

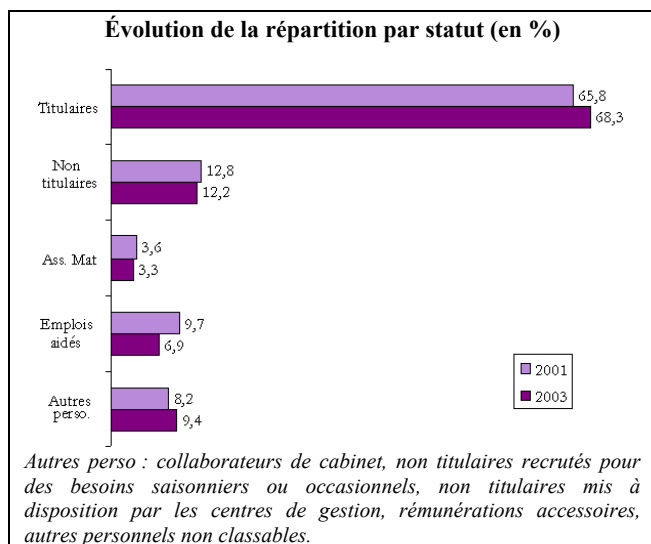


### Synthèse des résultats des Bilans Sociaux 2003

L'analyse statistique des bilans sociaux dressés par les collectivités locales au 31/12/2003 met d'abord en évidence la stabilité de la structure des effectifs des collectivités locales, par sexe, catégorie hiérarchique, filière, formation et emploi des travailleurs handicapés, ceci dans un contexte d'augmentation des effectifs. Cependant plusieurs domaines de gestion des ressources humaines ont significativement évolué. Ainsi, les flux d'entrée et de sortie se sont intensifiés par rapport à 2001. En 2003, l'aménagement et la réduction du temps de travail se sont généralisés, faisant des 35 heures la norme pour 96 % des collectivités. En parallèle le recours au temps partiel a diminué par rapport à 2001 : 6,5 % en 2003 contre 7,2 % en 2001. Le régime indemnitaire représentait en 2003 un peu plus de 12 % des rémunérations totales, cette proportion variant fortement selon le type de collectivité. Par rapport à 2001, on observe un léger vieillissement de la population travaillant dans les collectivités locales, du fait du vieillissement des agents titulaires que le recrutement de non titulaires plus jeunes ne compense pas. En 2003, les absences au travail pour maladie, longue maladie, accident du travail ou maladie professionnelle représentent en moyenne 20 journées par an et par agent, avec une forte variation selon la taille de l'employeur. Enfin, le nombre moyen de journées de formation par agent a très légèrement augmenté en 2003 : 2,8 jours par agent en 2003 contre 2,7 en 2001.

#### A – EMPLOI

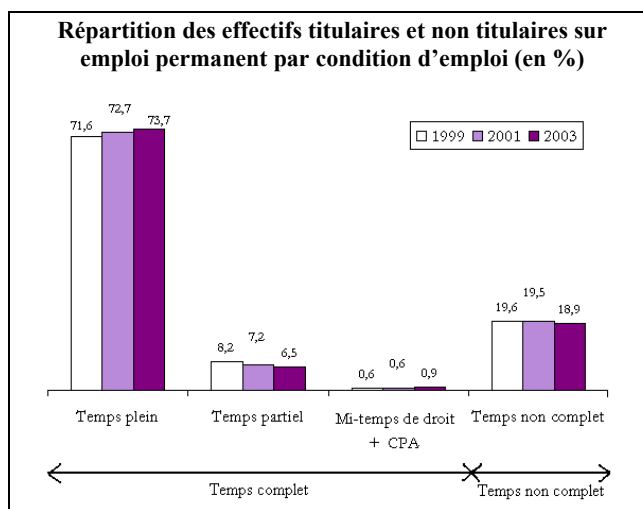
Sur le champ de l'enquête des bilans sociaux (qui diffère légèrement de celle de l'Insee) les effectifs travaillant dans les collectivités locales s'élevaient en 2003 à 1 616 338 dont 1 300 287 emplois permanents (1 103 505 titulaires et 196 782 non titulaires), 53 690 assistants maternels et 110 897 emplois aidés (CES, CEC, emplois jeunes).



#### Le temps complet

Dans les collectivités locales, 18,9 % des emplois correspondent à des postes à temps non complet (emplois créés pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence). 73,7 % des agents exercent une activité à temps plein et 6,5 % sur emploi à temps complet ont choisi une activité à temps partiel.

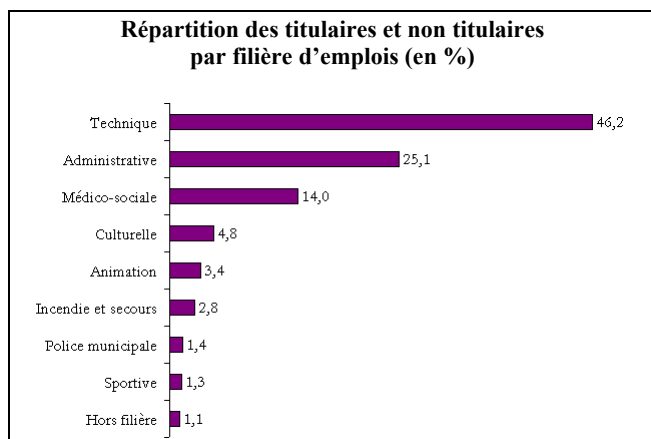
Si près de deux agents sur dix travaillent à temps non complet, cette part varie fortement selon le statut : elle passe de 13 % chez les titulaires à 52 % chez les non titulaires. Ainsi sur les 246 176 agents à temps non complet, 102 720 sont non titulaires, soit 41 %.



## Les filières

Comme en 2001, les filières d'emploi les plus nombreuses sont les filières technique (46 % des agents), administrative (25 %) et médico-sociale (14 %). Elles regroupent ainsi à elles trois 85 % des effectifs titulaires et non titulaires sur emplois permanents. Les 15 % restant se partagent entre les filières culturelle, sportive, police municipale, incendie et secours et animation.

La part des non titulaires est très variable d'une filière à l'autre. Les non titulaires représentent pratiquement la moitié des personnels de la filière animation, plus d'un tiers de la filière culturelle et plus de 20 % de la filière sportive. *A contrario*, les agents titulaires composent la quasi-totalité des effectifs des filières police municipale et incendie et secours.



Le taux d'encadrement n'a pas significativement varié par rapport à 2001. Environ 7 % des agents sur emploi permanent appartiennent à la catégorie A, 13 % à la catégorie B, et un peu plus de 78 % à la catégorie C. La proportion de cadres A est plus élevée parmi les non titulaires (10,2 %) que parmi les titulaires (6,7 %).

La structure par catégories hiérarchiques reste très différente de celle de la fonction publique d'État, qui se distingue par une part importante de la catégorie A (50,7 % et 18,9 % hors enseignants).

## Le taux de féminisation

Le taux de féminisation s'élève à 59 % en 2003, très proche de celui de 2001. La part des femmes est nettement plus élevée pour les personnels non titulaires sur emploi permanent puisqu'elle atteint 68 %, contre 57 % pour les titulaires et les stagiaires. C'est dans les Conseils généraux que la part des femmes titulaires est la plus élevée (76 %), dans les SDIS (13%) et les communautés urbaines (22 %) qu'elle est la plus faible. Pour les femmes non titulaires, c'est dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants et dans les communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 habitants que leur part est la plus élevée.

## L'emploi de travailleurs handicapés

Le **taux d'emploi de personnes handicapées<sup>1</sup>** est stable par rapport à 2001. Il s'élève, dans les collectivités employant au moins 20 agents, à 4,5 % dont 0,3 % « d'emplois indirects », c'est-à-dire d'équivalents bénéficiaires résultant de la passation de marchés avec des ateliers.

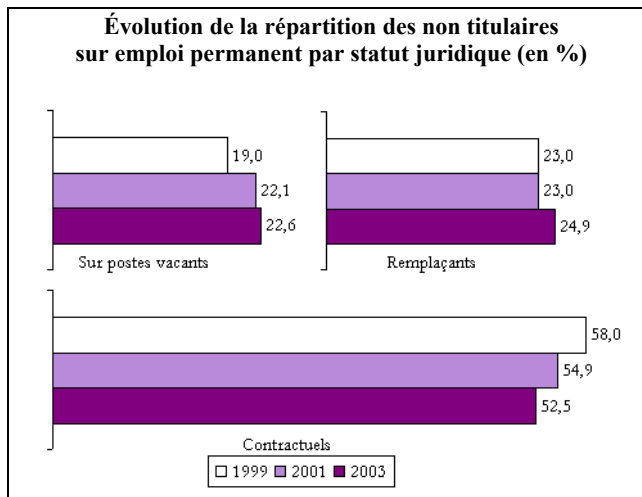
Le taux d'emploi de personnes handicapées s'établissait à 4,4 % en 2001, avec une part équivalente « d'emplois indirects ».

C'est dans les SDIS, dans les communes de plus de 20 000 habitants et dans les structures intercommunales qu'il est le plus élevé.

Parmi les personnes handicapées directement employées par les collectivités, la répartition entre les « handicapés COTOREP » (34 % en 2003 contre 35 % en 2001), les accidentés du travail (21 %, contre 20 %), les fonctionnaires inaptes (24 %, contre 23 %) et les bénéficiaires d'allocations temporaires d'invalidité (20 %, contre 21 %) demeure stable.

## Situation juridique des non titulaires sur emploi permanent

Un peu plus de la moitié des non titulaires sont des contractuels. Cette proportion est en baisse depuis 1999. Ce transfert se fait essentiellement vers des postes de remplaçants en 2003. Malgré ce mouvement, les contractuels représentent encore plus de la moitié des emplois permanents occupés par des non titulaires.



## La pyramide des âges

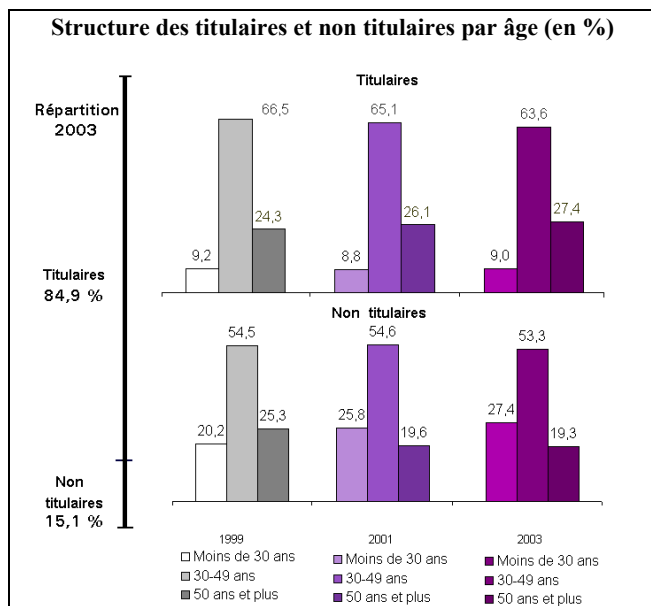
La **pyramide des âges présente, comme dans l'ensemble de la population active, une forte proportion de 30-49 ans.**

Chez les titulaires, un peu plus d'un agent sur quatre a plus de 50 ans et près d'un agent sur 10 a moins de 30 ans.

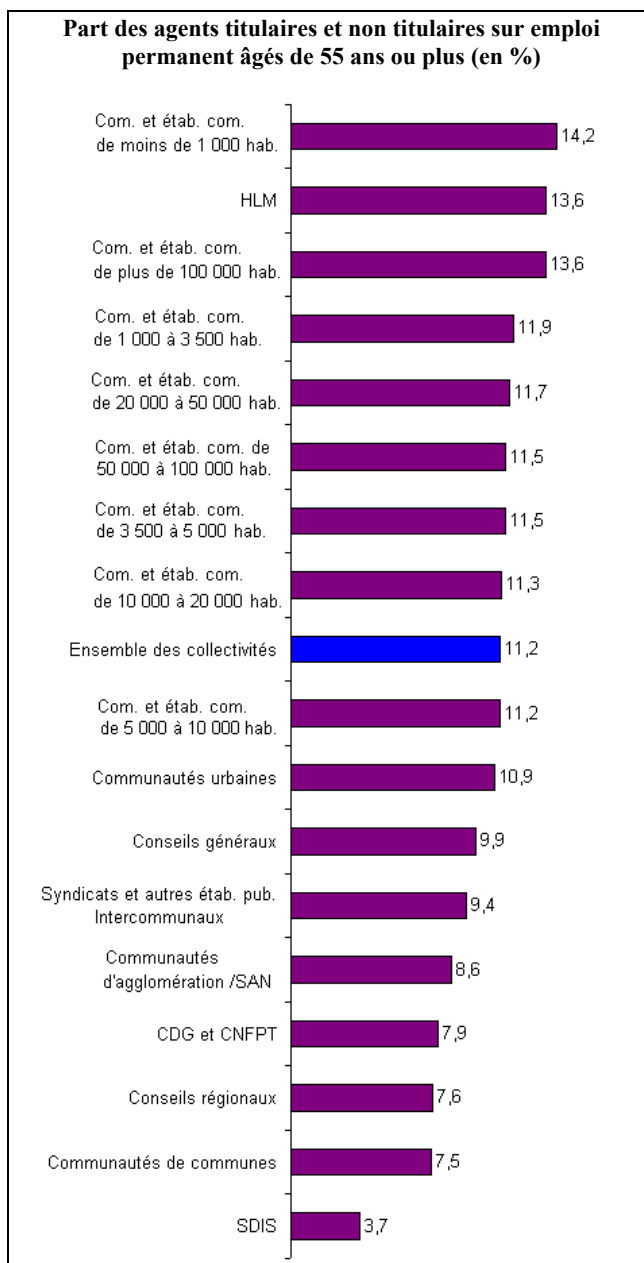
<sup>1</sup> Le concept et le mode de calcul du taux d'emploi de personnes handicapées est différent de celui retenu en matière de respect de l'obligation d'employer 6 % de personnes handicapées. Par conséquent, les résultats issus des bilans sociaux ne sont pas comparables à cette obligation.

La structure des âges des non titulaires se caractérise par une forte proportion de jeunes agents : 27 % d'entre eux ont moins de 30 ans.

Par rapport à 1999 et 2001, la part des agents de plus de 50 ans est croissante chez les titulaires, traduisant un vieillissement de la population travaillant dans les collectivités locales.



Dans une perspective de gestion prévisionnelle des compétences et d'anticipation de départs en retraite, une analyse plus fine de la structure par âges peut s'avérer pertinente. Ainsi, 11,2 % des agents ont plus de 55 ans. Cette proportion varie très sensiblement selon le type de collectivité : de 3,7 % pour les SDIS et 7,5 % pour les communautés de communes à 14,2 % pour les communes de moins de 1 000 habitants.



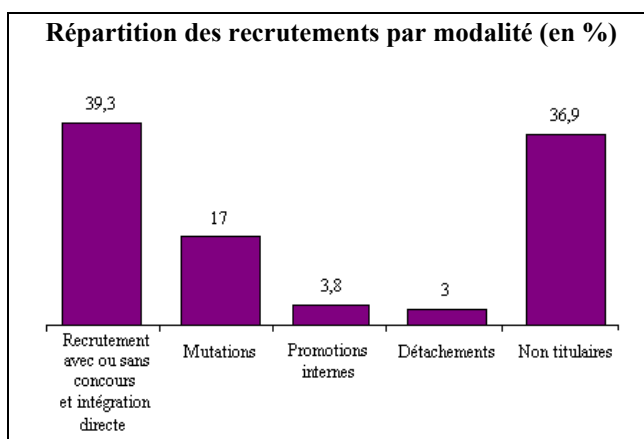
## B – MOUVEMENTS DE PERSONNELS

### Les recrutements

Le taux de recrutement s'élève à 9,5 % en 2003 contre 7,9 % en 2001 et le taux de sortie est de 8,1 % contre 6,5 %. C'est pour les non titulaires que cette intensification des flux est la plus sensible.

Cette intensification des flux peut s'expliquer par la montée en puissance de l'intercommunalité suite à la loi de 1999 sur le développement et le renforcement de l'intercommunalité. La part des recrutements, notamment les mutations, est sensiblement plus élevée dans les communautés de communes et d'agglomérations.

Comme en 2001, un peu plus d'un tiers des recrutements sont des recrutements de non titulaires, et 39 % des recrutements avec ou sans concours et des intégrations directes (contre 41,5 % en 2001).



### Les départs

Pour les titulaires, les départs par voie de mutation restent en 2003 un des principaux motifs de mouvement (24,7 %), complété par un accroissement du nombre de départs par voie de détachement (4,8 %).

Les départs à la retraite restent le motif principal de mouvement (31,8 %), marqués probablement par un

premier effet de la loi de réforme des retraites dans la fonction publique.

Pour les non titulaires, près de huit départs sur dix (77,8 %) résultent de fins de contrat. Par rapport aux résultats de 1999 et 2001, ce sont les départs par démission qui régressent le plus, tout en restant le deuxième motif de départ (10,9 %).

## C – TEMPS DE TRAVAIL

### La durée hebdomadaire

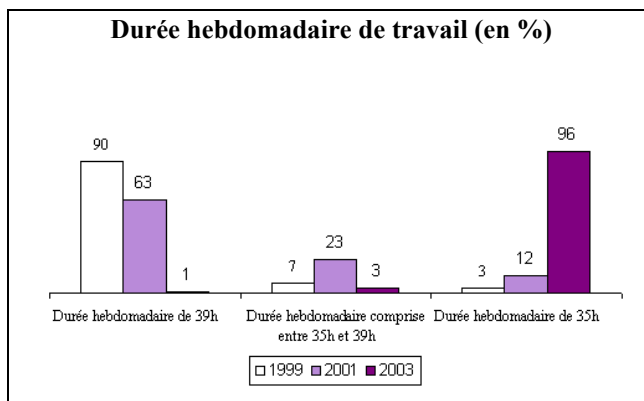
**Le mouvement d'aménagement et de réduction du temps de travail s'est généralisé entre 2001 et 2003.**

Ainsi, 96 % des collectivités ont adopté les 35 heures en 2003, contre 12 % en 2001.

Les durées du travail plus longues deviennent marginales puisque 3 % des collectivités présentent une durée hebdomadaire comprise entre 35 et 39 heures et pour 1 % d'entre elles de 39 heures. Les communes, les communautés de communes, les syndicats et autres établissements publics intercommunaux ont le plus fréquemment recours aux 35 heures.

### Le temps partiel

La proportion d'agents travaillant à temps partiel diminue par rapport à 2001 (6,5 % en 2003 contre 7,2 % en 2001), et les quotités travaillées sont plus élevées. On peut y voir une conséquence de la réduction du temps de travail.



## D – REMUNERATIONS

**Le régime indemnitaire représente 12,6 % de la rémunération totale des titulaires, et 9,4 % de celle des non titulaires.** La majeure partie des indemnités des titulaires, soit 8,4 % sur 12,6 %, relèvent de l'article 88 de la loi de 1984 (homologie avec les corps de la fonction publique d'État) ; 3,6 % relèvent de l'article 111 (maintien des avantages acquis avant la loi de 1984) ou rémunèrent des heures supplémentaires. Enfin, la NBI représente 0,6 % de la rémunération totale des titulaires. C'est dans les SDIS que la part du régime indemnitaire dans la rémunération de l'ensemble des agents titulaires et non-titulaires est la plus élevée (près de 30 % des rémunérations). Les conseils régionaux, généraux, les HLM, les Centres de gestion et le CNFPT se situent entre 16 % et 21 %.

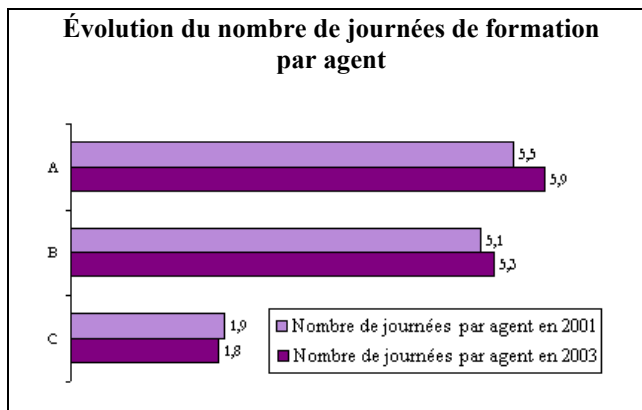
Pour les communes et les structures intercommunales, la part des indemnités dans la rémunération croît avec la taille de la structure : de 3,1 % pour les communes de moins de 5 000 habitants à 15,5 % pour les communes de plus de 100 000 (le taux étant légèrement plus élevé, avec 16,3 %, pour les communes de 50 000 à 100 000 habitants) ; il est de 18,3 % pour les communautés d'agglomérations mais seulement de 11,7 % pour les communautés de communes. Avec un taux de 11,2 % les syndicats et autres établissements publics intercommunaux sont proches, un peu au-dessus de la moyenne dans les communes qui s'affiche à 10,3 %.

## E – FORMATION

Le nombre moyen de journées de formation par agent a très légèrement augmenté en 2003 : 2,8 jours par agent en 2003 contre 2,7 en 2001. C'est notamment le fait des agents de catégorie A, (5,9 jours contre 5,5) et dans une moindre mesure des agents de catégorie B (5,3 jours contre 5,1). Il est en revanche resté stable pour les agents de catégorie C (1,8 jour, contre 1,9).

Comme en 2001, les conseils régionaux, les conseils généraux et les services départementaux d'incendie et de secours offrent à leurs agents les plus importantes opportunités de formation.

La forte proportion de cadres A explique cette plus longue durée moyenne pour les conseils régionaux et généraux.



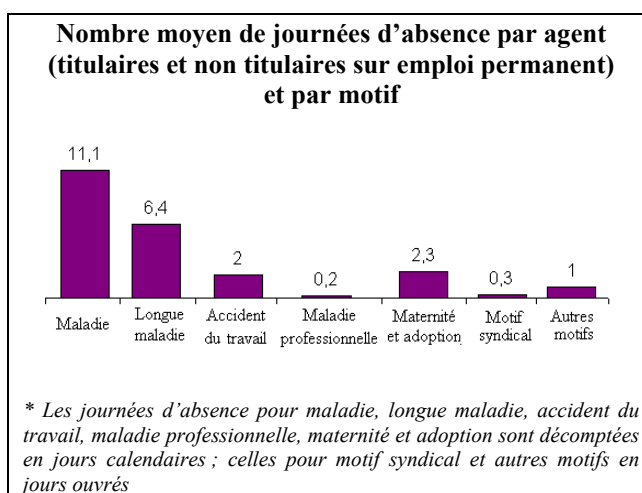
## F – ABSENCES AU TRAVAIL

Toutes collectivités confondues, les motifs principaux d'absence au travail sont la maladie ordinaire (un peu plus de la moitié des journées d'absence), la longue maladie (un peu moins d'un tiers), la maternité et les accidents du travail (autour d'un dixième pour chaque cause).

Au total, 20 journées d'absence pour raison de santé sont recensées par an et par agent. De fortes disparités apparaissent au regard du statut : on dénombre en effet 21,6 journées d'absence pour raisons de santé en moyenne pour les titulaires contre 9,8 chez les non titulaires. Cet écart s'explique en partie par des caractéristiques professionnelles (catégorie hiérarchique, filière d'emploi) et une structure par âge différente et une couverture statutaire différente.

D'un type de collectivité à l'autre, les différences observées dans la part des congés de maternité s'expliquent évidemment par la structure par sexe et âge, celles des accidents du travail par la filière dominante au sein de la collectivité, celles des absences pour motifs syndicaux par la taille de la collectivité. Ce sont les plus grandes communes, ainsi que les offices d'HLM, qui présentent le plus grand nombre moyen de journées

d'absence au titre de la maladie ou de la longue maladie par agent.



# Précisions méthodologiques

*L'exploitation statistique des « rapports au CTP sur l'état au 31.12.2003 des collectivités territoriales », les bilans sociaux, est réalisée par le Département des études et des statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales et l'Observatoire de la fonction publique territoriale du CNFPT, sous l'égide du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.*

*Le champ des bilans sociaux rassemble les collectivités disposant d'un Comité Technique Paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un Centre de Gestion. Il est un peu plus restreint que celui de l'enquête de l'Insee sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter).*

*A partir des bilans au 31 décembre 2003, 22 318 dossiers ont été retournés - soit directement, soit par l'intermédiaire des centres de gestion de la fonction publique territoriale - dont 19 932 sont finalement exploitables. Le taux de couverture des collectivités est de 42%, ce qui représente près des deux tiers des personnels titulaires.*

## **1. La couverture des bilans sociaux**

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

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

## **2. La qualité des données**

La qualité des indicateurs mobilisés pour les bilans sociaux s'est très nettement améliorée au fur et à mesure des campagnes bisannuelles. On peut y voir l'influence de plusieurs facteurs : une certaine expérience de la part des collectivités de la réalisation sous cette forme du bilan social dont c'est la quatrième édition, l'impact positif des contrôles de cohérence inclus dans le logiciel de saisie, la traduction de l'effort des centres de gestion sur la collecte et la qualité des données. Cette amélioration de la qualité des données permet la comparaison avec d'autres sources concernant la fonction publique territoriale. Elle ne permet cependant pas l'utilisation au niveau régional du fait de la trop grande disparité des taux de réponses entre les départements, en particulier pour les petites communes.

## **3. La pondération**

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