaires recrutés sur des postes vacants s'est fortement accrue depuis 2005 (+6,5 points)

Les modes de recrutements des agents non titulaires

Les agents contractuels :
Les agents contractuels occupant un emploi permanent sont recrutés sur la base :
- du 3ème alinéa de l'article 3 (alignement sur la fonction publique de l'État)
- de l'article 38 (travailleurs handicapés contractuels)
- de l'article 136 (contractuels n'ayant pas la nationalité française)
- du 4ème alinéa de l'article 3 qui définit les emplois à temps non complet pour des collectivités (communes, groupements de communes) de moins de 1 000 habitants.

Les agents assurant le remplacement momentané de titulaires :
Ces emplois sont définis au 1er 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 1er alinéa de l'article 3.

Les agents de catégorie A :
Ces emplois sont définis au 5ème alinéa de l'article 3. Ils visent à pourvoir aux fonctions ou besoins du service.

Communes de moins de 1 000 hab. et établissements assimilés :
pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet ou pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie quelle que soit la durée du temps de travail.

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

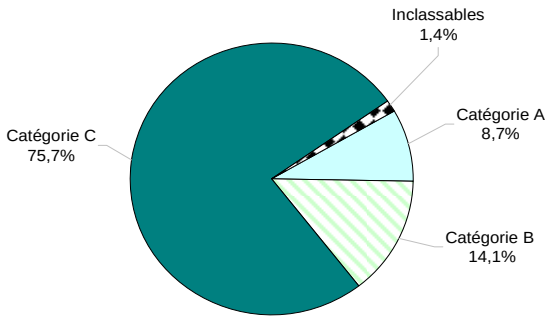
	Effectifs non titulaires sur emplois permanents	Contractuels articles 38 et 136 article 3 - al. 3 et 4	Remplaçants article 3-al.1	Sur postes vacants article 3-al.1	Communes et étab. assimilés de moins de 1000 habitants	Catégorie A selon les fonctions ou pour besoins de service	Autres non titulaires	Total
Régions	9 165	6,0	37,2	34,8	//	15,5	6,5	100,0
Départements	21 975	8,7	33,0	37,0	//	14,7	6,6	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	18 942	33,7	7,4	5,0	35,2	0,4	18,3	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	13 221	36,5	22,3	20,2	3,5	1,9	15,6	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	6 858	29,8	26,2	22,2	//	2,8	19,6	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	15 976	22,4	29,7	31,8	//	4,5	11,6	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	22 444	17,5	30,7	39,1	//	4,0	8,6	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	35 678	12,7	28,5	49,3	//	4,9	4,5	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	16 356	13,2	28,3	49,9	//	4,5	4,1	100,0
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	12 578	16,9	39,0	27,2	//	9,3	7,6	100,0
Ensemble des communes et étab. communaux	**142 053**	**20,8**	**26,3**	**33,8**	**5,2**	**4,1**	**9,7**	**100,0**
SDIS	710	16,2	29,0	32,0	0,3	19,0	3,5	100,0
Communautés urbaines	2 725	9,4	28,6	30,6	0,0	24,4	6,9	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	8 779	19,3	17,1	36,9	0,0	16,8	9,9	100,0
Communautés de communes	12 619	31,3	12,1	22,0	11,1	6,8	16,8	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	14 470	36,8	9,1	14,0	12,0	9,3	18,8	100,0
OPHLM	161	N.S	N.S	N.S	N.S	N.S	N.S	N.S
CDG et CNFPT	1 066	20,0	19,6	18,2	0,0	32,4	9,8	100,0
Ensemble des collectivités	***213 723***	***20,4***	***25,1***	***32,1***	***4,9***	***7,2***	***10,3***	***100,0***

A3 - CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

Tous statuts confondus, en 2009, la structure par catégorie hiérarchique reste quasi-inchangée par rapport à celle observée en 2007. Près de 76 % des agents sont classés en catégorie C, tandis que 9 % appartiennent à la catégorie A.

Les emplois permanents sont donc pour plus des trois quarts des emplois de catégorie C, et pour près de la moitié dans la filière technique : ces spécificités de la fonction publique territoriale la différencient de la fonction publique d'Etat qui comporte 57 % de cadres A (hors enseignants) en 2009.

Répartition des effectifs globaux par catégorie hiérarchique

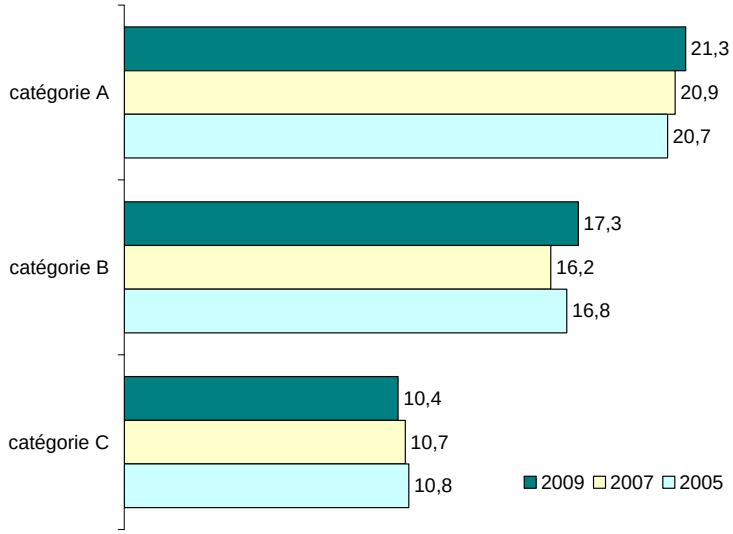


De nombreux agents de catégories A et B parmi les non titulaires

Les agents de catégorie A et B sont toujours proportionnellement mieux représentés chez les non titulaires, et ils renforcent leurs positions : sur 100 agents non titulaires en 2009, près de 14 appartiennent à la catégorie A et 18 à la catégorie B (contre respectivement moins de 13 et 17 en 2007). Cette accentuation du poids relatif des catégories A et B se constate surtout dans les grandes communes et leurs établissements (50 000 habitants et plus) dont les effectifs globaux sont en baisse. Dans ces ensembles communaux de plus de 50 000 habitants, la part des agents de catégorie A a progressé plus vite que sur l'ensemble des communes (+ 2 points).

Inversement, la proportion de non titulaires de catégorie A diminue sensiblement dans les CDG et le CNFPT (-4 points) et dans une moindre mesure dans les communautés d'agglomération (-2 points).

Poids des non titulaires par catégorie hiérarchique (en %)



Lecture : Sur 100 agents de catégorie A, en 2009 21,3 sont des agents non titulaires

Les transferts d'agents titulaires de catégorie C dans les régions et les départements.

La structure par catégorie hiérarchique chez les titulaires est très peu modifiée par rapport à celle de 2007. Néanmoins un léger tassement de la catégorie A au profit de la catégorie C s'est opéré.

La forte augmentation de la part de la catégorie C dans les régions (+5 points) et les départements (+7 points) s'observe toujours en 2009, mais à un rythme moins soutenu pour les premières (+32 points en 2007 pour rappel). La fin des transferts des agents techniques et ouvriers de service (TOS) et des agents des routes en provenance de l'Etat explique cette croissance.

La part des agents titulaires de la catégorie A diminue de près de 2 points dans les petites communes (moins de 1 000 habitants).

Dans la fonction publique territoriale, comme dans les autres fonctions publiques, les **agents titulaires** sont classés selon leur niveau hiérarchique ; la catégorie A recouvrant des fonctions d'encadrement et de conception, la catégorie B regroupant des emplois d'une technicité particulière et la catégorie C réunissant les emplois d'exécution. Ils relèvent de grades rattachés à des statuts particuliers de cadres d'emplois.

Les **agents non titulaires** sont identifiés par référence à ces mêmes cadres d'emplois. La modalité « inclassable » reprend les emplois hors filières et emplois spécifiques ainsi que ceux non assimilables à un cadre d'emploi au sein d'une filière dans le cas des non titulaires.

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

	TITULAIRES (en %)				NON TITULAIRES (en %)					TITULAIRES ET NON TITULAIRES (en %)				
	Effectif total (unités)	Cat A	Cat B	Cat C	Effectif total (unités)	Cat A	Cat B	Cat C	Inclas-sables	Effectif total (unités)	Cat A	Cat B	Cat C	Inclas-sables
Régions	66 947	8,2	5,0	86,9	9 165	25,4	4,1	69,2	1,2	76 112	10,2	4,9	84,7	0,2
Départements	212 016	11,9	29,3	58,5	21 975	25,4	28,2	38,8	7,6	233 991	13,2	29,2	56,7	0,9
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	78 055	7,9	4,2	87,8	18 942	2,2	2,4	85,9	9,5	96 997	6,8	3,9	87,4	2,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	116 843	3,6	5,7	90,6	13 221	5,7	12,4	74,3	7,6	130 064	3,8	6,4	89,0	0,8
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	46 810	3,2	9,0	87,6	6 858	6,1	15,9	70,5	7,5	53 668	3,6	9,9	85,4	1,1
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	104 918	3,5	11,1	85,2	15 976	7,1	20,4	64,0	8,6	120 894	4,0	12,4	82,4	1,2
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	119 722	4,4	12,9	82,6	22 444	7,9	19,2	63,1	9,8	142 166	5,0	13,9	79,5	1,6
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	183 309	5,4	13,2	81,3	35 678	11,9	17,3	60,6	10,2	218 987	6,4	13,9	77,9	1,8
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	97 781	6,4	12,3	81,1	16 356	13,5	17,6	54,2	14,7	114 137	7,4	13,1	77,3	2,3
Com. et étab. communaux de100 000 hab. et plus	111 936	8,0	14,0	77,9	12 578	17,5	16,6	48,1	17,8	124 514	9,0	14,3	74,9	1,9
Ensemble des communes et étab. communaux	**859 374**	**5,3**	**10,9**	**83,7**	**142 053**	**9,3**	**15,4**	**64,6**	**10,7**	**1 001 427**	**5,9**	**11,5**	**81,0**	**1,6**
SDIS	47 225	8,1	10,9	81,0	710	34,1	26,6	36,8	2,7	47 935	8,5	11,1	80,4	0,1
Communautés urbaines	34 673	11,1	14,5	74,3	2 725	36,8	19,2	36,2	7,8	37 398	13,0	14,8	71,6	0,6
Communautés d'agglomération / SAN	47 211	15,0	18,2	66,7	8 779	27,2	32,7	29,3	10,8	55 990	16,9	20,5	60,8	1,8
Communautés de communes	46 330	7,2	16,3	76,4	12 619	12,7	27,9	49,7	9,7	58 949	8,4	18,8	70,7	2,1
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	48 965	8,3	12,8	78,7	14 470	18,4	18,6	52,9	10,1	63 435	10,6	14,1	72,8	2,5
OPHLM	805	N.S	N.S	N.S	161	N.S	N.S	N.S	N.S	966	N.S	N.S	N.S	N.S
CDG et CNFPT	5 421	33,6	21,8	44,4	1 066	44,4	18,9	32,6	4,1	6 487	35,4	21,3	42,5	0,8
Ensemble des collectivités	***1 368 967***	***7,3***	***14,1***	***78,5***	***213 723***	***13,8***	***18,0***	***58,4***	***9,8***	***1 582 690***	***8,2***	***14,6***	***75,7***	***1,4***

A4 - FILIÈRES D'EMPLOIS

Les filières d'emplois regroupent les statuts particuliers des 57 cadres d'emplois en 2009 selon les fonctions exercées ou des domaines de compétences.
Dans l'ensemble, les filières technique, administrative et sociale concentrent plus de 81 % des effectifs sur emplois permanents.

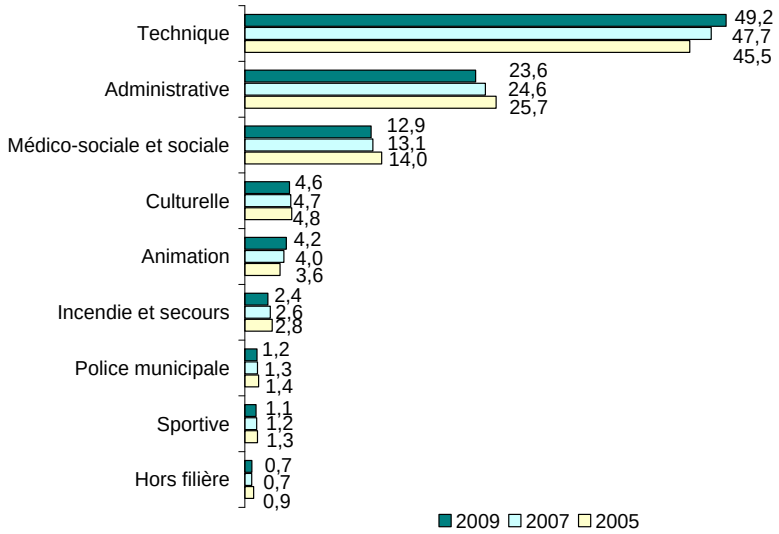
Les transferts de l'Etat accentuent le poids de la filière technique…

La filière technique, avec 779 000 personnes, emploie près de la moitié des agents permanents (49,2 %). Elle représente 50,8 % des agents titulaires et 39,1 % des agents non titulaires.
Cette part atteint 82 % pour les régions, en lien avec les transferts de compétences de la loi LRL de 2004. Cette filière n'a cessé de progresser depuis 2005 au détriment des filières administrative et sociale auparavant prépondérantes dans ce type de collectivités, avec l'accueil des ouvriers et techniciens de l'éducation nationale et des personnels en charge des routes. Par ailleurs, cette filière est également bien représentée pour les agents non titulaires dans les régions (70 %), et dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants (63 %).

… au détriment des filières administrative et sociale

La filière administrative est la deuxième filière la plus importante en effectif (près de 374 000 agents permanents) ; Elle regroupe un peu moins de 24 % des agents. La filière sociale regroupe 8,5 % des effectifs (un peu plus de 135 000 agents permanents). Cependant, elle est particulièrement bien représentée dans les départements ainsi que dans les communes et leurs établissements de 1 000 à 3 500 habitants.

Répartition des effectifs globaux par filière



La part des non titulaires sur emploi permanent est très variable d'une filière à l'autre. Près de 30 % des personnels de la filière animation et culturelle et près du quart de la filière sportive sont des agents non titulaires. A contrario, les agents titulaires composent la quasi-totalité des effectifs des filières incendie et secours et police municipale.

Regroupement des cadres d'emplois selon les filières**

Filière administrative	**catégorie hiérarchique**
Directeur général des services ou directeur*	A
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint*	A
Administrateur (deux grades)	A
Attaché (trois grades)	A
Secrétaire de mairie (un grade)	A
Rédacteur (trois grades)	B
Adjoint administratif (quatre grades)	C
Filière technique	
Directeur général des services techniques*	A
Directeur des services techniques*	A
Ingénieur (quatre grades)	A
Technicien supérieur (trois grades)	B
Contrôleur de travaux (trois grades)	B
Agent de maîtrise (deux grades)	C
Adjoint technique (quatre grades)	C
Adjoint technique des établissements d'enseignement (quatre grades)	C
Filière culturelle	
Conservateur du patrimoine (deux grades)	A
Conservateur des bibliothèques (trois grades)	A
Attaché de conservation du patrimoine (un grade)	A
Bibliothécaire (un grade)	A
Directeur d'établissement d'enseignement artistique (deux grades)	A
Professeur d'établissement d'enseignement artistique (deux grades)	A
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques (trois grades)	B
Assistant spécialisé d'enseignement artistique (un grade)	B
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (3 grades)	B
Assistant d'enseignement artistique (un grade)	B
Adjoint du patrimoine (quatre grades)	C
Filière sportive	
Conseillers des activités physiques et sportives (trois grades)	A
Educateur des activités physiques et sportives (trois grades)	B
Opérateur des activités physiques et sportives (quatre grades)	C
Filière sociale, médico-sociale et médico-technique	
Conseiller socio-éducatif (un grade)	A
Assistant socio-éducatif (deux grades)	B
Educateur de jeunes enfants (trois grades)	B
Moniteur éducateur (un grade)	B
Agent spécialisé des écoles maternelles (trois grades)	C
Agent social (quatre grades)	C
Médecin territorial (trois grades)	A
Psychologue (deux grades)	A
Sage-femme (trois grades)	A
Puéricultrice cadre de santé (deux grades)	A
Puéricultrice (deux grades)	A
Cadre de santé (un grade)	A
Infirmier (deux grades)	B
Rééducateur (deux grades)	B
Auxiliaire de puériculture (trois grades)	C
Auxiliaire de soins (trois grades)	C
Biologiste, vétérinaire, pharmacien (quatre grades)	A
Assistant médico-technique (deux grades)	B
Filière police municipale	
Directeur de police municipale (un grade)	A
Chef de service de police municipale (trois grades)	B
Agent de police municipale (quatre grades)	C
Garde-champêtre (trois grades)	C
Filière incendie et secours	
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel (quatre grades)	A
Médecin, pharmacien (quatre grades)	A
Infirmier d'encadrement (deux grade)	A
Infirmier (trois grade)	B
Lieutenant, major (deux grades)	B
Sapeur-pompier professionnel non officier (quatre grades)	C
Filière animation	
Animateur (trois grades)	B
Adjoint d'animation (quatre grades)	C

* : Ces fonctions ne correspondent pas à des cadres d'emplois mais à des emplois fonctionnels.
** : Cadres d'emplois et grades en vigueur au 31 décembre 2009

Répartition des effectifs par statut, filière et type de collectivités

	TITULAIRES (en %)										
	ADMINISTRA-TIVE	TECHNIQUE	CULTURELLE	SPORTIVE	MEDICO-SOCIALE ET TECHNIQUE	SOCIALE	POLICE MUNICIPALE	INCENDIE-SECOURS	ANIMATION	AUTRES CAS	ENSEMBLE
Régions	17,8	81,7	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Départements	31,1	45,1	2,4	0,2	8,1	12,6	0,0	0,0	0,2	0,3	100,0
Com. et étab. com. de moins de 1 000 hab.	33,3	57,9	0,4	0,0	0,9	5,1	0,5	0,0	1,8	0,1	100,0
Com. et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	21,0	57,7	1,9	0,4	2,7	10,0	1,5	0,0	4,7	0,1	100,0
Com. et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	20,7	54,5	3,2	0,9	2,6	9,3	2,5	0,0	6,1	0,2	100,0
Com. et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	21,9	52,4	4,0	1,3	2,8	9,0	2,7	0,0	5,8	0,1	100,0
Com. et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	22,9	48,9	4,6	1,7	4,3	9,3	2,7	0,0	5,5	0,1	100,0
Com. et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	23,1	48,2	4,8	1,7	5,0	9,2	2,3	0,0	5,6	0,1	100,0
Com. et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	22,5	48,8	4,7	1,3	5,6	9,3	2,2	0,0	5,4	0,2	100,0
Com. et étab. com. de 100 000 hab. et plus	22,8	46,9	7,1	1,4	6,5	10,1	2,8	0,0	2,3	0,1	100,0
Ensemble des com. et étab. communaux	**23,3**	**51,2**	**4,1**	**1,2**	**4,1**	**9,1**	**2,2**	**0,0**	**4,7**	**0,1**	**100,0**
SDIS	12,8	7,9	0,0	0,0	0,1	0,0		79,2	0,0	0,0	100,0
Communautés urbaines	21,7	71,0	2,5	0,6	0,9	2,2	0,5	0,0	0,6	0,0	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	28,0	52,1	12,9	2,4	1,0	1,7	0,3	0,0	1,5	0,1	100,0
Communautés de communes	24,9	47,5	6,9	3,0	3,0	6,8	0,6	0,0	7,2	0,1	100,0
Syndicats et autres étab. pub. Intercom.	24,4	58,1	3,5	0,9	2,1	7,4	0,0	0,0	3,4	0,2	100,0
OPHLM	38,1	60,6	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
CDG et CNFPT	82,8	12,7	2,1	0,3	1,3	0,4	0,0	0,0	0,2	0,2	100,0
Ensemble des collectivités	***24,4***	***50,8***	***3,8***	***1,0***	***4,0***	***8,2***	***1,4***	***2,7***	***3,4***	***0,1***	***100,0***

Répartition des effectifs par statut, filière et type de collectivités

	NON TITULAIRES (en %)										
	ADMINISTRA-TIVE	TECHNIQUE	CULTURELLE	SPORTIVE	MEDICO-SOCIALE ET TECHNIQUE	SOCIALE	POLICE MUNICI-PALE	INCENDIE-SECOURS	ANIMATION	AUTRES CAS	ENSEMBLE
Régions	28,9	69,6	0,7	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	100,0
Départements	32,0	38,1	3,0	0,2	8,4	14,7	0,0	0,0	0,5	3,1	100,0
Com. et étab. com. de moins de 1 000 hab.	20,9	62,9	0,9	0,1	2,0	6,1	0,1	0,0	4,5	2,5	100,0
Com. et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	10,3	38,5	7,2	0,9	14,0	17,5	0,1	0,0	9,0	2,5	100,0
Com. et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	10,6	37,1	12,6	1,6	8,8	12,3	0,3	0,0	14,3	2,4	100,0
Com. et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	11,9	38,1	14,7	2,5	5,0	11,7	0,3	0,0	12,7	3,1	100,0
Com. et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	13,8	35,3	11,1	2,7	5,6	10,3	0,1	0,1	14,4	6,6	100,0
Com. et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	15,8	33,0	8,6	2,6	8,2	10,2	0,2	0,0	16,4	5,0	100,0
Com. et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	15,2	30,9	7,8	2,2	9,4	8,6	0,2	0,0	15,3	10,4	100,0
Com. et étab. com. de 100 000 hab. et plus	19,6	32,8	18,7	1,7	9,6	8,9	0,4	0,0	5,7	2,6	100,0
Ensemble des com. et étab. communaux	**15,2**	**38,4**	**9,5**	**1,9**	**7,5**	**10,3**	**0,2**	**0,0**	**12,2**	**4,8**	**100,0**
SDIS	42,8	47,6	0,2	0,2	2,7	0,2	0,0	5,1	0,0	1,2	100,0
Communautés urbaines	32,3	44,3	7,2	1,2	2,5	5,0	0,0	0,0	1,0	6,5	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	28,2	30,3	23,2	5,8	1,6	1,9	0,0	0,0	1,8	7,2	100,0
Communautés de communes	18,2	26,5	14,5	4,8	4,3	17,9	0,0	0,0	10,6	3,2	100,0
Syndicats et autres étab. pub. Intercom.	15,5	45,7	8,4	1,9	4,1	12,0	0,0	0,0	8,4	4,0	100,0
OPHLM	16,7	12,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	71,2	100,0
CDG et CNFPT	55,6	17,6	4,5	0,0	14,8	1,8	0,0	0,0	1,8	3,9	100,0
Ensemble des collectivités	***18,8***	***39,1***	***9,2***	***2,0***	***6,5***	***10,4***	***0,1***	***0,0***	***9,5***	***4,4***	***100,0***

B – Les mouvements de personnels

B1 - POSITIONS ADMINISTRATIVES PARTICULIÈRES

Agents hors position d'activité :
Sur 1 000 agents titulaires et non titulaires permanents dans les collectivités territoriales fin 2009, on dénombre 32,1 personnes hors position d'activité contre 30,7 en 2007 et 30,1 en 2005, dont :

- 23,3 agents en disponibilité
- 6,4 agents en congé parental
- 2,4 agents en congé de fin d'activité, congé spécial, hors cadre ou autre position particulière.

Depuis 2005, la part des agents en disponibilité progresse. (19,4 pour 1 000 en 2005 et 21,6 pour 1 000 en 2007).

Agents détachés dans la collectivité :
Sur 1 000 agents titulaires employés par la collectivité, 3,3 sont des agents détachés sur des emplois fonctionnels ou de cabinet dans leur propre collectivité.
Ce ratio est très stable par rapport à 2007 avec 3,3 agents et à 2005 avec 3,1 agents.

Agents originaires de la collectivité (en position d'activité dans une autre collectivité) :
Sur 1 000 agents titulaires originaires de la collectivité fin 2009, on recense 16,4 agents en position d'activité dans une autre structure contre 18,8 en 2007 et 17,1 en 2005.
Parmi ces agents :

- 8,8 sont mis à disposition dans une autre collectivité (9,6 en 2005),
- 7,6 sont détachés dans une autre structure (7,5 en 2005)

Parmi les agents détachés, près de trois sur dix 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.

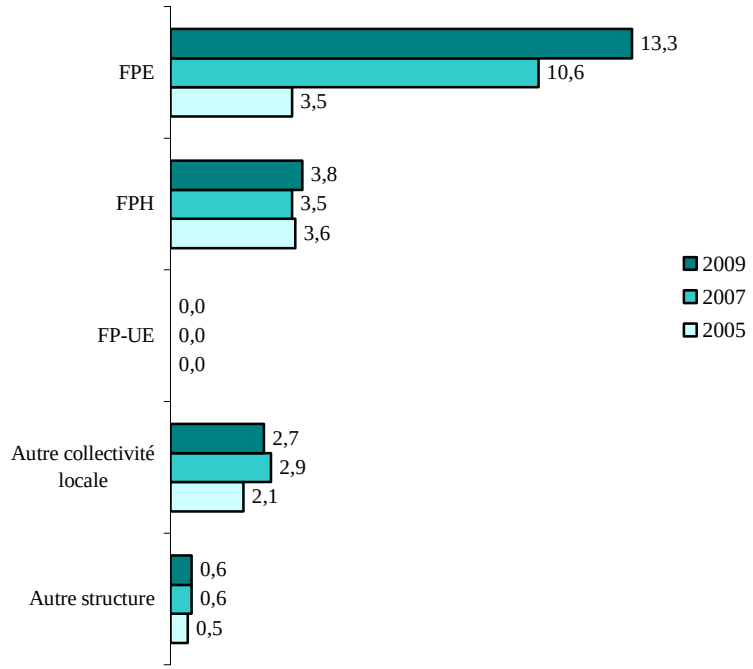
Agents en activité originaires d'une autre collectivité :

Sur 1 000 agents titulaires travaillant dans la collectivité fin 2009, 26,1 agents sont issus d'une autre structure dont :

- 20,4 agents détachés contre 17,6 en 2007 et 9,8 en 2005
- 5,7 agents mis à disposition contre 41,9 en 2007 et 7,1 en 2005

La forte hausse des mises à disposition en 2007 s'explique par le droit d'option non encore exercé par les agents transférés provenant de la fonction publique d'Etat du fait de la loi LRL de 2004. En 2009, ce taux revient à son niveau de 2005.

Répartition du nombre d'agents détachés d'une autre structure (pour 1000 agents)

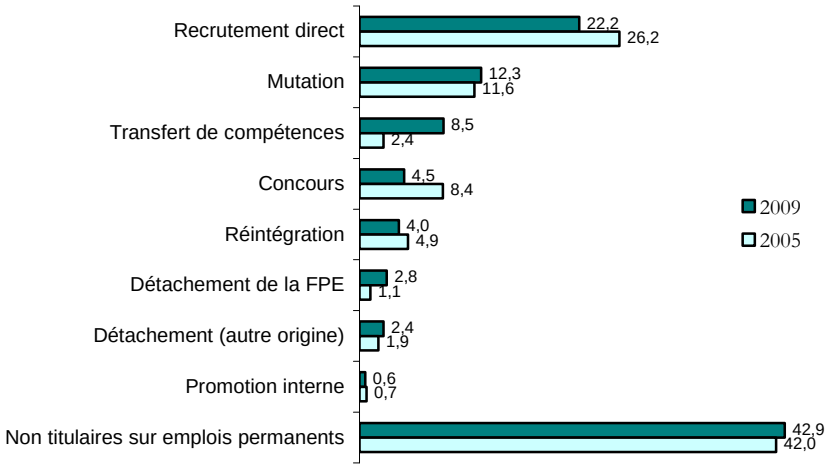


Ainsi, 13,3 agents sur 1 000 en poste sont détachés de la fonction publique d'Etat, soit 10 points de plus qu'en 2005 et 2,5 points de plus qu'en 2007. On peut y voir, là aussi, une modalité d'application de la loi LRL du 13 août 2004 ayant confié de nouvelles compétences aux régions et départements et organisé le transfert des personnels appartenant à la fonction publique d'Etat en charge des missions transférées.

B2 – MOTIFS D'ARRIVEE

Sur 100 agents titulaires et non titulaires sur emplois permanents présents fin 2009, 8 sont arrivés au cours de l'année. Ce flux est équivalent à celui de 2005 avec 8,2 arrivées pour 100 agents présents en fin d'année, après la hausse importante observée en 2007 (11 arrivées pour 100 agents) en raison des transferts de compétence de l'Etat vers les régions et les départements dans le cadre de la loi LRL. Ces transferts ont eu lieu essentiellement dans la période 2006-2008.
Les non titulaires, prédominants dans les flux de recrutement, constituent 43 % des arrivées, niveau très proche de celui de 2005.
Les flux d'arrivée pour transfert de compétences sont importants en 2009, notamment dans la filière technique du fait de l'accueil des derniers contingents dans le cadre de la loi LRL de 2004 tandis que les recrutements directs et par concours sont moins fréquents.

Répartition des modes d'arrivée en 2009 (%)



Moins de recrutements directs et sur concours …
Les recrutements directs et par concours sont moins fréquents en 2009 qu'en 2005 dans les filières administrative, technique, culturelle, incendie-secours et police municipale (environ 10 points en moins pour chacune) et de façon moindre dans les autres filières.
Dans la filière police municipale et médico sociale, les recrutements dans le cadre de dispositif de détachement sont relativement plus nombreux. Les arrivées par mutation se sont accrues dans la filière administrative.

Dans les filières culturelle, sociale et animation, plus de 60 % des recrutements passent par l'accueil d'agents non titulaires.
Près de la moitié des recrutements en catégorie A et B sont des recrutements d'agents non titulaires. Et le poids du concours faiblit nettement dans ces arrivées. A contrario, pour les agents de catégorie C, il y a un accroissement des arrivées par transfert de compétences de plus de 8 points (transferts des agents TOS) et les recrutements directs sont importants.

Modalités des arrivées par catégorie hiérarchique et par filière d'emplois

	Part de recrute-ment (en %)*	Répartition par modalités de recrutement							
		Recrutement direct	Concours	Mutation	Détachement	Transfert de compétence	Réintégration	Promotion interne	Non titulaires
CATÉGORIE									
A	9,5	3,1	7,7	25,0	9,3	1,9	3,0	1,2	48,8
B	9,0	3,7	8,6	18,1	8,2	3,6	3,6	1,3	52,8
C	7,4	30,3	3,4	9,7	4,1	11,0	4,4	0,4	36,7
FILIÈRE D'EMPLOIS									
Administrative	7,3	22,5	4,8	21,3	4,4	2,7	5,4	1,1	38,0
Technique	7,4	29,5	1,8	8,2	5,5	16,3	3,2	0,6	35,0
Culturelle	9,0	12,2	5,3	10,1	1,1	4,7	3,2	0,5	62,9
Sportive	9,4	4,1	10,0	12,4	1,3	3,6	2,7	0,0	66,0
Médico-sociale	11,8	4,8	8,1	12,8	15,8	0,6	4,8	0,1	53,1
Sociale	7,0	13,0	9,1	12,5	3,7	0,9	6,9	0,2	53,6
Police municipale	8,2	8,2	12,9	54,3	16,0	0,2	3,2	0,4	4,6
Incendie-secours	4,5	2,8	60,6	25,0	8,0	0,0	2,0	0,2	1,4
Animation	14,7	22,4	1,3	6,6	0,2	1,6	3,2	0,2	64,5

Note de lecture du tableau : sur 100 agents de catégorie A titulaires et non titulaires sur emploi permanent présents au 31/12/09, 9,5 ont été recrutés au cours de l'année. Parmi ces recrutements, 48,8 % sont des non titulaires, 25 % des mutations, 7,4 % des recrutements sur concours, etc.

* nombre d'arrivants au cours de l'année rapporté à l'effectif titulaires et non titulaires sur emploi permanent recensé fin 2009.

Principaux motifs d'arrivée des agents sur emplois permanents par statut et type de collectivités (en %)

	Part des arrivées (en %)*	Répartition par type d'arrivée (en %)									
		Recrute-ment direct	Concours	Promotion interne nette	Mutation	Détache ment de la FPE	Détache ment autre	Réintégra-tion	Transfert de compéten ces	Non titulaire sur emploi permanent	Total
Régions	11,6	18,6	3,0	0,2	5,9	12,3	1,8	1,8	21,6	34,9	100,0
Départements	8,3	12,9	5,2	1,1	10,1	7,1	3,6	4,3	30,7	25,1	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	7,8	35,3	1,6	0,6	7,0	0,4	0,5	2,7	0,1	51,9	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	7,5	40,0	2,5	0,7	11,6	0,9	1,9	2,8	0,8	38,8	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	8,2	30,5	2,6	0,6	15,3	1,7	1,9	3,0	0,0	44,4	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	7,1	26,4	3,0	0,3	15,5	1,3	2,0	3,7	0,3	47,5	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	8,5	19,9	3,0	0,7	14,6	0,9	2,6	3,0	0,3	54,9	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	7,4	18,1	3,2	0,8	14,3	0,9	2,5	4,3	0,4	55,6	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	6,7	20,3	5,3	0,3	13,2	0,8	2,7	6,8	0,2	50,3	100,0
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	5,6	21,7	8,3	0,1	12,2	1,3	3,4	11,2	0,0	41,7	100,0
Ensemble des com. et étab. communaux	**7,3**	**25,4**	**3,5**	**0,6**	**13,1**	**1,0**	**2,2**	**4,5**	**0,3**	**49,4**	**100,0**
SDIS	4,7	11,9	46,3	0,2	22,4	1,3	6,1	3,2	0,0	8,5	100,0
Communautés urbaines	8,8	18,0	4,1	0,0	9,0	1,2	1,4	2,8	42,3	21,2	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	9,8	18,3	3,8	0,4	16,9	1,6	1,1	3,6	11,2	43,2	100,0
Communautés de communes	12,5	23,2	2,9	0,5	13,8	1,3	1,2	2,8	8,3	46,0	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	10,4	27,2	2,8	0,3	9,9	0,8	3,2	2,4	0,8	52,6	100,0
CDG et CNFPT	8,9	11,8	10,2	3,2	20,8	1,8	4,2	7,4	0,2	40,4	100,0
Ensemble des collectivités	***8,0***	***22,2***	***4,5***	***0,6***	***12,3***	***2,8***	***2,4***	***4,0***	***8,5***	***42,9***	***100,0***

* nombre d'arrivants au cours de l'année rapporté à l'effectif titulaires et non titulaires sur emploi permanent recensé fin 2009.

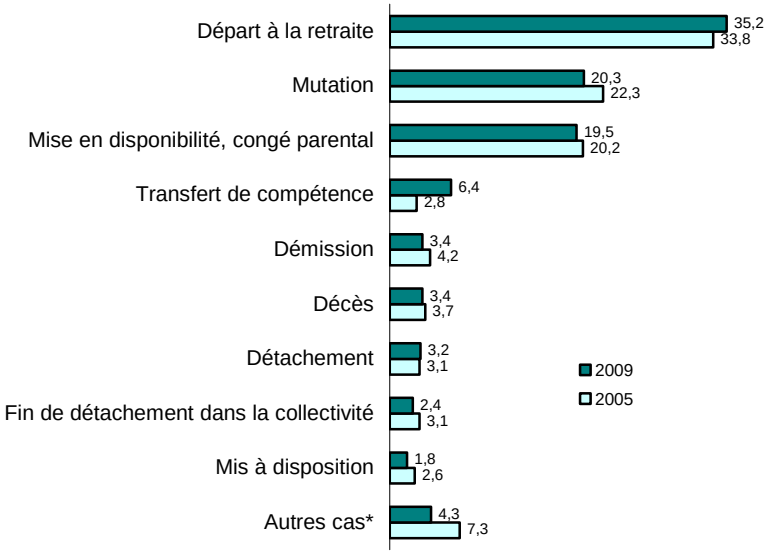
B3 – MOTIFS DE DÉPART

En 2009, pour 100 agents sur emplois permanents présents en fin d'année, 7,4 en moyenne avaient quitté la collectivité au cours de l'année. Si ce taux global est équivalent à celui de 2005 (7,3 %), en revanche les taux de départ sont un peu plus élevés pour les agents titulaires en 2009 (5,1 % contre 5,1 % en 2007 et 4,5 % en 2005) alors qu'ils baissent pour les non titulaires, 22,2 % contre 24,9 % en 2007 et 24,5 % en 2005.

Les flux de départ de titulaires pour transfert de compétences à la hausse

La retraite reste en 2009 la première cause de sortie des agents titulaires avec plus de 35 % des départs. Il faut noter qu'en 2007, elle concentrait plus de 40 % des départs.

TITULAIRES - Répartition par motif de départ (en %)



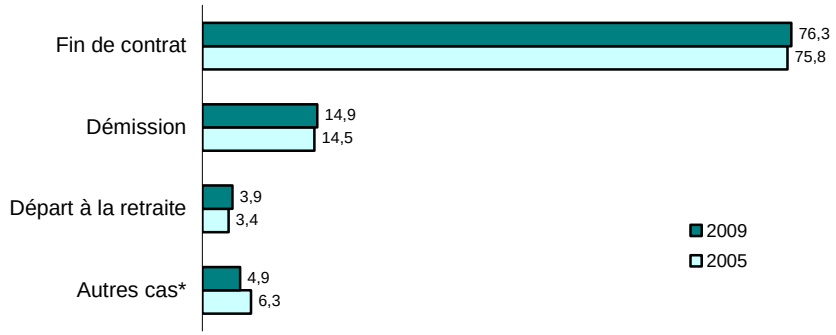
* : Autres cas : décharge de service pour exercice de mandats syndicaux, congé formation, décharge d'emploi et de fonctions, départ en congé de fin d'activité, licenciement, révocation,…

Les sorties dues à des transferts de compétences, qui représentent 6,4 % des départs, concernent quelques milliers de fonctionnaires essentiellement dans les grandes communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitants. Ce mouvement s'explique par des transferts de compétences des communes vers les intercommunalités.

Pour les non titulaires permanents, les motifs de départ sont les mêmes en 2005 et en 2009.

Les flux de sortie des agents non titulaires sont plus faibles en 2009 qu'en 2005. La fin de contrat reste le motif de départ dans plus des trois-quarts des cas. Cela loin devant les démissions avec 15 % des sorties et les départs à la retraite qui en représentent 4 %. Ces agents sont sensiblement plus jeunes que les titulaires et employés, la plupart du temps, sur des contrats à durée déterminée.

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



* : Autres cas : départ en congé de fin d'activité, licenciement, révocation, abandon de poste,…

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

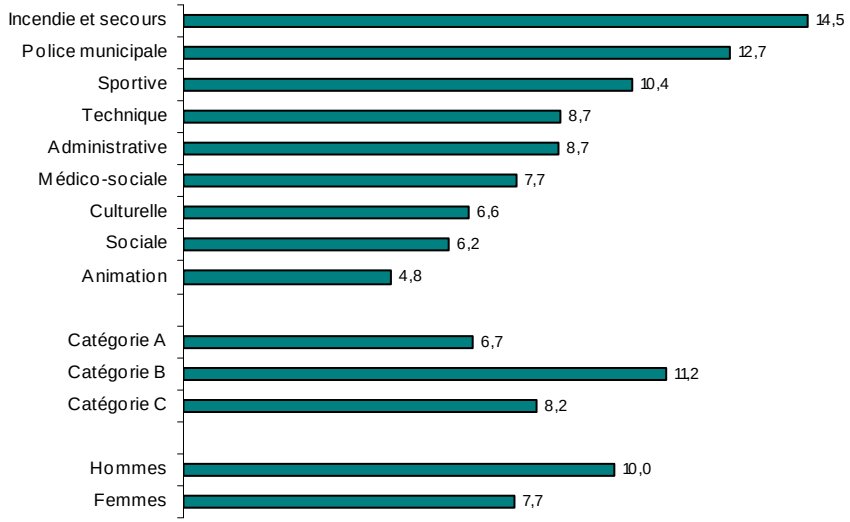
	TITULAIRES						NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS				
	Taux de départ (en %)	Répartition par motif (en %)					Taux de départ (en %)	Répartition par motif (en %)			
		Mutation	Départ à la retraite	Mise en disponibilité, congé parental	Autres motifs	Total		Fin de contrat	Démission	Autres motifs	Total
Régions	4,0	15,6	44,0	19,5	20,9	100,0	30,1	90,3	6,1	3,6	100,0
Départements	4,5	16,2	43,3	18,7	21,8	100,0	24,8	80,9	12,3	6,9	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	3,5	13,7	41,6	10,2	34,5	100,0	13,5	67,1	18,1	14,9	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	3,3	18,4	42,3	14,7	24,6	100,0	23,0	81,4	11,7	6,9	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	4,2	26,6	34,2	15,2	24,0	100,0	20,1	80,0	12,6	7,3	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	4,7	25,0	35,9	19,5	19,6	100,0	24,5	80,6	11,7	7,8	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	6,0	25,0	33,1	20,5	21,3	100,0	24,7	76,3	15,2	8,5	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	6,0	22,0	37,1	20,0	20,9	100,0	24,2	72,8	18,3	9,0	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	6,2	20,0	34,3	29,0	16,8	100,0	24,1	70,6	18,5	10,9	100,0
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	9,0	12,2	26,6	18,9	42,2	100,0	25,2	75,3	13,2	11,5	100,0
Ensemble des com. et étab. communaux	**5,6**	**19,9**	**34,4**	**19,8**	**26,0**	**100,0**	**22,6**	**75,0**	**15,6**	**9,4**	**100,0**
SDIS	3,5	34,3	36,7	12,7	16,3	100,0	22,9	84,3	13,4	2,4	100,0
Communautés urbaines	4,1	14,7	39,2	31,1	15,0	100,0	16,9	76,8	15,8	7,4	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	5,2	30,0	26,6	23,7	19,6	100,0	22,3	79,8	14,0	6,2	100,0
Communautés de communes	3,8	29,5	20,5	15,5	34,5	100,0	17,6	72,4	16,7	10,9	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	3,6	28,1	24,1	13,7	34,2	100,0	13,3	65,7	22,2	12,1	100,0
CDG et CNFPT	5,2	39,3	26,4	12,4	21,9	100,0	35,7	78,3	17,3	4,4	100,0
Ensemble des collectivités	***5,1***	***20,3***	***35,2***	***19,5***	***24,9***	***100,0***	***22,2***	***76,3***	***14,9***	***8,8***	***100,0***

B4 - TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

Au cours de l'année 2009, 8,6 % des titulaires ont bénéficié d'un avancement de grade contre seulement 6,6 % en 2007 et 7,1 % en 2005.
De même, les avancements d'échelons sont plus fréquents avec 41 % des effectifs titulaires concernés (contre 36 % en 2005 et 33 % en 2007).

Les fonctionnaires des filières incendie et secours et police municipale sont largement concernés par les changements de grade avec respectivement 14,5 % et 12,7 % des effectifs qui en bénéficient.

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



19 % des non titulaires sont nommés stagiaires : c'est équivalent à 2005 (20 %), mais plus faible qu'en 2007 (24,5 %).

Titularisations et promotions par type de collectivités (en %)

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	Avancement de grade (en %)	Avancement d'échelon (en %)	Nommés stagiaires (en %)	Titularisés sans stage (en %)
Régions	12,3	43,1	17,8	0,5
Départements	10,1	38,2	17,5	1,0
Com. et étab. com. de moins de 1 000 hab.	8,8	48,3	29,8	3,4
Com. et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	7,0	39,9	27,2	1,4
Com. et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	8,1	41,9	20,5	0,5
Com. et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	7,8	41,5	17,6	0,4
Com. et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	7,0	40,1	14,8	0,3
Com. et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	6,7	39,4	14,5	0,2
Com. et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	6,8	38,6	17,2	0,5
Com. et étab. com. de plus de 100 000 hab.	9,1	39,0	18,7	0,3
Ensemble des communes et établissements communaux	**7,5**	**40,6**	**19,6**	**0,9**
SDIS	13,8	40,5	26,1	1,8
Communautés urbaines	13,5	35,5	15,0	0,4
Communautés d'agglomération / SAN	8,9	41,5	15,6	0,5
Communautés de communes	7,9	44,0	15,7	0,5
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	9,2	44,7	20,0	1,7
CDG et CNFPT	8,7	36,2	11,7	0,6
Ensemble des collectivités	***8,6***	***40,5***	***18,9***	***0,9***

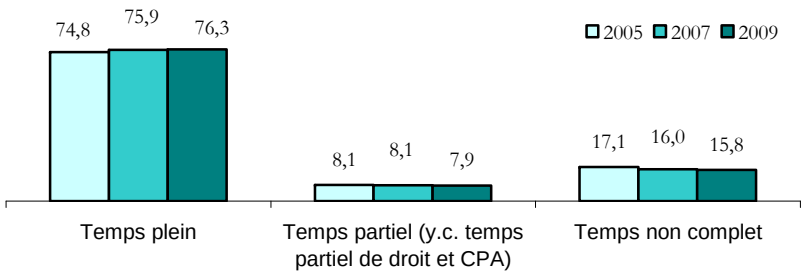
C – Le temps de travail

C1 - CONDITIONS D'EMPLOI

Dans les collectivités et établissements territoriaux, 15,8 % des emplois permanents correspondent à des postes à temps non complet, créés pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence.
Environ 245 000 personnes sont donc affectées sur des emplois permanents à temps non complet. Parmi elles, 118 000 sont dans la filière technique, 37 000 dans la filière administrative et 33 000 dans la filière sociale.

84,2 % des agents occupent un emploi à temps complet, dont 76,3 % exercent leur activité à temps plein et 7,9 % ont choisi une activité à temps partiel.

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.
- Activité à temps non complet : emplois créés pour une durée inférieure à la durée hebdomadaire de référence (moins de 17h30, 17h30 à moins de 28h, 28h et plus).

Pour les agents non titulaires sur emploi permanent, la part des agents à temps plein a aussi augmenté depuis 2005 puisqu'elle passe de 53,4 % à 57,9 %, tandis que celle des agents à temps non complet ou à temps partiel sur un temps complet diminue (respectivement -2,5 points et -2 points). Cependant, les agents à temps non complet restent proportionnellement plus nombreux chez les non titulaires : 38,5 % contre 12,2 % seulement pour les titulaires. Il en résulte que le tiers des agents à temps non complet sont des non titulaires, exactement comme en 2005.

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

Dans les communes de moins de 1 000 habitants, six titulaires sur dix et neuf non titulaires sur dix exercent une activité à temps non complet. Cette part est également importante dans les communes de 1 000 à 5 000 habitants ainsi que dans les communautés de communes et les syndicats et autres établissements publics intercommunaux.
Plus généralement, la proportion des agents à temps non complet diminue quand la taille de la collectivité augmente dans les communes et les établissements intercommunaux.

On observe le phénomène inverse pour les agents à temps partiel : 2 % sont à temps partiel dans les communes de moins de 1 000 habitants contre 11 % dans celles de plus de 100 000 habitants.
La part des agents à temps partiel est la plus élevée dans les départements où 17 % des agents titulaires sont concernés ainsi que les centres de gestion et le CNFPT (16 %). Ce sont également dans ces collectivités que l'on trouve un fort taux de féminisation.

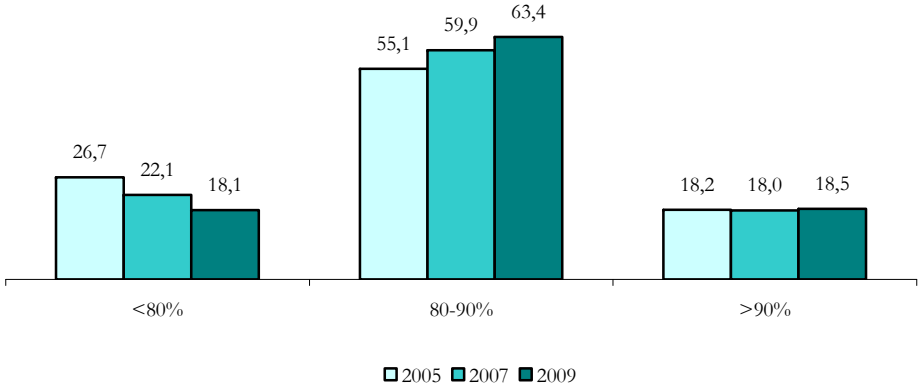
Répartition des effectifs par statut, condition d'emploi et type de collectivités

	TITULAIRES					NON TITULAIRES				
	Effectifs	Répartition par condition d'emploi (en %)				Effectifs	Répartition par condition 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	66 947	89,9	10,0	0,1	100,0	9 165	91,3	5,5	3,2	100,0
Départements	212 016	81,0	17,0	2,0	100,0	21 975	85,0	7,8	7,2	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	78 055	39,1	2,0	58,9	100,0	18 942	9,6	2,1	88,3	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	116 843	65,9	4,3	29,8	100,0	13 221	34,6	2,2	63,2	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	46 810	74,0	6,1	19,9	100,0	6 858	43,8	2,8	53,4	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	104 918	78,4	7,5	14,1	100,0	15 976	43,7	4,3	52,0	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	119 722	82,3	8,0	9,7	100,0	22 444	56,4	2,8	40,8	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	183 309	86,6	7,9	5,5	100,0	35 678	66,4	3,7	29,9	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	97 781	87,4	8,0	4,6	100,0	16 356	72,5	2,8	24,7	100,0
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	111 936	85,2	11,0	3,8	100,0	12 578	72,5	3,5	24,1	100,0
Ensemble des com. et étab. communaux	**859 374**	**77,1**	**7,1**	**15,8**	**100,0**	**142 053**	**51,9**	**3,1**	**45,0**	**100,0**
SDIS	47 225	97,0	2,6	0,4	100,0	710	92,7	3,8	3,5	100,0
Communautés urbaines	34 673	91,6	7,6	0,8	100,0	2 725	92,2	2,6	5,3	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	47 211	88,3	7,3	4,4	100,0	8 779	76,1	3,0	21,0	100,0
Communautés de communes	46 330	71,8	6,1	22,0	100,0	12 619	45,2	2,8	52,0	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	48 965	64,9	4,7	30,4	100,0	14 470	45,4	2,0	52,6	100,0
OPHLM	803	ns	ns	ns	ns	161	ns	ns	ns	ns
CDG et CNFPT	5 421	81,5	16,3	2,2	100,0	1 066	70,9	5,4	23,7	100,0
Ensemble des collectivités	***1 368 965***	***79,2***	***8,6***	***12,2***	***100,0***	***213 723***	***57,9***	***3,6***	***38,5***	***100,0***

C2 - TEMPS PARTIEL

En 2009, 7,9 % des agents titulaires et non titulaires sur emploi permanent exercent leur activité à temps partiel. Cette proportion est proche de celle des années 2007 et 2005 où elle était à 8,1 %.
Parmi les agents à temps complet, la proportion d'agents à temps partiel est de 9,9 % contre 9,4 % en 2005. Cependant, les effectifs d'agents dont la quotité de temps de travail est inférieure à 80 % sont en diminution sur la période 2005-2009, tandis que ceux dont la quotité est comprise en 80 % et 90 % progressent nettement.

TEMPS PARTIEL selon la quotité de temps de travail
Emplois permanents (titulaires et non titulaires) (%)



Ce mouvement se fait sentir aussi bien pour les titulaires que pour les non titulaires, pour tous les niveaux hiérarchiques, et dans toutes les filières, en particulier pour la filière technique.

Parmi les agents à temps complet, les agents ayant une quotité de travail de 90 % et plus regroupent un quart des agents de catégorie A exerçant leur activité à temps partiel contre moins de 20 % pour chacune des catégories B et C.
En revanche, la part des agents dont la quotité est comprise entre 80 % et 90 % est plus importante pour les catégories B et C que pour la catégorie A.

Seulement 3,6 % des agents non titulaires exercent leur à temps partiel

La proportion des agents à temps partiel est de 8,6 % chez les agents titulaires et 3,6 % chez les agents non titulaires. Quand ils exercent leur activité à temps partiel, 54,3 % des non titulaires ont une quotité de travail comprise entre 50 et 79 % d'un temps plein, contre seulement 15,7 % des titulaires. Pour ces derniers, la quotité de travail la plus fréquente est comprise entre 80 % et 89 %, et regroupe 65,2 % des agents. Toutes ces différences s'expliquent, pour beaucoup, par les taux de féminisation et leurs évolutions (par ex : transferts des TOS dans la filière technique).

	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet (en %)	Effectifs répartis selon la quotité de temps de travail (en %)			
		Moins de 80 %	de 80 % à moins de 90 %	de 90 % à moins de 100 %	Total
CATÉGORIE					
A	10,4	16,8	58,7	24,5	100,0
B	15,8	14,8	65,9	19,3	100,0
C	8,0	19,2	63,5	17,2	100,0
FILIERE D'EMPLOIS					
Administrative	15,1	12,7	67,9	19,4	100,0
Technique	4,3	23,8	61,0	15,2	100,0
Culturelle	11,8	29,8	55,7	14,5	100,0
Sportive	5,5	26,8	62,5	10,7	100,0
Médico-sociale	23,6	20,0	62,4	17,7	100,0
Sociale	19,6	15,5	59,9	24,7	100,0
Police municipale	2,3	21,5	71,9	6,6	100,0
Incendie-secours	0,4	15,7	81,3	3,0	100,0
Animation	9,2	29,1	58,4	12,6	100,0
Ensemble	**9,9**	**18,1**	**63,4**	**18,5**	**100,0**

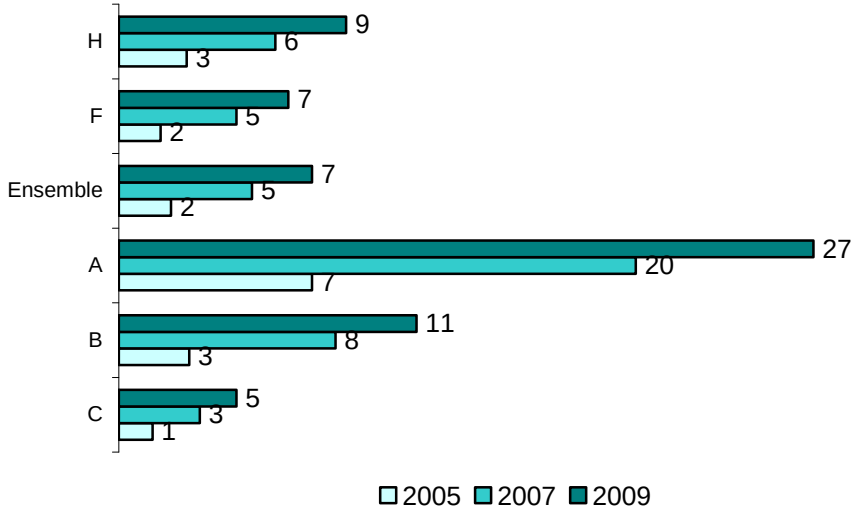
Répartition des effectifs par statut, quotité de temps partiel et type de collectivités

	TITULAIRES					NON TITULAIRES PERMANENTS				
	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	6 710	13,5	76,9	9,6	100,0	506	54,9	34,2	10,9	100,0
Départements	36 439	13,8	66,3	19,9	100,0	1 712	41,4	45,1	13,5	100,0
Com. et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	1 536	43,3	41,5	15,2	100,0	400	84,7	13,0	2,3	100,0
Com. et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	5 018	22,3	60,2	17,5	100,0	292	71,4	22,4	6,1	100,0
Com. et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	2 845	19,1	64,3	16,5	100,0	190	72,3	21,3	6,4	100,0
Com. et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	7 947	17,2	63,0	19,9	100,0	684	66,6	24,3	9,1	100,0
Com. et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	9 637	17,4	64,2	18,5	100,0	631	64,0	33,1	2,9	100,0
Com. et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	14 468	15,5	64,9	19,6	100,0	1 323	59,3	33,2	7,5	100,0
Com. et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	7 837	17,4	63,3	19,3	100,0	461	35,3	49,8	15,0	100,0
Com. et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	12 334	13,7	61,5	24,8	100,0	436	43,6	43,6	12,8	100,0
Ensemble des communes et établissements communaux	**61 623**	**17,3**	**62,7**	**20,0**	**100,0**	**4 417**	**60,7**	**31,5**	**7,8**	**100,0**
SDIS	1 251	8,1	77,6	14,3	100,0	27	63,6	31,8	4,5	100,0
Communautés urbaines	2 623	12,3	66,5	21,2	100,0	70	17,6	55,9	26,5	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	3 449	16,3	67,6	16,1	100,0	262	31,8	54,7	13,4	100,0
Communautés de communes	2 852	17,5	66,6	15,9	100,0	358	66,5	29,8	3,7	100,0
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	2 283	18,5	67,8	13,7	100,0	288	48,9	40,4	10,7	100,0
CDG et CNFPT	884	8,4	68,9	22,7	100,0	57	36,2	44,7	19,1	100,0
Ensemble des collectivités	***118 114***	***15,7***	***65,2***	***19,1***	***100,0***	***7 698***	***54,3***	***36,1***	***9,6***	***100,0***

C3 – COMPTE EPARGNE TEMPS

Depuis le décret du 26 août 2004, on comptabilise 119 000 comptes épargne temps (CET) ouverts, dont 19 % en 2009.
A la date du 31 décembre 2009, plus d'un quart de ces comptes sont ouverts par des agents employés dans des conseils généraux et plus d'un tiers le sont par des agents des communes et établissements communaux de plus de 20 000 habitants.
En tout, 7 % des agents sur emploi permanent ont un compte épargne temps ouvert.

Nombre de CET ouverts pour 100 agents par sexe et catégorie hiérarchique
(au 31/12)

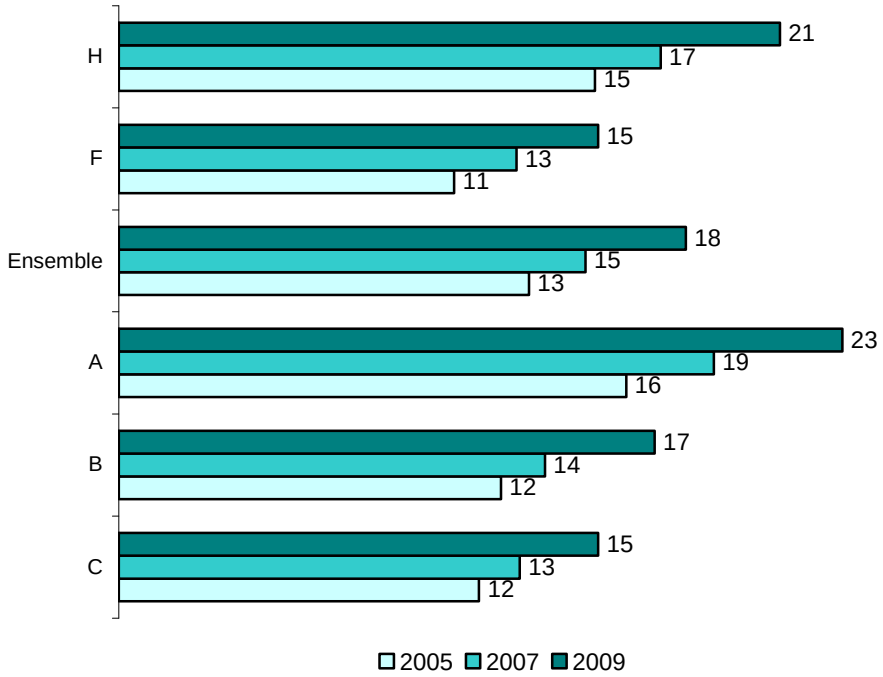


Les agents de catégorie A sont de plus en plus nombreux à avoir recours au compte épargne-temps : 27% des agents de catégorie A ont ouvert un compte épargne temps en 2009, alors qu'ils n'étaient que 7 % en 2005. La proportion des agents de catégorie B et C ayant ouvert un CET est nettement plus faible malgré la hausse du nombre de CET ouverts.

Une montée en charge des jours accumulés qui s'intensifie

En moyenne un compte épargne temps représente 18 jours accumulés, 23 pour les agents de catégorie A, 17 pour les B, et 15 pour les C.
C'est pour les agents de catégorie A, que ce nombre de jours accumulés augmente le plus vite, entre 2005 et 2009 avec 7 jours en plus, contre 5 pour les catégories B et 3 pour les catégories C. Il augmente également plus rapidement pour les hommes avec 6 jours en plus que pour les femmes avec 4 jours et demi en plus.

Nombre total de jours accumulés pour un CET par sexe et catégorie hiérarchique
(au 31/12)



D – Les régimes indemnitaires

D1 - LES REGIMES INDEMNITAIRES

En 2009, le régime indemnitaire représente 18,6 % de la rémunération totale des titulaires et 11,5 % de celle des non titulaires. La majeure partie des indemnités des titulaires, soit 12,6 % sur 18,6 %, relèvent de l'article 88 de la loi de 1984 (homologie avec les corps de la fonction publique d'Etat) ; 5 % relèvent de l'article 111 (maintien des avantages acquis avant la loi de 1984). Enfin, la NBI représente 1 % de la rémunération totale des titulaires.

Le poids des indemnités en hausse

Globalement, la part des indemnités pour l'ensemble des emplois permanents titulaires et non titulaires s'établit à 17,9 % en 2009. Elle est en hausse, comparée aux années 2007 et 2005 où elle était respectivement de 16,6 % et 15,8 %. Cela peut s'expliquer du fait des revalorisations salariales successives (par exemple GIPA).

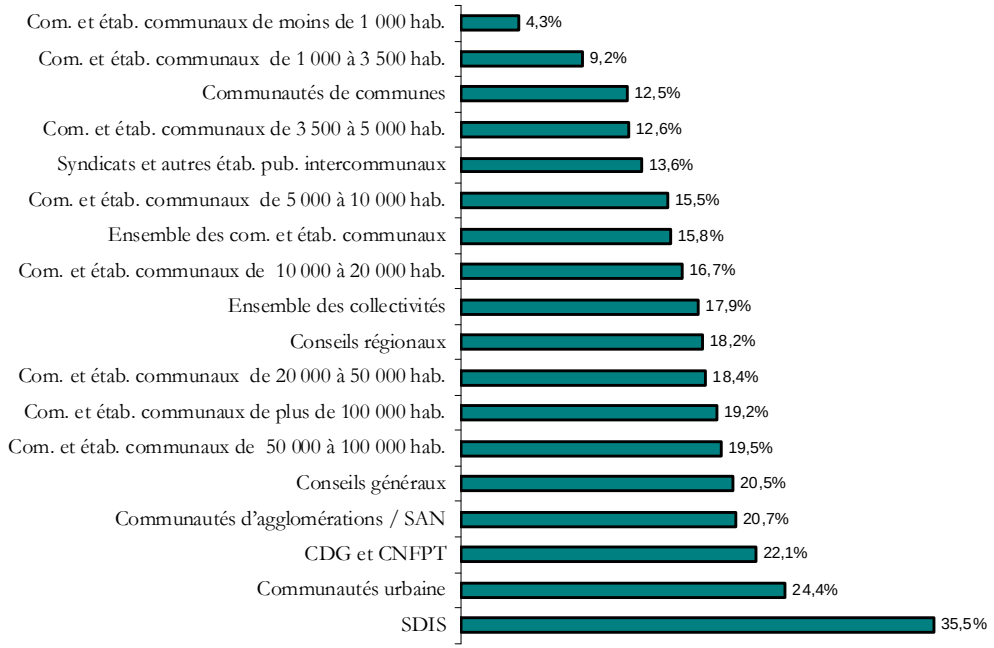
C'est dans les SDIS que la part du régime indemnitaire dans la rémunération de l'ensemble des agents titulaires et non titulaires est la plus élevée avec 35 % de la rémunération. Dans les communautés urbaines et d'agglomération, les conseils régionaux et généraux, ainsi que les CDG et le CNFPT la part des indemnités se situe entre 20 % et 25 %.

La part des indemnités croît avec la taille de la structure

Pour les communes, la part des indemnités dans la rémunération croît avec la taille de la structure : faible dans les communes de moins de 1 000 habitants avec 4,3 %, elle atteint 15,5 % pour celles entre 5 000 et 10 000 habitants et plus de19 % pour les communes de plus de 50 000 habitants.

Dans les structures intercommunales, la part des indemnités est nettement plus forte dans les communautés urbaines (24,4 %) et les communautés d'agglomération (20,7 %) que dans les communautés de communes (12,5 %) et les syndicats et autres établissements publics intercommunaux (13,6 %). Là aussi, on constate une corrélation avec la taille puisqu'en général ces derniers types de collectivités sont des structures de plus petites tailles.

Part des indemnités dans la rémunération des employés territoriaux



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.

Part des primes dans la rémunération par statut et type de collectivités

	TITULAIRES				NON TITULAIRES PERMANENTS
	Part des primes article 111 (en %)	Part des primes article 88 (en %)	Part NBI (en %)	Part de l'ensemble des indemnités (en %)	Part des primes (en %)
Régions	5,9	12,3	0,8	19,0	11,2
Départements	4,1	15,5	1,1	20,7	17,5
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	2,2	1,5	1,4	5,1	1,1
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4,2	4,9	0,8	9,9	3,2
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	5,6	7,4	0,7	13,7	4,6
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	4,8	10,6	0,8	16,2	8,9
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	5,6	10,7	0,8	17,2	12,4
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	5,4	12,5	1,1	19,0	14,1
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	5,3	13,4	1,2	19,9	16,4
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	6,4	12,1	1,1	19,6	15,1
Ensemble des communes et établissements communaux	**5,2**	**10,3**	**1,0**	**16,4**	**10,3**
SDIS	5,6	29,5	0,5	35,6	26,6
Communautés urbaines	5,2	18,7	1,0	24,9	18,3
Communautés d'agglomération / SAN	5,5	14,5	1,0	21,0	18,7
Communautés de communes	4,9	8,3	0,8	14,0	5,8
Syndicats et autres étab. pub. Intercommunaux	4,6	10,1	0,6	15,3	7,7
CDG et CNFPT	5,8	16,4	0,8	23,0	16,3
Ensemble des collectivités	***5,0***	***12,6***	***1,0***	***18,6***	***11,5***

Note pour la lecture du tableau : dans les rémunérations totales versées par les conseils régionaux aux agents titulaires en 2009, les indemnités versées au titre de l'article 111 représentaient 5,9 %, celles versées au titre de l'article 88, 12,3 % et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) représentait 0,8 %. Les indemnités versées par les conseils régionaux aux agents titulaires représentaient donc 19,0 % de leur rémunération totale. Les indemnités versées aux agents non titulaires sur emplois permanents représentaient 11,2 % de leur rémunération totale.

E – La formation

E1 - TEMPS CONSACRE A LA FORMATION

Le nombre moyen de journées de formation par agent en 2009 est de 2,5, il est en baisse par rapport à 2007 où il était de 3.
La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a reconnu aux agents un droit à la formation tout au long de la vie. Elle a ainsi créé un droit individuel à la formation qui fait de l'agent un acteur de son parcours de formation. Elle a institué aussi des formations obligatoires de professionnalisation tout au long de la carrière. En revanche, les formations initiales obligatoires ont été allégées pour les catégories A et B, compte tenu de l'élévation du niveau de diplôme et d'expérience des agents nouvellement recrutés.

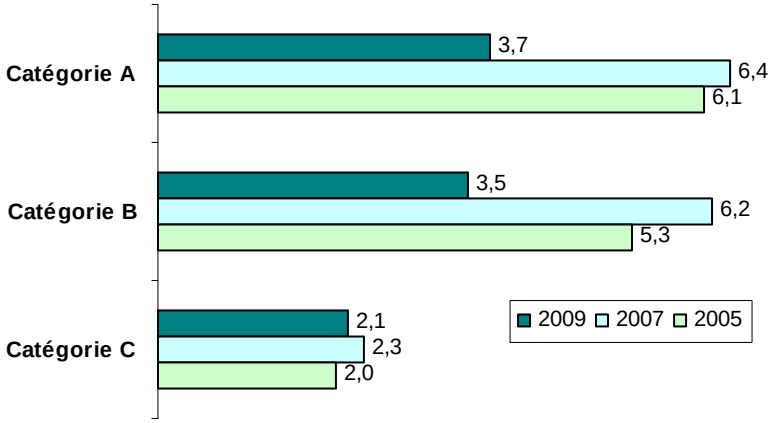
Cette moyenne correspond à l'effectif total de journées formation suivies en 2009 rapporté à l'effectif total d'agents titulaires, stagiaires et non titulaires sur emplois permanents, y compris ceux qui n'ont pas suivi de formation au cours de l'année.

Le nombre moyen de jours de formation baisse plus fortement pour les agents de catégorie A et B

C'est pour les agents de catégorie A et B que la diminution est la plus forte.
Alors que l'allègement des formations initiales a été d'effet immédiat, il est plausible que les nouveaux dispositifs aient connu au contraire, dans un premier temps, une montée en puissance progressive. Ce décalage dans le temps expliquerait la baisse du nombre de jours de formation pour les catégories A et B.

Le nombre moyen de journées de formation reste stable pour les agents de catégorie C. La loi a créé des formations obligatoires avant titularisation et des formations de professionnalisation pour ces agents, alors qu'ils ne bénéficiaient d'aucun dispositif jusque là. Il est possible que ces formations aient été statistiquement "diluées" par l'entrée des agents transférés par l'État, non concernés par définition par la formation d'intégration.

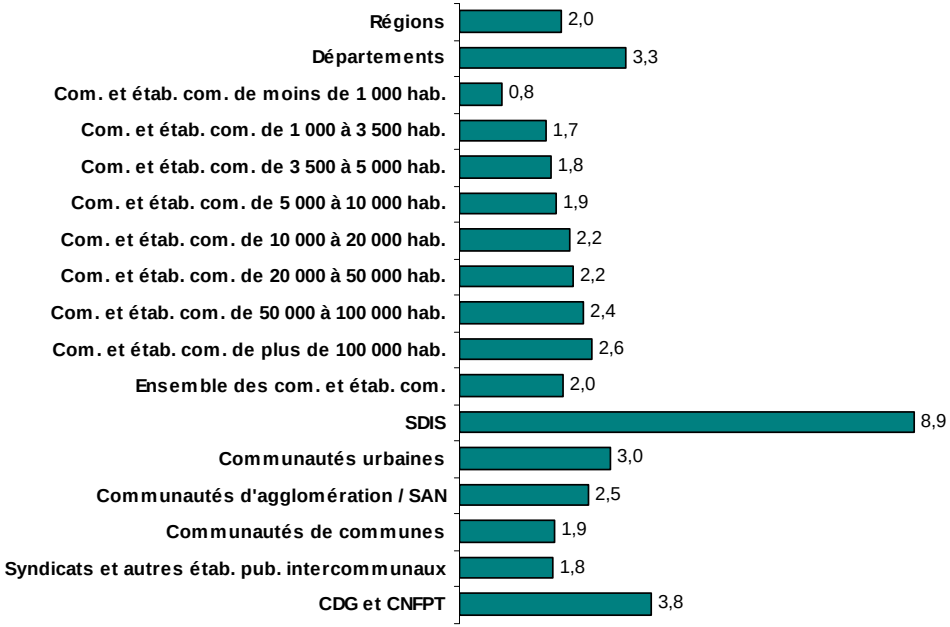
Nombre de journées de formation par agent en 2005, 2007 et 2009



Il baisse quel que soit le type de collectivités

Le nombre moyen de journées de formation par agent a diminué quel que soit le type de collectivités, sauf dans les communes et établissements communaux de 1 000 à 10 000 habitants où il est resté stable (environ 1,8 journée de formation par agent par an).
C'est dans les SDIS que le nombre moyen de journées de formation est le plus élevé avec 9 jours ; il est cependant en baisse, puisqu'il atteignait 11,2 jours en moyenne en 2007.
C'est, ensuite, dans les centres de gestion et au CNFPT et dans les départements que les agents partent en moyenne le plus souvent en formation avec, respectivement, 3,7 et 3,3 journées en 2009.

Nombre moyen des journées de formation par type de collectivités en 2009



Pour les agents ayant suivi une formation, la durée moyenne de formation diminue

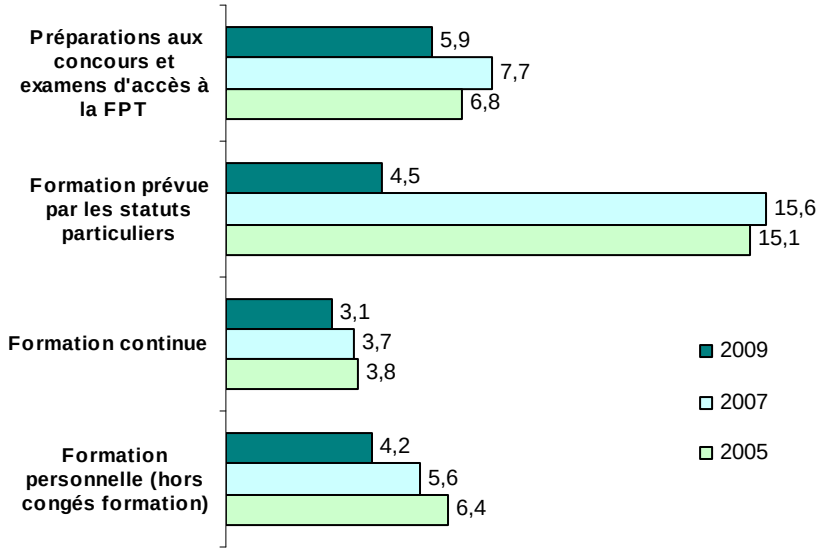
La durée moyenne de formation pour les agents ayant suivi au moins une formation dans l'année diminue, passant de 6,3 jours en 2007 à 3,6 jours en 2009.

La durée moyenne de formation est le rapport du nombre de journées de formation par le nombre d'agents (titulaires, stagiaires et non titulaires sur emploi permanent) ayant suivi une formation au cours de l'année 2009.

Par type de formation

La durée moyenne de formation a diminué quel que soit le type de formation, et cette baisse est très importante pour les formations prévues par les statuts particuliers (formations d'intégration et initiales).
Les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT sont les formations les plus longues, elles durent en moyenne 5,9 jours.

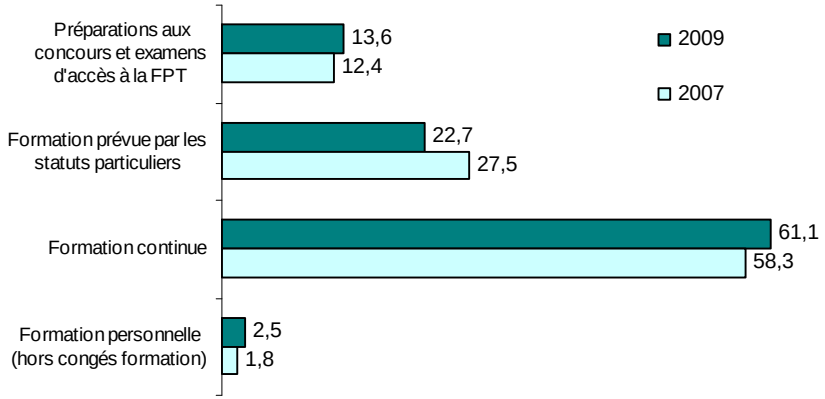
Durée moyenne des formations par type de formation en 2005, 2007 et 2009



E2 - TYPES DE FORMATION

La formation continue demeure le type de formation le plus suivi (61 % des journées de formation).
La proportion des formations prévues par les statuts particuliers, c'est-à-dire la part des formations d'intégration et initiales, a baissé par rapport à 2007, passant de 27,5 % des journées de formation en 2007 à 22,5 % : cette diminution est liée à l'allègement des formations initiales pour les agents de catégorie A et B.

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



Préparation aux concours et examens de la FPT : participation aux préformations, remises à niveau, y compris les journées de participation aux concours ou examens.
Formations prévues par les statuts particuliers : formations d'intégration et formations initiales.
Formations continues : perfectionnement, professionnalisation, formations réalisées en inter ou en intra, formations diplômantes.
Formations personnelles : formations à l'initiative de l'agent, à l'exclusion des stages de formation continue et des congés formation.

Baisse importante des formations prévues par les statuts particuliers pour les agents de catégorie A et B

La structure de la répartition des journées de formation par type de formation et par catégorie hiérarchique a fortement évolué selon les catégories hiérarchiques.
La proportion de journées de formation prévue par les statuts particuliers a fortement diminué pour les agents de catégorie A et B, tandis que celle liée aux formations continues a progressé.
De plus, ces agents suivent relativement plus souvent les préparations aux concours qu'en 2007.

A l'inverse, pour les personnels de catégorie C, la part des journées de formation prévue par les statuts particuliers a augmenté, tandis que celle liée aux formations continues a décliné.

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2007	2009	2007	2009	2007	2009
Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	8,3	12,0	10,6	14,5	14,7	13,6
Formation prévue par les statuts particuliers	40,7	16,8	45,3	21,1	13,5	24,3
Formation continue	49,7	68,9	42,9	62,3	69,5	59,3
Formation personnelle (hors congés formation)	1,3	2,3	1,3	2,1	2,3	2,7
Ensemble des journées	***100,0***	***100,0***	***100,0***	***100,0***	***100,0***	***100,0***

Note de lecture du tableau : parmi les agents de catégorie A ayant suivi une formation au cours de l'année 2009, la formation continue représente 68,9 % des journées de formation suivies par ces agents, contre 49,7 % en 2007.

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

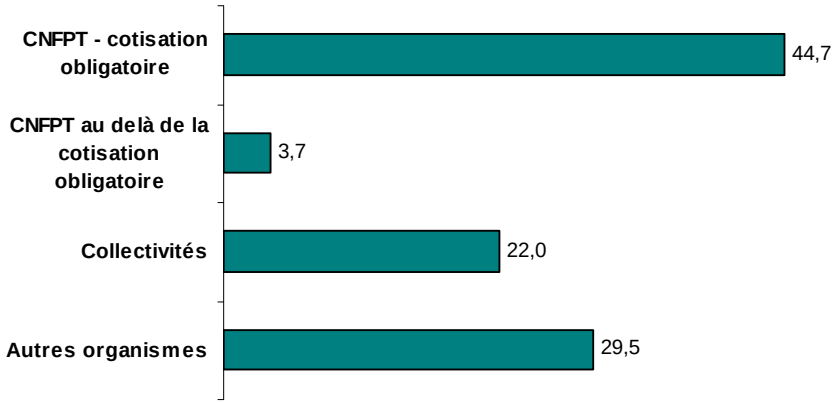
Répartition des journées de formation par type de formation et type de collectivités

	Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	Formation prévue par les statuts particuliers	Formation continue (en cours de carrière)	Formation personnelle (hors congés formation)
Régions	15,3	33,6	49,3	1,8
Départements	16,3	13,8	67,7	2,2
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	16,7	18,6	56,7	8,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	11,9	18,5	63,1	6,4
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	10,9	20,9	64,4	3,8
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	13,1	18,8	64,6	3,4
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	13,1	18,7	66,0	2,3
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	14,2	20,0	63,5	2,4
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	15,6	30,5	51,4	2,5
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	15,2	19,2	64,4	1,2
Ensemble des communes et établissements communaux	14,0	20,8	62,2	3,0
SDIS	3,0	48,1	47,7	1,1
Communautés urbaines	18,1	16,2	64,0	1,8
Communautés d'agglomération / SAN	16,1	19,4	63,2	1,2
Communautés de communes	16,5	18,1	61,2	4,1
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	14,3	17,0	65,2	3,6
CDG et CNFPT	21,3	49,0	29,2	0,5
Ensemble des collectivités	***13,6***	***22,7***	***61,1***	***2,5***

E3 - ORGANISMES DE FORMATION

En 2009, près de la moitié des journées de formation sont assurées par le CNFPT : 44,7 % au titre de la cotisation obligatoire et 3,7 % au-delà de la cotisation obligatoire.
22 % des journées de formation sont assurées par des collectivités et près de 30% par d'autres organismes.

Répartition des journées de formation (en %) selon l'organisme de formation



CNFPT au titre de la cotisation obligatoire : journées de formation correspondant aux formations organisées et prises en charge financièrement par le CNFPT dans le cadre de son offre de formation correspondant à la cotisation versée par les collectivités et établissements publics.
CNFPT au delà de la cotisation obligatoire : journées correspondant aux formations organisées au-delà de la cotisation obligatoire.
Collectivités : journées correspondant aux formations organisées par la collectivité qu'il s'agisse de formations assurées par des formateurs internes, des intervenants extérieurs rémunérés sous forme de vacations ou de prestations et également des formations assurées par le CNFPT en intra au-delà de la cotisation obligatoire, c'est à dire organisées à la demande de la collectivité pour ses propres agents.
Autres organismes de formation : journées de formation assurées par d'autres organismes de formation, y compris les stages pratiques effectués hors de la collectivité.

Les agents de catégorie B et C davantage formés par le CNFPT

Les agents de catégorie B et C sont davantage formés par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire. En revanche pour les agents de catégorie A, c'est la formation par d'autres organismes qui est prépondérante.

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

	CNFPT cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes de formation
Catégorie A	39,2	2,4	16,3	42,2
Catégorie B	45,9	3,0	17,0	34,1
Catégorie C (y compris PACTE)	45,9	4,2	24,3	25,5
Toutes catégories	**44,7**	**3,7**	**22,0**	**29,5**

Note de lecture du tableau : parmi les agents de catégorie A ayant suivi une formation au cours de l'année 2009, le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire représente 39,2 % des journées de formation suivies par les agents.

Les SDIS réalisent 76,2 % de leurs journées de formation par la collectivité (22 % pour l'ensemble des collectivités).

Au delà de cette spécificité, certains types d'opérateurs de formation sont plus ou moins utilisés selon le type de collectivités :
- plus de 60 % des journées de formation des communes et établissements communaux de moins de 10 000 habitants, des communautés de communes, des CDG et du CNFPT sont réalisées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire (44,7 % pour l'ensemble des collectivités),
- plus de 5,4 % des journées de formation des communes et établissements communaux de 5 000 à 20 000 habitants et celles de 50 000 à 100 000 habitants ainsi que des communautés urbaines sont réalisées par le CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (3,8 % toutes collectivités confondues),
- les départements (40,4 %) et les communautés urbaines (45,3 %) passent davantage par d'autres organismes de formation (29,5 % pour toutes les collectivités).

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

	CNFPT – cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes
Régions	50,7	3,6	16,7	29,0
Départements	35,9	2,6	21,1	40,4
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	67,0	4,3	4,1	24,6
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	63,3	4,0	5,0	27,7
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	66,9	4,4	4,6	24,1
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	66,0	5,8	5,1	23,1
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	58,3	5,9	8,7	27,1
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	52,2	4,4	16,1	27,3
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	47,0	6,4	15,1	31,4
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	39,9	3,7	28,6	27,8
Ensemble des communes et établissements communaux	54,5	4,9	13,4	27,2
SDIS	7,2	0,5	76,2	16,2
Communautés urbaines	33,5	5,4	15,8	45,3
Communautés d'agglomération / SAN	47,2	3,4	14,7	34,7
Communautés de communes	64,5	3,4	4,1	28,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	43,7	3,1	22,3	30,9
CDG et CNFPT	83,1	1,0	2,9	13,0
Ensemble des collectivités	***44,7***	***3,8***	***22,0***	***29,5***

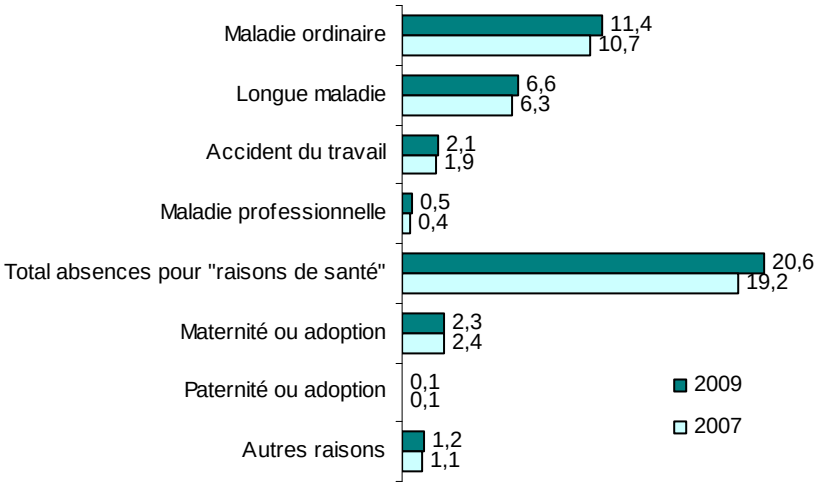
F – La santé au travail

F1 - LA SANTE AU TRAVAIL

En 2009, on dénombre en moyenne 24,3 journées d'absence par agent permanent. On observe une augmentation du nombre moyen de journées d'absence par rapport à 2007, puisqu'il était de 22,8 journées en moyenne.

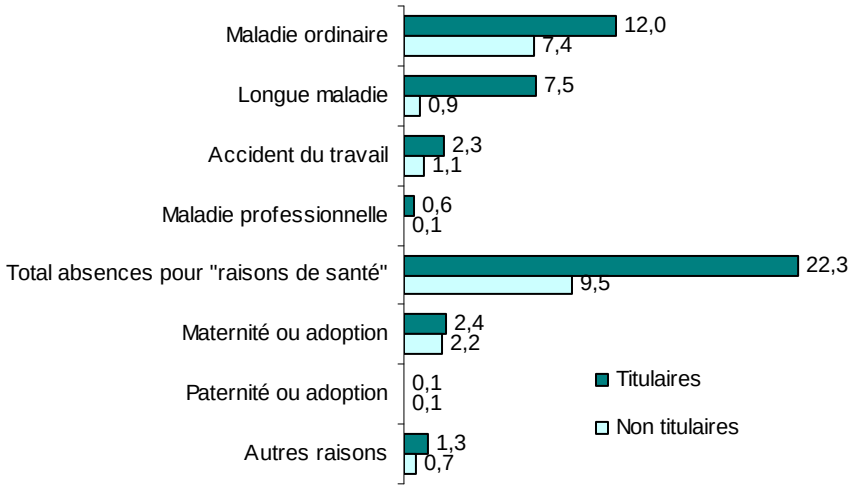
Cette hausse est due à celle des absences pour " raisons de santé ", qui regroupent les absences pour maladie, longue maladie, accident du travail et maladie professionnelle. Quel que soit le statut des agents, ces raisons restent les principaux motifs d'absence.
Elles représentent 20,6 journées d'absence par agent et par an, c'est en moyenne près d'une journée et demie de plus qu'en 2007.
A elles seules, les absences pour maladie ordinaire concentrent 11,4 journées, soit 47 % des absences.

Nombre moyen de journées* d'absence par agent (titulaires et non titulaires permanents) et par motif en 2007 et 2009



De fortes disparités apparaissent au regard du statut des agents : on dénombre en effet 22,3 journées d'absence pour " raisons de santé " en moyenne pour les titulaires contre 9,5 chez les non titulaires. Cet écart s'explique en partie par des caractéristiques professionnelles (catégorie hiérarchique, filière d'emplois) et démographiques (structure par âge) différentes.
Cette différence est surtout marquée pour les absences pour maladie ordinaire : 12 journées en moyenne pour les titulaires, contre 7,4 pour les agents non titulaires et pour les absences pour longue maladie : 7,5 journées contre 0,9.

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



Quel que soit le statut des agents**, le nombre moyen de journées d'absence au travail est très variable selon l'employeur considéré.**

Dans les communes et établissements intercommunaux, le nombre de journées d'absences pour " raisons de santé " croit avec la taille de l'employeur : on en dénombre en moyenne 17,8 pour les titulaires des communes de moins de 1 000 habitants contre 25,8 dans celles de plus de 100 000 habitants. Ce nombre de journées d'absences pour " raisons de santé " est également élevé dans les régions (28,1 journées en moyenne). Il est en forte augmentation par rapport à 2007, où il était de 20,5 journées. Cette augmentation est due à celle des journées d'absences pour maladie (+1,6 journée) et pour longue maladie (4,5 journées).
Ces effets de taille sont aussi observés pour les agents non titulaires mais dans des proportions moins importantes. Par contre, dans les régions les journées d'absences pour les agents non titulaires ne sont pas aussi importantes que ce qu'on observe pour les titulaires.
La taille de la collectivité n'est pas le seul facteur explicatif, il faut également prendre en compte l'effet de l'âge des agents dans un type de collectivités ou pour un type d'emploi.

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

Les autres motifs d'absence comprennent les formations personnelles et les autorisations d'absence pour évènements familiaux, fonctions électives ou participation au comité des œuvres sociales.

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

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

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

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

	Maladie	Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	Accident du travail imputable au service	Accident du travail imputable au trajet	Maladie Profession-nelle	Raisons de santé	Maternité ou adoption	Paternité ou adoption	Autres raisons	***Total***
Régions	7,1	0,7	0,7	0,3	0,0	8,8	1,3	0,0	0,4	**10,6**
Départements	7,0	1,2	0,7	0,1	0,0	9,1	2,9	0,1	0,8	**12,8**
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	3,9	1,0	0,2	0,1	0,1	5,2	1,2	0,0	0,3	**6,7**
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	5,8	0,7	0,4	0,2	0,2	7,4	1,5	0,0	0,4	**9,3**
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	7,3	0,9	0,8	0,1	0,1	9,2	1,2	0,1	0,2	**10,7**
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	7,7	0,7	0,7	0,1	0,2	9,3	1,9	0,1	0,7	**11,9**
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	8,3	0,6	1,1	0,3	0,1	10,4	2,1	0,1	0,8	**13,3**
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	9,3	1,3	1,4	0,4	0,1	12,5	2,5	0,1	1,3	**16,4**
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	10,4	1,1	1,7	0,3	0,1	13,6	3,0	0,1	0,6	**17,3**
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	8,4	0,9	1,1	0,3	0,2	10,9	2,7	0,1	0,5	**14,3**
Ensemble des communes et étab. communaux	*7,9*	*0,9*	*1,0*	*0,2*	*0,1*	*10,2*	*2,1*	*0,1*	*0,7*	***13,1***
SDIS	4,4	1,3	0,1	0,2	0,0	6,0	1,7	0,1	1,3	**9,1**
Communautés urbaines	4,6	0,8	0,2	0,1	0,0	5,8	2,2	0,2	0,4	**8,6**
Communautés d'agglomération / SAN	5,7	0,7	0,7	0,2	0,0	7,3	2,6	0,2	1,0	**11,0**
Communautés de communes	7,4	1,2	0,6	0,1	0,2	9,4	2,5	0,1	0,5	**12,5**
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	5,5	1,0	0,5	0,1	0,1	7,2	1,7	0,1	0,2	**9,2**
CDG et CNFPT	3,2	0,4	0,2	0,0	0,0	3,8	2,2	0,1	0,2	**6,3**
Ensemble des collectivités	***7,4***	***0,9***	***0,9***	***0,2***	***0,1***	***9,5***	***2,2***	***0,1***	***0,7***	**12,5**

***** 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.

F2 - RISQUES PROFESSIONNELS ET ACTIONS DE PREVENTION

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

En 2009, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 6,4 accidents de service pour 100 agents et de 0,8 accidents de trajet pour 100 agents.
Le nombre d'accidents du travail lié au service est en légère baisse puisqu'il était en moyenne de 6,8 accidents pour 100 agents. Il est cependant très variable selon la filière.
En effet, le nombre d'accidents de service est plus important pour les agents travaillant dans la filière incendie et secours où le nombre d'accidents de service pour 100 agents est de 19,9 (contre 21,2 en 2007). Pour les agents travaillant dans les filières technique et police municipale, ce nombre est, respectivement, de 9,7 et 11,6 accidents de service pour 100 agents.

Le nombre d'accidents de trajet, nettement plus faible en moyenne, présente peu de disparités entre les filières puisque le nombre d'accidents de trajet pour 100 agents est compris entre 0,5 et 1,3 pour toutes les filières. C'est dans la filière police municipale qu'il est le plus fort et dans la filière culturelle qu'il est le moins important.

Nombre d'accidents pour 100 agents selon la filière

	Nombre d'accidents de service	Nombre d'accidents de trajet
Culturelle	1,5	0,5
Administrative	1,7	1,0
Sociale	4,6	1,0
Sportive	4,9	0,8
Médico-sociale	5,4	1,0
Animation	5,5	0,9
Technique	8,7	0,7
Autres cas hors filière	9,7	0,8
Police municipale	11,6	1,3
Incendie et secours	19,9	0,6
Ensemble des filières	***6,4***	***0,8***

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

Comme vu précédemment, les agents travaillant dans les SDIS ont un nombre d'accidents beaucoup plus important que les agents des autres collectivités : il est de 16,4 accidents de service pour 100 agents.
Le nombre d'accidents de service pour 100 agents est en baisse quel que soit le type de collectivités, excepté dans les régions et les départements où il est, en 2009, de 7,1 et 4,2 contre respectivement 5,9 et 3,4 accidents en 2007. Cette hausse des accidents de service pouvant s'expliquer par les transferts de personnels liés à l'acte II de la décentralisation, concernant notamment les personnels techniciens, ouvriers et de service des collèges et des lycées.
C'est pour les agents des CDG et du CNFPT (1,1) et des communes de moins de 1 000 habitants (2,0) que ce nombre d'accidents est le moins élevé.

Concernant les accidents de trajet, on peut noter que plus la taille des communes est grande, plus le nombre d'accidents de trajet pour 100 agents augmente. C'est dans les communes et établissements communaux de plus de 20 000 habitants que le nombre d'accidents de trajet est le plus élevé, il est supérieur ou égal à 1,3 accidents pour 100 agents.

Nombre d'accidents pour 100 agents selon le type de collectivités.

	Nombre d'accidents de service	Nombre d'accidents de trajet
Régions	7,1	0,6
Départements	4,2	0,8
Com. et étab. com. moins de 1 000 hab.	2,0	0,1
Com. et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	3,8	0,2
Com. et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	8,0	0,3
Com. et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	7,4	0,5
Com. et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	7,9	0,8
Com. et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	7,9	1,5
Com. et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	7,8	1,6
Com. et étab. com. de plus de 100 000 hab.	6,5	1,3
Ensemble des communes et étab. communaux	*6,6*	*0,9*
SDIS	16,4	0,7
Communautés urbaines	7,9	1,1
Communautés d'agglomération / SAN	6,7	1,0
Communautés de communes	4,3	0,4
Syndicats et autres étab. pub. Intercommunaux	4,2	0,4
CDG et CNFPT	1,1	1,0
Ensemble des collectivités	***6,4***	***0,8***

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

LES ACTIONS DE PREVENTION

Plus de 80 % des régions, des départements et des communautés urbaines produisent au moins un document de prévention.
Plus la taille des communes et établissements communaux est grande, plus la part de celles qui produisent au moins un document de prévention augmente.
Les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants et les syndicats intercommunaux sont les collectivités qui produisent le moins souvent de document de prévention, moins de 20 % d'entre elles sont dans ce cas.

Documents de prévention déclarés par type de collectivités en 2009

	% des collectivités qui ont produit au moins un document de prévention	Programme annuel d'actions de prévention (art.44 du décret n°85-603)	Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels (art.40 du décret n°85-603)	Rapport du médecin de prévention (art.26 du décret n°85-603)	Fiches des risques professionnels établies par le médecin (art.14.1 du décret n°85-603)	Document unique de l'évaluation des risques professionnels (décret n°2001-1016)
Régions	80	40	20	75	35	30
Départements	91	48	38	80	20	35
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	12	2	2	5	3	7
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	26	6	5	9	7	15
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	44	11	10	21	12	25
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	61	18	15	30	15	38
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	74	28	24	43	21	39
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	83	41	28	62	24	44
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	84	39	23	72	23	32
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	79	34	43	57	34	57
Ensemble des communes et étab. communaux	*23*	*6*	*5*	*11*	*6*	*13*
SDIS	88	50	43	43	12	45
Communautés urbaines	92	54	46	69	46	54
Communautés d'agglomération / SAN	72	33	17	51	16	37
Communautés de communes	26	6	4	9	5	15
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	16	5	3	7	4	9
CDG et CNFPT	74	44	28	46	19	39
Ensemble des collectivités	***23***	***7***	***5***	***11***	***6***	***13***

Note de lecture du tableau : 80 % des régions ont produit au moins un document de prévention dans l'année 2009. Parmi celles-ci, 40 % ont élaboré un programme annuel d'action (art44 du décret n°85-603), 20 % ont rédigé un rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels (art40 du décret n°85-603), etc….

2e partie

Données détaillées par filière et cadre d'emplois

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

	Estimation effectifs titulaires Bilans sociaux	Poids du grade dans le cadre d'emplois	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Filière ADMINISTRATIVE	**333 461**		**9,6**
Directeur général des services ou directeur		57,8	0,9
Directeur général adjoint ou directeur adjoint		42,2	0,9
Emplois fonctionnels administratifs	**5 069**	**100,0**	**0,9**
Administrateur hors classe		31,8	1,8
Administrateur		59,6	0,0
Administrateur stagiaire		8,6	0,0
Administrateur	**937**	**100,0**	**0,6**
Directeur territorial		9,2	0,8
Attaché principal		22,1	0,9
Attaché		63,3	3,5
Attaché stagiaire		5,4	1,7
Attaché	**42 118**	**100,0**	**2,6**
Secrétaire de mairie		100,0	67,9
Secrétaire de mairie	**6 015**	**100,0**	**67,9**
Rédacteur chef		30,4	2,6
Rédacteur principal		20,7	4,3
Rédacteur		44,5	5,1
Rédacteur stagiaire		4,4	7,7
Rédacteur	**61 302**	**100,0**	**4,3**
Adjoint administratif principal de 1ère classe		10,1	11,9
Adjoint administratif principal de 2ème classe		11,4	10,2
Adjoint administratif de 1ère classe		26,2	11,2
Adjoint administratif de 1ère classe stagiaire		0,4	14,2
Adjoint administratif de 2ème classe		48,3	10,8
Adjoint administratif de 2ème classe stagiaire		3,6	13,1
Adjoint administratif	**218 021**	**100,0**	**11,1**

*** estimation des effectifs titulaires des bilans sociaux au 31/12/2009 - Avertissement méthodologique : jusqu'à 2007, ces effectifs étaient calés avec les données de l'enquête Colter/INSEE On observe, de ce fait, une ventilation différente entre emplois fonctionnels et administrateurs par rapport à 2007.**

	Estimation effectifs titulaires Bilans sociaux	Poids du grade dans le cadre d'emplois	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Filière TECHNIQUE	**695 236**		**12,7**
Directeur général des services techniques		53,2	0,9
Directeur des services techniques		46,8	1,0
Emplois fonctionnels techniques	**524**	**100,0**	**0,9**
Ingénieur en chef de classe exceptionnel		4,9	0,1
Ingénieur en chef de classe normale		8,6	0,8
Ingénieur en chef stagiaire		0,3	0,0
Ingénieur principal		42,4	0,8
Ingénieur		38,9	0,6
Ingénieur stagiaire		5,0	0,8
Ingénieur	**20 033**	**100,0**	**0,7**
Technicien supérieur chef		39,9	0,2
Technicien supérieur principal		19,9	0,6
Technicien supérieur		33,5	1,0
Technicien supérieur stagiaire		6,7	0,3
Technicien supérieur	**22 211**	**100,0**	**0,6**
Contrôleur de travaux en chef		19,4	0,4
Contrôleur de travaux principal		26,9	0,3
Contrôleur de travaux		49,2	0,2
Contrôleur de travaux stagiaire		4,5	1,0
Contrôleur de travaux	**12 139**	**100,0**	**0,3**
Agent de maîtrise principal		46,4	0,4
Agent de maîtrise		52,7	0,9
Agent de maîtrise stagiaire		0,8	0,8
Agent de maîtrise	**60 386**	**100,0**	**0,6**

* estimation des effectifs titulaires des bilans sociaux au 31/12/2009 - Avertissement méthodologique : jusqu'à 2007, ces effectifs étaient calés avec les données de l'enquête Colter/INSEE

	Estimation effectifs titulaires Bilans sociaux	Poids du grade dans le cadre d'emplois	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Adjoint technique principal de 1ère classe		6,5	1,5
Adjoint technique principal de 2ème classe		14,3	3,5
Adjoint technique de 1ère classe		11,1	5,3
Adjoint technique de 1ère classe stagiaire		0,2	10,9
Adjoint technique de 2ème classe		63,9	24,5
Adjoint technique de 2ème classe stagiaire		4,0	20,2
Adjoint technique	**487 294**	**100,0**	**17,7**
Adjoint technique des établissements d'enseignement principal de 1ère classe		4,4	0,9
Adjoint technique des établissements d'enseignement principal de 2ème classe		7,7	1,4
Adjoint technique des établissements d'enseignement principal de 2ème classe stagiaire		0,3	1,4
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 1ère classe		39,2	0,8
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 1ère classe stagiaire		0,9	0,4
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 2ème classe		43,7	2,1
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 2ème classe stagiaire		3,7	3,0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	**92 649**	**100,0**	**1,5**
Filière CULTURELLE	**52 514**		**19,5**
Conservateur du patrimoine en chef		52,7	1,1
Conservateur du patrimoine		43,8	0,7
Conservateur du patrimoine stagiaire		3,5	0,0
Conservateur du patrimoine	**763**	**100,0**	**0,9**
Conservateur des bibliothèques en chef		47,3	0,7
Conservateur des bibliothèques de 1ère classe		34,3	0,5
Conservateur des bibliothèques de 2ème classe		15,4	0,0
Conservateur des bibliothèques stagiaire		3,0	10,9
Conservateur des bibliothèques	**674**	**100,0**	**0,8**

* estimation des effectifs titulaires des bilans sociaux au 31/12/2009 - Avertissement méthodologique : jusqu'à 2007, ces effectifs étaient calés avec les données de l'enquête Colter/INSEE

	Estimation effectifs titulaires Bilans sociaux	Poids du grade dans le cadre d'emplois	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Attaché de conservation du patrimoine		98,2	1,6
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire		1,8	8,7
Attaché de conservation du patrimoine	**1 396**	**100,0**	**1,7**
Bibliothécaire		95,2	1,5
Bibliothécaire stagiaire		4,8	2,3
Bibliothécaire	**2 234**	**100,0**	**1,5**
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie		51,3	1,7
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie		40,1	2,5
Directeur d'établissement d'enseignement artistique stagiaire		8,6	0,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	**179**	**100,0**	**1,9**
Professeur d'établissement d'enseignement artistique hors-classe		34,5	5,0
Professeur d'établissement d'enseignement artistique de classe normale		60,1	17,1
Professeur d'établissement d'enseignement artistique stagiaire		5,4	22,5
Professeur d'établissement d'enseignement artistique	**6 415**	**100,0**	**13,2**
Assistant qualifié de conservation hors-classe		15,6	1,6
Assistant qualifié de conservation 1ère classe		22,1	2,3
Assistant qualifié de conservation 2ème classe		55,9	2,1
Assistant qualifié de conservation stagiaire		6,3	0,9
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	**5 753**	**100,0**	**2,0**
Assistant spécialisé d'enseignement artistique		95,4	45,0
Assistant spécialisé d'enseignement artistique stagiaire		4,6	57,4
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	**8 354**	**100,0**	**45,5**
Assistant de conservation hors-classe		16,3	1,4
Assistant de conservation de 1ère classe		23,5	4,1
Assistant de conservation de 2ème classe		57,3	4,0
Assistant de conservation stagiaire		2,9	5,7
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	**3 715**	**100,0**	**3,7**

*** estimation des effectifs titulaires des bilans sociaux au 31/12/2009 - Avertissement méthodologique : jusqu'à 2007, ces effectifs étaient calés avec les données de l'enquête Colter/INSEE**

	Estimation effectifs titulaires Bilans sociaux	Poids du grade dans le cadre d'emplois	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Assistant d'enseignement artistique		99,2	59,5
Assistant d'enseignement artistique stagiaire		0,8	76,9
Assistant d'enseignement artistique	**4 626**	**100,0**	**59,6**
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe		9,5	3,4
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe		8,6	5,9
Adjoint du patrimoine de 1ère classe		14,2	10,6
Adjoint du patrimoine de 1ère classe stagiaire		0,6	5,0
Adjoint du patrimoine de 2ème classe		62,2	16,6
Adjoint du patrimoine de 2ème classe stagiaire		5,0	18,3
Adjoint du patrimoine	**18 404**	**100,0**	**13,6**
Filière SPORTIVE	**13 891**		**2,1**
Conseiller des A.P.S. principal 1ère classe		6,9	0,0
Conseiller des A.P.S. principal 2ème classe		11,0	0,0
Conseiller des A.P.S.		77,8	0,6
Conseiller des A.P.S. stagiaire		4,3	0,0
Conseiller des A.P.S.	**1 198**	**100,0**	**0,5**
Educateur des A.P.S. hors-classe		33,7	0,8
Educateur des A.P.S. de 1ère classe		25,8	1,4
Educateur des A.P.S. de 2ème classe		35,9	3,8
Educateur des A.P.S. stagiaire		4,6	3,3
Educateur des A.P.S.	**11 613**	**100,0**	**2,1**
Opérateur des A.P.S. principal		20,0	1,4
Opérateur des A.P.S. qualifié		29,6	3,8
Opérateur des A.P.S		42,3	4,8
Opérateur des A.P.S. stagiaire		n.d	0,0
Aide-opérateur des A.P.S.		n.d	7,4
Opérateur des A.P.S.	**1 081**	**100,0**	**4,0**

*** estimation des effectifs titulaires des bilans sociaux au 31/12/2009 - Avertissement méthodologique : jusqu'à 2007, ces effectifs étaient calés avec les données de l'enquête Colter/INSEE**

	Estimation effectifs titulaires Bilans sociaux	Poids du grade dans le cadre d'emplois	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Filière SOCIALE	**112 872**		**20,2**
Conseiller socio-éducatif		97,6	1,0
Conseiller socio-éducatif stagiaire		2,4	5,1
Conseiller socio-éducatif	**2 643**	**100,0**	**1,1**
Assistant socio-éducatif principal		56,4	2,1
Assistant socio-éducatif		40,0	1,6
Assistant socio-éducatif stagiaire		3,6	2,2
Assistant socio-éducatif	**26 482**	**100,0**	**1,9**
Educateur chef de jeunes enfants		19,6	2,7
Educateur principal de jeunes enfants		14,7	3,9
Educateur de jeunes enfants		61,6	9,1
Educateur de jeunes enfants stagiaire		4,1	9,4
Educateur de jeunes enfants	**8 681**	**100,0**	**7,1**
Moniteur-éducateur		98,7	2,4
Moniteur-éducateur stagiaire		1,3	0,0
Moniteur-éducateur	**230**	**100,0**	**2,4**
A.S.E.M. principal de 1ère classe		2,8	34,3
A.S.E.M. principal de 2ème classe		16,8	18,0
A.S.E.M. de 1ère classe		78,4	22,9
A.S.E.M. de 1ère classe stagiaire		2,0	29,4
A.S.E.M.	**49 206**	**100,0**	**22,5**

* estimation des effectifs titulaires des bilans sociaux au 31/12/2009 - Avertissement méthodologique : jusqu'à 2007, ces effectifs étaient calés avec les données de l'enquête Colter/INSEE

	Estimation effectifs titulaires Bilans sociaux	Poids du grade dans le cadre d'emplois	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Agent social principal de 1ère classe		n.d	65,7
Agent social principal de 2ème classe		1,5	19,1
Agent social de 1ère classe		12,9	30,8
Agent social 1ère classe stagiaire		n.d	7,1
Agent social de 2ème classe		78,6	43,8
Agent social de 2ème classe stagiaire		6,1	42,4
Agent social	**25 630**	**100,0**	**41,4**
Filière MEDICO-SOCIALE	**53 689**		**6,6**
Médecin territorial hors-classe		36,4	6,2
Médecin territorial de 1ère classe		43,9	11,1
Médecin territorial de 2ème classe		17,7	15,4
Médecin territorial stagiaire		2,1	10,3
Médecin territorial	**3 050**	**100,0**	**10,1**
Psychologue hors-classe		46,2	5,3
Psychologue de classe normale		50,7	8,4
Psychologue stagiaire		3,2	17,5
Psychologue	**1 640**	**100,0**	**7,3**
Sage-femme de classe exceptionnelle		57,4	2,8
Sage-femme de classe supérieure		24,8	1,4
Sage-femme de classe normale		16,8	1,4
Sage-femme stagiaire		1,0	0,0
Sage-femme	**957**	**100,0**	**2,2**
Puéricultrice - cadre supérieur de santé		27,5	0,9
Puéricultrice - cadre de santé		72,2	2,0
Puéricultrice - cadre de santé stagiaire		0,3	0,0
Puéricultrice - cadre de santé	**2 734**	**100,0**	**1,7**

* estimation des effectifs titulaires des bilans sociaux au 31/12/2009 - Avertissement méthodologique : jusqu'à 2007, ces effectifs étaient calés avec les données de l'enquête Colter/INSEE

	Estimation effectifs titulaires Bilans sociaux	Poids du grade dans le cadre d'emplois	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Puéricultrice de classe supérieure		53,4	1,6
Puéricultrice de classe normale		44,5	2,5
Puéricultrice stagiaire		2,1	1,0
Puéricultrice	**5 317**	**100,0**	**2,0**
Cadre de santé		99,4	1,8
Cadre de santé stagiaire		0,6	0,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et ass. médico-tech	**1 417**	**100,0**	**1,8**
Infirmier de classe supérieure		45,2	3,4
Infirmier de classe normale		51,8	10,1
Infirmier stagiaire		3,0	11,7
Infirmier	**5 876**	**100,0**	**7,1**
Rééducateur de classe supérieure		28,2	13,6
Rééducateur de classe normale		66,0	17,5
Rééducateur stagiaire		5,8	36,3
Rééducateur	**369**	**100,0**	**17,5**
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe		6,2	3,9
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe		19,0	2,2
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe		69,9	4,6
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe stagiaire		5,0	6,1
Auxiliaire de puériculture	**24 039**	**100,0**	**4,1**
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe		6,8	11,8
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe		13,4	10,0
Auxiliaire de soins de 1ère classe		74,2	18,6
Auxiliaire de soins de 1ère classe stagiaire		5,7	21,6
Auxiliaire de soins	**8 290**	**100,0**	**17,2**

*** estimation des effectifs titulaires des bilans sociaux au 31/12/2009 - Avertissement méthodologique : jusqu'à 2007, ces effectifs étaient calés avec les données de l'enquête Colter/INSEE**

	Estimation effectifs titulaires Bilans sociaux	Poids du grade dans le cadre d'emplois	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Filière MEDICO-TECHNIQUE	**1 615**		**1,8**
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle		27,3	5,3
Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors-classe		26,2	0,0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de 1ère classe		19,3	3,7
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de 2ème classe		25,8	7,8
Biologiste, vétérinaire et pharmacien stagiaire		1,4	49,9
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	**154**	**100,0**	**4,9**
Assistant médico-technique. de classe supérieure		41,4	1,8
Assistant médico-technique. de classe normale		56,0	1,3
Assistant médico-technique stagiaire		2,6	0,0
Assistant médico-technique	**1 462**	**100,0**	**1,5**
Filière POLICE	**19 481**		**1,5**
Directeur de police municipale		96,3	0,0
Directeur de police municipale stagiaire		3,7	0,0
Directeur de police municipale	**97**	**100,0**	**0,0**
Chef de service de police municipale classe exceptionnelle		15,8	0,0
Chef de service de police municipale classe supérieure		23,9	0,6
Chef de service de police municipale de classe normale		50,6	0,3
Chef de service de police municipale stagiaire		9,7	0,0
Chef de service de police municipale	**1 327**	**100,0**	**0,3**
Chef de police municipale		8,2	0,3
Brigadier-chef principal		30,3	0,2
Brigadier		27,2	0,3
Gardien		31,4	0,3
Gardien stagiaire		2,9	0,3
Agent de police municipale	**16 873**	**100,0**	**0,3**

* estimation des effectifs titulaires des bilans sociaux au 31/12/2009 - Avertissement méthodologique : jusqu'à 2007, ces effectifs étaient calés avec les données de l'enquête Colter/INSEE

	Estimation effectifs titulaires Bilans sociaux	Poids du grade dans le cadre d'emplois	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Garde-champêtre chef principal		10,2	8,1
Garde-champêtre chef		35,9	15,2
Garde-champêtre principal		53,3	26,1
Garde-champêtre stagiaire		0,6	0,0
Garde-champêtre	**1 184**	**100,0**	**20,2**
Filière INCENDIE ET SECOURS	**37 404**		**0,1**
Colonel		5,2	0,0
Lieutenant-colonel		16,5	0,0
Commandant		26,8	0,0
Capitaine		51,5	0,0
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel	**2 788**	**100,0**	**0,0**
Médecin/pharmacien de classe exceptionnelle		10,7	0,0
Médecin/pharmacien hors classe		24,6	2,2
Médecin/pharmacien de 1ère classe		41,2	2,6
Médecin/pharmacien de 2ème classe		19,8	18,9
Médecin/pharmacien stagiaire		3,7	42,9
Médecin/pharmacien	**232**	**100,0**	**7,0**
Lieutenant		28,1	0,0
Lieutenant stagiaire		8,1	0,0
Major		63,8	0,0
Lieutenant, major	**3 429**	**100,0**	**0,0**
Infirmier d'encadrement de sapeurs pompiers professionnels		95,2	0,0
Infirmier d'encadrement de sapeurs pompiers professionnels stagiaire		4,8	0,0
Infirmier d'encadrement de sapeurs pompiers professionnels	**52**	**100,0**	**0,0**

* estimation des effectifs titulaires des bilans sociaux au 31/12/2009 - Avertissement méthodologique : jusqu'à 2007, ces effectifs étaient calés avec les données de l'enquête Colter/INSEE

	Estimation effectifs titulaires Bilans sociaux	Poids du grade dans le cadre d'emplois	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Infirmier chef		21,1	0,0
Infirmier principal		n.d	0,0
Infirmier		64,8	1,8
Infirmier stagiaire		n.d	0,0
Infirmier	**158**	**100,0**	**1,2**
Adjudant		20,8	0,0
Sergent		31,0	0,0
Caporal		35,7	0,0
Sapeur		9,2	0,0
Sapeur stagiaire		3,3	0,0
Sapeur pompier professionnel	**30 745**	**100,0**	**0,0**
Filière ANIMATION	**46 936**		**21,1**
Animateur chef		14,4	0,4
Animateur principal		14,4	0,9
Animateur		64,5	3,5
Animateur stagiaire		6,7	3,3
Animateur	**6 697**	**100,0**	**2,6**
Adjoint d'animation principal de 1ère classe		0,8	7,8
Adjoint d'animation principal de 2ème classe		5,1	9,1
Adjoint d'animation de 1ère classe		12,9	8,8
Adjoint d'animation de 1ère classe stagiaire		0,4	5,3
Adjoint d'animation de 2ème classe		72,8	27,3
Adjoint d'animation de 2ème classe stagiaire		8,1	32,5
Adjoint d'animation	**40 239**	**100,0**	**24,1**
ENSEMBLE DES TITULAIRES	***1 368 965***		***12,2***

*** : estimation des effectifs titulaires des bilans sociaux au 31/12/2009 - Avertissement méthodologique : jusqu'à 2007, ces effectifs étaient calés avec les données de l'enquête Colter/INSEE**
n.d : non diffusable

B – Données détaillées par cadre d'emplois

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

Libellé des cadres d'emplois	TITULAIRES		NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS		TITULAIRES ET NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS	
	Effectifs estimés* Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Effectifs estimés* Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Poids des non titulaires (en %)	Taux de féminisation (en %)
Filière ADMINISTRATIVE	**333 461**	**84,9**	**40 130**	**73,4**	**10,7**	**83,7**
Emplois fonctionnels administratifs	5 069	33,5	507	35,7	9,1	33,7
Administrateur	937	34,9	503	28,6	34,9	32,7
Attaché	42 118	66,8	15 296	59,9	26,6	65,0
Secrétaire de mairie	6 015	88,5	252	82,8	4,0	88,3
Rédacteur	61 302	85,9	5 939	74,1	8,8	84,9
Adjoint administratif	218 021	89,5	15 999	89,3	6,8	89,5
Emplois non classables			1 634	66,5	100,0	66,5
Filière TECHNIQUE	**695 236**	**39,3**	**83 618**	**60,8**	**10,7**	**41,6**
Emplois fonctionnels techniques	524	10,1	160	42,9	23,4	17,5
Ingénieur	20 033	33,0	5 618	33,1	21,9	33,0
Technicien supérieur	22 211	24,1	5 238	24,8	19,1	24,2
Contrôleur de travaux	12 139	7,1	685	18,6	5,3	7,7
Agent de maîtrise	60 386	7,8	931	19,9	1,5	8,0
Adjoint technique	487 294	41,6	58 346	67,1	10,7	44,3
Adjoint technique des établissements d'enseignement	92 649	57,3	9 405	65,5	9,2	58,0
Emplois non classables			3 236	63,4	100,0	63,4
Filière CULTURELLE	**52 514**	**65,6**	**19 562**	**50,7**	**27,1**	**61,6**
Conservateur du patrimoine	763	61,8	82	43,6	9,7	60,1
Conservateur des bibliothèques	674	81,2	14	60,5	2,0	80,7
Attaché de conservation du patrimoine	1 396	71,1	651	61,0	31,8	67,9
Bibliothécaire	2 234	85,1	138	76,3	5,8	84,6
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	179	16,8	82	29,9	31,4	20,9
Professeur d'établissement d'enseignement artistique	6 415	42,1	2 224	41,5	25,7	41,9
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	5 753	83,7	531	70,3	8,5	82,6

*** estimation effectifs des bilans sociaux au 31/12/2009.**
Dans l'édition précédente les chiffres proposés étaient tirés de l'enquête annuelle colter/INSEE, on observe une ventilation différente entre emplois fonctionnels et administrateurs.

Libellé des cadres d'emplois	TITULAIRES		NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS		TITULAIRES ET NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS	
	Effectifs estimés* Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Effectifs estimés* Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Poids des non titulaires (en %)	Taux de féminisation (en %)
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	8 354	55,0	4 459	52,8	34,8	54,3
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3 715	76,3	798	74,6	17,7	76,0
Assistant d'enseignement artistique	4 626	46,5	6 951	42,5	60,0	44,1
Adjoint du patrimoine	18 404	72,9	1 533	75,3	7,7	73,1
Emplois non classables			2 099	46,9	100,0	46,9
Filière SPORTIVE	**13 891**	**25,2**	**4 214**	**31,0**	**23,3**	**26,6**
Conseiller des A.P.S.	1 198	19,4	117	12,6	8,9	18,8
Educateur des A.P.S.	11 613	26,1	3 565	31,5	23,5	27,3
Opérateur des A.P.S.	1 081	22,7	323	30,6	23,0	24,5
Emplois non classables			210	34,0	100,0	34,0
Filière SOCIALE	**112 872**	**96,9**	**22 218**	**96,0**	**16,4**	**96,7**
Conseiller socio-éducatif	2 643	84,5	131	64,8	4,7	83,6
Assistant socio-éducatif	26 482	91,8	4 132	90,1	13,5	91,6
Educateur de jeunes enfants	8 681	97,9	1 759	97,7	16,9	97,8
Moniteur-éducateur	230	74,3	97	57,5	29,8	69,3
A.S.E.M.	49 206	99,7	4 516	98,8	8,4	99,6
Agent social	25 630	97,9	10 273	97,8	28,6	97,9
Emplois non classables			1 309	95,2	100,0	95,2
Filière MEDICO-SOCIALE	**53 689**	**97,5**	**13 689**	**87,8**	**20,3**	**95,5**
Médecin territorial	3 050	89,9	2 228	60,5	42,2	77,5
Psychologue	1 640	89,5	1 210	91,2	42,4	90,2
Sage-femme	957	99,5	66	98,4	6,4	99,5
Puéricultrice - cadre de santé	2 734	99,5	29	100,0	1,1	99,6
Puéricultrice	5 317	99,4	259	100,0	4,7	99,4
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	1 417	90,9	106	77,5	7,0	90,0
Infirmier	5 876	96,9	1 554	93,0	20,9	96,1
Rééducateur	369	94,5	295	86,1	44,5	90,8
Auxiliaire de puériculture	24 039	99,7	3 375	99,3	12,3	99,6
Auxiliaire de soins	8 290	95,1	3 590	93,2	30,2	94,5
Emplois non classables			976	75,9	100,0	75,9

*** estimation effectifs des bilans sociaux au 31/12/2009.**

Libellé des cadres d'emplois	TITULAIRES		NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS		TITULAIRES ET NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS	
	Effectifs estimés* Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Effectifs estimés* Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Poids des non titulaires (en %)	Taux de féminisation (en %)
Filière MEDICO-TECHNIQUE	**1 615**	**73,5**	**248**	**73,7**	**13,3**	**73,6**
Biologiste/vétérinaire/pharmacien	154	51,5	47	66,3	23,3	54,9
Assistant médico-technique	1 462	75,9	181	76,1	11,0	75,9
Emplois non classables			20	69,6	100,0	69,6
Filière POLICE MUNICIPALE	**19 481**	**21,0**	**272**	**47,7**	**1,4**	**21,4**
Directeur de police municipale	97	3,6	n.d	0,0	4,1	3,5
Chef de service de police municipale	1 327	7,2	n.d	0,0	0,1	7,1
Agent de police municipale	16 873	23,1	25	11,1	0,1	23,0
Garde-champêtre	1 184	8,6	19	0,0	1,6	8,5
Emplois non classables			223	57,0	100,0	57,0
Filière INCENDIE ET SECOURS	**37 404**	**3,5**	**63**	**41,6**	**0,2**	**3,5**
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel	2 788	3,8	n.d	0,0	0,2	3,8
Médecin/pharmacien	232	38,9	35	26,6	13,1	37,3
Lieutenant, major	3 429	2,1			0,0	2,1
Infirmier d'encadrement de sapeurs pompiers professionnels	52	19,5			0,0	19,5
Infirmier	158	37,4	n.d	84,5	4,8	39,7
Sapeur pompier professionnel	30 745	3,1			0,0	3,1
Emplois non classables			n.d	70,0	100,0	70,0
Filière ANIMATION	**46 936**	**69,9**	**20 220**	**73,0**	**30,1**	**70,8**
Animateur	6 697	55,9	1 996	57,2	23,0	56,2
Adjoint d'animation	40 239	72,2	16 494	74,9	29,1	73,0
Emplois non classables			1 730	73,5	100,0	73,5
Autres cas hors filière (y compris emplois spécifiques)	1 866	53,5	9 490	60,5	83,6	59,4
Toutes filières	**1 368 965**	**58,2**	**213 723**	**68,2**	**13,5**	**59,6**

*** estimation effectifs des bilans sociaux au 31/12/2009.**
n.d : effectifs non diffusables

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

Libellé des cadres d'emplois	Non titulaires* sur emplois permanents	Contractuels (%)	Non titulaires sur poste vacant (%)	Remplaçants (%)	Communes de moins de 1000 habitants (%)	Catégorie A selon les fonctions ou pour des besoins de service (%)	Autres non titulaires (%)	Ensemble (%)
Administrateur	507	24,6	3,3	0,8	3,7	29,5	38,1	100,0
Attaché	503	18,2	5,1	0,6	0,0	70,3	5,8	100,0
Secrétaire de mairie	15 296	17,4	22,2	4,6	0,1	49,6	6,0	100,0
Rédacteur	252	21,7	0,0	7,1	31,1	13,2	26,9	100,0
Adjoint administratif	5 939	22,1	51,2	15,2	2,1	2,3	7,1	100,0
Emplois fonctionnels administratifs	15 999	15,9	23,6	42,6	8,1	0,3	9,5	100,0
Emplois non classables de la filière administrative	1 634	45,0	3,6	6,3	3,6	23,6	18,0	100,0
Filière ADMINISTRATIVE	**40 130**	**18,8**	**25,7**	**21,3**	**4,0**	**21,6**	**8,6**	**100,0**
Ingénieur	160	44,9	5,7	1,1	8,5	25,9	13,8	100,0
Technicien supérieur	5 618	21,0	16,3	3,0	0,0	53,4	6,3	100,0
Contrôleur de travaux	5 238	26,1	58,0	7,4	0,1	1,9	6,4	100,0
Agent de maîtrise	685	20,1	62,0	8,2	0,0	2,3	7,4	100,0
Adjoint technique	931	16,0	62,8	8,6	1,0	0,2	11,3	100,0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	58 346	17,8	24,6	37,8	10,0	0,1	9,7	100,0
Emplois fonctionnels techniques	9 405	2,5	44,0	50,6	0,6	0,0	2,3	100,0
Emplois non classables de la filière technique	3 236	32,7	7,0	7,7	7,1	8,4	37,1	100,0
Filière TECHNIQUE	**83 618**	**17,4**	**28,3**	**33,2**	**7,4**	**4,2**	**9,5**	**100,0**
Conservateur du patrimoine	82	25,1	10,0	2,8	0,0	52,2	9,9	100,0
Conservateur des bibliothèques	14	24,6	25,0	0,0	0,0	27,1	23,3	100,0
Attaché de conservation du patrimoine	651	14,9	24,2	7,1	0,0	47,4	6,4	100,0
Bibliothécaire	138	14,2	39,7	12,2	1,5	28,0	4,4	100,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	82	49,7	15,5	0,0	0,0	21,0	13,8	100,0
Professeur d'établissement d'enseignement artistique	2 224	18,9	47,9	7,4	0,9	16,8	8,1	100,0
Assistant qualifié de conservation patrimoine et bibliothèques	531	17,1	58,7	17,4	0,0	2,9	3,8	100,0
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	4 459	21,9	59,8	9,4	2,3	0,9	5,7	100,0
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	798	9,6	61,7	23,4	0,5	0,4	4,4	100,0
Assistant d'enseignement artistique	6 951	28,7	52,7	6,8	1,9	0,6	9,3	100,0
Adjoint du patrimoine	1 533	11,6	24,9	54,5	2,4	0,0	6,5	100,0
Emplois non classables de la filière culturelle	2 099	46,6	8,3	2,2	0,3	7,5	35,1	100,0
Filière CULTURELLE	**19 562**	**25,0**	**46,0**	**11,7**	**1,6**	**5,3**	**10,4**	**100,0**

*** estimation effectifs des bilans sociaux au 31/12/2009.**

Libellé des cadres d'emplois	Non titulaires sur emplois permanents	Contractuels (%)	Non titulaires sur poste vacant (%)	Remplaçants (%)	Communes de moins de 1000 habitants (%)	Catégorie A selon les fonctions ou pour des besoins de service (%)	Autres non titulaires (%)	Ensemble (%)
Conseiller des A.P.S.	117	17,2	36,9	1,9	0,0	36,3	7,6	100,0
Educateur des A.P.S.	3 565	15,1	59,4	16,4	0,3	0,6	8,2	100,0
Opérateur des A.P.S.	323	18,3	38,2	37,7	0,0	0,0	5,7	100,0
Emplois non classables de la filière sportive	210	28,6	36,3	11,9	1,1	11,1	11,1	100,0
Filière SPORTIVE	**4 214**	**16,1**	**56,0**	**17,4**	**0,3**	**2,1**	**8,1**	**100,0**
Conseiller socio-éducatif	131	22,7	20,6	5,2	0,0	43,1	8,4	100,0
Assistant socio-éducatif	4 132	7,8	54,2	34,7	0,1	0,4	2,8	100,0
Educateur de jeunes enfants	1 759	17,7	47,8	24,9	0,7	0,0	8,9	100,0
Moniteur-éducateur	97	32,3	50,8	11,7	0,0	0,0	5,1	100,0
A.S.E.M.	4 516	14,8	36,5	29,8	9,5	0,1	9,2	100,0
Agent social	10 273	26,8	20,5	31,1	9,9	0,0	11,8	100,0
Emplois non classables de la filière sociale	1 309	44,5	2,2	8,8	3,2	2,3	39,1	100,0
Filière SOCIALE	**22 218**	**21,2**	**31,2**	**29,5**	**6,8**	**0,5**	**10,9**	**100,0**
Médecin territorial	2 228	28,8	24,3	4,3	0,3	30,5	11,8	100,0
Psychologue	1 210	12,6	52,0	10,7	0,3	20,8	3,6	100,0
Sage-femme	66	2,3	51,3	35,0	0,0	6,7	4,7	100,0
Puéricultrice - cadre de santé	29	26,7	29,7	11,4	0,0	12,1	20,1	100,0
Puéricultrice	259	9,0	34,5	43,9	0,0	8,0	4,5	100,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et ass. médico-technique	106	27,5	33,1	8,8	0,0	22,1	8,5	100,0
Infirmier	1 554	20,4	51,1	22,9	0,7	0,4	4,6	100,0
Rééducateur	295	18,8	63,6	6,1	0,0	2,2	9,3	100,0
Auxiliaire de puériculture	3 375	10,7	44,4	37,7	0,2	0,0	7,0	100,0
Auxiliaire de soins	3 590	19,5	46,5	29,3	1,0	0,0	3,7	100,0
Emplois non classables de la filière médico-sociale	976	39,1	25,3	10,4	0,8	8,8	15,7	100,0
Filière MEDICO-SOCIALE	**13 689**	**19,5**	**41,9**	**23,2**	**0,5**	**7,9**	**7,0**	**100,0**
Biologiste/vétérinaire/pharmacien	47	19,4	33,5	2,4	0,0	42,4	2,4	100,0
Assistant médico-technique	181	13,3	52,4	32,9	0,0	0,6	0,7	100,0
Emplois non classables de la filière médico-technique	20	72,6	0,0	11,3	0,0	5,8	10,2	100,0
Filière MEDICO-TECHNIQUE	**248**	**19,1**	**44,7**	**25,5**	**0,0**	**8,9**	**1,7**	**100,0**

*** estimation effectifs des bilans sociaux au 31/12/2009.**

Libellé des cadres d'emplois	Non titulaires sur emplois permanents	Contractuels (%)	Non titulaires sur poste vacant (%)	Remplaçants (%)	Communes de moins de 1000 habitants (%)	Catégorie A selon les fonctions ou pour des besoins de service (%)	Autres non titulaires (%)	Ensemble (%)
Directeur de police municipale	n.d	0,0	27,7	0,0	0,0	72,3	0,0	100,0
Chef de service de police municipale	n.d	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Agent de police municipale	25	29,9	13,0	25,5	0,0	0,0	31,7	100,0
Garde-champêtre	19	5,7	48,9	0,0	23,7	0,0	21,7	100,0
Emplois non classables de la filière police municipale	223	33,8	32,2	21,0	1,0	1,1	11,0	100,0
Filière POLICE MUNICIPALE	**272**	**30,8**	**31,9**	**19,5**	**2,5**	**2,0**	**13,4**	**100,0**
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel	n.d	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Médecin/pharmacien	35	7,1	29,3	0,0	0,0	52,9	10,7	100,0
Lieutenant, major								
Infirmier d'encadrement de sapeurs pompiers professionnels								
Infirmier	n.d	0,0	61,5	38,5	0,0	0,0	0,0	100,0
Sapeur pompier professionnel								
Emplois non classables de la filière incendie et secours	n.d	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Filière INCENDIE ET SECOURS	**63**	**3,9**	**48,3**	**4,9**	**0,0**	**37,0**	**5,9**	**100,0**
Animateur	1 996	27,6	43,0	11,1	0,7	1,5	16,0	100,0
Adjoint d'animation	16 494	16,9	45,1	20,9	3,7	0,2	13,1	100,0
Emplois non classables de la filière animation	1 730	43,6	44,3	2,5	1,4	0,7	7,6	100,0
Filière ANIMATION	**20 220**	**20,3**	**44,9**	**18,4**	**3,2**	**0,3**	**12,9**	**100,0**
Autres cas hors filière (y compris emplois spécifiques)	9 490	45,0	14,3	7,9	2,2	7,0	23,7	100,0
Toutes filières	**213 723**	**20,4**	**32,1**	**25,1**	**4,9**	**7,2**	**10,3**	**100,0**

*** estimation effectifs des bilans sociaux au 31/12/2009.**
n.d : effectifs non diffusables

Les modes de recrutements des agents non titulaires :

Les agents contractuels : article 3 – 4ème alinéa. Les agents contractuels occupant un emploi permanent sont recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes.

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 n'ayant pu être immédiatement pourvu par un fonctionnaire. Ce recrutement est défini au 1er alinéa de l'article 3.

Les agents assurant le remplacement momentané de titulaires : ces emplois sont définis au 1er alinéa de l'article 3. Il permet le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé maladie, congé maternité, congé parental ou du maintien sous les drapeaux.
Ces agents sont habituellement considérés comme non titulaires non permanents dans les autres études de l'Observatoire de la fonction publique territoriale.

Les agents de catégorie A : ces emplois sont définis au 5ème alinéa de l'article 3. Ces agents sont nommés lorsque la nature des fonctions ou les besoins de service le justifient.

Communes de moins de 1 000 hab. et établissements assimilés : article 3 – 6ème alinéa (ancien alinéa 4), agents employés dans les communes ou groupements de communes de moins de 1 000 habitants, afin de pourvoir un emploi à temps non complet d'une durée de travail n'excédant pas la moitié de celle des agents publics à temps complet.

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

3e 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 comme de la diversité des employeurs locaux (plus de 50 000).

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

La loi du 26 janvier 1984 précitée n'en comporte pas moins de nombreuses spécificités, liées principalement à l'autonomie de décision des collectivités locales en matière de recrutement et de gestion des personnels : ces spécificités se traduisent notamment par l'existence de « cadres d'emplois », regroupant les différentes catégories de fonctionnaires, et par l'intervention d'institutions spécialisées : le CNFPT 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 (EPCI,…).

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 filière (administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médico-sociale et médico-technique, animation, police municipale, incendie et secours). Il existe actuellement 57 cadres d'emplois.

1.2 - Les emplois de direction

1.2.1 Les emplois fonctionnels

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 (article 47 de la loi du 26 janvier 1984).

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 fonction 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.

1.2.2 Les statuts d'emploi

Afin que les collectivités disposent d'emplois de haut niveau ou pour des fonctions spécifiques, la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a introduit un article 6-1 à la loi du 26 janvier 1984.

Cet article ouvre ainsi la possibilité – comme cela est déjà le cas pour la fonction publique de l'Etat – de créer des statuts d'emploi prenant en compte l'exercice de fonctions comportant des responsabilités d'encadrement, de conseil, d'expertise ou de conduite de projets.

Ces statuts d'emploi pourvus par la voie du détachement devront être créés par décret en conseil d'Etat et viendront s'ajouter aux emplois fonctionnels de direction.

1.3 – Les emplois à temps non complet.

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

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

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

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

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

1.4 - Les agents non titulaires

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

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

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

- remplacement d'un titulaire momentanément absent (congé de maternité ou parental par exemple) ;
- vacance d'emploi 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 nécessaires l'identification des collectivités et établissements employeurs entrant dans ce champ d'étude, dont la typologie varie selon les sources statistiques.

2.1.1 La comptabilité nationale

En se fondant sur la comptabilité nationale, la délimitation retenue aurait pu être le secteur institutionnel des « administrations publiques locales » (APUL), mais celui-ci présente certains inconvénients quant aux caractéristiques des agents qu'elles emploient. Par exemple, le secteur institutionnel des APUL 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 de l'habitat, qui emploient des agents de la fonction publique territoriale.

2.1.2 L'enquête menée par l'Insee auprès des collectivités territoriales

Dans le cas de l'enquête « COLTER » menée par l'Insee jusqu'à fin 2008, une délimitation pragmatique a consisté 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 CNFPT et des centres de gestion, des offices publics d'HLM.

Cet ensemble regroupait :

- **les organismes régionaux ou départementaux :**
  - régions
  - départements
  - établissements publics départementaux ou régionaux :
    - services départementaux de protection contre l'incendie et de secours (SDIS)
    - organismes départementaux à caractère social
    - autres établissements publics départementaux ou régionaux

- **les organismes communaux :**
  - communes
  - centres communaux d'action sociale (CCAS)
  - caisses des écoles (CDE)
  - les caisses de crédit municipal (CCM)
  - les établissements publics locaux rattachés aux communes comme les maisons de retraite, les foyers logement,…

- **les groupements de collectivités territoriales (GCT) :**
  - de forme associative (sans fiscalité propre) :
    - syndicats intercommunaux à vocation unique (SIVU)
    - syndicats intercommunaux à vocation multiple (SIVOM)
    - syndicats mixtes
  - de forme fédérative (à fiscalité propre) :
    - communautés urbaines (CU)
    - syndicats d'agglomération nouvelle (SAN)
    - communautés de communes (CC)
    - communautés d'agglomération (CA)

- **des organismes publics locaux à caractère particulier**
  - les centres de gestion de la fonction publique territoriale
  - le CNFPT

- **les offices publics de l'habitat**

A coté de cet ensemble de « collectivités locales stricto sensu », étaient inclus d'autres organismes assurant aussi des missions de service public local, notamment les organismes suivants :

- **les organismes privés d'administration locale (OPAL)**

- **les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC)**

- **les associations syndicales autorisées (ASA)**

Les fonctionnaires de la ville de Paris relèvent de règles statutaires particulières, mais, rattachés à la fonction publique territoriale au sens statutaire, étaient intégrés dans l'enquête de l'INSEE.
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.

2.1.3 Le système d'information sur les agents du secteur public

Le Système d'information sur les agents des services publics (SIASP), mis en place par l'INSEE, s'inscrit dans le contexte de l'élaboration d'un socle annuel et trimestriel d'emploi et de revenus constitué par la synthèse de sources administratives, conformément aux recommandations d'Eurostat. Dans le système d'information sur la fonction publique, les sources administratives viennent se substituer aux enquêtes déclaratives auprès des employeurs anciennement mobilisées.

Ainsi, dans le cadre du changement de sources d'information et de l'introduction du système d'information sur les agents des services publics (SIASP) dans le décompte des effectifs des trois fonctions publiques, les périmètres de chacun des versants de la fonction publique ont été révisés, leur tracé s'appuyant désormais essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur. Cette nouvelle approche a conduit à des modifications dans les contours de la fonction publique territoriale par rapport à l'enquête COLTER.

Le nouveau tracé des frontières de la FPT avec la FPE et la FPH entraîne une baisse des effectifs recensés : intégration dans la FPE des effectifs de la préfecture de police et des sapeurs pompiers de Paris : soit un écart total d'environ 40 600 agents lié au changement de périmètre.

2.2 - Les rapports au CTP sur l'état de la collectivité au 31 décembre des années impaires.

2.2.1 Les rapports aux CTP

Les rapports présentés au comité technique paritaire sur l'état des collectivités sont établis conformément aux prescriptions du décret n° 97-443 du 25 avril 1997 pris en application de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée par la loi du 27 décembre 1994 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ils portent donc sur les années impaires depuis 1997.

L'objectif principal de ces rapports est de fournir un cadre harmonisé pour la présentation de l'information nécessaire au dialogue social au sein des CTP 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 CTP) et les centres de gestion. Les CTP 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.

2.2.2 L'exercice 2009

Pour cette campagne « 2009 », une enquête « rapide » par échantillon, portant sur 3 000 collectivités, a été 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 elles le faisaient auparavant, mais accentue cependant la priorité à accorder par les services des préfectures 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, c'est à dire avant la fin de l'année de tenue des CTP.

2.2.3 Collecte des données

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 : celles-ci 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, d'une part parce que les collectivités ont acquis une certaine expérience du bilan social (c'est la septième édition), d'autre part grâce aux efforts des centres de gestion sur la collecte et la qualité des données.

De plus, 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.

2.2.4 Redressement des données

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 le dispositif SIASP sur le champ FPT.

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. 15 strates de pondération 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 du fichier SIASP dans le champ « fonction publique territoriale ».

B – Circulaire

CIRCULAIRE DU 16 FEVRIER 2010 : NOR/IOC/B/100/4329/C

OBJET : Rapport sur l'état des collectivités territoriales présenté aux comités techniques paritaires 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 par l'Arrêté du 29 janvier 2010 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité.

P.J. : Note méthodologique - Modèle de rapport à transmettre à la Direction générale des collectivités locales.

La présente circulaire précise les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales doivent établir le rapport au comité technique paritaire (C.T.P.) sur l'état des collectivités au titre de l'année 2009.
Elle comprend le modèle de rapport à utiliser pour la collecte des informations et la présentation au C.T.P., et définit le format et le mode selon lesquels ces informations sont transmises au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (C.S.F.P.T.).

I – Le mécanisme juridique 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.P. 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 et 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. 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 fixées par le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 qui a été récemment modifié par le décret n° 2005-1259 du 5 octobre 2005. Ces rapports sont transmis au C.S.F.P.T., devant lequel est présentée une synthèse nationale préparée par le Centre national de la fonction publique territoriale et la D.G.C.L.

Les rapports doivent être présentés au C.T.P. au plus tard le 30 juin 2010.

II - Les bilans sociaux 2009 seront établis sur la base d'un modèle actualisé.

Pour cette nouvelle campagne, la liste des informations devant figurer dans le rapport à soumettre au CTP pour le 30 juin 2010 a fait l'objet d'un arrêté du 29 janvier 2010, paru au journal officiel du 10 février 2010.

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).

L'outil de restitution de données sur lequel avait porté l'effort en 2007 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 2009.

Cependant une modification intervient dans la collecte et l'exploitation des bilans sociaux 2009. En effet, pour cette campagne, une enquête « rapide » par échantillon, portant sur 3 000 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, c'est-à-dire avant la fin de l'année de tenue des C.T.P.

En outre les préfectures devront transmettre au centre de gestion de leur département les rapports au CTP 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 les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi. Et pour cela ils doivent être destinataires des bilans sociaux des collectivités non affiliées.

III - Les collectivités locales et les centres de gestion sont activement sollicités pour la réalisation des bilans sociaux.

- *la présentation des rapports au C.T.P.*

Trois cas de figure peuvent se présenter :

1 Les collectivités de moins de 50 agents dépendantes du C.T.P. 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.P. sont tenues d'établir leur propre rapport, soumis pour avis à leur C.T.P. 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 :

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

- *la réalisation et l'envoi des rapports*

Un questionnaire électronique, sous forme de classeur Excel conforme au modèle de rapport, est disponible depuis le 18 janvier 2010 sur la page internet :
« **www.dgcl.interieur.gouv.fr/sections/a_votre_service/statistiques/fpt/recueil des bilans s/** »

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

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

Les collectivités non affiliées à un centre de gestion enverront leur rapport par messagerie à l'adresse électronique **dgcl-bilans-sociaux09@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.P. placé directement auprès de lui, faisant apparaître les informations individuelles pour chacune des collectivités qui relèvent de ce C.T.P.,
- ceux des collectivités affiliées ayant leur propre C.T.P., qui seront intégrés dans la présentation précédente.

À défaut de support informatique, la présentation sur papier devra respecter scrupuleusement le modèle tel qu'il est présenté dans le document sur le site « questionnaire bilans sociaux.xls » et sera transmise par voie postale à :

Ministère de l'intérieur, de l'outre mer et des collectivités territoriales.
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 de son département.

Les collectivités faisant partie de l'échantillon de l'exploitation rapide devront transmettre leur rapport dès que possible après présentation au CTP. Pour les autres, les rapports devront être transmis obligatoirement au plus tard trois mois après leur présentation au CTP, soit fin septembre 2010.

IV - Le déroulement des opérations.

1) liste des comités techniques paritaires

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 paritaires de votre département, en mettant à jour la liste établie pour les bilans sociaux 2007 (cf circulaire NOR/INT/B/08/00020/C du 31 janvier 2008). 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.P. 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.P. 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 29 mars 2010,** de préférence sous un format Excel, à l'adresse : dgcl-bilans-sociaux09@interieur.gouv.fr

2) bilans sociaux

Vous voudrez bien assurer la diffusion des informations figurant dans la présente circulaire en rappelant aux collectivités

concernées les échéances précitées et leur caractère obligatoire. Vous porterez une attention particulière au centre de gestion de votre département en raison du rôle qu'il est amené à jouer dans la recherche d'informations auprès des collectivités affiliées non dotées d'un C.T.P.

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.P. est 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.

- 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. Il apporte des informations statistiques inédites sur des sujets tels que les recrutements, la formation, l'absentéisme…

- Il apporte également aux collectivités locales elles-mêmes des éléments de comparaison par type de collectivités, par taille, par catégorie d'agents, nécessaires à l'analyse de leur situation. Par ailleurs, c'est l'occasion d'établir une description complète de la fonction publique territoriale à un moment charnière pour les transferts de compétences et de personnels vers les collectivités locales.

- Plus globalement, cette opération s'inscrit dans une démarche de mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (G.P.E.E.C.) dans les collectivités territoriales.

*
* *

Pendant la durée de la campagne, la D.G.C.L. pourra apporter une aide aux collectivités territoriales et aux centres de gestion sous forme électronique à l'adresse :
dgcl-bilans-sociaux09@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.

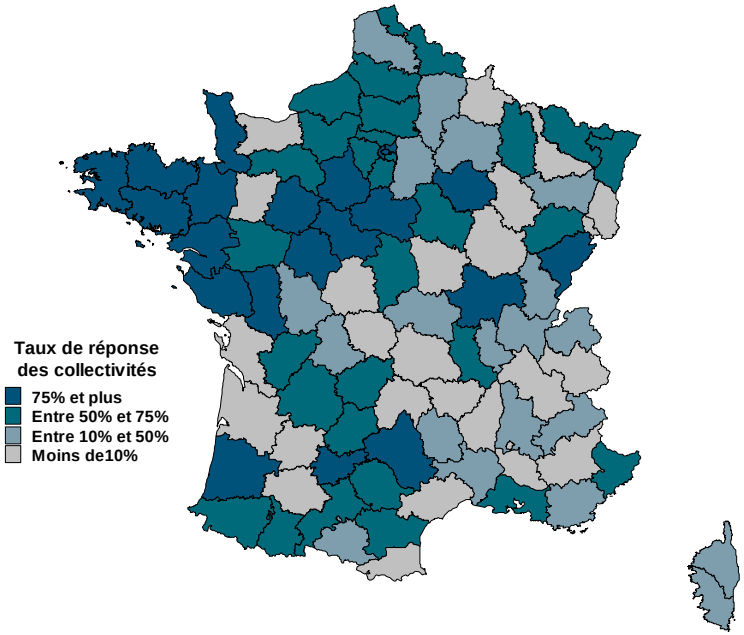
C – Annexe méthodologique

ANNEXE METHODOLOGIQUE

24 230 dossiers ont été envoyés au CSFPT, soit directement, soit par l'intermédiaire des centres de gestion de la fonction publique territoriale. Le taux de réponse "brut" est ainsi de 51 %. Le taux de couverture des collectivités, à partir des dossiers « exploitables » finalement retenus, s'établit à 45 % (contre 31 % en 2007 et 33 % en 2005). Le taux de couverture des effectifs titulaires est en hausse sensible puisqu'il atteint environ 73 % en 2009 (contre 65 % en 2005 et 68 % aussi en 2005).

Le taux de couverture des collectivités varie fortement : selon la région entre 14 % à 80 % des collectivités ont répondu. Les disparités sont importantes aussi selon les départements : plus de 75 % de collectivités répondantes dans 22 départements, entre 75 % et 50 % dans 29 et moins de 25 % dans 36 départements.

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 SIRET, le nom de la collectivité, ainsi que son type (commune, EPCI, SDIS…).
Le SIRET permet, en cas d'ambiguïté sur le type de collectivité, de retrouver le nom exact de la collectivité et sa catégorie juridique, donc de connaître avec précision le type de collectivité. Il permet également d'apparier les données des Bilans Sociaux avec celles de la nouvelle base issue de SIASP (Système d'information sur les agents des services publics) établie par l'Insee sur les effectifs des collectivités territoriales, ce qui est particulièrement utile pour les contrôles de qualité et les redressements.
Ces vérifications conditionnent la qualité du classement des collectivités selon les strates de pondération et de publication. Le mauvais classement d'une collectivité importante fausse les pondérations, donc le résultat final. Par ailleurs, les données récapitulatives par strates de publication, qui donnent des points de comparaison essentiels pour les collectivités, pourraient également s'en trouver faussées.
Enfin, pour les communes et organismes communaux, la variable " population de la commune " a été ajoutée. Elle sert à la classification au sein des communes, qui se fait selon le critère de population.

Cette étape a permis d'éliminer 2 923 dossiers ne pouvant faire l'objet d'un appariement avec la base de données SIASP.

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

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

Lors de cette étape, 343 cas ont étés écartés dont la moitié de doublons qui ont été traités grâce à la vérification de cohérence avec SIASP.

La qualité de ces indicateurs est donc restée stable par rapport à 2007 et 2005.

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

Il restait donc, après ces deux étapes, 21 307 collectivités.

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, nombre de communes ont rattaché à leur propre bilan certains de ces établissements communaux, notamment les CCAS, ce qui augmente un peu, en moyenne, les résultats pour ces strates.

Les taux de couverture par grandes strates sont les suivantes :

	Taux de couverture (collectivités)
Régions	84,6 %
Départements	90,9 %
Com. et étab. communaux de moins de 10 000 hab.	45,3 %
Com. et étab. communaux de plus de 10 000 hab.	60,4 %
SDIS	74,7 %
Communautés urbaines, Communautés d'agglomération / SAN et Communautés de communes	52,0 %
Syndicats et autres étab. publics intercommunaux	38,1 %
OPHLM	NS
CDG et CNFPT	64,2 %
Ensemble des collectivités	**45,2 %**

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 issue de 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 (on est bien sûr que l'on parle de la même chose).

Chacune des collectivités a été affectée à l'une des strates de pondération, 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 issue de SIASP qui sert donc de référence dans l'établissement de cette pondération.

D – Bibliographie

Sites Internet

www.observatoire.cnfpt.fr

www.dgcl.interieur.gouv.fr

www.insee.fr

Autres publications

Bis n°83 – Août 2011 – Stabilisation des effectifs sur emplois permanents dans la FPT en 2009 – Ministère de l'Intérieur de l'Outre mer, des collectivités territoriales et de l'immigration – Direction générale des collectivités locales – Département des études et des statistiques locales.

Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2007 – Décembre 2010 – Centre National de la Fonction Publique Territoriale - Observatoire de la FPT - DGCL.

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
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, de l'Outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration
Direction générale des collectivités locales
Département des études et des statistiques locales
2, place des Saussaies - 75008 Paris
Tél. : 01 49 27 31 87 - Fax : 01 49 27 34 29

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

Publication réalisée par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

© 11/9385/SA - CNFPT Studio Graphique - impression CNFPT - papier recyclé