

Bilans sociaux

5^e Synthèse nationale
des rapports au Comité
technique paritaire sur l'état
des collectivités territoriales
au 31/12/2005

étude emploi



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**

Bilans sociaux 2005

5^e

Synthèse nationale

des rapports au CTP
sur l'état

au 31 décembre 2005

des collectivités territoriales

L'ouvrage « Synthèse nationale des rapports au Comité technique paritaire (CTP) sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2005 » 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, Natacha Devriendt et Jérôme Broquet**, sous la direction de **Mohamed Amine et Jean-Luc Heller**.

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. **Henri Jacot**. 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 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.

Résumé

Dans cette 5^e synthèse nationale des rapports au CTP, une présentation par fiche thématique a été choisie. Les thèmes déclinés sont l'emploi, les mouvements de personnels, les régimes indemnitaires, la formation et la santé au travail.

L'analyse statistique des bilans sociaux dressés par les collectivités locales au 31/12/2005 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 évolué. Ainsi, les flux d'entrée ont diminué (sur 100 agents titulaires et non titulaires présents fin 2005, 8,2 ont été recrutés au cours de l'année 2005, contre 9,5 en 2003), alors que les flux de sortie ont stagné par rapport à 2003, même si ces flux de sortie ont diminué pour les titulaires et augmenté pour les non titulaires permanents. Le recours au temps partiel a augmenté par rapport à 2003 : 8,1 % en 2005 contre 7,4 % en 2003, dépassant la proportion de 2001 (7,8 %).

Par rapport à 2003, on observe une stabilité du nombre de journées formation par agent. On observe, aussi, une augmentation de la durée moyenne des formations, qui passe de 4,2 jours en 2001 à 5,2 jours en 2005. En 2005, les absences au travail pour maladie, longue maladie, accident du travail ou maladie professionnelle représentent en moyenne 20 journées par an et par agent comme en 2003, avec une forte variation selon la taille de l'employeur.

En complément de cette synthèse nationale, des fiches par type de collectivités seront consultables en ligne, permettant à chaque collectivité de se comparer plus facilement à des collectivités de même type, et reprenant les thèmes déclinés dans la synthèse nationale. De même, des fiches par région, pour certaines d'entre elles, seront également consultables en ligne.

Sommaire

1^e partie - Synthèses par thème.....	11
A. L'emploi.....	13
Statuts.....	14
Situations juridiques des non titulaires sur emplois permanents.....	16
Catégories hiérarchiques.....	18
Filières d'emplois.....	20
Conditions d'emploi.....	24
Temps partiel.....	26
Compte épargne-temps.....	29
Genre.....	30
Agents handicapés.....	32
Mobilité et positions administratives particulières.....	34
B. Les mouvements de personnels.....	35
Motifs de départ.....	36
Recrutements.....	38
Titularisations et promotions.....	40
C. Les régimes indemnitaires.....	41

D. La formation.....	45
Types de formation.....	46
Organismes de formation.....	48
Temps consacré à la formation.....	50
E. La santé au travail.....	53
Santé au travail.....	54
Risques professionnels et actions de prévention.....	57
2^e partie - Données détaillées par grade et cadre d'emplois.....	61
A. Structure par grade des effectifs titulaires et part des agents à temps non complet.....	63
B. Données détaillées par cadre d'emplois.....	75
Les effectifs et le taux de féminisation par statut et part des titulaires à temps non complet.....	75
Répartition des non titulaires permanents selon le type de recrutements.....	81
Le nombre d'accidents de service et de trajet (tous statuts confondus).....	87
3^e partie - Annexes.....	93
A. La fonction publique territoriale.....	95
B. Circulaire.....	107
C. Annexe méthodologique.....	115
D. Bibliographie.....	121

1^{re} partie

Synthèses par thème

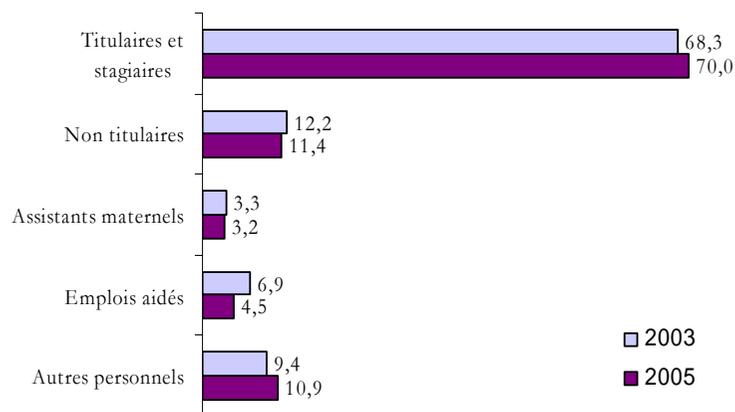
A – L'emploi

A1 - STATUTS

1 679 000 agents ont été dénombrés au 31/12/2005 dans les collectivités et établissements territoriaux à travers l'analyse des bilans sociaux.

Cette population se décompose en 1 367 000 emplois permanents (1 176 000 titulaires et 191 000 non titulaires), 54 000 assistantes maternelles, 75 000 emplois aidés et 183 000 autres personnels*.

Répartition et évolution des effectifs territoriaux par statut (en %)



Cette structure statutaire présente une augmentation des personnels titulaires et stagiaires par rapport aux bilans sociaux des années antérieures (2003 et 2001), alors que sur la même période la part des personnels non titulaires enregistre un déclin, de même en ce qui concerne les emplois aidés.

En 2005, les **emplois aidés** ne représentent plus que 75 000 personnes, soit 4,5 % des agents territoriaux. Ils regroupent encore 8 900 contrats emplois solidarité (CES), 27 000 contrats emplois consolidés (CEC) et 11 400 emplois jeunes. Toutes ces modalités d'emplois aidés sont en

* Collaborateurs de cabinet (2 900), non titulaires recrutés pour des besoins saisonniers ou occasionnels (97 600), non titulaires mis à disposition par les centres de gestion (3 400), rémunérations accessoires (22 100), autres personnels non classables (50 300) et apprentis (6 300).

baisse sensible par rapport à 2003. Par contre les nouveaux types d'emplois aidés que sont les contrats d'avenir (CA), avec 4 100 agents, et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) avec 24 000 agents montent en charge.

Près de sept agents sur dix travaillent dans un organisme communal

Les organismes communaux emploient 70% des personnels territoriaux, les départements 11%. Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre représentent un peu plus de 8% des effectifs et les syndicats et autres établissements intercommunaux en représentent un peu plus de 4%. Cette répartition est très proche de celle de 2003.

Une répartition statutaire des effectifs variable selon le type et la taille de l'employeur

La part des titulaires est en moyenne plus élevée dans les SDIS (97%), les communautés urbaines (87%), les offices d'HLM (79%), ainsi que les communautés d'agglomération (78%).

Les non titulaires sur emplois permanents sont eux proportionnellement plus nombreux dans les syndicats et les communautés de communes (19%), les régions (17%) et les communes de moins de 1 000 habitants** (16%).

Les assistantes maternelles se concentrent sur les communes de plus de 10 000 habitants et surtout dans les départements.

Sur les 75 000 emplois aidés recensés, 83% travaillent dans une commune ou un établissement communal, occupant une place plus ou moins importante selon la taille de la collectivité. On observe en effet que plus la taille de la commune diminue, plus la part des emplois aidés est importante : ils représentent 16% des effectifs dans les communes de moins de 1 000 habitants contre seulement 1,7% dans celles de plus de 100 000. On constate des variations équivalentes selon la taille de l'employeur pour les établissements intercommunaux à fiscalité propre.

** Ces collectivités bénéficient de dispositions particulières pour recruter des agents non titulaires (article 3 alinéa 4).

Répartition des effectifs par statut et type de collectivités

	Effectif total	Part de chaque type de collectivités (en %)	Statut (en %)					Total
			Titulaires et stagiaires	Non titulaires sur emploi permanent	Assistantes maternelles	Emplois aidés	Autres personnels*	
Régions	15 374	1,0	74,8	17,4	0,0	0,2	7,5	100,0
Départements	194 638	11,6	68,1	7,8	18,8	0,6	4,7	100,0
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	137 499	8,2	57,5	15,6	0,2	16,2	10,4	100,0
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	144 550	8,6	75,1	8,5	0,1	8,2	8,1	100,0
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	55 862	3,3	73,9	9,7	0,3	7,0	9,1	100,0
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	138 752	8,3	71,3	11,1	1,3	4,6	11,7	100,0
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	163 236	9,7	68,4	13,1	2,7	2,9	12,9	100,0
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	253 853	15,1	68,8	11,9	2,4	2,4	14,5	100,0
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	137 939	8,2	68,6	11,5	1,4	3,1	15,3	100,0
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	150 297	9,0	75,6	9,6	1,7	1,7	11,3	100,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux**</i>	<i>1 181 987</i>	<i>70,4</i>	<i>69,6</i>	<i>11,6</i>	<i>1,5</i>	<i>5,3</i>	<i>12,1</i>	<i>100,0</i>
SDIS	48 057	2,9	96,9	1,6	0,0	0,3	1,1	100,0
Communautés urbaines	32 342	1,9	86,6	6,2	0,1	0,9	6,2	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	47 046	2,8	77,8	13,1	0,1	1,4	7,5	100,0
Communautés de communes	50 891	3,0	64,8	18,6	0,7	7,1	8,8	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	74 453	4,4	60,0	19,0	0,2	9,0	11,9	100,0
OPHLM	19 660	1,2	78,7	15,4	0,0	1,4	4,6	100,0
CDG et CNFPT	14 338	0,9	33,5	5,6	0,0	0,2	60,7	100,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>1 678 789</i>	<i>100,0</i>	<i>70,0</i>	<i>11,4</i>	<i>3,2</i>	<i>4,5</i>	<i>10,9</i>	<i>100,0</i>

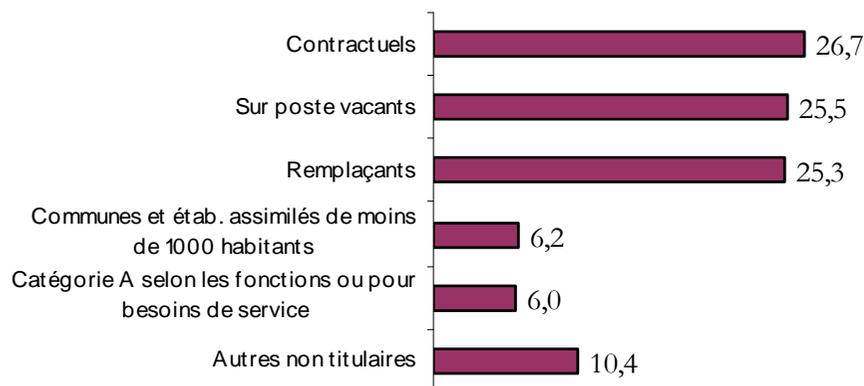
*Autres personnels : collaborateurs de cabinet, non titulaires recrutés pour des besoins saisonniers ou occasionnels, non titulaires mis à disposition par les centres de gestion, rémunérations accessoires, autres personnels non classables et apprentis.

** : établissements communaux, CCAS et caisses des écoles.

A2 - SITUATIONS JURIDIQUES DES NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS

En référence aux cas de recrutement prévus par les dispositions de la loi, les non titulaires employés sur des postes de remplaçants représentent un quart des non titulaires, dans la même proportion que ceux affectés sur un poste vacant. Les contractuels recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes, représentent 27 % des non titulaires. Les autres catégories juridiques (notamment pour les emplois de niveau A ou pour les emplois à temps non complet des petites communes) représentent en tout 23 % des non titulaires sur emploi permanent.

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



Globalement, 41% des non titulaires exercent une activité à temps non complet, c'est une proportion plus faible que celle de 2003, où 48 % des non titulaires exerçaient une activité à temps non complet.

Une part plus importante de contractuels dans les « petites » collectivités
Les contractuels représentent un peu plus de 4 non titulaires sur dix dans les communes de moins de 3 500 habitants, ainsi que dans les communautés de communes et les syndicats intercommunaux. En contrepartie, les remplaçants sont proportionnellement plus nombreux dans les communes de plus de 3 500 habitants et les départements. Les agents de catégorie A, recrutés lorsque les fonctions ou les besoins du service le justifient, représentent 46 % des non titulaires des régions et entre 15 et 25 % dans les SDIS, les communautés urbaines et d'agglomération et les départements. Les agents sur postes vacants se trouvent plus fréquemment, entre 32 et 39 %, dans les communes de 10 000 à 100 000 habitants, les communautés d'agglomération et les départements.

Les modes de recrutements des agents non titulaires

Les agents contractuels : article 3 – 4^{ème} alinéa (ancien alinéa 3). Les agents contractuels occupant un emploi permanent sont recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles 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 1^{er} alinéa de l'article 3.

Les agents assurant le remplacement momentané de titulaires : ces emplois sont définis au 1^{er} 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 5^{ème} 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 – 6^{ème} 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 réglementation relative aux travailleurs handicapés (art.38), PACTE (article 38bis), emplois fonctionnels dans les très grandes collectivités (art.47),...

Répartition des effectifs non titulaires sur emplois permanents par situations juridiques et type de collectivités

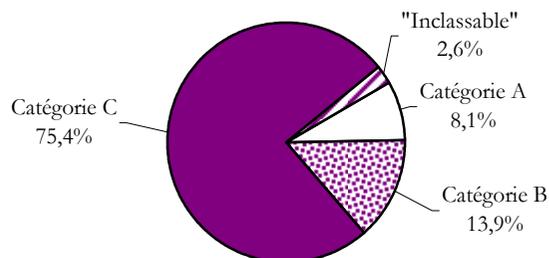
	Situations juridiques des non titulaires sur emplois permanents (en%)							Total
	Effectifs non titulaires sur emplois permanents	Contractuels article 3 - al 4	Remplaçants* article 3 - al. 1	Sur postes vacants article 3 - al. 1	Communes et étab. Assimilés de moins de 1000 habitants article 3 - al. 6	Catégorie A selon les fonctions ou pour besoins de service article 3 - al. 5	Autres non titulaires articles 38, 38bis, 47...	
Régions	2 682	12,0	14,4	10,1	0,0	45,6	17,9	100,0
Départements	15 201	13,5	31,9	32,4	0,1	14,8	7,4	100,0
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	21 506	40,4	7,1	2,1	38,7	0,2	11,5	100,0
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	12 252	42,0	25,3	15,7	2,6	1,6	13,0	100,0
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	5 411	31,6	29,9	18,8	0,8	2,0	17,0	100,0
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	15 429	28,4	32,5	26,1	0,0	2,1	10,9	100,0
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	21 451	23,3	30,4	34,8	0,1	3,1	8,3	100,0
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	30 307	19,0	32,4	38,7	0,0	4,0	6,0	100,0
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	15 896	15,1	30,4	38,0	0,0	4,2	12,4	100,0
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	14 445	15,5	32,4	25,7	0,0	7,8	18,6	100,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>154 580</i>	<i>25,8</i>	<i>27,1</i>	<i>26,6</i>	<i>6,4</i>	<i>3,2</i>	<i>10,9</i>	<i>100,0</i>
SDIS	783	22,6	28,4	28,1	0,8	18,1	2,1	100,0
Communautés urbaines	2 000	19,1	27,7	22,2	0,5	25,0	5,4	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	6 155	21,7	24,8	34,3	0,1	16,5	2,7	100,0
Communautés de communes	9 445	42,6	14,4	16,0	9,6	6,0	11,4	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	14 143	45,2	10,5	11,8	15,0	7,4	10,1	100,0
OPHLM	3 021	24,2	20,5	29,6	0,1	9,8	15,9	100,0
CDG et CNFPT	799	29,7	24,0	26,0	0,2	9,1	11,1	100,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>190 927</i>	<i>26,7</i>	<i>25,3</i>	<i>25,5</i>	<i>6,2</i>	<i>6,0</i>	<i>10,4</i>	<i>100,0</i>

* : Les remplaçants sont considérés comme des agents non titulaires non permanents dans les autres études de l'Observatoire de la fonction publique territoriale.

A3 - CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

La structure par catégories hiérarchiques n'a pas significativement varié par rapport à 2003 pour les fonctionnaires. Tous statuts confondus, les agents de catégorie C représentent les trois-quarts des effectifs de la FPT, ceux de la catégorie B n'en représentent que 14 % et ceux de catégorie A, 8 %. A titre de comparaison, dans la fonction publique de l'Etat, ces proportions étaient à la même date de 52,2 % pour la catégorie A (en raison notamment de la part importante d'enseignants à l'Education nationale), de 17,2 % pour la catégorie B et de 30,6 % pour la catégorie C.

Répartition globale des effectifs par catégorie hiérarchique

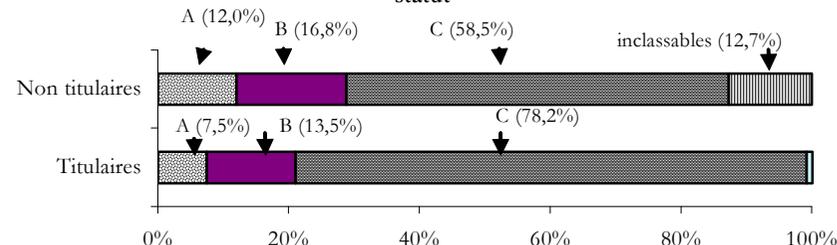


Les agents de catégorie C sont proportionnellement plus nombreux chez les titulaires avec une part de 78 %, contre 58,5 % seulement chez les non titulaires (avec une part « d'inclassables » de 12,7 %). Par contre, les agents non titulaires de catégories A ont augmenté de deux points en proportion au détriment des catégories C.

Parmi les titulaires, la part des agents de catégorie C varie de 84 % pour l'ensemble des communes et pour les offices d'HLM (jusqu'à 91 % pour les petites communes), à 43 % pour les départements, à 50 % pour les régions et pour les CDG ou le CNFPT, alors que la moyenne pour l'ensemble des collectivités est de 78 %.

La part des agents de catégorie A varie par contre de 32 % pour les CDG ou le CNFPT et pour les régions, à 3 % pour les communes de 3 500 à 10 000 habitants (la moyenne étant de 7,5 %).

Répartition globale des effectifs par catégorie hiérarchique et par statut



Parmi les non titulaires permanents on relève une proportion de 66 % en catégorie A dans les régions, de 44 % dans les CDG et le CNFPT et de 36 % dans les communautés urbaines mais inférieure à 3 % pour les communes et les établissements communaux de moins de 3 500 habitants, la moyenne nationale étant de 12 %.

A contrario, la catégorie C représente plus de 70 % des effectifs dans les petites communes et les établissements communaux de moins de 5 000 habitants et de 14 % seulement pour les régions, contre une moyenne de 58,5 %.

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 tous les emplois d'exécution. Ils relèvent de grades rattachés à des statuts particuliers de cadres d'emplois. Les **agents non titulaires permanents** sont identifiés par référence à ces mêmes cadres d'emplois.

La modalité " inclassable " des catégories reprend :

- pour les titulaires, les emplois hors filières et les emplois spécifiques
- pour les non titulaires, les emplois non assimilables à un cadre d'emplois au sein d'une filière, ainsi que les emplois hors filières et les emplois spécifiques.

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

	TITULAIRES				NON TITULAIRES PERMANENTS					TITULAIRES ET NON TITULAIRES PERMANENTS				
	Effectif total	Cat A (en %)	Cat B (en %)	Cat C (en %)	Effectif total	Cat A (en %)	Cat B (en %)	Cat C (en %)	Inclassable (en %)	Effectif total	Cat A (en %)	Cat B (en %)	Cat C (en %)	Inclassable (en %)
Régions	11 498	31,7	18,4	49,9	2 682	66,3	12,3	13,9	7,5	14 180	38,2	17,2	43,1	1,5
Départements	132 612	15,3	38,6	42,8	15 201	26,6	34,4	29,1	9,9	147 813	16,5	38,1	41,4	3,9
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	79 127	11,0	1,9	86,7	21 506	2,2	1,9	79,2	16,7	100 633	9,1	1,9	85,1	3,9
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	108 554	3,9	4,4	91,2	12 252	2,7	9,4	72,4	15,5	120 806	3,7	4,9	89,3	2,0
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	41 276	2,9	7,8	88,3	5 411	4,8	14,3	70,1	10,9	46 687	3,2	8,6	86,2	2,1
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	98 913	3,2	9,7	86,6	15 429	5,6	18,1	65,3	11,0	114 342	3,5	10,8	83,8	1,9
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	111 590	4,1	11,7	83,5	21 451	6,6	18,3	66,5	8,6	133 041	4,5	12,8	80,8	1,9
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	174 667	5,0	12,0	82,4	30 307	10,4	16,8	59,9	12,9	204 974	5,8	12,7	79,0	2,5
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	94 628	5,7	11,3	82,4	15 896	10,4	14,5	61,3	13,8	110 524	6,3	11,7	79,3	2,6
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	113 668	7,0	12,6	79,7	14 445	12,3	14,0	57,8	16,0	128 113	7,6	12,7	77,2	2,4
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>822 423</i>	<i>5,3</i>	<i>9,5</i>	<i>84,5</i>	<i>136 697</i>	<i>7,3</i>	<i>13,5</i>	<i>66,0</i>	<i>13,2</i>	<i>959 120</i>	<i>5,6</i>	<i>10,1</i>	<i>81,9</i>	<i>2,4</i>
SDIS	46 591	7,1	10,6	82,2	783	28,1	24,5	39,4	8,1	47 374	7,5	10,8	81,5	0,2
Communautés urbaines	28 017	10,1	13,9	74,5	2 000	35,6	21,3	27,6	15,5	30 017	11,8	14,4	71,4	2,4
Communautés d'agglomération/SAN	36 614	13,3	16,3	70,0	6 155	31,4	32,1	29,2	7,2	42 769	15,9	18,6	64,1	1,4
Communautés de communes	32 980	7,5	12,9	78,6	9 445	13,2	24,4	48,5	13,9	42 425	8,8	15,5	71,9	3,8
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	44 658	9,1	11,9	78,4	14 143	15,7	19,1	52,0	13,2	58 801	10,7	13,6	72,0	3,6
OPHLM	15 470	5,7	10,1	84,0	3 021	15,3	11,6	55,3	17,8	18 491	7,3	10,3	79,3	3,1
CDG et CNFPT	4 803	32,3	17,2	50,1	799	43,7	17,0	33,7	5,6	5 602	33,9	17,2	47,7	1,1
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>1 175 666</i>	<i>7,5</i>	<i>13,5</i>	<i>78,2</i>	<i>190 927</i>	<i>12,0</i>	<i>16,8</i>	<i>58,5</i>	<i>12,7</i>	<i>1 366 593</i>	<i>8,1</i>	<i>13,9</i>	<i>75,4</i>	<i>2,6</i>

A4 – FILIÈRES D'EMPLOIS

Les filières d'emplois regroupent les statuts particuliers des 59 cadres d'emplois en 2005 selon les fonctions exercées ou les domaines de compétences.

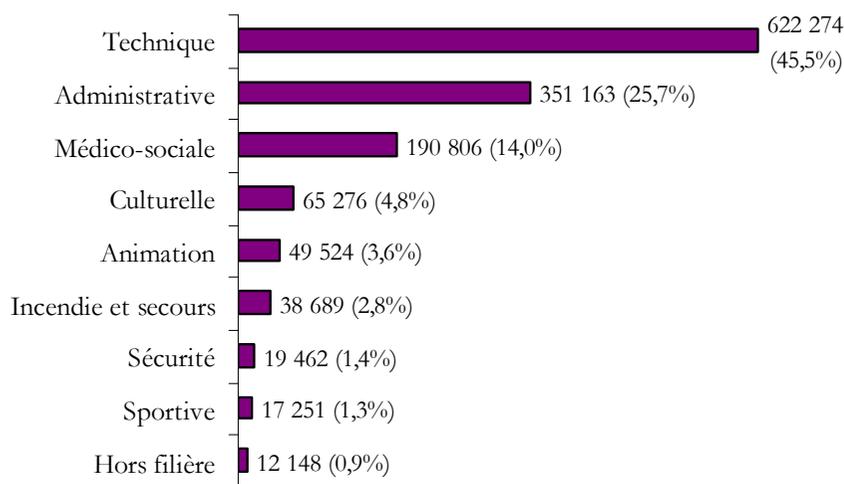
La filière technique, avec 622 274 personnes, emploie près de la moitié des agents permanents (45,5 %) ; cette part atteignant 69 % pour les effectifs titulaires des communautés urbaines et 58 % pour les communes de moins de 3 500 habitants et les offices d'HLM. Cette filière est aussi bien représentée dans les organismes d'HLM (63 %) et les communes de moins de 1 000 habitants pour les effectifs non titulaires (64 %).

La filière administrative, avec un contingent bien moins important (25,7 %), est la deuxième filière la plus représentée en effectif (351 163 agents permanents) ; elle représente, cependant, la part la plus importante dans les régions, les départements, les centres de gestion et le CNFPT.

La filière médico-sociale ne regroupe que 14 % des effectifs (190 806 agents permanents). Cependant, elle est bien représentée dans les départements.

Au total, les filières technique, administrative et médico-sociale regroupent à elles trois 85 % des effectifs titulaires et non titulaires sur emplois permanents. Les 15 % restants se partagent entre les filières culturelle, animation, incendie et secours, police municipale et sportive.

Répartition globale des effectifs par filière



Poids des titulaires dans chaque filière (en %)



La part des non titulaires permanents est très variable d'une filière à l'autre. Les non titulaires permanents représentent plus du tiers des personnels de la filière animation, plus d'un quart de la filière culturelle et près de 20% de la filière sportive. A contrario, les agents titulaires composent la quasi-totalité des effectifs des filières incendie et secours et sécurité. On note aussi une faible proportion de non titulaires dans les filières administrative et technique.

Quelle que soit la filière, le poids des titulaires est plus important en 2005 qu'il ne l'était en 2003, et c'est dans les filières animation (+10,3 points) et culturelle (+6,7 points) que la part des agents titulaires a le plus augmenté.

Regroupement des cadres d'emplois** selon les filières

Filière administrative

	catégorie hiérarchique
Secrétaire général ou directeur et secrétaire adjoint*	A
Administrateur (deux grades)	A
Attaché (trois grades)	A
Secrétaire de mairie (un grade)	A
Rédacteur (trois grades)	B
Adjoint administratif (trois grades)	C
Agent administratif (deux grades)	C

Filière technique

Directeur général et directeur des services techniques*	A
Ingénieur (trois grades)	A
Technicien (trois grades)	B
Contrôleur de travaux (deux grades)	B
Agent de maîtrise (trois grades)	C
Agent technique (quatre grades)	C
Conducteur de véhicules (cinq grades)	C
Agent de salubrité (quatre grades)	C
Gardien d'immeuble (quatre grades)	C
Agent d'entretien (deux grades)	C

Filière culturelle

Conservateur du patrimoine (trois 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'enseignement artistique (deux grades)	A
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques (trois grades)	B
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B
Assistant spécialisé d'enseignement artistique (un grade)	B
Assistant d'enseignement artistique (un grade)	B
Agent qualifié du patrimoine (trois grades)	C
Agent du patrimoine (deux grades)	C

Filière sportive

Conseiller des activités physiques et sportives (deux 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 (deux grades)	C
Agent social (trois grades)	C
Médecin territorial (trois grades)	A
Psychologue (deux grades)	A
Sage-femme (trois grades)	A
Coordinatrice de crèches (un grade)	A
Puéricultrice (trois grades)	B
Infirmier (trois grades)	B
Rééducateur (trois grades)	B
Auxiliaire de puériculture (deux grades)	C
Auxiliaire de soins (deux grades)	C
Biologiste, vétérinaire, pharmacien (quatre grades)	A
Assistant médico-technique (trois grades)	B
Aide médico-technique (deux grades)	C

Filière police municipale

Chef de service de police municipale (trois grades)	B
Agent de police municipale (cinq grades)	C
Garde-champêtre (deux grades)	C

Filière sapeurs pompiers professionnels

Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel (quatre grades)	A
Médecin, pharmacien (trois grades)	A
Infirmier (trois grades)	B
Lieutenant, (deux grades)	B
Sapeur-pompier professionnel non officier (cinq grades)	C

Filière animation

Animateur (trois grades)	B
Adjoint d'animation (trois grades)	C
Agent d'animation (deux grades)	C

* : Ces deux fonctions ne correspondant pas à des cadres d'emplois mais à des emplois fonctionnels.

** : Cadres d'emplois et grades en vigueur au 31 décembre 2005.

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

	TITULAIRES									
	Effectif total	Administrative (en %)	Technique (en %)	Culturelle (en %)	Sportive (en %)	Médico-sociale (en %)	Police (en %)	Pompiers (en %)	Animation (en %)	Autres (en %)
Régions	11 498	78,1	19,3	2,1	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Départements	132 612	43,9	18,7	3,5	0,3	32,9	0,0	0,0	0,3	0,3
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	79 127	34,6	56,8	0,3	0,0	5,8	0,8	0,0	1,2	0,5
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	108 554	21,5	58,2	1,9	0,5	12,3	2,1	0,0	3,2	0,4
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	41 276	20,8	53,5	3,2	0,9	13,7	2,8	0,0	4,4	0,8
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	98 913	22,0	53,2	4,0	1,4	12,0	2,9	0,0	4,3	0,2
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	111 590	22,9	50,3	4,6	1,9	13,2	2,5	0,0	4,4	0,2
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	174 667	23,0	49,4	5,2	1,9	13,5	2,1	0,0	4,6	0,2
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	94 628	23,1	49,0	4,8	1,4	15,0	2,2	0,0	4,2	0,2
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	113 668	22,7	48,5	6,5	1,4	16,0	2,7	0,0	1,9	0,2
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>822 423</i>	<i>23,6</i>	<i>51,9</i>	<i>4,1</i>	<i>1,3</i>	<i>12,9</i>	<i>2,3</i>	<i>0,0</i>	<i>3,6</i>	<i>0,3</i>
SDIS	46 591	10,9	6,1	0,0	0,0	0,0	0,0	82,8	0,0	0,0
Communautés urbaines	28 017	22,1	69,3	2,6	0,7	2,8	0,6	0,0	0,5	1,3
Communautés d'agglomération / SAN	36 614	28,9	53,9	10,4	3,0	2,5	0,4	0,0	0,8	0,2
Communautés de communes	32 980	26,1	50,5	6,1	3,0	9,6	0,0	0,0	3,9	0,7
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	44 658	27,1	55,1	5,5	1,0	9,4	0,1	0,0	1,4	0,5
OPHLM	15 470	40,9	58,1	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,2
CDG et CNFPT	4 803	83,3	12,0	2,4	0,3	1,5	0,0	0,0	0,2	0,3
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>1 175 666</i>	<i>26,8</i>	<i>46,5</i>	<i>4,1</i>	<i>1,2</i>	<i>13,5</i>	<i>1,6</i>	<i>3,3</i>	<i>2,8</i>	<i>0,3</i>

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

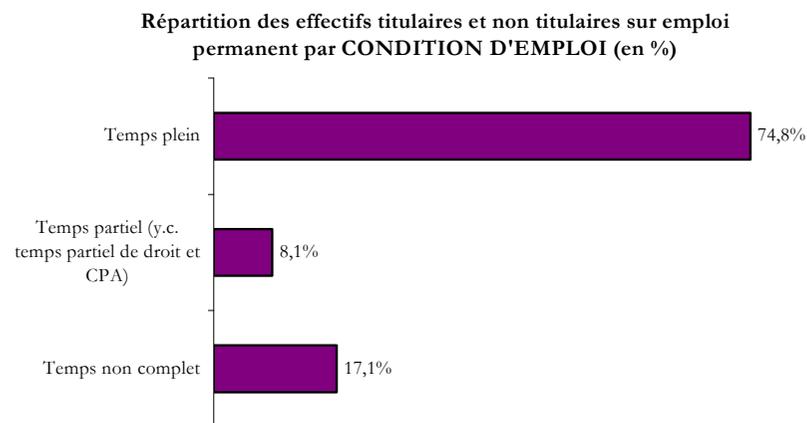
	NON TITULAIRES PERMANENTS									
	Effectif total	Administrative (en %)	Technique (en %)	Culturelle (en %)	Sportive (en %)	Médico-sociale (en %)	Police (en %)	Pompiers (en %)	Animation (en %)	Autres (en %)
Régions	2 682	81,9	14,5	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9
Départements	15 201	37,9	25,7	3,6	0,5	27,1	0,0	0,0	1,0	4,3
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	21 506	19,8	64,4	1,1	0,2	7,7	0,0	0,0	3,2	3,7
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	12 252	9,4	40,6	8,1	0,7	29,2	0,2	0,0	8,0	3,8
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	5 411	9,0	39,2	11,7	1,1	23,5	0,4	0,0	12,1	3,1
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	15 429	11,0	40,3	15,2	1,6	15,7	0,6	0,0	11,4	4,2
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	21 451	13,0	37,4	11,0	2,6	13,8	0,3	0,0	17,7	4,2
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	30 307	16,4	35,6	9,8	2,7	15,6	0,6	0,1	14,3	5,0
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	15 896	15,7	37,5	7,5	2,3	16,1	0,2	0,0	15,2	5,3
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	14 445	17,6	37,6	13,2	1,9	17,5	0,4	0,0	7,2	4,6
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>136 697</i>	<i>14,9</i>	<i>42,0</i>	<i>9,2</i>	<i>1,8</i>	<i>15,9</i>	<i>0,4</i>	<i>0,0</i>	<i>11,4</i>	<i>4,4</i>
SDIS	783	40,3	44,1	0,6	0,0	6,2	0,0	6,0	0,0	2,8
Communautés urbaines	2 000	27,7	46,3	14,2	1,3	5,3	0,0	0,0	0,9	4,3
Communautés d'agglomération / SAN	6 155	29,0	33,9	20,9	5,1	5,1	0,0	0,0	1,9	4,1
Communautés de communes	9 445	18,7	28,8	13,4	4,3	24,0	0,1	0,0	7,8	3,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	14 143	19,1	41,0	10,4	1,1	20,4	0,2	0,0	3,2	4,6
OPHLM	3 021	25,2	63,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	10,5
CDG et CNFPT	799	53,5	19,2	4,2	0,0	17,8	0,0	0,0	0,0	5,4
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>190 927</i>	<i>19,2</i>	<i>39,6</i>	<i>9,2</i>	<i>1,8</i>	<i>16,6</i>	<i>0,3</i>	<i>0,0</i>	<i>9,0</i>	<i>4,4</i>

A5 - CONDITIONS D'EMPLOI

Dans les collectivités et établissements territoriaux, 17 % des emplois correspondent à des postes à temps non complet (emplois créés pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence).

Les trois-quarts des agents occupent un emploi à temps complet et exercent une activité à temps plein, 8 % sont sur emploi à temps complet et ont choisi une activité à temps partiel.

Moins de 1 % des agents permanents sont en cessation progressive d'activité ou en mi-temps de droit.



Cette répartition des effectifs par conditions d'emplois est équivalente à celle de 2003, avec néanmoins une légère diminution des temps non complet (18,9 % en 2003).

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 mi-temps de droit.
- Activité à temps non complet : emplois créés pour une durée inférieure à la durée hebdomadaire de référence (moins de 19h30, 19h30 à moins de 31h30, 31h30 et plus).

Un tiers des agents à temps non complet sont non titulaires

Si 17 % des agents travaillent à temps non complet, cette part varie fortement selon le statut : elle passe de 13 % chez les titulaires à 41 % chez les non titulaires. Ainsi sur les 233 200 agents à temps non complet, 78 300 sont non titulaires, soit un tiers (33,6 %).

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 leur 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.

On constate plus généralement que 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 : 1,7 % des titulaires sont à temps partiel dans les communes de moins de 1 000 habitants contre 10,3 % dans celles de plus de 100 000 habitants.

La part des agents à temps partiel est la plus élevée dans les régions, les centres de gestion et le CNFPT où 16 % des agents titulaires sont concernés et dans les départements avec 23 %. 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 PERMANENTS				
	Effectifs	Répartition par conditions d'emploi (en %)				Effectifs	Répartition par conditions d'emploi (en %)			
		Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total		Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total
Régions	11 498	83,4	16,2	0,3	100,0	2 682	90,3	7,7	1,9	100,0
Départements	132 612	75,6	23,2	1,1	100,0	15 201	84,2	8,4	7,4	100,0
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	79 127	37,3	1,7	61,0	100,0	21 506	5,5	2,4	92,1	100,0
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	108 554	66,6	4,3	29,1	100,0	12 252	29,3	5,0	65,7	100,0
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	41 276	73,3	6,4	20,3	100,0	5 411	40,7	5,6	53,7	100,0
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	98 913	79,5	7,1	13,4	100,0	15 429	44,2	7,5	48,4	100,0
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	111 590	82,9	8,1	9,0	100,0	21 451	51,7	6,3	42,1	100,0
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	174 667	86,7	7,9	5,4	100,0	30 307	65,8	8,2	26,0	100,0
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	94 628	87,4	7,9	4,7	100,0	15 896	73,7	5,1	21,3	100,0
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	113 668	85,5	10,3	4,2	100,0	14 445	67,8	4,1	28,1	100,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>822 423</i>	<i>77,2</i>	<i>6,9</i>	<i>15,8</i>	<i>100,0</i>	<i>136 697</i>	<i>42,9</i>	<i>5,1</i>	<i>52,0</i>	<i>100,0</i>
SDIS	46 591	97,7	1,9	0,4	100,0	783	88,9	6,4	4,7	100,0
Communautés urbaines	28 017	91,7	7,5	0,8	100,0	2 000	85,0	2,8	12,2	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	36 614	89,9	6,7	3,4	100,0	6 155	80,6	3,0	16,4	100,0
Communautés de communes	32 980	72,4	4,7	22,9	100,0	9 445	44,1	3,6	52,3	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	44 658	65,5	4,0	30,5	100,0	14 143	39,8	3,4	56,8	100,0
OPHLM	15 470	89,7	8,1	2,2	100,0	3 021	87,3	6,9	5,8	100,0
CDG et CNFPT	4 803	81,5	16,7	1,8	100,0	799	76,8	5,1	18,1	100,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>1 175 666</i>	<i>78,3</i>	<i>8,5</i>	<i>13,2</i>	<i>100,0</i>	<i>190 927</i>	<i>53,4</i>	<i>5,6</i>	<i>41,0</i>	<i>100,0</i>

A6 - TEMPS PARTIEL

La proportion des agents exerçant une activité à temps partiel (y.c. les temps partiels de droit et CPA) est en légère augmentation par rapport à 2003 pour les titulaires avec 8,5 % en 2005 contre 7,6 % en 2003 et aussi chez les non titulaires avec 5,6 % en 2005 contre 4,3 % en 2003. L'effectif total des agents à temps partiel a ainsi augmenté de 20,5 % sur la période.

Par ailleurs, les quotités travaillées sont moins importantes qu'en 2003 pour les titulaires alors qu'elles seraient plutôt en légère augmentation pour les non titulaires.

Ces deux phénomènes, augmentation du nombre d'agents à temps partiel et diminution des quotités de travail, peuvent s'expliquer en partie comme une conséquence du mouvement d'aménagement et de réduction du temps de travail engagé sur la période précédente.

Répartition des agents à temps partiel par quotité de travail et statut



Quand ils exercent leur activité à temps partiel, les agents non titulaires permanents ont plus fréquemment une quotité de travail inférieure à celle des titulaires : ce sont 68,5 % des non titulaires permanents qui ont un temps de travail compris entre 50 et 80 % d'un temps plein, contre seulement 22,5 % des titulaires. Pour ces derniers, la quotité de travail la

plus fréquente est comprise entre 80 % et 90 % : elle regroupe 58 % des agents à temps partiel.

Les fréquences des temps partiels et les quotités de travail augmentent avec la taille de la collectivité

La proportion d'agents à temps partiel est plus élevée dans les régions et dans les centres de gestion et le CNFPT (15 %) ainsi que dans les départements (22 %) ; de façon générale, cette part augmente avec la taille de la collectivité.

Pour les titulaires, la quotité de travail la plus fréquente est 80-89 % quel que soit l'employeur considéré.

Si, toutes collectivités confondues, les non titulaires à temps partiel travaillent le plus fréquemment entre 50 % et 80 % d'un temps plein, ce n'est pas vrai pour tous les employeurs. En effet, parmi les plus importants d'entre eux (départements, régions, communautés urbaines et CDG et CNFPT), la quotité la plus fréquente est comprise entre 80 % et 90 % d'un temps plein.

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	1 864	10,0	70,8	19,2	100,0	208	24,7	55,1	20,3	100,0
Départements	30 826	16,0	63,4	20,6	100,0	1 282	43,2	45,0	11,9	100,0
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	1 355	39,4	37,7	23,0	100,0	516	77,4	8,5	14,2	100,0
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4 661	30,1	49,1	20,8	100,0	607	51,7	39,8	8,4	100,0
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	2 651	30,3	51,4	18,3	100,0	304	76,8	18,1	5,1	100,0
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	6 983	25,5	56,3	18,1	100,0	1 156	80,5	15,2	4,3	100,0
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	9 031	26,5	55,6	17,9	100,0	1 347	78,4	14,9	6,7	100,0
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	13 772	24,5	56,5	19,0	100,0	2 490	79,7	15,8	4,5	100,0
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	7 470	24,8	56,7	18,6	100,0	804	66,5	22,1	11,3	100,0
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	11 692	24,1	55,8	20,1	100,0	589	56,8	31,3	11,9	100,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>57 096</i>	<i>26,1</i>	<i>54,8</i>	<i>19,1</i>	<i>100,0</i>	<i>7 812</i>	<i>74,1</i>	<i>18,8</i>	<i>7,1</i>	<i>100,0</i>
SDIS	891	16,4	67,2	16,4	100,0	50	88,2	11,8	0,0	100,0
Communautés urbaines	2 099	22,2	60,8	17,1	100,0	56	25,5	47,3	27,3	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	2 437	24,8	59,2	16,0	100,0	183	55,9	36,0	8,1	100,0
Communautés de communes	1 546	25,4	58,5	16,1	100,0	341	75,7	20,2	4,1	100,0
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	1 789	29,1	54,6	16,3	100,0	487	63,6	28,3	8,1	100,0
OPHLM	1 253	21,4	61,2	17,4	100,0	210	82,0	16,2	1,8	100,0
CDG et CNFPT	801	14,0	63,9	22,1	100,0	41	33,3	48,5	18,2	100,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>100 257</i>	<i>22,5</i>	<i>58,2</i>	<i>19,3</i>	<i>100,0</i>	<i>10 670</i>	<i>68,5</i>	<i>23,6</i>	<i>7,9</i>	<i>100,0</i>

A7 – COMPTE EPARGNE-TEMPS

Depuis le décret du 26 août 2004, on compte 26 300 comptes épargne-temps (CET) ouverts, dont 70 % en 2005.

A la date du 31 décembre 2005, c'est une majorité des régions, des départements et des communes de plus de 100 000 habitants qui ont mis en place cette mesure.

A l'opposé, moins de 10 % des communes de moins de 10 000 habitants offraient ce choix.

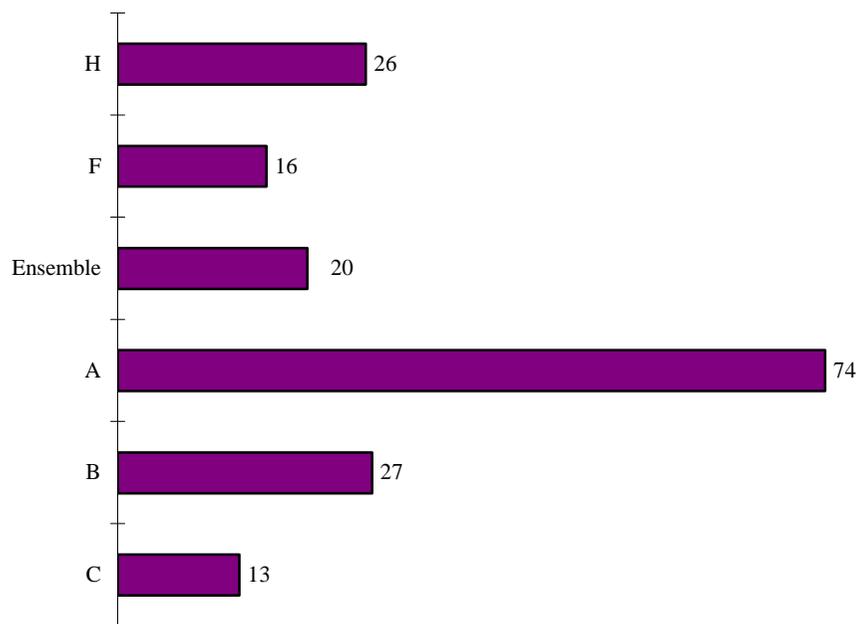
Cela représente 20 CET pour 1 000 agents. Avec 26 CET pour 1 000 agents, les hommes ont ouvert plus fréquemment un compte que les femmes qui se situent à 16 CET pour 1 000 d'entre elles.

Les agents de catégorie A recourent le plus souvent à cette possibilité avec 74 CET ouverts pour 1 000 d'entre eux, bien davantage que les deux autres catégories (27 pour ceux de catégorie B et 13 pour les C).

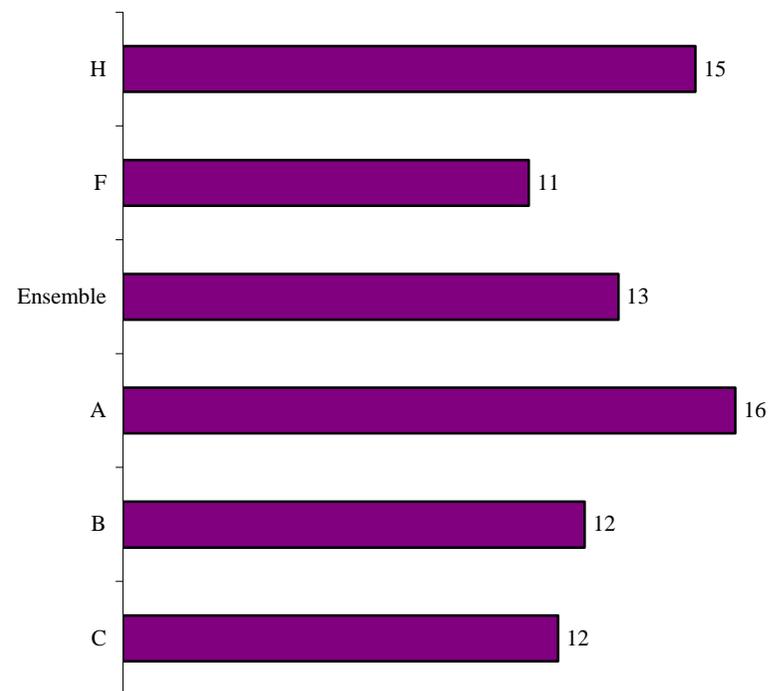
Un compte épargne-temps représente en moyenne 13 jours accumulés. Là encore, les hommes épargnent plus que les femmes (15 jours contre 11 jours).

De même, avec 16 jours par CET, les agents de catégorie A ont accumulé 4 jours de plus environ que les agents de catégories B (12 jours) et C (entre 11 et 12 jours).

Nombre de CET ouverts pour 1000 agents par sexe et catégorie hiérarchique



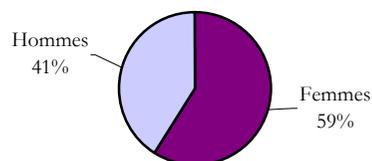
Nombre de jours accumulés pour un CET par sexe et catégorie hiérarchique



A8 - GENRE

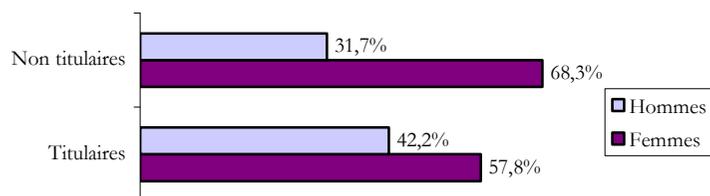
Le taux de féminisation est de 59 % pour l'ensemble des titulaires et non titulaires sur emploi permanent. On retrouve la même proportion qu'en 2003. Dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière, les femmes sont également majoritaires. Elles occupent respectivement 51 % et 75,6 % des emplois.

Répartition globale par sexe (en %)



La part des femmes est nettement plus élevée pour les personnels non titulaires sur emploi permanent puisqu'elle atteint un peu plus de 68,3 %, contre 57,8 % pour les titulaires et stagiaires.

Répartition par sexe et par statut



Au regard du type d'employeurs, la part des personnels féminins présente d'importantes variations.

Pour les titulaires et stagiaires, tous types de collectivités confondus, 57,8 % des agents sont des femmes.

Ce taux de féminisation est largement supérieur dans les régions, les départements et les centres de gestion et le CNFPT, puisqu'il dépasse les 70 %. Il atteint 64 % dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants.

Par contre, la proportion de femmes est nettement moins importante dans les SDIS (12,3 %) et les communautés urbaines (30 %).

Pour les non titulaires sur emplois permanents, tous types de collectivités confondus, la part des femmes est de 68,3 %.

En comparaison avec ce pourcentage moyen, le taux de féminisation est largement supérieur dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants et ceux de 1 000 à 3 500 habitants, avec respectivement 81,4 % et 81,7 % d'agents non titulaires féminins.

En comparant la proportion de femmes parmi les titulaires et les non titulaires par type de collectivités, on peut distinguer deux groupes d'employeurs :

- les départements, les régions, les centres de gestion et le CNFPT où le pourcentage des femmes est plus fort chez les titulaires que chez les non titulaires ;
- les autres types de collectivités et établissements territoriaux où la part des personnels féminins parmi les non titulaires est plus importante que celle observée parmi les titulaires.

Le taux de féminisation varie selon la catégorie hiérarchique. C'est pour la catégorie B qu'il est le plus élevé (63,1 %), en raison notamment de la forte féminisation des cadres d'emplois de catégorie B et des filières administrative et médico-sociale.

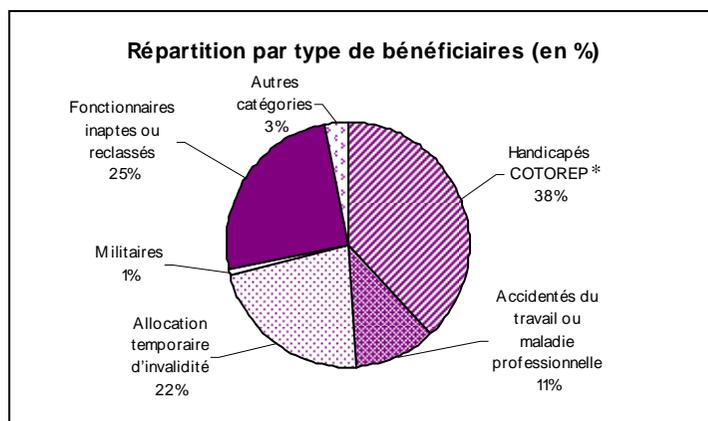
Répartition des effectifs par type de collectivités, statut et sexe

	TITULAIRES			NON TITULAIRES PERMANENTS		
	Effectif total	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Effectif total	Hommes (en %)	Femmes (en %)
Régions	11 498	29,5	70,5	2 682	44,1	55,9
Départements	132 612	23,4	76,6	15 201	31,0	69,0
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	79 127	35,8	64,2	21 506	18,6	81,4
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	108 554	37,4	62,6	12 252	18,3	81,7
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	41 276	39,5	60,5	5 411	23,9	76,1
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	98 913	41,5	58,5	15 429	28,4	71,6
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	111 590	41,0	59,0	21 451	29,7	70,3
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	174 667	41,5	58,5	30 307	35,2	64,8
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	94 628	42,7	57,3	15 896	36,3	63,7
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	113 668	43,0	57,0	14 445	39,3	60,7
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>822 423</i>	<i>38,1</i>	<i>61,9</i>	<i>136 697</i>	<i>30,0</i>	<i>70,0</i>
SDIS	46 591	87,7	12,3	783	56,0	44,0
Communautés urbaines	28 017	70,0	30,0	2 000	54,6	45,4
Communautés d'agglomération / SAN	36 614	58,7	41,3	6 155	52,8	47,2
Communautés de communes	32 980	47,3	52,7	9 445	31,6	68,4
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	44 658	47,7	52,3	14 143	32,9	67,1
OPHLM	15 470	52,7	47,3	3 021	50,8	49,2
CDG et CNFPT	4 803	26,8	73,2	799	35,7	64,3
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>1 175 666</i>	<i>42,2</i>	<i>57,8</i>	<i>190 927</i>	<i>31,7</i>	<i>68,3</i>

A9 – AGENTS HANDICAPES

Le taux d'emploi de personnes handicapées est resté stable en 2005. Il s'élève en 2005, dans les collectivités employant au moins 20 agents, à 4,5 %. Ce taux prend en compte également, à hauteur de 0,2 % des "emplois indirects", c'est-à-dire la valorisation en "équivalents bénéficiaires" de la passation de marchés avec des ateliers protégés.

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



La répartition par type de bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'agents handicapés montre que la catégorie "handicapés Cotorep*" en constitue la part la plus importante (38 % en 2005 contre 34 % en 2003). Celle-ci devance nettement les catégories "fonctionnaires inaptes ou reclassés" et "titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité" qui représentent respectivement 25 % et 22 % des agents handicapés. On constate une forte diminution en 2005 de la proportion des "accidentés du travail ou maladie professionnelle" qui passent de 21 % en 2003 à 11 % en 2005.

- La proportion de bénéficiaires appartenant à la catégorie C a diminué par rapport à 2005 (passant de 92 % en 2003 à 90,5 %) au détriment des deux autres catégories.

Si 90,5 % des agents handicapés sont de catégorie C, ils ne sont que 60,9 % dans les régions et 65,7 % dans les départements. Dans ces collectivités, les catégories A représentent respectivement 21 % et 15,4 % des agents handicapés contre 3,1 % pour l'ensemble des collectivités de plus de 20 agents.

- La proportion de non titulaires parmi les bénéficiaires (7,8 %) est en diminution, puisqu'ils représentaient 11,3 % des agents handicapés en 2003. Leur répartition se caractérise par une forte majorité des "handicapés Cotorep*" (76 %).

- Les femmes représentent 39,7 % des bénéficiaires en 2005 contre 34,8 % en 2003. Elles représentent, dans la catégorie A, 35,1 % des bénéficiaires, dans la catégorie B, 44,4 % et dans la catégorie C, 39,5 %.

- C'est dans les communautés urbaines et dans les communes de plus de 20 000 habitants que le taux d'emploi de personnes handicapées est le plus élevé. Plus la taille de la commune augmente et plus le taux d'emploi est élevé.

- Le type de bénéficiaires varie selon le type d'employeur, cela est lié aux compétences des différentes collectivités.

De ce fait, la part des "handicapés Cotorep*" est très faible pour les SDIS (5,9 %) et pour les communautés urbaines (20 %) comparativement à la moyenne de l'ensemble des collectivités (38%). Par contre, le poids de cette catégorie est très important pour les régions (84 %), les communautés de communes (60,3 %) et pour les communes de petites tailles. Il est à noter que plus la commune est grande et plus la proportion des "handicapés Cotorep*" est faible.

Deux agents handicapés sur trois dans les SDIS sont des "titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité".

Taux d'emploi des travailleurs handicapés et types de bénéficiaires par type de collectivités

	Taux d'emploi d'agents handicapés en 2005 (en %)*	Types de bénéficiaires (en %)					
		Handicapés COTOREP*	Accidentés du travail ou victimes d'une MP	Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	Anciens militaires tit. d'une pension d'invalidité	Fonctionnaires inaptes ou reclassés	Autres catégories de travailleurs handicapés
Régions	3,0	84,0	5,3	7,1	2,4	1,2	.
Départements	2,9	49,4	5,8	13,2	1,0	27,6	2,9
Com. et étab. com. de moins de 1 000 hab.	3,0	100,0
Com. et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	4,5	71,7	8,0	11,2	0,6	3,9	4,7
Com. et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	4,4	64,9	10,4	17,2	0,8	3,3	3,3
Com. et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	4,6	55,3	14,9	18,2	1,0	7,9	2,6
Com. et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	4,5	47,9	12,7	19,1	1,2	15,2	3,9
Com. et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	5,2	34,7	14,6	23,1	0,6	24,4	2,5
Com. et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	5,2	30,1	10,5	24,4	0,4	30,5	4,1
Com. et étab. com. de plus de 100 000 hab.	5,3	23,8	6,3	20,7	0,9	45,8	2,5
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>4,9</i>	<i>38,5</i>	<i>11,6</i>	<i>21</i>	<i>0,8</i>	<i>25</i>	<i>3,1</i>
SDIS	4,6	5,9	11,8	67,5	0,2	14,2	0,3
Communautés urbaines	5,9	20,0	7,5	26,0	0,1	40,7	5,7
Communautés d'agglomération / SAN	3,2	27,5	11,1	21,5	0,3	35,2	4,5
Communautés de communes	3,2	60,3	14,0	12,2	.	6,1	7,9
Syndicats et autres étab. pub. intercom.	4,3	56,5	10,5	12,7	0,4	16,4	3,3
OPHLM	4,6	49,2	17,3	12,8	0,6	17,1	3,2
CDG et CNFPT	1,8	69,5	1,7	18,6	.	10,2	.
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>4,5</i>	<i>38,0</i>	<i>10,9</i>	<i>22,0</i>	<i>0,7</i>	<i>25,1</i>	<i>3,1</i>

Définitions

La loi n°87-517 du 10 juillet 1987 impose aux collectivités locales de vingt agents et plus **une obligation d'emploi**, à hauteur de 6 % de leurs effectifs, de personnes handicapées et “ assimilés ”, dits “ bénéficiaires de l'obligation ”. Ainsi, l'exploitation statistique des informations collectées se limite à ces collectivités.

Toutefois, cette obligation fait référence à un concept différent, puisqu'il est tenu compte de la gravité du handicap pour la comptabilisation du nombre de travailleurs handicapés.

Parmi les **bénéficiaires**, sont recensés les travailleurs handicapés, les accidentés du travail ou victimes de maladies professionnelles, les fonctionnaires bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI), les fonctionnaires inaptes ou reclassés.

Les “ **équivalents bénéficiaires** ” sont calculés comme le nombre de “ bénéficiaires ” évalué par rapport au montant des marchés qu'une collectivité passe avec des structures d'ateliers protégés permettant de rémunérer indirectement des handicapés.

* : La COTOREP a été remplacée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) par la loi du 11 février 2005.

A10 – MOBILITE ET POSITIONS ADMINISTRATIVES PARTICULIÈRES

Agents hors position d'activité :

Sur 1 000 agents titulaires et non titulaires permanents, on dénombre 30,1 agents hors position d'activité fin 2005, dont :

- 7,1 agents en congé parental,
- 19,4 agents en disponibilité,
- 3,6 agents en congé de fin d'activité,

Agents détachés dans la collectivité :

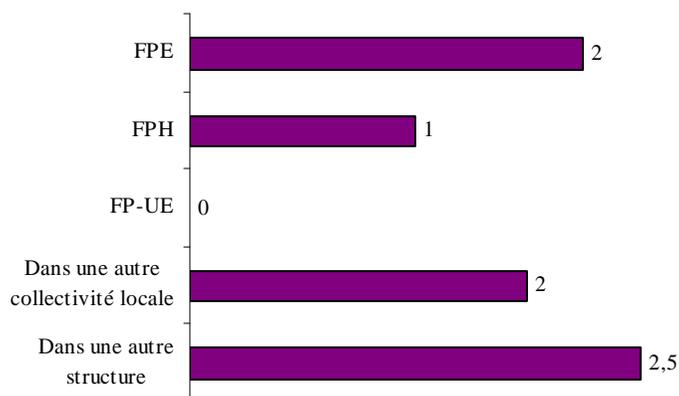
Sur 1 000 agents titulaires originaires de la collectivité, 3,1 agents sont détachés sur des emplois fonctionnels ou de cabinet dans la collectivité.

Agents originaires de la collectivité (en position d'activité dans une autre collectivité) :

Sur 1 000 agents titulaires originaires de la collectivité, on compte fin 2005, 17,1 agents en position d'activité dans une autre collectivité, dont :

- 9,6 agents mis à disposition dans une autre collectivité,
- 7,5 agents détachés dans une autre collectivité, dont :

Répartition du nombre d'agents détachés de la collectivité (pour 1000 agents), en arrondi



Parmi les agents détachés, près de 30 % sont détachés dans la fonction publique de l'Etat.

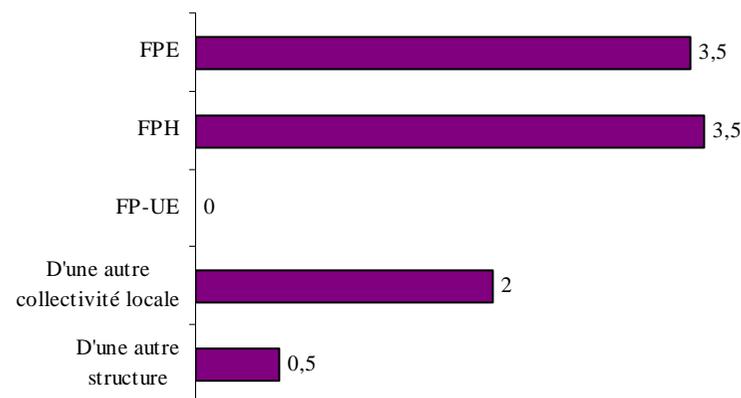
Les détachements vers la Fonction publique d'un autre État ou de l'Union européenne sont marginaux.

Agents en activité originaires d'une autre collectivité :

Sur 1 000 agents titulaires travaillant dans la collectivité, on recense fin 2005, 16,9 agents provenant d'une autre collectivité, dont :

- 7,1 agents mis à disposition de la collectivité par une autre structure,
- 9,8 agents détachés originaires d'une autre structure, dont :

Répartition du nombre d'agents détachés d'une autre collectivité (pour 1000 agents), en arrondi



A la lecture de ces deux graphiques, on observe que 2 agents sur 1 000 sont détachés d'une collectivité territoriale sur une autre.

On peut aussi conclure que si 7 agents sur 1 000 sont détachés de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière vers la territoriale, seuls 3 sur 1 000 prennent le chemin inverse.

B – Les mouvements de personnels

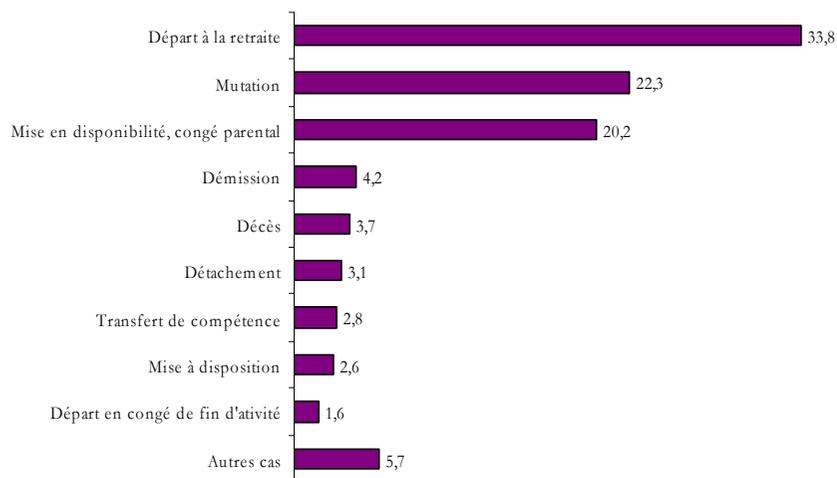
B1 – MOTIFS DE DÉPART

Pour les titulaires

Pour 100 agents titulaires et stagiaires présents en fin d'année 2005, 4,5 en moyenne avaient quitté la collectivité au cours de l'année.

Ce taux de départ est plus faible dans les communes de moins de 5 000 habitants, dans les communautés de communes, dans les syndicats et autres établissements publics intercommunaux ainsi que dans les régions. Il est un peu plus important dans les communes de plus de 10 000 habitants.

Titulaires - Répartition par motifs de départ (en %)



La part des départs en retraite est toujours en augmentation : elle était de 31,8 % en 2003 ; celle des mutations est par contre en diminution : elle était de 24,7 % en 2003 et de 26,9 % en 2001. Quant aux congés parentaux et aux mises à disposition, leur part est en augmentation, de 17 % en 2003 à 20,2 % en 2005.

Plus d'un tiers des départs de titulaires sont dus à des départs à la retraite. Ce type de départ est plus important dans les SDIS et les offices d'HLM ainsi que dans les communes de plus de 100 000 habitants et les communautés urbaines.

Les deux autres principaux motifs de départ sont les mutations et les mises en disponibilité et congés parentaux.

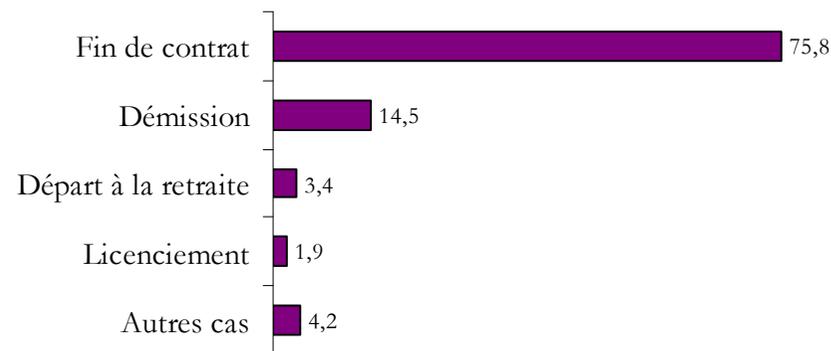
La part des mutations est très élevée dans les centres de gestion et le CNFPT, les SDIS ainsi que dans les régions où elles représentent plus d'un tiers des sorties. Les mises en disponibilité et congés parentaux sont très peu fréquents dans les SDIS.

Pour les non titulaires permanents

On estime à 24,5 en moyenne, le nombre de non titulaires permanents ayant quitté la collectivité au cours de l'année 2005, pour 100 agents présents au 31 décembre.

Toujours rapportés au nombre d'agents présents, les départs sont plus fréquents dans les communes de 5 000 à 20 000 habitants ainsi que dans celles de plus de 100 000 habitants et, dans une moindre mesure, dans les communautés urbaines.

NON TITULAIRES - Répartition par motifs de départ (en %)



Trois départs de non titulaires permanents sur quatre se font en fin de contrat et quel que soit le type d'employeur, les fins de contrat représentent plus des deux tiers des sorties des non titulaires, excepté pour les communautés urbaines et les offices d'HLM où elles sont sensiblement moins fréquentes. Deuxième motif de départ pour les non titulaires permanents, les démissions sont plus fréquentes dans les SDIS, les régions et les offices d'HLM.

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

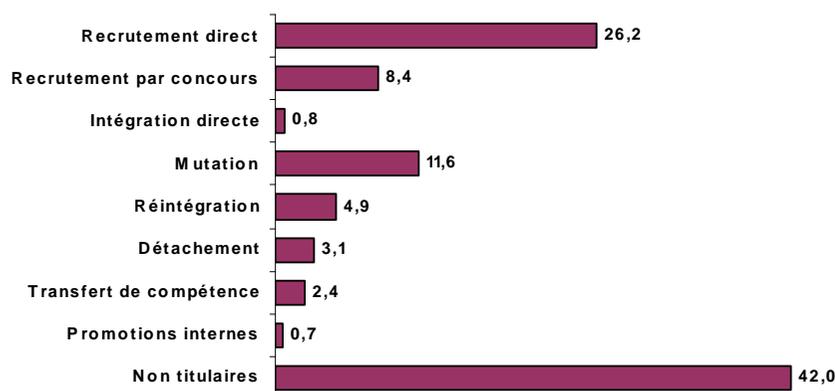
	TITULAIRES					NON TITULAIRES PERMANENTS					
	Taux de départ (en %)	Répartition par motif (en %)				Taux de départ (en %)	Répartition par motif (en %)				
		Mutation	Départ à la retraite	Mise en disponibilité, congé parental	Autres motifs		Total	Fin de contrat	Démission	Autres motifs	Total
Régions	3,4	33,6	16,3	24,1	26,1	100,0	12,6	67,4	22,9	9,7	100,0
Départements	4,1	20,9	30,3	25,2	23,7	100,0	23,2	80,4	13,4	6,3	100,0
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	2,5	14,0	37,9	13,9	34,2	100,0	12,5	68,2	19,7	12,1	100,0
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	2,8	21,4	34,5	23,4	20,7	100,0	23,2	81,8	9,7	8,5	100,0
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	3,5	24,9	36,4	15,6	23,2	100,0	23,2	78,4	11,8	9,8	100,0
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	4,5	22,0	34,4	20,6	22,9	100,0	32,0	79,9	8,4	11,7	100,0
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	5,5	23,9	33,9	20,1	22,1	100,0	38,9	82,5	11,2	6,3	100,0
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	5,7	23,5	34,0	20,7	21,8	100,0	26,0	67,5	19,2	13,3	100,0
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	5,7	21,8	33,4	20,7	24,1	100,0	20,5	67,3	20,6	12,2	100,0
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	5,7	15,6	38,3	22,0	24,1	100,0	34,7	80,5	13,7	5,9	100,0
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>4,7</i>	<i>21,3</i>	<i>35,0</i>	<i>20,5</i>	<i>23,3</i>	<i>100,0</i>	<i>26,5</i>	<i>76,0</i>	<i>14,3</i>	<i>9,8</i>	<i>100,0</i>
SDIS	4,2	36,6	44,5	5,9	13,1	100,0	18,9	73,0	23,0	4,0	100,0
Communautés urbaines	4,0	17,1	38,2	23,3	21,5	100,0	29,0	46,3	10,9	42,8	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	5,1	29,8	21,4	15,8	33,0	100,0	23,9	82,0	13,8	4,3	100,0
Communautés de communes	3,0	26,3	24,6	17,8	31,3	100,0	19,9	79,6	12,8	7,6	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	2,9	21,1	20,9	17,5	40,5	100,0	13,7	72,1	19,8	8,1	100,0
OPHLM	4,3	22,8	43,3	17,2	16,7	100,0	18,3	57,4	23,9	18,7	100,0
CDG et CNFPT	4,8	46,8	17,8	16,0	19,5	100,0	17,7	83,7	12,5	3,9	100,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>4,5</i>	<i>22,3</i>	<i>33,8</i>	<i>20,2</i>	<i>23,7</i>	<i>100,0</i>	<i>24,5</i>	<i>75,8</i>	<i>14,5</i>	<i>9,6</i>	<i>100,0</i>

B2 – RECRUTEMENTS

Sur 100 agents titulaires et non titulaires présents fin 2005, 8,2 ont été recrutés au cours de l'année (contre 9,5 en 2003).

Ce taux de recrutement est plus important dans les communautés d'agglomération/SAN (15,1 %), les communautés de communes (14,7 %), les régions (11,5 %) et les syndicats et autres établissements publics intercommunaux (10,8 %).

Répartition par modalités de recrutement (en %)



Quatre recrutements sur dix concernent des non titulaires. Plus d'un tiers sont des recrutements directs, par voie de concours ou par intégration directe.

Les mutations représentent à peu près 12 % des arrivées, les réintégrations 4,9 %, les détachements 3,1 % et les transferts de compétence 2,4 %.

La part des non titulaires dans les recrutements est plus importante dans les communes de 10 000 à 50 000 habitants et les offices d'HLM où plus d'un recrutement sur deux est un non titulaire.

Autre élément remarquable, dans le cadre de la loi du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, les transferts de personnels des communes vers les structures intercommunales, liés aux transferts de compétences, sont beaucoup plus fréquents dans les établissements intercommunaux à fiscalité propre.

A noter que les recrutements directs proprement dits représentent 30 % dans les communes de moins de 10 000 habitants et de plus de 100 000 habitants. Les recrutements par voie de concours et les mutations sont plus élevés dans les SDIS (près de 47 % par concours) et dans une moindre mesure dans les régions, les départements, les centres de gestion et le CNFPT.

Part des recrutements et modalités de recrutement par catégorie hiérarchique et filières d'emploi

CATEGORIE	Répartition par modalités de recrutement							Non titulaires
	Mutation	Détachement	Promotion interne	Recrutement direct ou concours	Réintégration	Transfert de compétence		
A	9,9	22,5	6,9	0,7	19,8	3,0	1,3	45,9
B	9,8	16,8	7,3	0,6	21,0	3,2	1,9	49,2
C	7,4	9,5	1,4	0,7	44,0	6,2	2,9	35,6
FILIERE D'EMPLOI								
Administrative	7,8	16,3	3,8	1,3	37,5	5,6	1,1	34,4
Technique	6,7	8,5	2,0	0,7	42,3	5,6	3,7	37,2
Culturelle	11,1	9,3	0,7	0,4	27,9	1,9	6,8	53,0
Sportive	8,9	14,3	1,2	0,3	16,6	3,0	2,8	61,9
Médico-sociale	8,8	12,1	8,4	0,2	24,9	6,9	1,3	46,2
Police municipale	10,9	53,7	2,3	0,4	33,3	3,7	0,5	6,1
Sapeurs-pompiers	6,5	23,8	1,0	0,0	74,2	0,5	0,0	0,4
Animation	18,6	3,2	0,2	0,1	26,4	2,1	0,9	67,1

Note de lecture du tableau : sur 100 agents de catégorie A titulaires et non titulaires sur emploi permanent présents au 31/12/01, 10 ont été recrutés au cours de l'année. Parmi ces recrutements, 45,9 % sont des non titulaires, 22,5 % des mutations, 19,8 % des recrutements directs ou sur concours, 6,9% proviennent de détachement et 3% de réintégration.

* nombre de recrutements au cours de l'année rapporté à l'effectif titulaires et non titulaires sur emploi permanent recensé fin 2005.

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

	Part de recrutement (en %)	Répartition par type de recrutement (en %)							Total
		Mutation	Détachement	Promotion interne	Recrutement direct ou concours et intégration direct	Ré intégration	Transferts de compétence	Non titulaires	
Régions	11,5	17,0	9,7	0,0	42,1	3,2	0,0	28,1	100,0
Départements	6,7	14,7	9,8	1,9	31,3	5,3	0,1	36,9	100,0
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	8,1	3,6	0,4	0,5	38,8	10,8	0,1	45,9	100,0
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	7,7	9,5	1,8	0,2	51,6	8,1	0,6	28,2	100,0
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	9,1	12,0	1,9	0,1	43,0	11,3	0,1	31,7	100,0
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	7,7	11,8	2,0	0,5	38,4	2,6	0,2	44,5	100,0
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	9,2	11,3	2,5	0,2	26,5	2,5	0,1	57,0	100,0
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	7,9	10,3	2,8	0,6	28,5	2,8	0,1	54,8	100,0
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	7,0	12,8	3,2	2,3	30,5	4,3	1,6	45,3	100,0
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	6,1	8,9	3,4	0,8	42,5	10,7	0,0	33,7	100,0
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>7,8</i>	<i>10,0</i>	<i>2,3</i>	<i>0,6</i>	<i>35,9</i>	<i>5,7</i>	<i>0,3</i>	<i>45,1</i>	<i>100,0</i>
SDIS	7,1	21,7	2,2	0,1	67,0	0,7	0,0	8,3	100,0
Communautés urbaines	5,4	14,1	4,2	0,1	35,0	7,3	11,7	27,7	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	15,1	15,0	1,9	0,5	23,6	1,4	25,4	32,3	100,0
Communautés de communes	14,7	13,1	2,0	0,0	30,2	3,3	8,4	42,9	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	10,8	11,6	2,0	0,1	35,6	2,5	1,6	46,6	100,0
OPHLM	8,1	16,1	1,8	2,0	28,3	1,3	0,0	50,4	100,0
CDG et CNFPT	8,3	22,4	8,2	0,0	32,9	8,4	0,0	28,1	100,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>8,2</i>	<i>11,6</i>	<i>3,1</i>	<i>0,7</i>	<i>35,3</i>	<i>4,9</i>	<i>2,4</i>	<i>42,0</i>	<i>100,0</i>

B3 - TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

Promotions

Au cours de l'année 2005, 7,1 % des titulaires ont bénéficié d'un avancement de grade et 36 % d'entre eux d'un avancement d'échelon. Ces proportions d'agents promus sont peu différentes de celles relevées en 2003. La part des titulaires ayant bénéficié d'un avancement de grade est sensiblement la même quelle que soit la collectivité, hormis dans les SDIS et les communes de moins de 1 000 habitants où elle est nettement plus élevée (respectivement 18,5 % et 10,2 %). La part des agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon est plus importante pour les communes de moins de 1 000 habitants, les régions, les syndicats et autres établissements publics intercommunaux ainsi que dans les

communautés de communes. Cette part est plus faible pour les centres de gestion et CNFPT, les offices d'HLM, les départements et les communautés urbaines.

Titularisations

En 2005, 20,4 % des non titulaires ont été nommés stagiaires dans l'année, chiffre un peu inférieur à 2003 où il était de 22,6 %. En revanche, 0,7 % des non titulaires ont été titularisés sans stage sur un emploi permanent de titulaires en 2005 (1,7 % en 2003). La part des non titulaires nommés stagiaires est en moyenne plus importante dans les petites communes de 1 000 à 5 000 habitants et surtout dans les SDIS. La proportion de non titulaires titularisés sans stage est partout très faible et est plus importante dans les communautés urbaines (2,5 %).

Titularisations et promotions par type de collectivités (en %)

	TITULAIRES		NON TITULAIRES PERMANENTS	
	Avancement de grade (en %)	Avancement d'échelon (en %)	Nommés stagiaires (en %)	Titularisés sans stage (en %)
Régions	5,7	39,6	15,1	0,5
Départements	4,7	32,2	19,2	0,9
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	10,2	50,4	16,5	0,7
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	6,8	37,0	32,6	0,8
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	7,3	36,4	32,4	1,5
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	7,1	36,5	23,2	0,4
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	6,9	36,8	18,7	1,0
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	6,2	33,5	17,2	0,3
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	5,7	33,1	18,1	0,5
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	6,4	33,0	19,6	1,0
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>6,9</i>	<i>36,4</i>	<i>20,7</i>	<i>0,7</i>
SDIS	18,5	37,3	39,9	0,5
Communautés urbaines	6,5	32,0	22,8	2,5
Communautés d'agglomération / SAN	6,7	36,1	23,6	1,4
Communautés de communes	7,2	39,3	22,2	0,8
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	8,4	41,4	16,3	0,6
OPHLM	7,1	31,4	12,4	0,9
CDG et CNFPT	4,1	25,8	14,4	0,3
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>7,1</i>	<i>36,0</i>	<i>20,4</i>	<i>0,7</i>

C – Les régimes indemnitaires

C1 – LES RÉGIMES INDEMNITAIRES

Le régime indemnitaire représente 16,5 % de la rémunération totale des titulaires, et 10,4 % de celle des non titulaires permanents*. La majeure partie des indemnités des titulaires, soit 10,4 % sur 16,5 %, relèvent de l'article 88 de la loi de 1984 (homologie avec les corps de la fonction publique d'Etat) ; 5,4 % relèvent de l'article 111 (maintien des avantages acquis avant la loi de 1984). Enfin, la NBI représente 0,8 % de la rémunération totale des titulaires.

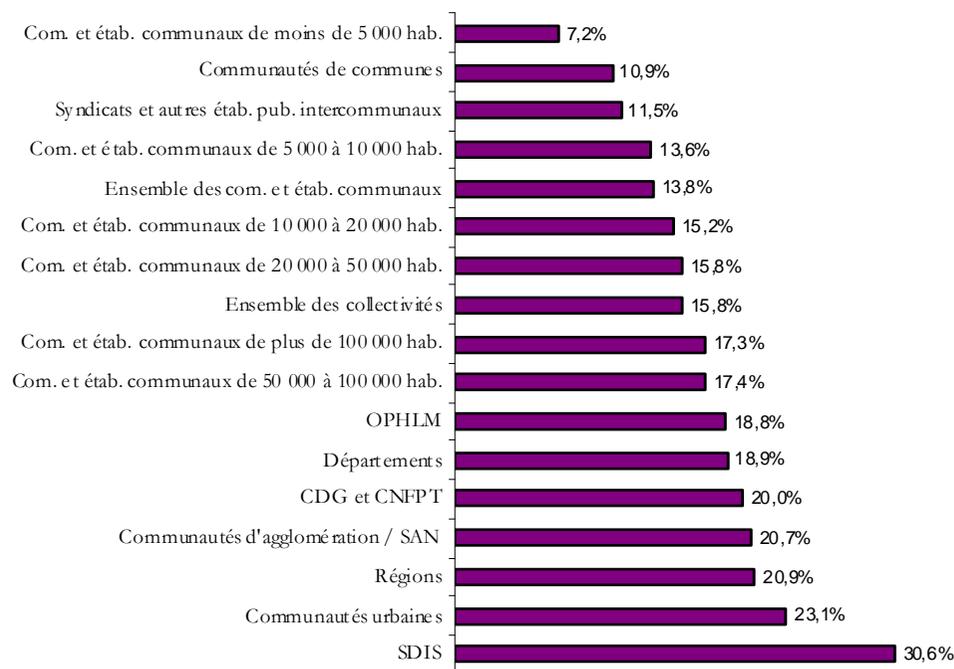
C'est dans les SDIS que la part du régime indemnitaire dans la rémunération de l'ensemble des agents titulaires et non-titulaires permanents est la plus élevée (près de 31 % des rémunérations). Les communautés urbaines et d'agglomération, les régions et les départements, ainsi que les offices d'HLM, les centres de gestion et le CNFPT se situent entre 19% et 23 %.

Pour les communes, la part des indemnités dans la rémunération croît avec la taille de la structure : très faible pour les communes de moins de 5 000 habitants avec 4,2 %, elle progresse à 13,6 % pour celles entre 5 000 et 10 000 habitants et à 17,3 % pour les communes de plus de 100 000 habitants.

Dans les structures intercommunales, la part des indemnités atteint 23,1 % pour les communautés urbaines et 20,7 % pour les communautés d'agglomération. Elle descend à 10,9 % pour les communautés de communes et 11,5 % pour les syndicats et autres établissements publics intercommunaux. Là aussi, on peut y voir une corrélation avec la taille, ces derniers types de collectivités étant des structures plus modestes en général.

** les modifications dans le questionnaire et les procédures de redressement empêchent le rapprochement avec les données antérieurement estimées.*

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.

Structure des rémunérations 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	4,2	18,6	0,6	23,5	11,4
Départements	4,9	13,5	0,8	19,2	15,9
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	1,7	1,3	0,8	3,9	1,7
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4,1	4,0	0,6	8,7	4,9
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	5,1	6,4	0,5	12,1	5,7
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	5,3	8,4	0,6	14,3	7,5
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	5,9	9,1	0,6	15,6	11,8
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	5,7	9,5	0,9	16,2	12,6
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	5,8	11,0	1,0	17,8	14,2
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	6,4	10,6	0,9	17,9	12,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>5,3</i>	<i>8,3</i>	<i>0,8</i>	<i>14,3</i>	<i>9,3</i>
SDIS	8,1	22,3	0,2	30,7	25,6
Communautés urbaines	5,1	17,5	0,9	23,4	18,2
Communautés d'agglomération / SAN	5,8	14,3	0,8	21,0	18,6
Communautés de communes	4,7	6,8	0,7	12,2	5,8
Syndicats et autres étab. pub. Intercommunaux	5,3	7,4	0,4	13,2	7,7
OPHLM	5,7	12,5	1,4	19,6	14,0
CDG et CNFPT	5,8	14,4	0,6	20,8	14,9
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>5,4</i>	<i>10,4</i>	<i>0,8</i>	<i>16,5</i>	<i>10,4</i>

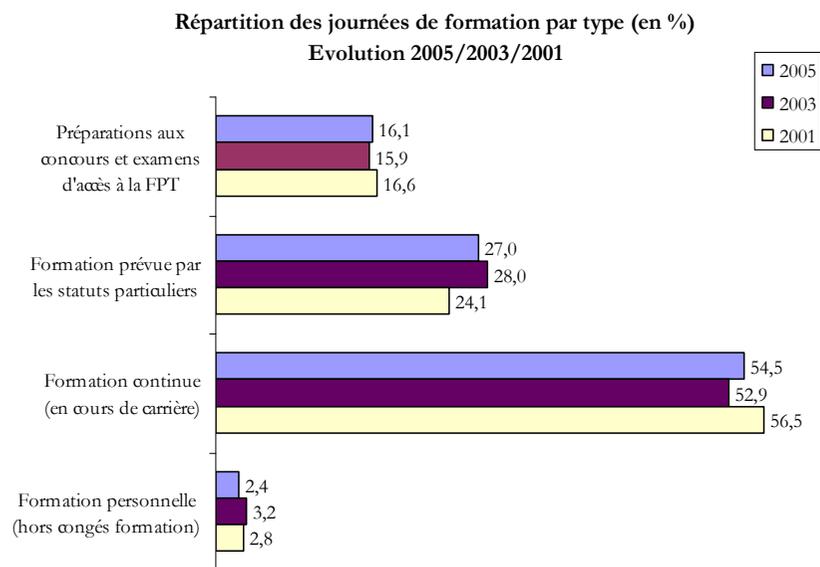
Note pour la lecture du tableau : dans les rémunérations totales versées par les conseils régionaux aux agents titulaires, les indemnités versées au titre de l'article 111 représentaient 4,2%, celles versées au titre de l'article 88, 18,6% et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) représentait 0,6%. Les indemnités versées par les conseils régionaux aux agents titulaires représentaient donc 23,5% de leurs rémunérations totales. Les indemnités versées aux agents non titulaires permanents représentaient 11,4% de leurs rémunérations totales.

D – La formation

D1 – TYPES DE FORMATION

La formation continue demeure le type de formation le plus suivi, 54,5 % des journées de formation.

Les formations prévues par les statuts particuliers qui s'étaient fortement développées entre 2001 et 2003 passant de 24,1% des journées de formation à 28% se stabilisent en 2005 (27%).



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 initiales d'application (Formation Avant Titularisation, Formation d'Adaptation à l'Emploi).

Formations continues : perfectionnement professionnel, formations réalisées 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.

Par catégorie hiérarchique

La structure de la répartition des journées de formation par type de formation et par catégorie hiérarchique reste globalement la même qu'en 2003.

Comparativement à l'ensemble des agents, les personnels de catégorie C suivent plus fréquemment les formations de préparation aux concours et examens d'accès à la FPT ainsi que les formations en cours de carrière.

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

% Journées de formation	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)	Ensemble des formations
Catégorie A	10,1	42,7	45,5	1,7	100,0
Catégorie B	13,2	41,7	43,0	2,0	100,0
Catégorie C (hors PACTE)	19,6	14,5	63,2	2,8	100,0

Note de lecture du tableau : parmi les agents de catégorie A ayant suivi une formation au cours de l'année 2005, la formation continue représente 45,5 % des journées de formation suivies par ces agents.

Par type de collectivités

L'évolution de la répartition des journées de formation par type de collectivité montre une diminution des formations continues en cours de carrière au profit des préparations aux concours et examens d'accès à la FPT pour les régions, les départements et les offices d'HLM.

Les communes de 1 000 à 3 500 habitants, les communes de 50 000 à 100 000 habitants et les communautés urbaines ont diminué, entre 2003 et 2005, la part des journées de formation aux préparations aux concours et examens d'accès à la FPT au profit de la formation continue.

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

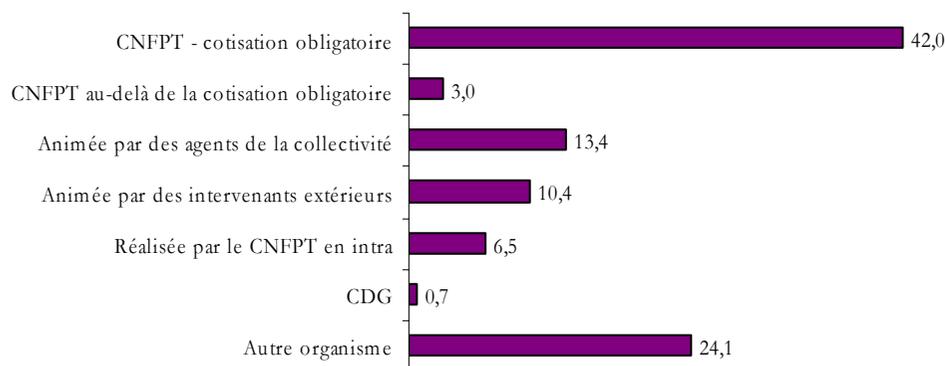
	Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	Formation prévue par les statuts particuliers	Formation continue (en cours de carrière)	Formation personnelle (hors congés formation)	Total
Régions	21,7	49,7	27,6	1,1	100
Départements	21,7	18,6	56,0	3,6	100
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	21,6	18,6	51,8	8,0	100
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	15,3	25,0	54,4	5,3	100
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	15,9	29,6	48,2	6,3	100
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	16,8	27,5	53,3	2,4	100
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	14,8	24,0	59,8	1,4	100
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	16,0	24,9	57,6	1,6	100
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	17,0	21,0	59,9	2,1	100
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	16,0	23,8	58,4	1,8	100
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>16,2</i>	<i>24,3</i>	<i>57,0</i>	<i>2,5</i>	<i>100</i>
SDIS	3,2	51,5	44,8	0,5	100
Communautés urbaines	12,8	19,2	67,4	0,6	100
Communautés d'agglomération / SAN	17,4	29	52,7	0,9	100
Communautés de communes	19,6	32,3	45,0	3,1	100
Syndicats et autres étab, pub, intercommunaux	18,0	35,5	43,8	2,8	100
OPHLM	20,6	13,6	63,9	1,9	100
CDG et CNFPT	17,2	34,7	47,3	0,8	100
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>16,1</i>	<i>27</i>	<i>54,5</i>	<i>2,4</i>	<i>100</i>

D2 – ORGANISMES DE FORMATION

En 2005, la moitié des journées de formation est assurée par le CNFPT. 42 % au titre de la cotisation obligatoire, 6,5 % par le CNFPT en intra et 3 % au-delà de la cotisation obligatoire.

24 % des collectivités assurent elles-mêmes les journées de formation, en passant soit par des agents de la collectivité (13,4 %) soit par des intervenants extérieurs (10,4 %).

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



Par catégorie hiérarchique

Comparés à la répartition globale par organisme de formation, les agents de catégorie C sont davantage formés par des agents de la collectivité (18 % des journées de formation des catégories C) et moins par le CNFPT dans le cadre de la cotisation obligatoire (36 % des journées de formation de la catégorie C).

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

% journées de formation	CNFPT - cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Animée par des agents de la collectivité	Animée par des intervenants extérieurs	Réalisée par le CNFPT en intra	CDG	Autre organisme	Ensemble des formations
Catégorie A	45,0	1,6	9,4	11,3	4,4	0,5	27,8	100,0
Catégorie B	53,0	1,8	6,7	9,6	4,6	0,4	23,9	100,0
Catégorie C (hors PACTE)	36,0	4,1	18,2	10,3	8,1	0,9	22,5	100,0

Note de lecture du tableau : parmi les agents de catégorie A ayant suivi une formation au cours de l'année 2003, le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire représente 45 % des journées de formation suivies par les agents

Par type de collectivités

Au regard de la répartition moyenne, les collectivités font davantage appel à certains organismes de formation :

- plus de 60 % des journées de formation des communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 habitants ainsi que des communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 habitants et des communautés de communes sont réalisées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire (42 % pour l'ensemble des collectivités),
- plus de 4,7 % des journées de formation des communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants et des communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 habitants sont réalisées par le CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (3% toutes collectivités confondues),
- les SDIS réalisent 74 % de leurs journées de formation par des agents de leur collectivité (13,4 % pour l'ensemble des collectivités),
- Les communautés urbaines passent davantage par des intervenants extérieurs (38 % de leurs journées de formation, 10 % pour toutes les collectivités),

- plus de 6 % des journées de formation des communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants sont réalisées par les centres de gestion (0,7 % pour l'ensemble des collectivités),

- 34 % des journées de formation des départements sont assurées par d'autres organismes (24 % toutes collectivités confondues).

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

	CNFPT - cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Animée par des agents de la collectivité	Animée par des intervenants extérieurs	Réalisée par le CNFPT en intra	CDG	Autre organisme	Total
Régions	49,5	0,5	11,7	10,7	4,3		23,3	100,0
Départements	32,8	1,8	9,2	16,0	5,7	0,2	34,4	100,0
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab	55,2	4,7	0,6	2,4	7,0	6,4	23,7	100,0
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	56,1	3,7	1,4	3,4	6,5	2,7	26,2	100,0
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	66,3	3,3	1,0	2,4	5,0	1,2	20,8	100,0
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	61,1	3,5	1,4	5,8	7,3	0,7	20,1	100,0
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	55,5	3,6	3,5	6,4	6,8	0,6	23,6	100,0
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	48,6	2,9	5,8	9,1	8,3	0,4	24,9	100,0
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	43,1	4,8	7,6	8,4	11,1	0,8	24,2	100,0
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	38,7	3,8	12,6	15,3	7,9	0,1	21,8	100,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>50,0</i>	<i>3,6</i>	<i>5,7</i>	<i>8,3</i>	<i>7,9</i>	<i>0,9</i>	<i>23,5</i>	<i>100,0</i>
SDIS	7,8	2,5	74,1	3,4	0,9	0,0	11,2	100,0
Communautés urbaines	30,4	3,0	8,0	38,4	8,7	0,0	11,4	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	46,7	1,5	6,2	14,2	6,1	0,1	25,2	100,0
Communautés de communes	61,8	3,2	1,5	2,9	6,3	1,7	22,5	100,0
Syndicats et autres étab, pub, intercommunaux	52,5	3,5	3,7	6,2	4,2	1,4	28,5	100,0
OPHLM	44,4	3,5	2,1	11,8	7,2	1,2	29,7	100,0
CDG et CNFPT	68,3	1,5	2,8	2,7	1,6	4,4	18,7	100,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>42,0</i>	<i>3,0</i>	<i>13,4</i>	<i>10,4</i>	<i>6,5</i>	<i>0,7</i>	<i>24,1</i>	<i>100,0</i>

D3 – TEMPS CONSACRÉ A LA FORMATION

Nombre moyen de journées de formation par agent

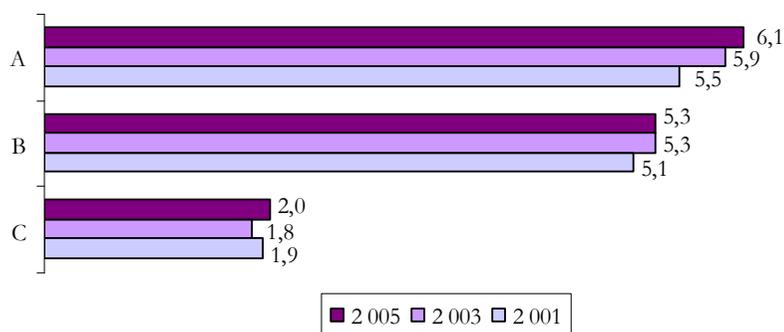
En 2005 le nombre moyen de journées de formation par agent est de 2,7. Cette tendance est stable depuis 4 ans : le nombre moyen de journées de formation par agent était de 2,7 en 2001 et de 2,8 en 2003.

Cette moyenne correspond à l'effectif total de journées formation suivies en 2005 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.

Par catégories hiérarchiques

Le nombre moyen de journées de formation par agent continue sa progression pour les agents de catégorie A (6,1 jours en 2005 contre 5,5 en 2001) et se stabilise pour les catégories B. La tendance observée pour les catégories C en 2003 s'inverse en 2005. En effet, le nombre moyen de journées de formation par agent de catégorie C qui avait légèrement diminué en 2003, augmente en 2005.

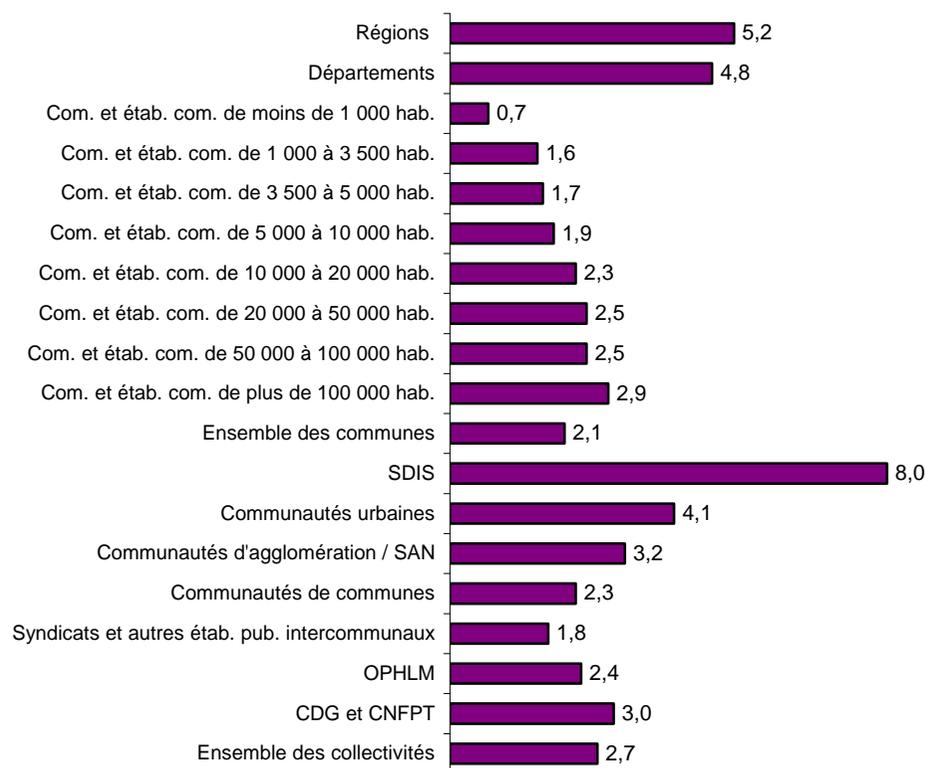
Nombre de journées de formation par agent en 2005 comparé à 2003 et 2001



Par type de collectivités

La tendance observée depuis 2001 se renforce en 2005. Bien que ce soient toujours les SDIS qui offrent à leurs agents de plus grandes opportunités de formation, il est à noter que le nombre moyen de journées de formation par agent est en diminution depuis 2003. Il est effet passé de 12,4 jours en 2003 à 8 en 2005, se rapprochant de la tendance de 2001 qui était de 9,5 jours.

Nombre moyen de journées de formation par type de collectivités en 2005



Durée moyenne de formation pour les agents ayant suivi une formation

La durée moyenne de formation pour les agents ayant suivi une formation augmente, passant de 4,2 jours en 2001 à 5,2 jours en 2005.

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 2005.

Par type de formation

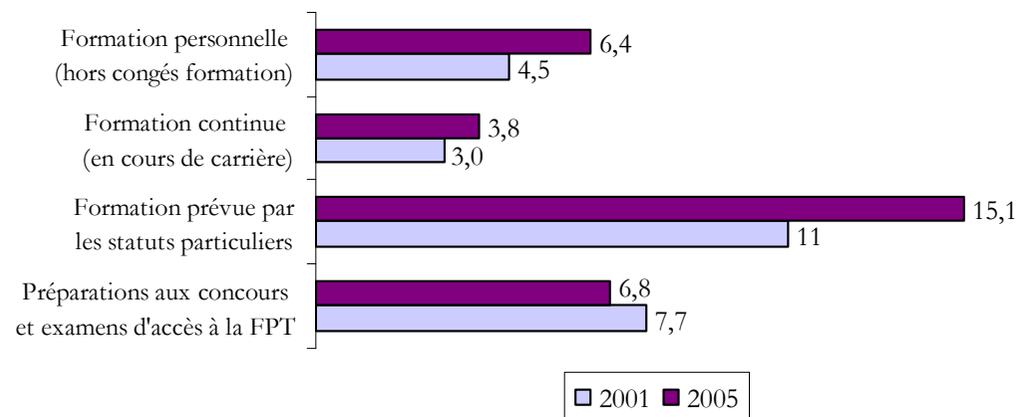
La tendance observée en 2001 reste la même en 2005.

Les formations prévues par les statuts particuliers restent les plus longues, elles augmentent en 4 ans, passant de 11 jours en 2001 à 15,1 jours en 2005. Viennent ensuite les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT bien que perdant pratiquement 1 journée.

Il est à noter la forte augmentation de la durée des formations personnelles en dehors des congés de formation qui augmente de 2 jours en 4 ans. Ces formations à l'initiative de l'agent ne comprennent pas les stages de formation continue et les congés de formation.

La formation continue quant à elle augmente légèrement, passant de 3 jours en 2001 à 3,8 jours en 2005.

Durée moyenne des formations par type de formation en 2005 et 2001

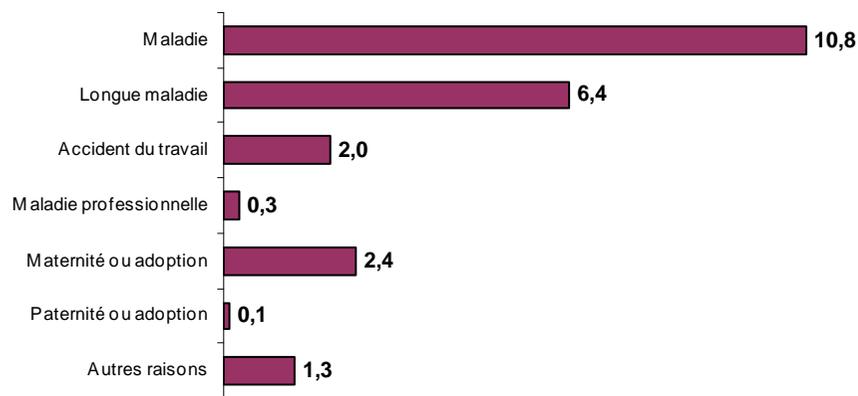


E – La santé au travail

E1 – LA SANTÉ AU TRAVAIL

Quel que soit le statut des agents, les absences pour raisons de santé sont les principaux motifs d'absence. Elles représentent 19,5 journées par agent et par an. La maladie concentre 11 journées, la longue maladie 6,4 journées et les accidents du travail 2 journées.

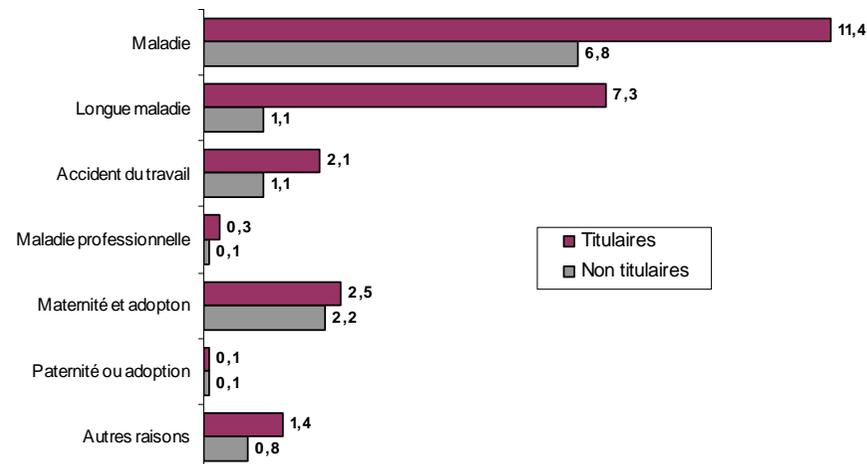
Nombre moyen de journées* d'absence par agents (titulaires et non titulaires sur emploi permanent) et par motif



*Les journées d'absence pour maladie, longue maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité et adoption sont décomptées en jours calendaires ; celles pour motif syndical et autres motifs en jours ouvrés.
Les autres motifs d'absence comprennent les formations personnelles et les autorisations d'absence pour événements familiaux, fonctions électives ou participation au comité des œuvres sociales.

De fortes disparités apparaissent au regard du statut des agents : on dénombre en effet 21,1 journées d'absence pour raisons de "santé" en moyenne pour les titulaires contre 9,1 chez les non titulaires. Cet écart s'explique en partie par des caractéristiques professionnelles (catégorie hiérarchique, filière d'emploi) et une structure par âge différentes. Cette différence est surtout marquée pour les absences pour longues maladies : 7,3 journées en moyenne pour les titulaires, contre 1,1 pour les non titulaires.

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



Quel que soit le statut des agents, **on note des variations importantes du nombre moyen de journées d'absence au travail selon l'employeur considéré.**

Dans les communes et établissements intercommunaux, les journées d'absences pour "risques santé" croissent avec la taille de l'employeur : on en dénombre en moyenne 15,7 pour les titulaires des communes de moins de 1 000 habitants contre 25,9 dans celles de plus de 100 000 habitants. Ce nombre de journées d'absences pour "risques santé" est également élevé dans les OPHLM et les communautés urbaines.

Ces effets de taille sont aussi vrais pour les non titulaires mais dans des proportions moins importantes.

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.

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

	Maladie	Longue maladie	Accident du travail	Maladie professionnelle	Ensemble des absences pour "risques santé"	Maternité ou adoption	Paternité ou adoption	Autres motifs
Régions	8,8	3,9	0,6	0,0	13,3	5,0	0,1	1,8
Départements	10,0	5,6	0,8	0,1	16,5	4,1	0,1	1,4
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	7,6	6,5	1,2	0,4	15,7	2,4	0,1	1,2
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	9,8	6,5	1,5	0,4	18,2	2,5	0,1	1,4
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	10,7	7,1	1,7	0,4	19,9	2,3	0,1	1,3
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	12,2	7,6	2,2	0,3	22,3	2,0	0,1	1,3
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	12,4	8,4	2,4	0,4	23,6	2,3	0,1	1,3
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	13,4	9,1	2,8	0,4	25,6	2,4	0,1	1,9
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	14,1	9,5	2,9	0,4	26,9	2,6	0,1	1,1
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	14,0	9,1	2,4	0,3	25,9	2,3	0,1	2,5
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>12,1</i>	<i>8,2</i>	<i>2,2</i>	<i>0,4</i>	<i>22,9</i>	<i>2,3</i>	<i>0,1</i>	<i>1,6</i>
SDIS	7,6	2,9	3,6	0,1	14,2	0,7	0,4	0,6
Communautés urbaines	14,8	6,3	3,1	0,6	24,7	1,7	0,2	0,8
Communautés d'agglomération / SAN	10,9	5,3	2,8	0,2	19,2	2,3	0,2	0,7
Communautés de communes	9,2	4,7	1,5	0,4	15,8	3,1	0,2	1,2
Syndicats et autres étab. publics intercommunaux	7,6	4,8	1,6	0,3	14,3	2,2	0,2	0,6
OPHLM	12,7	8,7	2,6	0,1	24,1	2,0	0,1	1,1
CDG et CNFPT	9,3	8,1	0,3	0,1	17,7	4,1	0,05	1,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>11,4</i>	<i>7,3</i>	<i>2,1</i>	<i>0,3</i>	<i>21,1</i>	<i>2,5</i>	<i>0,1</i>	<i>1,4</i>

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

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

	Maladie	Longue maladie	Accident du travail	Maladie professionnelle	Ensemble des absences pour "risques santé"	Maternité ou adoption	Paternité ou adoption	Autres motifs
Régions	7,1	0,8	0,2	0,0	8,2	3,5	0,2	1,8
Départements	6,7	0,9	0,5	0,0	8,2	3,5	0,1	0,7
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	2,8	0,6	0,3	0,0	3,8	1,1	0,1	0,2
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4,6	1,1	0,6	0,1	6,4	1,4	0,0	0,5
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	4,8	0,9	0,9	0,2	6,9	1,4	0,0	0,4
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	6,1	0,9	1,1	0,2	8,3	1,2	0,1	0,5
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	8,3	1,1	1,4	0,1	11,0	1,9	0,1	0,7
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	9,1	1,6	1,8	0,1	12,6	2,4	0,1	1,7
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	10,3	1,4	1,7	0,0	13,4	2,7	0,1	1,1
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	8,3	1,5	1,2	0,1	11,1	2,3	0,1	1,3
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>7,1</i>	<i>1,2</i>	<i>1,2</i>	<i>0,1</i>	<i>9,6</i>	<i>1,9</i>	<i>0,1</i>	<i>0,9</i>
SDIS	2,8	0,0	0,4	0,0	3,1	0,6	0,0	0,9
Communautés urbaines	6,7	1,3	1,0	0,0	9,1	2,0	0,2	0,4
Communautés d'agglomération / SAN	5,7	0,3	1,3	0,0	7,3	2,3	0,2	0,4
Communautés de communes	4,7	0,5	0,5	0,2	5,9	1,7	0,1	0,2
Syndicats et autres étab. publics intercommunaux	4,3	0,5	0,5	0,1	5,4	1,8	0,1	0,2
OPHLM	11,1	2,7	2,9	0,2	16,9	1,2	0,1	0,5
CDG et CNFPT	4,3	0,5	0,1	0,0	5,0	2,7	0,2	0,2
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>6,8</i>	<i>1,1</i>	<i>1,1</i>	<i>0,1</i>	<i>9,0</i>	<i>2,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,8</i>

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

E2 – RISQUES PROFESSIONNELS ET ACTIONS DE PREVENTION

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

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

En 2005, le nombre d'absence pour accident du travail est en moyenne de 6,9 accidents de service pour 100 agents et de 0,6 accidents de trajet pour 100 agents.

Le nombre d'accidents de service pour 100 agents est très variable selon la filière.

En effet, le nombre d'accidents 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 23,4. Il est de 10,1 et 9,6 accidents de service pour 100 agents pour les agents travaillant, respectivement, dans les filières technique et police municipale.

Le nombre d'accidents de trajet est beaucoup moins important en moyenne et il y a peu de disparités entre les filières puisque le nombre d'accidents de trajet pour 100 agents est compris entre 0,4 et 0,8 pour toutes les filières.

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

Comme vu précédemment, logiquement les agents travaillant dans les SDIS ont un nombre d'accidents beaucoup plus important que pour les autres agents, il est de 20 accidents de service pour 100 agents.

Ensuite, il est entre 10 et 11 accidents de service pour 100 agents pour les agents des communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 et de 20 000 à 50 000 habitants et pour ceux des communautés d'agglomération.

Le nombre d'accidents de service est le moins élevé pour les agents des communes de moins de 1 000 habitants et les CDG et le CNFPT où le nombre d'accidents de service est de respectivement 1,3 et 1 pour 100 agents.

Concernant les accidents de trajet, il est à noter que plus la taille des communes augmente et plus le nombre d'accidents de trajet pour 100 agents augmente.

Enfin, le nombre d'accidents de trajet est le plus élevé pour les agents travaillant dans les offices HLM, il est de 2,3 accidents pour 100 agents.

LES ACTIONS DE PREVENTION

Près de 60 % des régions, des départements et des communautés urbaines produisent au moins un document de prévention.

Plus la taille des communes et établissements communaux augmente et plus la part de celles qui produisent au moins un document de prévention augmente.

Les communes et établissements communaux, les syndicats et autres établissements publics intercommunaux et les communautés de communes sont les collectivités qui produisent le moins souvent au moins un document de prévention avec moins de 8 % d'entre elles.

Répartition du nombre d'accidents pour 100 agents selon la filière

	Nombre d'accidents de service pour 100 agents	Nombre d'accidents de trajets pour 100 agents
Administrative	1,5	0,7
Animation	6,0	0,6
Autres cas hors filière	7,1	0,5
Culturelle	1,5	0,4
Incendie et secours	23,4	0,4
Médico-sociale	4,7	0,7
Médico-technique	3,8	0,8
Police municipale	9,6	0,7
Sociale	4,7	0,6
Sportive	6,6	0,5
Technique	10,1	0,6
ENSEMBLE	6,9	0,6

Répartition du nombre d'accidents pour 100 agents selon le type de collectivités

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

Documents de prévention déclarés par type de collectivités en 2005

	% des collectivités qui ont produit au moins 1 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	57	41	21	62	26	36
Départements	59	45	21	84	35	29
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	6	4	3	5	4	8
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	12	10	7	11	7	12
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	20	17	11	22	12	15
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	24	13	11	27	13	21
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	33	24	17	32	14	23
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	38	30	21	43	20	21
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	43	36	29	50	28	27
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	44	37	37	53	31	37
SDIS	43	37	28	22	15	30
Communautés urbaines	59	59	44	74	59	37
Communautés d'agglomération / SAN	33	26	12	40	18	17
Communautés de communes	8	6	6	7	5	10
Syndicats et autres étab. pub. Intercommunaux	7	6	4	5	4	7
OPHLM	33	27	14	32	23	45
CDG et CNFPT	15	12	17	25	14	21
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>10</i>	<i>7</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>6</i>	<i>10</i>

Note de lecture du tableau : 57 % des régions ont produit au moins un document de prévention dans l'année 2005. Parmi celles-ci, 41 % ont élaboré un programme annuel d'action de prévention (art44 du décret n°85-603), 21 % ont rédigé un rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels (art40 du décret n°85-603), etc....

2^e partie

Données détaillées par grade et cadre d'emplois

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

LIBELLE DU GRADE	Effectif INSEE/ COLTER*	poids par grade des titulaires dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Filière ADMINISTRATIVE	314 761		10,3
Directeur général ou secrétaire général		56,1	1,9
Directeur général adjoint ou secrétaire général adjoint		43,9	0,2
Emplois fonctionnels administratifs	3 030	100,0	1,2
Administrateur hors classe		43,2	0,0
Administrateur		51,6	0,3
Administrateur stagiaire		5,1	0,0
Administrateur (hors emplois fonctionnels)	1 781	100,0	0,1
Directeur territorial		11,1	0,5
Attaché principal de 1ère classe		4,1	1,5
Attaché principal de 2ème classe		8,1	1,1
Attaché		68,9	3,3
Attaché stagiaire		7,8	0,9
Attaché (hors emplois fonctionnels)	33 826	100,0	2,5
Secrétaire de mairie		99,6	67,2
Secrétaire de mairie stagiaire		0,4	64,1
Secrétaire de mairie	11 818	100,0	67,2
Rédacteur chef		20,7	0,8
Rédacteur principal		17,7	1,3
Rédacteur		53,6	3,0
Rédacteur stagiaire		8,1	3,4
Rédacteur	46 210	100,0	2,3
Adjoint administratif principal de 1ère classe		18,6	8,8
Adjoint administratif principal de 2ème classe		27,2	11,2
Adjoint administratif		52,1	11,5
Adjoint administratif stagiaire		2,2	16,3
Adjoint administratif	95 870	100,0	11,0
Agent administratif qualifié		91,5	11,0
Agent administratif qualifié stagiaire		8,5	9,6
Agent administratif	122 226	100,0	10,9

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2005 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif INSEE/ COLTER*	poids par grade des titulaires dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Filière TECHNIQUE	549 404		15,0
Directeur général des services techniques		54,1	1,1
Directeur des services techniques		45,9	0,9
Emplois fonctionnels techniques	743	100,0	1,0
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle		7,6	0,2
Ingénieur en chef de classe normale		2,9	1,3
Ingénieur en chef stagiaire		0,5	0,0
Ingénieur principal		42,4	0,1
Ingénieur		39,2	0,5
Ingénieur stagiaire		7,4	1,2
Ingénieur (hors emplois fonctionnels)	14 579	100,0	0,4
Technicien supérieur chef		52,8	0,3
Technicien supérieur principal		14,0	0,0
Technicien supérieur		29,3	0,3
Technicien supérieur stagiaire		4,0	0,0
Technicien supérieur	17 486	100,0	0,3
Contrôleur en chef		15,7	0,3
Contrôleur principal		19,4	0,2
Contrôleur		62,7	0,2
Contrôleur stagiaire		2,2	1,2
Contrôleur de travaux	8 681	100,0	0,2
Agent de maîtrise principal		24,2	0,4
Agent de maîtrise qualifié		22,7	0,3
Agent de maîtrise		52,5	0,5
Agent de maîtrise stagiaire		0,7	0,0
Agent de maîtrise	52 468	100,0	0,4
Agent technique chef		11,0	1,4
Agent technique principal		39,5	1,5
Agent technique qualifié		24,3	4,5
Agent technique qualifié stagiaire		0,5	8,4
Agent technique		23,5	7,3
Agent technique stagiaire		1,2	10,3
Agent technique	138 946	100,0	3,7

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2005 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif INSEE/ COLTER*	poids par grade des titulaires dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Agent de salubrité chef		7,5	0,2
Agent de salubrité principal		15,3	0,1
Agent de salubrité qualifié		24,5	0,8
Agent de salubrité qualifié stagiaire		0,1	8,6
Agent de salubrité		47,4	3,6
Agent de salubrité stagiaire		5,3	3,0
Agent de salubrité	30 844	100,0	2,1
Gardien d'immeuble en chef		5,3	0,0
Gardien d'immeuble principal		33,0	0,4
Gardien d'immeuble qualifié		22,0	0,6
Gardien d'immeuble		38,9	0,0
Gardien d'immeuble stagiaire		0,7	0,0
Gardien d'immeuble	1 874	100,0	0,3
Agent des services techniques		93,3	26,3
Agent des services techniques stagiaire		6,7	27,0
Agent des services techniques	283 783	100,0	26,4
Agent de maîtrise qualifié des établissements d'enseignement		71,6	83,6
Agent de maîtrise des établissements d'enseignement		28,4	11,1
Agent de maîtrise des établissements d'enseignement stagiaire		0,0	.
Agent de maîtrise des établissements d'enseignement	.	100,0	63,0
Agent technique qualifié des établissements d'enseignement		27,9	14,3
Agent technique des établissements d'enseignement		69,3	28,0
Agent technique des établissements d'enseignement stagiaire		2,8	100,0
Agent technique des établissements d'enseignement	.	100,0	26,2
Agent d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement		92,6	50,9
Agent d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement stagiaire		7,4	79,8
Agent d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement	.	100,0	53,1
Filière CULTURELLE	46 194		19,2
Conservateur du patrimoine en chef		44,1	0,0
Conservateur du patrimoine de 1ère classe		42,8	0,7
Conservateur du patrimoine de 2ème classe		11,7	0,0
Conservateur du patrimoine stagiaire		1,4	23,1
Conservateur du patrimoine	747	100,0	0,6

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2005 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif INSEE/ COLTER*	poids par grade des titulaires dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Conservateur de bibliothèque en chef		45,3	0,0
Conservateur de bibliothèque de 1ère cl.		39,4	0,7
Conservateur de bibliothèque de 2ème cl.		12,5	0,0
Conservateur de bibliothèque stagiaire		2,8	0,0
Conservateur de bibliothèque	672	100,0	0,3
Attaché de conservation du patrimoine		91,5	1,8
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire		8,5	2,2
Attaché de conservation du patrimoine	1 269	100,0	1,8
Bibliothécaire		93,5	2,0
Bibliothécaire stagiaire		6,5	1,4
Bibliothécaire	1 960	100,0	2,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie		51,0	1,5
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie		47,5	1,7
Directeur d'établissement d'enseignement artistique stagiaire		1,5	0,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	274	100,0	1,6
Professeur d'enseignement artistique hors-classe		16,6	2,7
Professeur d'enseignement artistique de classe normale		81,6	12,4
Professeur d'enseignement artistique stagiaire		1,8	34,8
Professeur d'enseignement artistique	5 742	100,0	11,2
Assistant qualifié de conservation hors-classe		10,0	0,4
Assistant qualifié de conservation 1ère classe		17,2	1,2
Assistant qualifié de conservation 2ème classe		62,5	3,1
Assistant qualifié de conservation stagiaire		10,3	1,9
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	4 529	100,0	2,4
Assistant spécialisé d'enseignement artistique		87,8	40,8
Assistant spécialisé d'enseignement artistique stagiaire		12,2	58,5
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	7 412	100,0	43,0

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2005 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif INSEE/ COLTER*	poids par grade des titulaires dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Assistant de conservation hors-classe		14,6	1,7
Assistant de conservation de 1ère classe		17,5	3,2
Assistant de conservation de 2ème classe		59,4	4,0
Assistant de conservation stagiaire		8,6	2,6
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3 462	100,0	3,4
Assistant d'enseignement artistique		91,9	57,0
Assistant d'enseignement artistique stagiaire		8,1	69,2
Assistant d'enseignement artistique	4 442	100,0	58,0
Agent qualifié du patrimoine hors-classe		15,8	1,6
Agent qualifié du patrimoine de 1ère classe		56,2	5,8
Agent qualifié du patrimoine de 2ème classe		25,9	9,9
Agent qualifié du patrimoine stagiaire		2,1	12,1
Agent qualifié du patrimoine	4 682	100,0	6,4
Agent du patrimoine		90,8	16,9
Agent du patrimoine stagiaire		9,2	12,8
Agent du patrimoine	11 003	100,0	16,5
Filière SPORTIVE	13 620		2,1
Conseiller des APS principal de 1ère classe		3,0	0,0
Conseiller des APS principal de 2ème classe		7,8	0,0
Conseiller des APS		79,1	0,1
Conseiller des APS stagiaire		10,0	0,0
Conseiller des activités physiques et sportives	1 054	100,0	0,1
Educateur des APS hors-classe		24,0	0,6
Educateur des APS de 1ère classe		22,6	1,2
Educateur des APS de 2ème classe		50,7	3,0
Educateur des APS stagiaire		2,6	4,4
Educateur des activités physiques et sportives	11 003	100,0	2,1
Opérateur des APS principal		13,2	0,0
Opérateur des APS qualifié		20,9	5,8
Opérateur des APS		52,3	3,4
Opérateur des APS stagiaire		6,2	1,2
Aide-opérateur		7,4	5,5
Opérateur des activités physiques et sportives	1 563	100,0	3,5
Filière SOCIALE	112 306		19,5
Conseiller socio-éducatif		94,7	0,2
Conseiller socio-éducatif stagiaire		5,3	0,0
Conseiller socio-éducatif	3 324	100,0	0,2

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2005 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif INSEE/ COLTER*	poids par grade des titulaires dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Assistant socio-éducatif principal		35,8	0,4
Assistant socio-éducatif		58,9	0,4
Assistant socio-éducatif stagiaire		5,3	0,6
Assistant socio-éducatif	25 453	100,0	0,4
Educateur chef de jeunes enfants		15,8	2,2
Educateur principal de jeunes enfants		11,3	2,8
Educateur de jeunes enfants		66,7	8,8
Educateur de jeunes enfants stagiaire		6,3	15,9
Educateur de jeunes enfants	7 097	100,0	7,5
Moniteur-éducateur		96,4	2,4
Moniteur-éducateur stagiaire		3,6	0,0
Moniteur-éducateur	926	100,0	2,4
A.S.E.M. de 1ère classe		28,7	20,7
A.S.E.M. de 2ème classe		68,7	21,4
A.S.E.M. stagiaire		2,5	27,4
Agent spécialisé des écoles maternelles	52 484	100,0	21,4
Agent social qualifié de 1ère classe		6,2	29,7
Agent social qualifié de 2ème classe		84,0	44,8
Agent social qualifié 2ème classe stagiaire		9,7	54,3
Agent social	23 022	100,0	44,8
Filière MEDICO-SOCIALE	48 324		6,2
Médecin territorial hors-classe		13,4	1,8
Médecin territorial de 1ère classe		59,9	10,5
Médecin territorial de 2è classe		21,2	11,9
Médecin territorial stagiaire		5,5	12,9
Médecin territorial	3 063	100,0	9,8
Psychologue hors-classe		24,0	4,0
Psychologue de classe normale		71,1	8,0
Psychologue stagiaire		4,9	10,5
Psychologue	1 484	100,0	7,2

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2005 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif INSEE/ COLTER*	poids par grade des titulaires dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Sage-femme de classe exceptionnelle		40,4	0,7
Sage-femme de classe supérieure		50,0	2,1
Sage-femme de classe normale		9,1	1,6
Sage-femme stagiaire		0,5	28,4
Sage-femme	869	100,0	1,6
Puéricultrice-cadre supérieur de santé		17,0	0,5
Puéricultrice-cadre de santé		83,0	0,3
Puéricultrice-cadre de santé	3 579	100,0	0,4
Puéricultrice de classe supérieure		43,6	0,7
Puéricultrice de classe normale		53,7	2,7
Puéricultrice stagiaire		2,7	3,1
Puéricultrice	4 233	100,0	1,9
Cadre de santé		98,2	0,9
Cadre de santé stagiaire		1,8	0,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	1 486	100,0	0,9
Infirmier de classe supérieure		29,7	2,7
Infirmier de classe normale		67,8	7,9
Infirmier stagiaire		2,5	14,3
Infirmier	5 513	100,0	6,5
Rééducateur de classe supérieure		23,2	9,7
Rééducateur de classe normale		71,7	10,2
Rééducateur stagiaire		5,2	17,3
Rééducateur	303	100,0	10,5
Auxiliaire de puériculture chef		11,4	2,4
Auxiliaire de puériculture principal		25,3	2,6
Auxiliaire de puériculture		57,8	5,5
Auxiliaire de puériculture stagiaire		5,5	7,3
Auxiliaire de puériculture	20 718	100,0	4,5
Auxiliaire de soins chef		11,2	4,4
Auxiliaire de soins principal		20,8	13,0
Auxiliaire de soins		62,7	23,4
Auxiliaire de soins stagiaire		5,3	25,1
Auxiliaire de soins	7 076	100,0	19,2

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2005 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif INSEE/ COLTER*	poids par grade des titulaires dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Filière MEDICO-TECHNIQUE	2 328		0,8
Biologiste/vétérinaire/pharmacien de classe exceptionnelle		18,8	0,0
Biologiste/vétérinaire/pharmacien hors-classe		21,2	0,0
Biologiste/vétérinaire/pharmacien de 1ère classe		19,6	7,6
Biologiste/vétérinaire/pharmacien de 2ème classe		35,0	6,7
Biologiste/vétérinaire/pharmacien stagiaire		5,5	0,0
Biologiste/vétérinaire/pharmacien	175	100,0	3,8
Assistant médico-technique de classe supérieure		25,1	0,0
Assistant médico-technique de classe normale		69,8	0,7
Assistant médico-technique stagiaire		5,2	0,0
Assistant médico-technique	1 575	100,0	0,5
Aide médico-technique qualifié		90,7	0,3
Aide médico-technique qualifié stagiaire		9,3	5,5
Aide médico-technique	578	100,0	0,8
Filière SECURITE	18 974		2,0
Chef de service de police municipale classe exceptionnelle		21,9	0,0
Chef de service de police municipale classe supérieure		21,0	0,0
Chef de service de police municipale de classe normale		42,9	0,0
Chef de service de police municipale stagiaire		14,2	0,0
Chef de service de police municipale	1 646	100,0	0,0
Chef de police municipale		11,4	0,3
Brigadier-chef principal		18,2	0,4
Brigadier et brigadier-chef		20,4	0,1
Gardien principal		26,9	0,2
Gardien		17,9	0,5
Gardien stagiaire		5,1	0,0
Agent de police municipale	15 492	100,0	0,3
Garde-champêtre chef		29,8	10,3
Garde-champêtre principal		31,7	24,5
Garde-champêtre		36,7	26,7
Garde-champêtre stagiaire		1,8	8,2
Garde-champêtre	1 836	100,0	20,8

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2005 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif INSEE/ COLTER*	poids par grade des titulaires dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Filière INCENDIE ET SECOURS	37 714		0,1
Colonel		4,8	0,0
Lieutenant-colonel		14,3	0,0
Commandant		23,8	0,0
Capitaine		57,0	0,1
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel	2 880	100,0	0,1
Médecin/pharmacien de classe exceptionnelle		5,5	12,5
Médecin/pharmacien hors classe		5,5	0,0
Médecin/pharmacien de 1ère classe		45,9	0,0
Médecin/pharmacien de 2ème classe		32,9	14,6
Médecin/pharmacien stagiaire		10,3	33,3
Médecin/pharmacien	.	100,0	8,9
Lieutenant		22,9	0,2
Lieutenant stagiaire		10,0	0,0
Major		67,1	0,0
Lieutenant, major	3 887	100,0	0,0
Infirmier chef		14,5	0,0
Infirmier principal		10,3	0,0
Infirmier		70,0	0,0
Infirmier stagiaire		5,2	0,0
Infirmier	137	100,0	0,0
Adjudant		18,4	0,0
Sergent		30,1	0,0
Caporal		30,4	0,0
Sapeur de 1ère classe		14,7	0,0
Sapeur de 2ème classe		1,3	0,0
Sapeur stagiaire		5,0	0,0
Sapeur pompier professionnel non officier	30 810	100,0	0,0

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2005 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif INSEE/ COLTER*	poids par grade des titulaires dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Filière ANIMATION	32 023		18,1
Animateur chef		8,4	0,6
Animateur principal		7,9	1,2
Animateur		67,3	3,2
Animateur stagiaire		16,4	3,3
Animateur	4 269	100,0	2,8
Adjoint d'animation principal		3,4	1,7
Adjoint d'animation qualifié		16,2	6,8
Adjoint d'animation		72,1	7,0
Adjoint d'animation stagiaire		8,3	5,8
Adjoint d'animation	5 264	100,0	6,7
Agent d'animation qualifié		85,7	23,4
Agent d'animation qualifié stagiaire		14,3	27,1
Agent d'animation	22 490	100,0	23,9
Autres cas hors filière		-	17,8
Toutes filières + Autres cas		-	13,2

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2005 avec le champ des bilans sociaux

B – Données détaillées par cadre d'emplois

B1 – Les effectifs et le taux de féminisation
par cadre d'emplois et par statut
et part des titulaires à temps non complet

Libellé du cadre d'emplois	TITULAIRES			NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS		TITULAIRES ET NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS	
	Effectif INSEE/ COLTER*	Part des agents à temps non complet (en %)	Taux de féminisation (en %)	Effectif estimé Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Poids des non titulaires (en %)	Taux de féminisation (en %)
Emplois fonctionnels administratifs	3 030	1,2	30,6	499	30,6	14,1	30,6
Administrateur (hors emplois fonctionnels)	1 781	0,1	30,0	391	24,2	18,0	28,9
Attaché	33 826	2,5	62,9	11 177	57,1	24,8	61,5
Secrétaire de mairie	11 818	67,2	85,5	505	69,3	4,1	84,8
Rédacteur	46 210	2,3	83,3	4 825	73,4	9,5	82,4
Adjoint administratif	95 870	11,0	91,5	4 951	89,4	4,9	91,4
Agent administratif	122 226	10,9	87,8	11 931	87,9	8,9	87,8
Emplois non classables				2 371	63,1	100,0	63,1
FILIERE ADMINISTRATIVE	314 761	10,3	84,5	36 650	73,5	10,4	83,4
Emplois fonctionnels techniques	743	1,0	4,9	152	21,0	16,9	7,6
Ingénieur (hors emplois fonctionnels)	14 579	0,4	30,4	4 540	32,0	23,7	30,8
Technicien supérieur	17 486	0,3	20,9	5 244	22,5	23,1	21,3
Contrôleur de travaux	8 681	0,2	6,0	565	17,6	6,1	6,8
Agent de maîtrise	52 468	0,4	7,2	812	12,8	1,5	7,3
Agent technique	138 946	3,7	14,9	7 664	45,1	5,2	16,5
Agent de salubrité	30 844	2,1	1,9	1 876	29,1	5,7	3,5
Gardien d'immeuble	1 874	0,3	41,2	306	35,4	14,0	40,4
Agent des services techniques	283 783	26,4	56,9	48 828	71,4	14,7	59,0
Agent de maîtrise des établissements d'enseignement**	.	63,0	62,9	3	48,6	4,5	62,3
Agent technique des établissements d'enseignement**	.	26,2	72,5	73	100,0	24,3	79,2
Agent d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement**	.	53,1	88,1	1 809	84,7	71,6	85,6
Emplois non classables				3 724	61,6	100,0	61,6
FILIERE TECHNIQUE	549 404	15,0	36,0	75 595	60,5	12,1	39,0
Conservateur du patrimoine	747	0,6	60,8	80	50,1	9,6	59,8
Conservateur des bibliothèques	672	0,3	80,1	15	72,5	2,2	79,9
Attaché de conservation du patrimoine	1 269	1,8	69,9	402	65,2	24,1	68,7
Bibliothécaire	1 960	2,0	84,7	88	89,5	4,3	84,9
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	274	1,6	9,8	116	31,9	29,7	16,3
Professeur d'enseignement artistique	5 742	11,2	41,0	2 222	38,6	27,9	40,3

* effectif titulaire de l'enquête Colter réalisée par l'INSEE au 31/12/2005 avec le champs des bilans sociaux

** cadres non présents dans l'enquête Colter en 2005 et effectifs titulaires estimés à partir des bilans sociaux

Libellé du cadre d'emplois	TITULAIRES			NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS		TITULAIRES ET NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS	
	Effectif INSEE/ COLTER*	Part des agents à temps non complet (en %)	Taux de féminisation (en %)	Effectif estimé Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Poids des non titulaires (en %)	Taux de féminisation (en %)
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et bibliothèques	4 529	2,4	85,5	442	75,2	8,9	84,6
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	7 412	43,0	53,7	3 419	51,7	31,6	53,1
Assistant de conservation patrimoine et bibliothèques	3 462	3,4	77,1	618	71,9	15,1	76,3
Assistant enseignement artistique	4 442	58,0	46,0	6 250	43,0	58,5	44,3
Agent qualifié du patrimoine	4 682	6,4	71,3	135	75,5	2,8	71,4
Agent du patrimoine	11 003	16,5	71,2	1 373	74,9	11,1	71,6
Emplois non classables				2 419	48,9	100,0	48,9
FILIERE CULTURELLE	46 194	19,2	64,4	17 577	50,2	27,6	60,5
Conseiller des A.P.S.	1 054	0,1	16,9	90	17,2	7,9	16,9
Educateur des A.P.S.	11 003	2,1	24,8	2 776	34,3	20,1	26,7
Opérateur des A.P.S.	1 563	3,5	22,1	269	32,1	14,7	23,6
Emplois non classables				281	33,3	100,0	33,3
FILIERE SPORTIVE	13 620	2,1	23,9	3 416	33,6	20,1	25,9
Conseiller socio-éducatif	3 324	0,2	84,4	98	72,1	2,9	84,1
Assistant socio-éducatif	25 453	0,4	91,5	3 039	90,5	10,7	91,4
Educateur de jeunes enfants	7 097	7,5	97,8	1 260	97,0	15,1	97,6
Moniteur-éducateur	926	2,4	74,8	141	64,7	13,2	73,5
Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)	52 484	21,4	99,7	4 382	99,4	7,7	99,7
Agent social	23 022	44,8	98,1	10 975	98,6	32,3	98,2
Emplois non classables				1 799	91,1	100,0	91,1
FILIERE SOCIALE	112 306	19,5	96,9	21 694	96,6	16,2	96,8
Médecin territorial	3 063	9,8	90,5	1 569	57,8	33,9	79,4
Psychologue	1 484	7,2	88,6	789	90,2	34,7	89,2
Sage-femme	869	1,6	99,9	69	97,7	7,4	99,7
Puéricultrice-cadre de santé	3 579	0,4	99,6	26	100,0	0,7	99,6
Puéricultrice	4 233	1,9	99,5	290	99,6	6,4	99,5
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	1 486	0,9	91,8	39	86,6	2,5	91,7
Infirmier	5 513	6,5	96,7	885	95,0	13,8	96,5
Rééducateur	303	10,5	92,6	239	86,0	44,1	89,7
Auxiliaire de puériculture	20 718	4,5	99,6	2 830	99,0	12,0	99,5

* effectif titulaire de l'enquête Colter réalisée par l'INSEE au 31/12/2005 avec le champs des bilans sociaux

Libellé du cadre d'emplois	TITULAIRES			NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS		TITULAIRES ET NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS	
	Effectif INSEE/ COLTER*	Part des agents à temps non complet (en %)	Taux de féminisation (en %)	Effectif estimé Bilans sociaux	Taux de féminisation (en %)	Poids des non titulaires (en %)	Taux de féminisation (en %)
Auxiliaire de soins	7 076	19,2	95,7	2 028	92,9	22,3	95,0
Emplois non classables				805	73,2	100,0	73,2
FILIERE MEDICO-SOCIALE	48 324	6,2	97,5	9 569	87,3	16,5	95,8
Biologiste / Vétérinaire / Pharmacien	175	3,8	44,8	46	62,8	20,7	48,5
Assistant médico-technique	1 575	0,5	75,1	224	72,3	12,5	74,8
Aide médico-technique	578	0,8	72,8	69	82,8	10,7	73,9
Emplois non classables				18	64,5	100,0	64,5
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	2 328	0,8	72,4	358	72,7	13,3	72,5
Chef de service de police municipale	1 646	0,0	7,5	4	0,0	0,3	7,5
Agent de police municipale	15 492	0,3	19,7	92	34,8	0,6	19,8
Garde-champêtre	1 836	20,8	6,6	29	24,5	1,6	6,9
Emplois non classables				382	69,9	100,0	69,9
FILIERE SECURITE	18 974	2,0	18,2	508	60,3	2,6	19,3
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel, médecin / pharmacien	2 880	0,7	5,2	32	37,1	1,1	5,6
Lieutenant / Major	3 887	0,0	1,6	0		0,0	1,6
Infirmier de sapeurs pompiers professionnels	137	0,0	37,9	0		0,0	37,9
Sapeur-pompier professionnel non officier	30 810	0,0	2,4	26	95,5	0,1	2,5
Emplois non classables				31	27,0	100,0	27,0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	37 714	0,1	2,6	89	50,9	0,2	2,7
Animateur	4 269	2,8	54,5	1 901	58,1	30,8	55,6
Adjoint d'animation	5 264	6,7	70,6	1 342	64,7	20,3	69,4
Agent d'animation	22 490	23,9	70,0	11 606	74,9	34,0	71,7
Emplois non classables				2 258	74,3	100,0	74,3
FILIERE ANIMATION	32 023	18,1	68,1	17 106	72,2	34,8	69,5
AUTRES CAS HORS FILIERES**	3 783	17,8	48,8	8 365	64,4	68,9	59,5
ENSEMBLE		13,2	57,8	190 927	68,3	13,9	59,2

* effectif titulaire de l'enquête Colter réalisée par l'INSEE au 31/12/2005 avec le champs des bilans sociaux

** cas non présents dans l'enquête Colter en 2005 et effectifs titulaires estimés à partir des bilans sociaux

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

LIBELLE DU CADRE D'EMPLOIS	Effectif de non titulaires permanents	Contractuels (%)	Non titulaires sur postes vacants (%)	Remplaçants (%)	Communes et étab. assimilés de moins de 1000 habs (%)	Catégorie A selon les fonctions ou pour besoins (%)	Autres non titulaires (%)	Ensemble (%)
Emplois fonctionnels administratifs	499	35,4	2,8	1,3	1,7	25,2	33,6	100,0
Administrateur (hors emplois fonctionnels)	391	29,0	4,7	1,1	0,3	59,4	5,5	100,0
Attaché (hors emplois fonctionnels)	11 177	24,1	20,9	5,5	0,2	44,6	4,8	100,0
Secrétaire de mairie	505	44,9	2,4	10,7	30,3	6,6	5,1	100,0
Rédacteur	4 825	25,7	46,4	16,4	2,5	2,1	6,9	100,0
Adjoint administratif	4 951	26,2	16,7	22,4	20,1	-	14,2	100,0
Agent administratif	11 931	15,6	17,4	55,3	3,8	-	7,6	100,0
Emplois non classables	2 371	48,4	6,4	7,7	4,2	22,1	11,2	100,0
FILIERE ADMINISTRATIVE	36 650	23,9	20,9	25,5	5,0	16,5	8,1	100,0
Emplois fonctionnels techniques	152	42,6	8,8	0,0	8,7	32,5	7,4	100,0
Ingénieur (hors emplois fonctionnels)	4 540	22,2	17,3	4,5	0,1	49,6	6,3	100,0
Technicien supérieur	5 244	30,1	55,2	8,2	0,1	3,0	3,3	100,0
Contrôleur de travaux	565	25,0	59,7	8,5	0,0	0,5	6,3	100,0
Agent de maîtrise	812	23,5	49,3	15,7	0,0	-	11,4	100,0
Agent technique	7 664	27,1	20,9	12,7	10,6	-	28,4	100,0
Agent de salubrité	1 876	24,1	14,3	37,6	10,4	-	12,7	100,0
Gardien d'immeuble	306	7,1	64,9	4,1	4,4	-	18,8	100,0
Agent des services techniques	48 828	19,5	18,0	43,1	10,1	-	9,2	100,0
Agent de maîtrise des établissements d'enseignement	3	0,0	0,0	0,0	0,0	-	100,0	100,0
Agent technique des établissements d'enseignement	73	55,8	0,0	3,2	36,0	-	5,0	100,0
Agent d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement	1 809	26,4	4,6	7,7	29,1	-	31,2	100,0
Emplois non classables	3 724	45,5	4,9	9,1	9,1	5,8	25,5	100,0
FILIERE TECHNIQUE	75 595	22,8	20,6	31,8	9,1	3,7	12,0	100,0
Conservateur du patrimoine	80	20,8	9,8	10,0	0,0	56,5	2,9	100,0
Conservateur des bibliothèques	15	29,0	23,1	0,0	0,0	47,9	0,0	100,0
Attaché de conservation du patrimoine	402	23,4	27,8	6,5	0,0	37,5	4,8	100,0
Bibliothécaire	88	15,7	41,3	13,3	7,3	17,2	5,2	100,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	116	41,1	21,2	5,9	0,0	23,1	8,6	100,0
Professeur d'enseignement artistique	2 222	24,3	41,5	11,8	0,3	17,1	5,0	100,0
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et bibliothèque	442	16,5	48,4	26,8	0,6	1,6	6,1	100,0
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	3 419	31,1	52,0	10,0	2,6	0,5	3,9	100,0
Assistant de conservation patrimoine et bibliothèque	618	11,5	52,2	33,5	0,0	0,4	2,5	100,0
Assistant enseignement artistique	6 250	35,5	46,8	7,5	1,8	0,5	7,9	100,0
Agent qualifié du patrimoine	135	25,5	22,4	34,7	0,0	-	16,6	100,0
Agent du patrimoine	1 373	14,9	19,7	54,8	3,0	-	5,9	100,0
Emplois non classables	2 419	56,9	9,7	3,6	1,3	4,5	23,9	100,0
FILIERE CULTURELLE	17 577	32,7	39,2	13,3	1,6	4,7	8,5	100,0

LIBELLE DU CADRE D'EMPLOIS	Effectif de non titulaires permanents	Contractuels (%)	Non titulaires sur postes vacants (%)	Remplaçants (%)	Communes et étab. assimilés de moins de 1000 hab. (%)	Catégorie A selon les fonctions ou pour besoins (%)	Autres non titulaires (%)	Ensemble (%)
Conseiller des A.P.S.	90	19,1	25,6	4,2	3,9	43,8	3,3	100,0
Educateur des A.P.S.	2 776	16,3	58,2	22,8	0,1	0,2	2,3	100,0
Opérateur des A.P.S.	269	26,3	35,0	31,0	2,4	-	5,3	100,0
Emplois non classables	281	51,1	22,1	11,6	0,0	1,6	13,6	100,0
FILIERE SPORTIVE	3 416	20,0	52,6	22,0	0,4	1,5	3,5	100,0
Conseiller socio-éducatif	98	26,6	20,3	2,3	3,7	44,6	2,5	100,0
Assistant socio-éducatif	3 039	9,5	46,7	41,2	0,1	0,7	1,7	100,0
Educateur de jeunes enfants	1 260	16,9	46,9	29,3	0,7	0,3	5,9	100,0
Moniteur-éducateur	141	50,4	25,3	13,6	2,5	1,5	6,7	100,0
Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)	4 382	19,7	22,5	28,0	8,1	-	21,7	100,0
Agent social	10 975	37,6	12,9	26,1	13,0	-	10,4	100,0
Emplois non classables	1 799	48,9	20,0	4,5	9,0	1,5	16,1	100,0
FILIERE SOCIALE	21 694	29,8	22,2	26,8	9,0	0,5	11,6	100,0
Médecin territorial	1 569	28,1	23,3	5,0	0,5	31,4	11,7	100,0
Psychologue	789	14,2	47,5	15,2	0,3	20,5	2,3	100,0
Sage-femme	69	14,0	44,9	27,8	0,0	13,3	0,0	100,0
Puéricultrice-cadre de santé	26	25,6	29,1	12,0	0,0	25,9	7,4	100,0
Puéricultrice	290	10,8	31,6	45,5	0,0	3,6	8,6	100,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	39	25,5	57,6	11,0	0,0	6,0	0,0	100,0
Infirmier	885	17,3	41,3	35,6	1,7	0,4	3,7	100,0
Rééducateur	239	18,1	63,6	16,4	0,0	1,5	0,5	100,0
Auxiliaire de puériculture	2 830	10,5	41,3	43,5	0,0	-	4,7	100,0
Auxiliaire de soins	2 028	19,6	39,5	36,4	1,6	-	2,8	100,0
Emplois non classables	805	51,4	26,9	5,2	1,3	2,6	12,7	100,0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	9 569	20,0	37,6	28,5	0,7	7,4	5,8	100,0
Biologiste / Vétérinaire / Pharmacien	46	12,2	22,0	11,9	0,0	43,9	10,0	100,0
Assistant médico-technique	224	11,8	47,6	31,1	0,0	4,0	5,5	100,0
Aide médico-technique	69	7,8	32,8	44,0	0,0	-	15,4	100,0
Emplois non classables	18	37,2	6,5	0,0	0,0	19,1	37,2	100,0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	358	12,4	39,4	29,5	0,0	9,1	9,6	100,0
Chef de service de police municipale	4	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Agent de police municipale	92	55,7	19,1	21,1	0,0	-	4,1	100,0
Garde-champêtre	29	43,0	24,5	0,0	12,0	-	20,5	100,0
Non classables police municipale	382	55,9	24,8	4,8	0,0	3,6	10,8	100,0
FILIERE SECURITE	508	54,7	23,6	7,4	0,7	3,6	10,1	100,0
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel	4	58,5	0,0	0,0	0,0	41,5	0,0	100,0
Médecin / Pharmacien	28	37,5	10,4	0,0	0,0	46,8	5,2	100,0
Sapeur-pompier professionnel non officier	26	0,0	100,0	0,0	0,0	-	0,0	100,0
Emplois non classables	31	94,6	0,0	0,0	0,0	5,4	0,0	100,0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	89	46,9	32,9	0,0	0,0	18,5	1,7	100,0

LIBELLE DU CADRE D'EMPLOIS	Effectif de non titulaires permanents	Contractuels (%)	Non titulaires sur postes vacants (%)	Remplaçants (%)	Communes et étab. assimilés de moins de 1000 hab. (%)	Catégorie A selon les fonctions ou pour besoins (%)	Autres non titulaires (%)	Ensemble (%)
Animateur	1 901	36,5	42,3	7,3	2,4	2,1	9,4	100,0
Adjoint d'animation	1 342	23,1	59,0	10,3	4,1	-	2,8	100,0
Agent d'animation	11 606	25,0	46,4	19,5	2,9	-	6,1	100,0
Emplois non classables	2 258	68,4	11,4	3,3	1,6	1,3	13,9	100,0
FILIERE ANIMATION	17 106	31,9	42,3	15,3	2,8	0,6	7,2	100,0
AUTRES CAS HORS FILIERES	8 365	51,6	9,0	5,8	2,6	9,4	21,6	100,0
ENSEMBLE	190 927	26,7	25,5	25,3	6,2	6,0	10,4	100,0

Les modes de recrutements des agents non titulaires

Les agents contractuels : article 3 – 4^{ème} alinéa (ancien alinéa 3). 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 1^{er} alinéa de l'article 3.

Les agents assurant le remplacement momentané de titulaires : ces emplois sont définis au 1^{er} 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 5^{ème} 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 – 6^{ème} 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 réglementation relative aux travailleurs handicapés (art.38), PACTE (article 38bis), emplois fonctionnels dans les très grandes collectivités (art.47),...

B3 – Le nombre d’accidents de service et de trajet par cadre d’emplois (tous statuts confondus)

CADRE D'EMPLOIS / FILIERE	Nombre d'accidents de service pour 100 agents permanents	Nombre d'accidents de trajet pour 100 agents permanents
Emplois fonctionnels administratifs	0,6	0,3
Administrateur (hors emplois fonctionnels)	1,4	0,3
Attaché (hors emplois fonctionnels)	1,2	0,5
Secrétaire de mairie	0,2	0,3
Rédacteur	1,2	0,6
Adjoint administratif	1,3	0,6
Agent administratif	2,1	0,8
Emplois non classables	1,3	0,3
FILIERE ADMINISTRATIVE	1,5	0,7
Emplois fonctionnels techniques	3,1	0,7
Ingénieur (hors emplois fonctionnels)	1,4	0,4
Technicien	1,5	0,5
Contrôleur de travaux	4,4	0,3
Agent de maîtrise	8,4	0,4
Agent technique	12,9	0,5
Agent de salubrité	17,1	0,5
Gardien d'immeuble	30,7	0,6
Agent des services techniques	9,4	0,5
Agent de maîtrise des établissements d'enseignement	-	-
Agent technique des établissements d'enseignement	2,8	1,1
Agent d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement	25,2	18,1
Emplois non classables	16,2	0,7
FILIERE TECHNIQUE	10,1	0,6
Conservateur du patrimoine	0,9	0,5
Conservateur des bibliothèques	0,9	0,3
Attaché de conservation du patrimoine	2,2	0,3
Bibliothécaire	5,3	0,5
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	0,4	1,1
Professeur d'enseignement artistique	0,6	0,2
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et bibliothèques	1,1	0,7
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	0,4	0,3
Assistant de conservation patrimoine et bibliothèques	1,7	0,6
Assistant enseignement artistique	0,2	0,1
Agent qualifié du patrimoine	2,0	0,5
Agent du patrimoine	3,2	0,6
Emplois non classables	2,2	0,4
FILIERE CULTURELLE	1,5	0,4

CADRE D'EMPLOIS / FILIERE	Nombre d'accidents de service pour 100 agents permanents	Nombre d'accidents de trajet pour 100 agents permanents
Conseiller des A.P.S.	3,8	0,0
Educateur des A.P.S.	6,7	0,6
Opérateur des A.P.S.	6,3	0,6
Emplois non classables	16,0	0,9
FILIERE SPORTIVE	6,6	0,5
Conseiller socio-éducatif	2,0	0,8
Assistant socio-éducatif	1,9	0,7
Educateur de jeunes enfants	2,6	0,9
Moniteur-éducateur	9,3	1,6
Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)	6,3	0,5
Agent social	5,0	0,7
Emplois non classables	5,3	1,0
FILIERE SOCIALE	4,7	0,6
Médecin territorial	2,1	0,8
Psychologue	1,1	0,5
Sage-femme	2,2	0,9
Puéricultrice-cadre de santé	1,5	0,6
Puéricultrice	3,7	0,8
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	2,2	0,6
Infirmier	3,2	0,5
Rééducateur	16,3	4,5
Auxiliaire de puériculture	4,1	0,7
Auxiliaire de soins	8,5	0,8
Emplois non classables	40,7	0,9
FILIERE MEDICO-SOCIALE	4,7	0,7
Biologiste / Vétérinaire / Pharmacien	3,7	0,0
Assistant médico-technique	3,2	0,7
Aide médico-technique	5,6	1,4
Emplois non classables	0,0	0,0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	3,8	0,8
Chef de service de police municipale	19,5	1,1
Agent de police municipale	9,8	0,7
Garde-champêtre	3,2	0,0
Emplois non classables	10,6	1,9
FILIERE SECURITE	9,6	0,7

CADRE D'EMPLOIS / FILIERE	Nombre d'accidents de service pour 100 agents permanents	Nombre d'accidents de trajet pour 100 agents permanents
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel	4,2	0,3
Médecin / Pharmacien	4,4	0,0
Infirmier de sapeurs pompiers professionnels	14,9	2,1
Lieutenant / Major	8,5	0,2
Sapeur-pompier professionnel non officier	27,0	0,5
Emplois non classables	4,1	0,0
FILIERE POMPIER PROFESSIONNEL	23,4	0,4
Animateur	5,1	0,7
Adjoint animation	8,0	0,6
Agent animation	6,0	0,6
Emplois non classables	2,5	0,4
FILIERE ANIMATION	6,0	0,6
AUTRES CAS HORS FILIERES	7,1	0,5
ENSEMBLE	6,9	0,6

3^e partie
Annexes

A – La fonction publique territoriale

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

1 - PRESENTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

Assurant les missions de service public des collectivités locales, les emplois territoriaux ont naturellement vocation à relever du statut de la fonction publique. Les règles qui leur sont applicables doivent combiner, d'une part les principes statutaires communs à l'ensemble de la fonction publique, à parité avec la fonction publique de l'État et, d'autre part, les exigences de la libre administration des collectivités locales, en tenant compte de la multiplicité 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 C.N.F.P.T. et les centres de gestion.

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

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

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

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

Ils sont regroupés dans des cadres d'emplois (l'équivalent des corps de la fonction publique de l'État mais sans gestion nationale) qui sont régis par des statuts particuliers communs aux fonctionnaires des communes, des départements, des régions et des

établissements publics en relevant (E.P.C.I.,...). L'article 4 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée précise que :

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

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

Les cadres d'emplois sont répartis par filières (administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médico-sociale et médico-technique, animation, sécurité, incendie et secours). Il existe actuellement 62 cadres d'emplois.

1.2 - Les emplois fonctionnels de direction.

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

détachement et, dans certains cas, par recrutement direct par contrat.

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

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

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

1.3 – Les emplois à temps non complet.

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

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

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

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

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

1.4 - Les agents non titulaires

Constituant une exception au principe de l'occupation d'emplois permanents par des fonctionnaires, le recours à des agents non titulaires ne peut s'effectuer que dans des cas limitativement

énumérés et pour un contrat à durée déterminée susceptible, pour les trois derniers cas de figure énumérés ci-après et sous certaines conditions, d'être renouvelé sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

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

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

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

b) *Recrutement de collaborateurs de cabinet.*

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

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

2 - CONCEPTS STATISTIQUES, SOURCES.

2.1 - Les organismes employeurs.

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

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

entre autres les offices publics d'H.L.M., qui emploient des agents de la fonction publique territoriale.

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

Cet ensemble regroupe :

- **les organismes régionaux ou départementaux :**
 - régions
 - départements
 - établissements publics départementaux ou régionaux :
 - services départementaux de protection contre l'incendie et de secours (S.D.I.S.)
 - organismes départementaux à caractère social (sous tutelle des D.A.S.S.)
 - autres établissements publics départementaux ou régionaux
 - la préfecture de police de Paris qui dispose, à côté des crédits de l'État, d'un budget spécial voté par la ville de Paris pour assurer ses missions d'hygiène, de prévention et de police municipale.
- **les organismes communaux :**
 - communes
 - centres communaux d'action sociale (C.C.A.S.)
 - caisses des écoles (C.D.E.)
 - les caisses de crédit municipal (C.C.M.)
 - les établissements publics locaux rattachés aux communes comme les maisons de retraite, les foyers logement,...

- **les groupements de collectivités territoriales (G.C.T.) :**
 - de forme associative (sans fiscalité propre) :
 - syndicats intercommunaux à vocation unique (S.I.V.U.)
 - syndicats intercommunaux à vocation multiple (S.I.V.O.M.)
 - syndicats mixtes
 - de forme fédérative (à fiscalité propre) :
 - communautés urbaines (C.U.)
 - syndicats d'agglomération nouvelle (S.A.N.)
 - communautés de communes (C.C.)
 - communautés d'agglomération (C.A.)

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

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

- **les organismes privés d'administration locale (O.P.A.L.)**
 - organismes privés d'aménagement urbain ou rural (O.P.A.M.)
 - organismes privés de type syndicat d'initiative (O.P.S.I.)
 - organismes privés d'action sociale (O.P.A.S.)
 - organismes privés d'action locale à vocation culturelle, récréative ou sportive (O.P.C.L.)

- **les établissements publics industriels et commerciaux (E.P.I.C.)**
dont en particulier les offices publics d'aménagement et de construction (O.P.A.C.)

- **les associations syndicales autorisées (A.S.A.)**

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

Les chiffres totaux résultant de cette enquête annuelle tendent donc à excéder le nombre d'agents relevant de la loi du 1984. En revanche, les données tirées des organismes spécialisés de la fonction publique territoriale et du rapport bisannuel sur l'état des collectivités locales sont pour l'essentiel établies sur la base des collectivités locales stricto sensu.

Remarques :

- Les fonctionnaires de la ville de Paris relèvent de règles statutaires particulières, mais rattachés à la fonction publique territoriale au sens statutaire, ils sont intégrés dans l'enquête de l'I.N.S.E.E.

- La brigade des sapeurs-pompiers de Paris, territorialement compétente pour Paris et la petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne) est constituée de militaires payés avec un financement prépondérant des collectivités territoriales. Les marins-pompiers de Marseille sont aussi des militaires. Bien qu'ils n'émargent pas au budget du ministère de la défense, leurs soldes sont versées par les services du commissariat de la marine. Les effectifs de ces deux services se substituent aux services départementaux d'incendie et ont des missions comparables.

- Les syndicats mixtes, pour ne pas disjoindre l'ensemble des établissements publics de coopération intercommunale sont inclus dans l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Leur personnel peut cependant être de droit public ou de droit privé. On distingue deux natures

juridiques de syndicats mixtes : ceux régis par l'article L. 5711-1 du code général des collectivités territoriales (qui ne peuvent regrouper que des communes, et établissements publics de coopération intercommunale) et ceux dits « ouverts » régis par l'article L. 5721-2, qui peuvent regrouper en outre des communautés urbaines, des départements, des régions, des institutions départementales, interdépartementales, régionales, interrégionales, des chambres consulaires ou même des établissements publics nationaux comme l'Office National des Forêts ou Électricité de France.

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

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

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

Les collectivités ou établissements publics locaux assujettis à l'obligation d'un tel rapport sont ceux employant 50 salariés ou plus (collectivités disposant d'un C.T.P.) et les centres de gestion. Les

C.T.P. placés auprès des centres de gestion ont une particularité : ils sont compétents pour leurs agents et pour l'ensemble des agents des collectivités de moins de 50 agents de leur ressort.

Remarques méthodologiques sur l'exploitation des Bilans Sociaux :

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

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

- Vérification de la qualité des identifiants et du type de collectivité de chaque collectivité répondante.
- Ces vérifications sont indispensables car elles conditionnent la qualité du classement des collectivités selon les strates de pondération et de publication.
- Vérification de l'existence et de la cohérence des indicateurs principaux sur les effectifs.
- La qualité de ces indicateurs s'est très nettement améliorée. On peut y voir un quadruple effet :
 - les collectivités ont acquis une certaine expérience du bilan social (c'est la quatrième édition) ;
 - l'impact positif des contrôles de cohérence inclus dans le logiciel de saisie ;
 - l'outil de recueil des données est enrichi d'une fonctionnalité de restitution immédiate des informations saisies par la collectivité, sous forme de tableaux et graphiques simples, pouvant par exemple être utilisés pour la présentation ou l'analyse des bilans sociaux de 2003 ;

- la traduction de l'effort des centres de gestion sur la collecte et la qualité des données.

La pondération utilisée pour l'exploitation des rapports au C.T.P. vise à reconstruire, à partir de données fournies par les seuls répondants, l'image de l'ensemble des collectivités du champ d'observation. Il s'agit de « recalcr » les données d'observation sur les données fournies par l'enquête COLTER de l'I.N.S.E.E., 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.

Pour chaque strate est calculé un coefficient de pondération, défini comme étant le rapport des effectifs titulaires de COLTER à celui des effectifs titulaires des collectivités ayant répondu aux bilans sociaux. La somme pondérée des effectifs titulaires des Bilans sociaux est donc égale, par construction, à celle de COLTER.

2.3 - L'enquête I.N.S.E.E.

L'enquête annuelle sur les effectifs employés par les collectivités territoriales s'est substituée aux anciens recensements individuels des agents des services publics locaux, réalisés selon une périodicité pluriannuelle assez irrégulière entre 1946 et 1980, le dernier remontant à 1979-1980.

Dans la nouvelle génération d'enquêtes inaugurée en 1984 sur la situation des effectifs au 31 décembre 1983, les agents sont dénombrés de manière collective par leurs organismes employeurs.

A partir de l'enquête au 31 décembre 1987, un tableau ventilant les effectifs selon les catégories hiérarchiques (A, B, C, D) a été rajouté dans le questionnaire, modifié en 1992 avec l'introduction des filières, en 1993 avec l'introduction des cadres d'emplois statutaires.

Les personnels recensés dans l'enquête I.N.S.E.E.

Cette enquête annuelle relative aux personnels des collectivités locales et des services publics locaux recense les effectifs salariés au 31 décembre de l'année.

Les personnels concernés sont ceux des collectivités et établissements mentionnés ci-dessus dans la liste des organismes employeurs, que ce soient des titulaires de la fonction publique territoriale, des stagiaires, des non-titulaires (contractuels, auxiliaires ou vacataires), des emplois aidés (C.E.S., C.E.C., emplois jeunes), des apprentis.

La note explicative jointe au questionnaire de l'enquête spécifique :

d'inclure parmi les effectifs recensés dans le champ de l'enquête :

- les personnes régies par le statut de la fonction publique territoriale, quelle que soit leur position : titulaires, stagiaires, détachés d'un autre organisme ou sur un emploi de contractuel ;
- les personnels des autres statuts : vacataires, auxiliaires, temporaires..., agents relevant du droit privé, qu'ils soient mensualisés ou payés à l'heure, à l'acte ou au forfait ;
- les personnels émargeant au budget, quelle que soit la nature des crédits (travaux...), y compris :
 - les personnels payés mais mis à la disposition d'autres services ou organismes ;
 - les personnels non payés mais toujours en fonction (congé maternité, arrêt maladie, période militaire) ;

- les agents non permanents (remplaçants, saisonniers) employés en décembre (quels que soient les jours de travail).
- l'ensemble du personnel salarié, y compris :
 - les médecins dont les rémunérations sont soumises à cotisations sociales ;
 - les assistants maternels payés par l'organisme.

Le champ territorial :

L'enquête actuelle concerne la métropole, les quatre départements d'Outre-Mer et depuis 1989, Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les tableaux d'effectifs publiés dans les chapitres suivants et issus de la source I.N.S.E.E. incluent systématiquement les effectifs de Saint-Pierre-et-Miquelon. La mention DOM correspondra donc à l'ensemble Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon.

2.4 Comparaison et rapprochement entre la source des bilans sociaux et l'enquête annuelle de l'I.N.S.E.E.

La comparaison des effectifs recensés d'une part par l'enquête annuelle de l'I.N.S.E.E. et d'autre part, par les rapports au C.T.P. n'est pas immédiate en raison de concepts différents retenus pour suivre les effectifs.

Les différences tiennent principalement :

- au champ : les pompiers de Paris, les marins-pompiers de Marseille, la ville de Paris et ses établissements, la Préfecture de police, les Associations syndicales autorisées, les Groupements d'intérêt public, les organismes privés d'action locale, les O.P.A.C., les E.P.I.C. ne sont pas soumis à l'obligation de présenter un rapport au C.T.P. Ces organismes sont interrogés uniquement dans l'enquête de l'I.N.S.E.E.
- aux méthodes de recensement des non titulaires.

L'I.N.S.E.E. recense au titre des non titulaires :

- les contractuels et des agents d'autres catégories (vacataires, auxiliaires, agents temporaires, agents relevant du droit privé mensualisés ou payés à l'heure, à l'acte ou au forfait) rémunérés au 31 décembre de l'année
- les agents non permanents employés et rémunérés en décembre (quels que soient les jours de travail).

L'I.N.S.E.E. n'opère donc pas de distinction selon les différentes catégories de non-titulaires définies par les articles de la loi du 26 janvier 1984.

Dans le rapport au C.T.P., on recense en les distinguant :

- les agents non titulaires sur emplois permanents selon les cas définis par la loi du 26 janvier 1984 (contractuels, remplaçants, sur postes vacants) rémunérés au 31 décembre.
- les agents non permanents ayant travaillé au moins un jour entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Cette rubrique de loin la plus importante comprend l'ensemble des agents recrutés pour occuper des emplois saisonniers ou occasionnels au cours de l'année, et des emplois aidés type C.E.S.

Les effectifs de non titulaires de l'enquête de I.N.S.E.E. et ceux des bilans sociaux ne peuvent de ce fait être directement comparés puisqu'ils ne se réfèrent pas aux mêmes périodes et ne correspondent pas aux mêmes définitions.

Pour faire une comparaison avec l'enquête I.N.S.E.E., on peut calculer un effectif de non titulaires en incluant les agents sur emploi non permanent dans l'effectif global (agents non titulaires recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels, non titulaires employés par les C.D.G. et mis à disposition des collectivités, les apprentis, personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois, les agents non classables).

D'une manière générale et malgré les insuffisances relevées quant aux indicateurs n'ayant pu faire l'objet d'une exploitation et d'une synthèse au plan national, le rapprochement avec les enquêtes I.N.S.E.E. et les autres sources statistiques, fait d'ores et déjà apparaître des informations supplémentaires significatives.

Il en est ainsi notamment :

- de la meilleure appréciation de la situation des non titulaires, le rapport permettant pour la première fois, d'approcher une typologie selon les cas de recrutement prévus par la loi ;
- de la distinction exhaustive par grade au sein de chaque cadre d'emplois, permettant de mieux évaluer les pyramidages ;
- de la prise en compte systématique de la distinction entre temps complet, temps non complet et temps partiel, avec une ventilation des quotités de temps non complet ;
- de l'approche des flux de mobilité et des voies de recrutement selon leur nature ;

- d'indicateurs plus précis sur la durée tant des carrières (ancienneté) que du temps de travail, comme sur l'absentéisme, les accidents de travail ou bien encore sur la place et le contenu de la formation dont bénéficient les agents territoriaux.

L'amélioration tant dans l'exhaustivité que dans la précision de ces données, y compris sur des domaines comme les rémunérations ou la répartition par âge et par grade passe par l'exploitation des données tirées de l'exploitation des déclarations annuelles des données sociales (D.A.D.S.) et par la systématisation du recours à la nomenclature des emplois territoriaux (N.E.T.), à laquelle par exemple la C.N.R.A.C.L. a recours désormais, et dont l'intérêt est rappelé par la D.G.C.L., à tous les utilisateurs de données statistiques sur la fonction publique territoriale.

B – Circulaire

CIRCULAIRE DU 19 DECEMBRE 2005 :
NOR/MCT/B/05/10032/C

OBJET : Mise en œuvre des rapports au 31 décembre 2005 présentés 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 le décret n° 2005-1259 du 5 octobre 2005.

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 2005. 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.). Elle prévoit l'établissement par les préfetures de la liste des C.T.P. à communiquer à la Direction générale des collectivités locales (D.G.C.L.).

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. 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 2006.

II - Les bilans sociaux 2005 seront établis sur la base d'un nouveau modèle.

Les modifications apportées par le décret n° 2005-1259 du 5 octobre 2005 précité portent sur deux points :

- l'annexe fixant les indicateurs figure désormais dans un arrêté interministériel soumis au CSFPT ce qui permettra, si besoin est, une adaptation plus simple de ces annexes, pour les versions ultérieures des bilans sociaux,
- la liste des indicateurs a été allégée afin de tenir compte de l'existence de sources alternatives de statistiques.

La liste des informations devant figurer dans le rapport à soumettre au CTP pour le 30 juin 2006 a fait l'objet de l'arrêté du 5 octobre 2005, paru au Journal officiel du 7 octobre, concomitamment avec le décret du 5 octobre 2005 précité.

La réactualisation de la liste a permis de supprimer l'ensemble des indicateurs qui pouvaient être collectés dans d'autres sources statistiques. Ces sources statistiques, notamment les déclarations annuelles des données sociales, obligatoirement remplies par l'ensemble des employeurs chaque année, sont en cours d'amélioration. Il sera donc possible d'alléger les indicateurs demandés aux collectivités territoriales progressivement.

Ce travail de recentrage des indicateurs sur ceux pour lesquels n'existe aucune autre source statistique a été mené en étroite collaboration avec les représentants des élus et des organisations syndicales au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. De même, la Fédération nationale des centres de gestion (chargée d'établir la synthèse des bilans sociaux des collectivités locales qui leur sont

obligatoirement affiliées) et la direction générale de l'administration et de la fonction publique ont été associées à la préparation de ces textes.

Comme pour les bilans sociaux de 2003, l'effort de la D.G.C.L. a porté en 2005 sur l'outil de recueil des données : il devrait être notamment 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 de 2005.

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.
1. 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.
2. 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, afin d'éviter les doubles envois, vous voudrez bien ne diffuser le rapport à renseigner sur les bilans sociaux :

- **qu'aux communes et établissements non affiliés à un centre de gestion**
- **qu'aux centres de gestion départementaux qui centraliseront et transmettront à la DGCL les autres rapports et avis dont ils disposeront.**

- *la réalisation et l'envoi des rapports*

Les rapports devront être établis et envoyés **sous forme informatique**, selon un format d'échange appelé "format DGCL" dont la définition précise sera disponible, à partir du 15 janvier 2006, sur le site Internet de la D.G.C.L., à la page :

« [www.dgcl.interieur.gouv.fr/bases juridiques/bilan social/accueil bilan social.html](http://www.dgcl.interieur.gouv.fr/bases_juridiques/bilan_social/accueil_bilan_social.html) »

ce qui correspond à la sous-rubrique : droits des collectivités/fonction publique/bilan social sur le site de la DGCL

Pour ce faire, un questionnaire électronique, sous forme de classeur Excel conforme au modèle de rapport, sera également disponible sur cette page Internet. Il remplacera le questionnaire pdf qui vous est fourni dès maintenant pour information. 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 questionnaires électroniques 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 bilans-sociaux05.dgcl@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 de rapport figurant en annexe de la présente circulaire et sera transmise par voie postale à :

Ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire
Direction générale des collectivités locales
Secrétariat du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
Place Beauvau 75800 PARIS CEDEX 08

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

Les rapports devront être transmis obligatoirement au plus tard trois mois après leur présentation au CTP, soit fin septembre 2006.

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 2003 (cf circulaire NOR/LBL/B/03/10081/C du 11 décembre 2003). 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 28 février 2006**, de préférence sous un format excel, à l'adresse : bilans-sociaux05.dgcl@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 accorde 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 des éléments de comparaison par type de collectivité, 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 au travers d'une rubrique «foire aux questions» à l'adresse électronique :

«www.dgcl.interieur.gouv.fr/Bases_juridiques/bilan_social/».

Les questions pourront être soumises sous forme électronique à l'adresse <mailto:bilans-sociaux05.dgcl@interieur.gouv.fr> ou par télécopie au 01.49.27.38.93.

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

C – Annexe méthodologique

19 813 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 37%. En considérant les dossiers « exploitables » finalement retenus, le taux de couverture des collectivités s'établit à 33% (contre 42% en 2003). Cependant, pour les titulaires, le taux de couverture est un peu meilleur qu'en 2003 puisqu'il représente environ 68% des effectifs des collectivités en 2005 (contre 65% en 2003), cela s'explique par une plus grande mobilisation des grandes collectivités.

Le taux de couverture des collectivités varie fortement : selon la région entre 11% et 65% des collectivités ont répondu (exceptés deux régions qui sont seulement à 2% de répondantes). Ceci s'accompagne aussi d'une grande disparité pour les départements au sein même des régions. Cependant là encore, si l'on considère les effectifs de titulaires, le recouvrement est sensiblement plus important (entre 46% et 85% selon les régions).

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 l'enquête COLTER menée par l'Insee sur les effectifs des collectivités territoriales, ce qui est particulièrement utile pour les contrôles de qualité et les

redressements.

Ces vérifications sont indispensables car elles conditionnent la qualité du classement des collectivités selon les strates de pondération et de publication. Si une collectivité importante est mal classée, cela 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 les 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 conduit à éliminer 1317 dossiers ne pouvant faire l'objet d'un appariement avec la base de données COLTER.

- **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 : deux sur les titulaires et trois sur les non titulaires. La cohérence des effectifs de titulaires avec l'enquête COLTER 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 l'enquête COLTER (effectifs de titulaires supérieurs ou inférieurs de moitié à ceux des Bilans Sociaux) ont conduit à écarter de l'analyse ces collectivités (souvent de petite taille).

Lors de cette étape, 1543 cas ont été écartés dont 110 doublons qui ont été traités grâce à la vérification de cohérence avec COLTER.

Dans 92% des cas, les indicateurs sur les titulaires (effectifs selon le cadre d'emplois, selon le sexe, selon la quotité de travail) étaient cohérents entre eux, ainsi que les indicateurs sur les non titulaires.

La qualité de ces indicateurs est donc restée stable par rapport à 2003.

Dans les faits, les collectivités ont acquis une certaine expérience du bilan social (c'est la quatrième édition). Malgré une baisse des rentrées des questionnaires, des relances ciblées sur les collectivités les plus importantes, par la DGCL et via les préfetures, ont permis de maintenir un bon taux de couverture des effectifs d'employés titulaires par rapport à l'enquête COLTER.

Il restait donc, après ces deux étapes, 16 953 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.

La catégorie “ autres établissements publics départementaux et régionaux ” a été écartée de l'analyse. Les observations étaient trop peu nombreuses, et la classe trop hétérogène pour qu'un quelconque redressement soit possible.

Au final, les strates de publication utilisées sont les suivantes :

	Taux de réponse (nombre de collectivités)
Régions	76,9
Départements	85,9
Communes et établissements communaux de moins de 10 000 hab.	31,0
Communes et établissements communaux de plus de 10 000 hab.	42,2
SDIS	57,3
Communautés urbaines, Communautés d'agglomération / SAN et Communautés de communes	38,3
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	25,4
OPHLM	53,4
CDG et CNFPT	49,0
Ensemble des collectivités	33,2

	Taux de couverture (effectifs titulaires)
Régions	76,3
Départements	88,8
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	33,2
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	42,6
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	44,7
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	51,4
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	60,5
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	82,2
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	90,2
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	92,2
SDIS	68,3
Communautés urbaines	98,2
Communautés d'agglomération / SAN	60,0
Communautés de communes	45,8
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	34,7
OPHLM	61,1
CDG et CNFPT	77,2
Ensemble des collectivités	67,6

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 l'enquête COLTER, 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 concepts entre les deux sources.

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

Pour chaque strate a été calculé un coefficient de pondération, défini comme étant le rapport des effectifs titulaires de COLTER à celui des effectifs titulaires des collectivités ayant répondu aux bilans sociaux. La somme pondérée des effectifs titulaires des Bilans sociaux est donc égale, par construction, à celle de COLTER.

	Pondération
Régions	1,314658
Départements <= 800 tit	1,340925
Départements > 800 tit	1,125287
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab. et <= 2 tit	3,502266
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab. et > 2 tit	2,827220
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	2,327088
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	2,199627
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	1,910292
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	1,616778
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	1,190560
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	1,098627
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	1,078853
SDIS	1,474772
Communautés urbaines	1,017727
Communautés d'agglomération / SAN	1,652480
Communautés de communes <= 10 tit	2,614373
Communautés de communes > 10 tit	2,078960
Syndicats et autres étab. pub. Intercommunaux <= 10 tit	3,633597
Syndicats et autres étab. pub. Intercommunaux > 10 tit	2,363234
OPHLM <= 75 tit	2,264323
OPHLM > 75 tit	1,510708
CDG et CNFPT	1,235657
Ensemble des collectivités	1,468455

D – Bibliographie

Sites Internet

www.observatoire.cnfpt.fr

www.dgcl.interieur.gouv.fr

www.insee.fr

Autres publications

Synthèse thématique n°23 - Août 2008 - L'emploi des travailleurs handicapés– Centre National de la Fonction Publique Territoriale - Observatoire de la FPT - DGCL.

Synthèse thématique n°22 - Avril 2008 – Les flux de personnels territoriaux – Centre National de la Fonction Publique Territoriale - Observatoire de la FPT - DGCL.

Synthèse thématique n°21 - Avril 2008 – La formation des agents des collectivités– Centre National de la Fonction Publique Territoriale - Observatoire de la FPT - DGCL.

Synthèse thématique n°20 - Avril 2008 – Les femmes dans la fonction publique territoriale– Centre National de la Fonction Publique Territoriale - Observatoire de la FPT - DGCL.

Synthèse thématique n°19 - Avril 2008 – La santé au travail des territoriaux en 2005– Centre National de la Fonction Publique Territoriale - Observatoire de la FPT - DGCL.

Bis n°55 – Octobre 2007 - Synthèse des résultats des Bilans sociaux 2005 – Ministère de l'Intérieur de l'Outre mer et des collectivités territoriales – 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 31/12/2003 – Décembre 2006 – 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 - télécopie : 01 53 43 84 11

Synthèse réalisée par :

**Centre National de la Fonction Publique Territoriale
Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences**

10/12, rue d'Anjou - 75381 Paris cedex 08
tél : 01 55 27 44 00 - télécopie : 01 55 27 44 01
www.cnfpt.fr - www.observatoire.cnfpt.fr

**Ministère de l'intérieur, de l'Outre-mer et des collectivités territoriales -
Direction générale des collectivités locales**

Département des études et des statistiques locales
2, place des Saussaies - 75008 Paris
tél. : 01 49 27 31 87 - télécopie : 01 49 27 34 29

