

Bilans sociaux 2007

6^e Synthèse nationale
des rapports au Comité
technique paritaire sur l'état
des collectivités territoriales
au 31/12/2007

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 2007

6^e

Synthèse nationale

des rapports au CTP
sur l'état

au 31 décembre 2007

des collectivités territoriales

L'ouvrage « Synthèse nationale des rapports au Comité technique paritaire (CTP) sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2007 » 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, Odile Muller, Djibrine Adoum et Jérôme Broquet**, sous la direction de **Mohamed Amine et Brigitte Belloc**.

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

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

Résumé

Dans cette 6^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.

Cette synthèse permet de détailler les résultats globaux parus en octobre 2009 (voir bibliographie).

L'analyse statistique des bilans sociaux dressés par les collectivités locales au 31/12/2007 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, lié entre autres aux transferts de personnels en provenance de l'Etat.

Cependant plusieurs domaines de gestion des ressources humaines ont évolué. Ainsi les flux d'entrées ont augmenté (sur 100 agents titulaires et non titulaires présents en 2007, 11,1 ont été recrutés au cours de l'année 2007, contre 8,2 en 2005). En ce qui concerne les flux de sorties, la retraite est la première cause de départ (40,5%), et cette part a augmenté de 7 points par rapport à 2005. Le recours au temps partiel s'est stabilisé par rapport à 2005 : soit 8,1 % pour ces deux années.

Par rapport à 2005, on observe une légère augmentation du nombre de journées de formation par agent (3 jours en 2007 contre 2,7 en 2005), ainsi qu'une augmentation de la durée moyenne des formations qui passe de 5,2 jours en 2005 à 6,3 jours en 2007.

Les absences au travail pour maladie, longue maladie, accident du travail ou maladie professionnelle représentent en moyenne 19,2 journées par an et par agent en 2007, en légère diminution par rapport à 2005 (20 journées), 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 sont également consultables en ligne, pour l'Aquitaine, la Basse-Normandie, la Bretagne, le Centre, la Franche-Comté, la Haute-Normandie, l'Île de France, le Languedoc-Roussillon, les Pays de la Loire, le Poitou-Charentes et la Provence-Alpes-Côte d'Azur.

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 en situation de handicap.....	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 recrutement.....	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.....	113
D. Bibliographie.....	119

1^{re} partie

Synthèses par thème

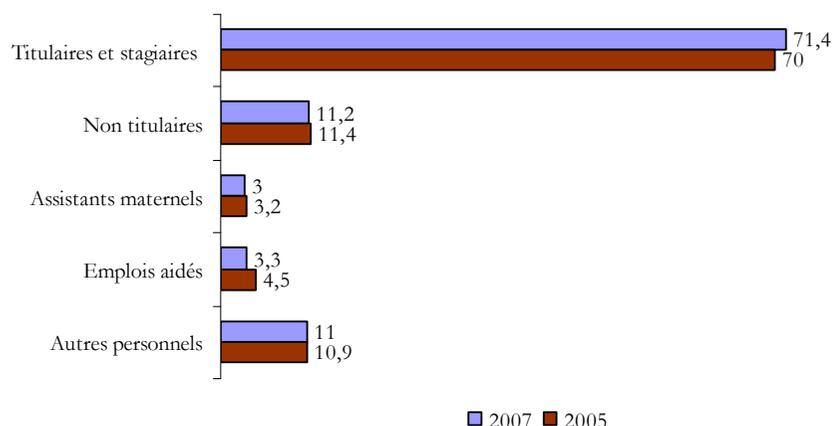
A – L'emploi

A1 - STATUTS

1 787 000 agents ont été dénombrés au 31/12/2007 dans les collectivités et établissements territoriaux grâce à l'analyse des bilans sociaux.

Cette population se décompose en 1 477 000 emplois permanents (1 276 000 titulaires et 201 000 non titulaires permanents), 54 000 assistantes maternelles, 59 000 emplois aidés et 197 000 autres personnels*.

Répartition des effectifs territoriaux par statut (en %)



Cette structure statutaire montre une augmentation importante des personnels titulaires et stagiaires par rapport à celle observée dans les bilans sociaux des années antérieures (2003 et 2005). Sur la même période les personnels non titulaires enregistrent un déclin de leurs effectifs, notamment en ce qui concerne les emplois aidés.

* Collaborateurs de cabinet (2 650), non titulaires recrutés pour des besoins saisonniers ou occasionnels (105 000), non titulaires mis à disposition par les centres de gestion (5 100), rémunérations accessoires (22 900), autres personnels non classables (53 000) et apprentis (8 300).

En 2007, les **emplois aidés** ne représentent plus que 59 000 personnes, soit 3,3 % des agents territoriaux. Ils ne regroupent plus qu'environ 350 contrats emplois solidarité (CES), 2 200 contrats emplois consolidés (CEC), 700 emplois jeunes toutes ces modalités d'emplois aidés étant en très forte baisse par rapport à 2005. Par contre les contrats d'avenir (CA), avec 16 900 agents, et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) avec 39 000 agents continuent leur montée en charge en 2007 et sont donc en très forte augmentation par rapport à 2005 (respectivement 4 100 et 24 000 agents).

Près de sept agents sur dix travaillent dans une commune et établissement communal

Les organismes communaux emploient les deux tiers des personnels territoriaux, et les départements 13%. Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre représentent un peu moins de 9% des effectifs et les syndicats et autres établissements intercommunaux un peu plus de 4%.

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 (94%), les communautés urbaines (86%), les offices d'HLM (82%), ainsi que dans les régions (79,5%) et les communautés d'agglomération (78%).

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

Les assistantes maternelles se concentrent essentiellement dans les départements.

Sur les 59 000 emplois aidés recensés, 78% 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 14% des effectifs dans les communes de moins de 1 000 habitants contre seulement 1% dans celles de plus de 100 000.

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	45 910	2,6	79,5	17,2	0,0	0,7	2,7	100,0
Départements	239 182	13,4	70,2	8,9	15,1	1,3	4,5	100,0
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	126 284	7,1	61,5	13,7	0,2	13,9	10,7	100,0
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	147 023	8,2	77,1	8,1	0,1	5,8	8,9	100,0
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	57 176	3,2	77,2	8,8	0,2	4,2	9,7	100,0
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	146 442	8,2	71,4	10,9	1,4	4,0	12,5	100,0
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	166 349	9,3	68,9	12,5	2,2	2,7	13,6	100,0
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	251 587	14,1	69,0	12,6	2,1	1,7	14,6	100,0
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	143 258	8,0	70,7	12,9	1,5	1,2	13,7	100,0
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	151 178	8,4	76,8	8,7	1,5	0,8	12,2	100,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>1 189 297</i>	<i>66,6</i>	<i>71,1</i>	<i>11,3</i>	<i>1,3</i>	<i>3,9</i>	<i>12,4</i>	<i>100,0</i>
SDIS	51 445	2,9	94,2	1,7	0,0	0,3	3,8	100,0
Communautés urbaines	33 132	1,9	86,2	6,3	0,1	0,8	6,6	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	57 068	3,2	77,6	13,1	0,2	1,2	7,9	100,0
Communautés de communes	64 154	3,6	63,0	19,3	1,2	5,4	11,1	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	75 695	4,2	64,9	16,1	1,2	6,6	11,1	100,0
OPHLM	12 295	0,7	82,4	10,9	0,0	2,1	4,6	100,0
CDG et CNFPT	18 586	1,0	27,4	5,3	0,0	0,1	67,2	100,0
Ensemble des collectivités	1 786 764	100,0	71,4	11,2	3,0	3,3	11,0	100,0

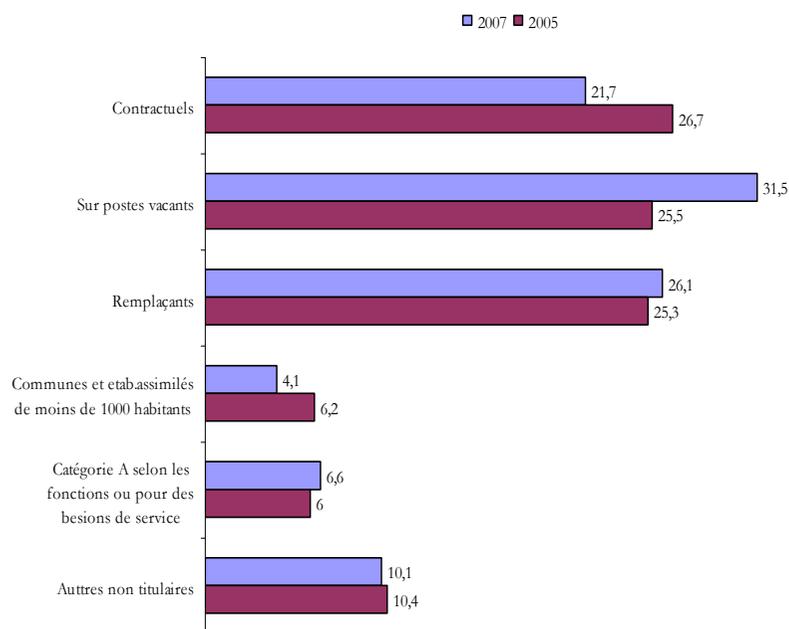
*Autres personnels : collaborateurs de cabinet, non titulaires recrutés pour des besoins saisonniers ou occasionnels, non titulaires mis à disposition par les centres de gestion, rémunérations accessoires, autres personnels non classables et apprentis.

A2 - SITUATIONS JURIDIQUES DES NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS

En référence aux cas de recrutement prévus par le statut de la FPT, les non titulaires employés sur des postes vacants représentent 31,5% des non titulaires en 2007 contre 25,5% en 2005. Les contractuels recrutés dans le cas où il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes concentrent 21,7 % des non titulaires en 2007 contre 26,7% en 2005. Enfin ceux affectés sur un poste de remplaçant représentent 26,1%.

Les autres catégories juridiques (notamment pour les emplois de niveau A ou les emplois à temps non complet des petites communes) représentent en tout 20,8 % des non titulaires sur emploi permanent.

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



Globalement, ce sont 37% des non titulaires qui exercent une activité à temps non complet.

Une part plus importante de contractuels dans les « petites » collectivités
Les contractuels représentent à peu près 4 non titulaires sur dix dans les communes et établissements communaux de moins de 3 500 habitants, ainsi que dans les communautés de communes, les syndicats et autres établissements publics intercommunaux et un peu moins dans les OPHLM. En contrepartie, les remplaçants et ceux affectés sur un poste vacant sont en effectifs plus faibles dans ces types de collectivités. Les fonctionnaires de catégorie A recrutés selon les fonctions ou besoins du service représentent 38% des non titulaires du CNFPT et des centres de gestion et entre 13 et 27% des non titulaires dans les SDIS, les communautés urbaines et d'agglomération, les régions et départements.

Les modes de recrutements des agents non titulaires

Les agents contractuels :

Les agents contractuels occupant un emploi permanent sont recrutés sur la base :

- du 3^{ème} alinéa de l'article 3 (alignement sur la fonction publique de l'État)
- de l'article 38 (travailleurs handicapés contractuels)
- de l'article 136 (contractuels n'ayant pas la nationalité française)
- du 4^{ème} alinéa de l'article 3 qui définit les emplois à temps non complet pour des collectivités (communes, groupements de communes) de moins de 1 000 habitants.

Les agents assurant le remplacement momentané de titulaires :

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

Les agents sur postes vacants :

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

Les agents de catégorie A :

Ces emplois sont définis au 5^{ème} alinéa de l'article 3. Ils visent à pourvoir aux fonctions ou besoins du service.

Communes de moins de 1 000 hab. et établissements assimilés :

pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet ou pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie quelle que soit la durée du temps de travail

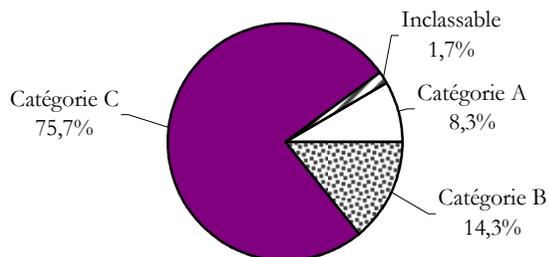
Répartition des effectifs non titulaires sur emplois permanents par situation juridique et type de collectivités

	Situation juridique des non titulaires sur emplois permanents (en%)							Total
	Effectifs non titulaires sur emplois permanents	Contractuels articles 38 et 136 article 3 - al, 3 et 4	Remplaçants article 3 - al. 1	Sur postes vacants article 3 - al. 1	Communes et étab. Assimilés de moins de 1000 habitants	Catégorie A selon les fonctions ou pour besoins de service	Autres non titulaires	
Régions	7 875	12,0	34,2	37,0	0,0	14,0	2,8	100,0
Départements	21 343	9,7	32,6	36,8	0,0	13,0	7,9	100,0
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	17 285	41,5	6,9	3,1	31,1	0,3	17,2	100,0
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	11 932	37,5	24,5	18,4	4,1	1,3	14,2	100,0
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	5 037	28,5	28,4	19,6	0,0	2,8	20,7	100,0
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	15 932	25,9	32,7	26,2	0,2	2,7	12,3	100,0
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	20 852	20,5	28,8	36,1	0,0	3,4	11,2	100,0
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	31 644	11,0	31,6	47,2	0,1	4,3	5,8	100,0
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	18 528	8,7	31,0	52,1	0,0	4,8	3,4	100,0
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	13 196	15,4	37,8	31,9	0,0	10,7	4,2	100,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>134 406</i>	<i>21,3</i>	<i>27,9</i>	<i>32,9</i>	<i>4,4</i>	<i>3,8</i>	<i>9,7</i>	<i>100,0</i>
SDIS	887	21,3	23,0	31,6	0,0	13,9	10,3	100,0
Communautés urbaines	2 088	13,5	29,5	25,0	0,0	27,4	4,6	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	7 466	18,9	21,1	38,5	0,0	15,2	6,3	100,0
Communautés de communes	12 396	38,6	9,9	16,9	10,7	5,3	18,6	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	12 213	39,3	9,6	14,8	8,1	10,1	18,2	100,0
HLM	1 338	35,2	7,8	40,2	0,0	8,6	8,2	100,0
CDG et CNFPT	982	11,2	34,8	12,5	0,0	37,6	3,9	100,0
Ensemble des collectivités	200 994	21,7	26,1	31,5	4,1	6,6	10,1	100,0

A3 - CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

La structure par catégorie hiérarchique n'a pas significativement varié par rapport à 2005. 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%.

Répartition globale des effectifs par catégorie hiérarchique

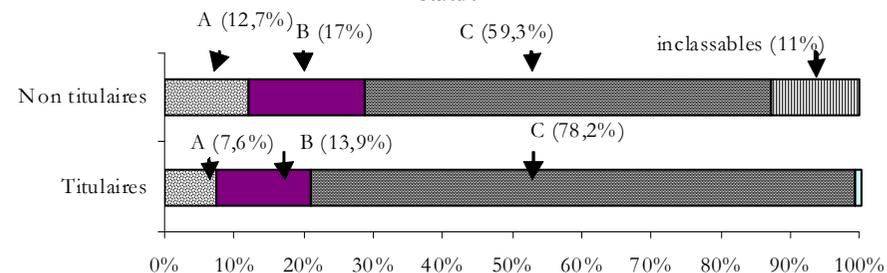


Les agents de catégorie A et B sont proportionnellement plus nombreux chez les non titulaires puisqu'ils représentent, respectivement, 12,7% et 17% des non titulaires, contre 7,9% et 13,9% des agents titulaires.

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 82% pour les régions et les SDIS, 51% pour les départements et 45% pour les CDG et le CNFPT, alors que la moyenne pour l'ensemble des collectivités est de 78%. On assiste ainsi à une très forte augmentation de cette part, par rapport à 2005, dans les départements (+8 points) et surtout dans les régions (+32 points). Cela s'explique par les transferts de compétence en provenance de l'Etat des agents techniques et ouvriers de service (TOS) issus essentiellement de l'éducation nationale. D'autre part, la part des catégories C augmente aussi dans les CDG et le CNFPT (+5 points).

La part des agents de catégorie A est comprise dans une fourchette allant de 34% pour les CDG et le CNFPT à 3% pour les communes et établissements communaux de 3 500 à 10 000 habitants (la moyenne

Répartition globale des effectifs par catégorie hiérarchique et par statut



étant de 7,6 %). Cette part est relativement forte dans les communautés d'agglomération et les départements (14% environ), les régions (12%) et les communautés urbaines (11%).

Parmi les non titulaires on relève une proportion de 48% dans les CDG et le CNFPT en catégorie A et de 36% dans les communautés urbaines ainsi que 29% dans les communautés d'agglomération et 28% dans les SDIS, tandis que cette part est inférieure à 5% pour les communes et les établissements communaux de moins de 3 500 habitants.

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, 67% pour les régions et un peu moins d'un tiers pour les communautés urbaines et d'agglomération.

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** 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'emploi 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					TITULAIRES ET NON TITULAIRES				
	Effectif total	Cat A (en %)	Cat B (en %)	Cat C (en %)	Effectif total	Cat A (en %)	Cat B (en %)	Cat C (en %)	Inclassable (en %)	Effectif total	Cat A (en %)	Cat B (en %)	Cat C (en %)	Inclassable (en %)
Régions	36 488	11,7	6,7	81,6	7 875	22,9	4,4	67,2	5,5	44 363	13,7	6,3	79,1	1,0
Départements	167 875	14,2	34,5	51,1	21 343	23,8	27,3	40,2	8,8	189 218	15,3	33,7	49,8	1,2
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	77 622	9,8	3,1	86,8	17 285	1,8	1,8	81,6	14,8	94 907	8,4	2,9	85,8	2,9
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	113 360	3,7	4,8	91,3	11 932	4,0	8,8	77,4	9,9	125 292	3,7	5,2	90,0	1,2
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	44 129	3,2	8,3	88,2	5 037	5,5	16,0	71,7	6,8	49 166	3,5	9,1	86,5	0,9
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	104 488	3,5	10,2	86,1	15 932	6,5	16,7	67,0	9,7	120 420	3,9	11,1	83,5	1,5
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	114 681	4,4	12,6	82,8	20 852	7,0	18,3	65,1	9,6	135 533	4,8	13,5	80,1	1,6
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	173 593	5,3	12,7	81,8	31 644	10,8	16,9	61,5	10,9	205 237	6,2	13,3	78,7	1,8
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	101 248	6,1	12,1	81,6	18 528	11,3	15,9	61,6	11,2	119 776	6,9	12,7	78,5	1,9
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	116 066	7,9	13,2	78,9	13 196	15,6	16,9	49,7	17,7	129 262	8,6	13,5	75,9	1,9
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>845 187</i>	<i>5,5</i>	<i>10,2</i>	<i>84,1</i>	<i>134 406</i>	<i>8,3</i>	<i>14,3</i>	<i>66,0</i>	<i>11,5</i>	<i>979 593</i>	<i>5,9</i>	<i>10,8</i>	<i>81,6</i>	<i>1,7</i>
SDIS	48 450	8,1	10,3	81,6	887	27,6	26,8	34,8	10,8	49 337	8,5	10,5	80,8	0,2
Communautés urbaines	28 556	10,9	14,8	74,3	2 088	36,4	21,7	31,5	10,4	30 644	12,6	15,2	71,4	0,7
Communautés d'agglomération /SAN	44 266	14,2	17,5	68,1	7 466	29,2	32,0	32,1	6,7	51 732	16,3	19,6	63,0	1,1
Communautés de communes	40 432	7,3	15,5	76,9	12 396	11,7	23,7	51,1	13,6	52 828	8,3	17,4	70,8	3,4
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	49 112	8,9	11,7	79,0	12 213	19,0	20,8	47,8	12,5	61 325	10,9	13,5	72,8	2,8
OPHLM	10 132	5,7	10,4	83,7	1 338	13,9	12,0	56,0	18,1	11 470	6,7	10,6	80,4	2,3
CDG et CNFPT	5 094	33,9	20,5	45,2	982	47,9	17,8	33,5	0,8	6 076	36,2	20,0	43,3	0,4
Ensemble des collectivités	1 275 592	7,6	13,9	78,2	200 994	12,7	17,0	59,3	11,0	1 476 586	8,3	14,3	75,7	1,7

A4 – FILIÈRES D'EMPLOIS

Les filières d'emplois regroupent les statuts particuliers des 56 cadres d'emplois en 2007 selon les fonctions exercées ou les domaines de compétences.

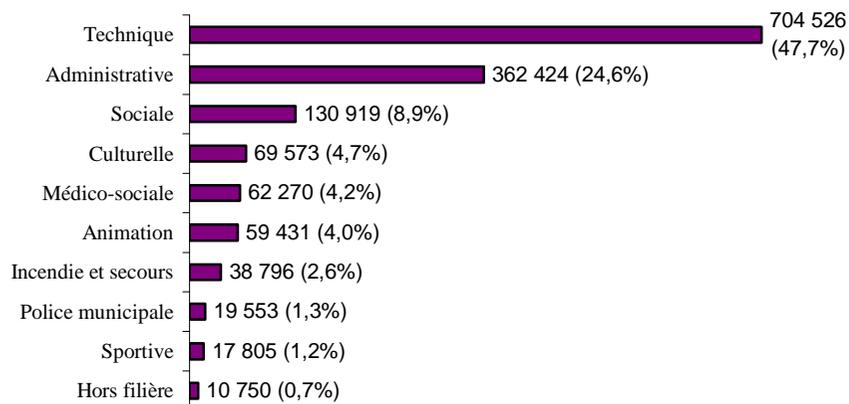
La filière technique, avec 705 000 personnes, emploie près de la moitié des agents permanents (47,7%) ; cette part atteignant 70% pour les effectifs titulaires des communautés urbaines et 72% dans les régions du fait des transferts Etat-régions. Cette filière est aussi bien représentée pour les agents non titulaires dans les régions (67%), les offices publics d'HLM (61%) et les petites communes de moins de 1 000 habitants (65%).

La filière administrative, avec un contingent bien moins important (25%), est la deuxième filière la plus représentée en effectif (362 000 agents permanents) ; elle garde, cependant, le premier rang dans les départements, les centres de gestion et le CNFPT.

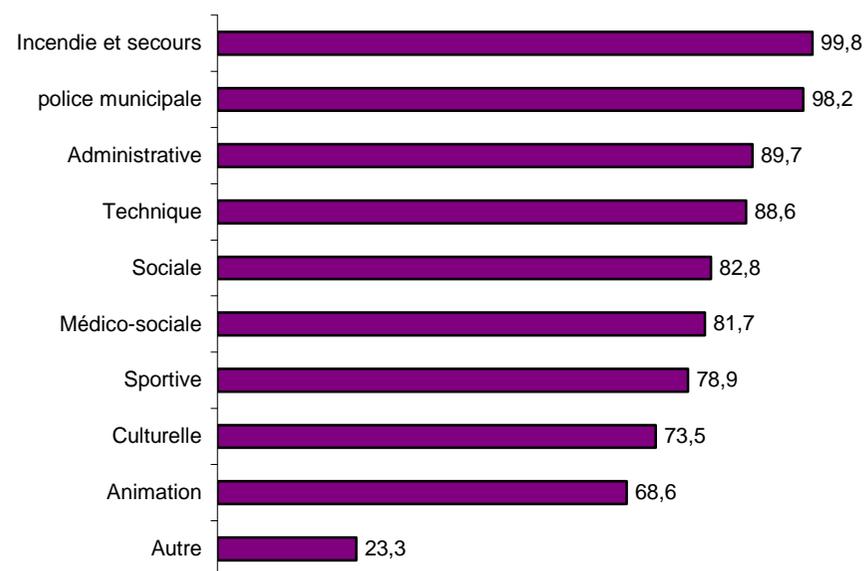
La filière sociale ne regroupe que 9% des effectifs (131 000 agents permanents). Cependant, elle est bien représentée dans les départements.

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

Répartition globale des effectifs par filière



Proportion des titulaires dans chaque filière (en %)



La part des non titulaires sur emploi permanent est très variable d'une filière à l'autre. Les non titulaires représentent plus du quart des personnels de la filière animation et culturelle et plus de 20% de la filière sportive. A contrario, les agents titulaires composent la quasi-totalité des effectifs des filières incendie et secours et police municipale. On note aussi une faible proportion de non titulaires dans les filières administrative et technique (près de 10%).

Regroupement des cadres d'emplois** selon les filières

Filière administrative

	catégorie hiérarchique
Directeur général des services ou directeur*	A
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint *	A
Administrateur (deux grades)	A
Attaché (trois grades)	A
Secrétaire de mairie (un grade)	A
Rédacteur (trois grades)	B
Adjoint administratif (quatre grades)	C

Filière technique

Directeur général des services techniques*	A
Directeur des services techniques*	A
Ingénieur (quatre grades)	A
Technicien (trois grades)	B
Contrôleur de travaux (deux grades)	B
Agent de maîtrise (trois grades)	C
Adjoint technique (quatre grades)	C
Adjoint technique des établissements d'enseignement	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'établissement d'enseignement artistique (deux grades)	A
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques (trois grades)	B
Assistant spécialisé d'enseignement artistique (un grade)	B
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (3 grades)	B
Assistant d'enseignement artistique (un grade)	B
Adjoint du patrimoine (quatre grades)	C

Filière sportive

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

Filière sociale, médico-sociale et médico-technique

Conseiller socio-éducatif (un grade)	A
Assistant socio-éducatif (deux grades)	B
Educateur de jeunes enfants (trois grades)	B
Moniteur éducateur (un grade)	B
Agent spécialisé des écoles maternelles (trois grades)	C
Agent social (quatre grades)	C
Médecin territorial (trois grades)	A
Psychologue (deux grades)	A
Sage-femme (trois grades)	A
Puéricultrice cadre de santé (deux grades)	A
Puéricultrice (deux grades)	B
Cadre de santé (un grade)	A
Infirmier (deux grades)	B
Rééducateur (deux grades)	B
Auxiliaire de puériculture (trois grades)	C
Auxiliaire de soins (trois grades)	C
Biologiste, vétérinaire, pharmacien (quatre grades)	A
Assistant médico-technique (trois grades)	B
Aide médico-technique (un grade)	C

Filière police municipale

Directeur de police municipale	A
Chef de service de police municipale (trois grades)	B
Agent de police municipale (quatre grades)	C
Garde-champêtre (trois grades)	C

Filière incendie et secours

Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel (quatre grades)	A
Médecin, pharmacien (quatre grades)	A
Infirmier d'encadrement (un grade)	A
Infirmier (trois grades)	B
Lieutenant, major (deux grades)	B
Sapeur-pompier professionnel non officier (quatre grades)	C

Filière animation

Animateur (trois grades)	B
Adjoint d'animation (quatre grades)	C

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

** : Cadres d'emplois et grades en vigueur au 31 décembre 2007.

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 %)	Sociale (en %)	Police (en %)	Pompiers (en %)	Animation (en %)	Autres (en %)
Régions	36 488	27,1	72,1	0,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Départements	167 875	36,9	32,9	3,0	0,3	10,5	16,0	0,0	0,0	0,3	0,2
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	77 622	33,8	58,8	0,4	0,0	0,5	4,1	0,6	0,0	1,5	0,2
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	113 360	21,3	59,0	1,9	0,4	1,8	9,6	1,8	0,0	4,0	0,2
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	44 129	20,7	55,6	3,0	0,9	2,1	9,9	2,6	0,0	4,9	0,2
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	104 488	21,9	53,1	3,9	1,3	2,5	9,2	2,7	0,0	5,3	0,2
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	114 681	22,7	50,5	4,7	2,0	3,8	8,7	2,4	0,0	5,1	0,2
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	173 593	23,1	49,0	5,0	1,8	4,6	8,9	2,4	0,0	5,0	0,1
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	101 248	22,9	48,6	4,8	1,4	5,4	9,1	2,2	0,0	5,2	0,2
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	116 066	22,7	48,5	6,7	1,3	6,0	9,7	2,7	0,0	2,2	0,1
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>845 187</i>	<i>23,4</i>	<i>52,2</i>	<i>4,1</i>	<i>1,3</i>	<i>3,6</i>	<i>8,7</i>	<i>2,2</i>	<i>0,0</i>	<i>4,2</i>	<i>0,2</i>
SDIS	48 450	11,9	7,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	80,4	0,0	0,1
Communautés urbaines	28 556	22,4	70,2	2,9	0,7	0,6	2,1	0,5	0,0	0,5	0,0
Communautés d'agglomération / SAN	44 266	27,9	53,1	12,6	2,4	0,9	1,6	0,2	0,0	1,0	0,1
Communautés de communes	40 432	25,8	46,6	7,2	3,0	2,5	6,9	0,3	0,0	7,5	0,3
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	49 112	24,6	59,5	3,7	0,8	1,7	7,0	0,1	0,0	2,2	0,4
OPHLM	10 132	40,0	59,1	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,2
CDG et CNFPT	5 094	82,9	12,7	2,4	0,4	0,8	0,2	0,0	0,0	0,2	0,4
Ensemble des collectivités	1 275 592	25,5	49,0	4,0	1,1	4,0	8,5	1,5	3,1	3,2	0,2

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

	NON TITULAIRES PERMANENTS										
	Effectif total	Administrative (en %)	Technique (en %)	Culturelle (en %)	Sportive (en %)	Médico-sociale (en %)	Sociale (en %)	Police (en %)	Pompiers (en %)	Animation (en %)	Autres (en %)
Régions	7 875	31,6	67,3	0,8	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Départements	21 343	32,2	36,8	2,8	0,3	8,4	13,8	0,0	0,0	0,7	5,0
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	17 285	19,3	65,0	0,9	0,1	1,8	5,8	0,0	0,0	4,1	3,0
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	11 932	9,6	41,3	6,3	0,8	9,6	20,8	0,2	0,0	8,0	3,3
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	5 037	9,6	39,0	12,7	1,7	5,4	16,1	0,2	0,0	13,6	1,6
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	15 932	11,8	39,7	13,2	2,4	4,1	11,7	0,4	0,0	12,7	4,0
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	20 852	13,7	35,5	10,3	3,0	5,1	11,8	0,5	0,0	15,3	4,9
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	31 644	15,2	33,3	8,9	2,2	6,9	10,9	0,2	0,0	17,0	5,5
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	18 528	16,1	36,8	8,2	2,6	8,4	9,8	0,1	0,0	13,5	4,5
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	13 196	18,8	33,8	16,4	1,9	8,5	8,0	0,5	0,0	9,0	3,1
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>134 406</i>	<i>14,8</i>	<i>39,9</i>	<i>9,2</i>	<i>1,9</i>	<i>6,2</i>	<i>11,1</i>	<i>0,3</i>	<i>0,0</i>	<i>12,4</i>	<i>4,2</i>
SDIS	887	40,1	46,1	0,5	0,3	2,3	0,0	0,0	8,0	0,0	2,8
Communautés urbaines	2 088	30,1	45,3	9,0	1,9	1,4	4,0	0,0	0,0	1,1	7,3
Communautés d'agglomération / SAN	7 466	28,9	33,1	25,1	3,9	1,3	2,4	0,0	0,0	1,8	3,5
Communautés de communes	12 396	15,9	22,9	13,3	3,9	5,6	25,0	0,0	0,0	9,8	3,7
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	12 213	16,3	46,2	14,1	2,3	2,5	10,9	0,0	0,0	4,0	3,8
OPHLM	1 338	24,8	60,8	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	0,1	12,8
CDG et CNFPT	982	57,1	19,6	3,6	0,1	17,8	1,4	0,0	0,0	0,3	0,0
Ensemble des collectivités	200 994	18,5	39,9	9,2	1,9	5,7	11,2	0,2	0,0	9,3	4,1

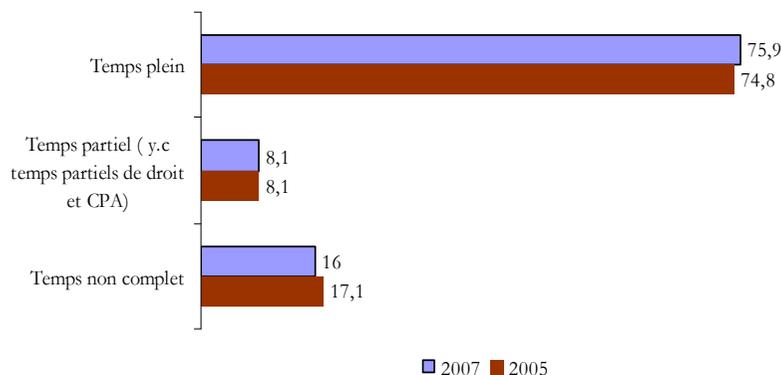
A5 - CONDITIONS D'EMPLOI

Dans les collectivités et établissements territoriaux, 16% des emplois permanents correspondent à des postes à temps non complet (emplois créés pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence).

76% des agents occupent un emploi à temps complet et exercent une activité à temps plein, 8% sont sur un emploi à temps complet et ont choisi une activité à temps partiel.

Cette répartition des effectifs par condition d'emplois est équivalente à celle de 2005, avec néanmoins une légère augmentation des temps plein (+1%) au détriment des temps non complet (-1%).

Répartition des effectifs titulaires et non titulaires sur emploi permanent par CONDITION D'EMPLOI (en %)



Les conditions d'activité des emplois permanents :

- Activité 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).

La moitié des agents à temps non complet sont non titulaires

Si 16% des agents travaillent à temps non complet, cette part varie fortement selon le statut : elle passe de 13% chez les titulaires à 37% chez les non titulaires. Ainsi sur les 237 000 agents à temps non complet, 74 000 sont non titulaires, soit 30%.

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

Dans les communes de moins de 1 000 habitants, six titulaires sur dix et neuf non titulaires sur dix exercent une activité à temps non complet. Cette part est également importante dans les communes de 1 000 à 5 000 habitants ainsi que dans les communautés de communes et les syndicats et autres établissements publics intercommunaux.

On constate plus généralement dans les communes et les établissements communaux que la proportion des agents à temps non complet diminue quand la taille de la collectivité augmente.

On observe le phénomène inverse pour les agents à temps partiel : 1,4% des titulaires sont à temps partiel dans les communes de moins de 1 000 habitants contre 10,2% dans celles de plus de 100 000 habitants.

La proportion d'agents à temps partiel est la plus élevée dans les départements (20%), les centres de gestion et le CNFPT où 15,5% des agents titulaires sont concernés. Ce sont également dans ces collectivités que l'on trouve un fort taux de féminisation.

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

	TITULAIRES					NON TITULAIRES				
	Effectifs	Répartition par condition d'emploi (en %)				Effectifs	Répartition par condition d'emploi (en %)			
		Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total		Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total
Régions	36 488	88,4	11,4	0,1	100,0	7 875	91,1	6,6	2,3	100,0
Départements	167 875	78,5	20,5	1,0	100,0	21 343	84,8	7,9	7,3	100,0
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	77 622	37,4	1,4	61,3	100,0	17 285	6,3	1,9	91,9	100,0
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	113 360	65,5	3,9	30,6	100,0	11 932	33,4	2,9	63,7	100,0
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	44 129	74,0	5,8	20,3	100,0	5 037	41,9	5,1	52,9	100,0
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	104 488	78,6	7,1	14,3	100,0	15 932	44,8	8,6	46,6	100,0
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	114 681	83,2	8,2	8,6	100,0	20 852	54,4	4,1	41,5	100,0
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	173 593	87,0	8,0	5,0	100,0	31 644	68,9	6,1	24,9	100,0
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	101 248	87,5	7,8	4,7	100,0	18 528	70,2	3,9	25,9	100,0
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	116 066	85,9	10,2	3,9	100,0	13 196	73,5	6,0	20,5	100,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>845 187</i>	<i>77,2</i>	<i>6,9</i>	<i>15,9</i>	<i>100,0</i>	<i>134 406</i>	<i>52,2</i>	<i>4,9</i>	<i>42,9</i>	<i>100,0</i>
SDIS	48 450	97,6	2,2	0,2	100,0	887	92,6	3,6	3,8	100,0
Communautés urbaines	28 556	91,4	7,9	0,7	100,0	2 088	84,0	2,2	13,7	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	44 266	88,7	7,0	4,3	100,0	7 466	76,5	4,4	19,1	100,0
Communautés de communes	40 432	70,3	5,7	24,0	100,0	12 396	45,6	3,7	50,7	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	49 112	65,0	3,9	31,1	100,0	12 213	48,4	2,2	49,4	100,0
OPHLM	10 132	89,4	9,0	1,6	100,0	1 338	88,2	3,6	8,2	100,0
CDG et CNFPT	5 094	82,9	15,5	1,6	100,0	982	77,8	4,2	18,0	100,0
Ensemble des collectivités	1 275 592	78,6	8,6	12,8	100,0	200 994	58,3	5,0	36,7	100,0

A6 - TEMPS PARTIEL

La proportion des agents exerçant une activité à temps partiel (y.c. les temps partiels de droit et CPA) est stable pour les titulaires avec 8,6 % en 2007 contre 8,5 % en 2005. Par contre, elle est en diminution chez les non titulaires avec 5 % en 2007 contre 5,6 % en 2005.

Cependant, l'effectif total des agents à temps partiel a augmenté de 7,6 % sur la période.

Par ailleurs, les quotités travaillées sont plus importantes qu'en 2005 pour les titulaires, et seraient aussi en légère augmentation pour les non titulaires.

Ces deux phénomènes, hausse du nombre d'agents à temps partiel et croissance des quotités de travail, peuvent s'expliquer en partie comme une conséquence, d'une part, du dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail engagé depuis 2005 et, d'autre part, du nouveau dispositif d'exonération sur les heures supplémentaires engagé en fin de période 2007.

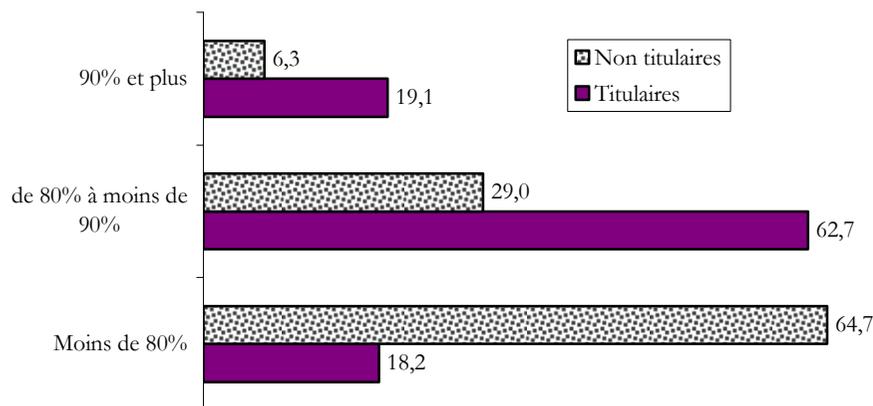
Quand ils exercent leur activité à temps partiel, les agents non titulaires ont plus fréquemment une quotité de travail inférieure à celle des titulaires : ce sont 64,7 % des non titulaires qui ont un temps de travail inférieur à 80 % d'un temps plein, contre seulement 18,2 % des titulaires. Pour ces derniers, la quotité de travail la plus fréquente est comprise entre 80% et 89% : elle regroupe 62,7% des agents.

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 départements (19%) et dans les centres de gestion et le CNFPT (14 %). 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, excepté pour les CDG et CNFPT où elle est à plus de 90%.

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



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

	TITULAIRES					NON TITULAIRES				
	Nombre d'agents à temps partiel	Répartition par quotité (en %)				Nombre d'agents à temps partiel	Répartition par quotité (en %)			
		50-79%	80-89%	90-99%	Total		50-79%	80-89%	90-99%	Total
Régionaux	4 175	15,1	74,0	10,9	100,0	519	51,2	39,4	9,4	100,0
Départements	34 454	15,1	64,5	20,4	100,0	1 677	49,5	40,6	9,9	100,0
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	1 060	35,4	50,7	14,0	100,0	324	80,7	13,6	5,8	100,0
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4 413	23,3	58,6	18,1	100,0	346	61,2	36,6	2,2	100,0
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	2 555	24,5	61,2	14,4	100,0	259	71,3	27,0	1,7	100,0
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	7 402	20,8	60,9	18,2	100,0	1 366	70,1	25,0	4,9	100,0
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	9 393	21,4	59,8	18,9	100,0	847	73,3	22,5	4,1	100,0
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	13 880	18,8	63,1	18,1	100,0	1 940	78,6	18,3	3,1	100,0
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	7 908	19,4	63,0	17,5	100,0	717	58,9	33,8	7,3	100,0
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	11 796	17,2	59,8	23,0	100,0	796	54,9	35,1	9,9	100,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>58 407</i>	<i>20,1</i>	<i>61,0</i>	<i>18,9</i>	<i>100,0</i>	<i>6 595</i>	<i>70,1</i>	<i>25,0</i>	<i>4,9</i>	<i>100,0</i>
SDIS	1 044	19,7	60,5	19,7	100,0	32	80,0	13,3	6,7	100,0
Communautés urbaines	2 260	18,2	63,0	18,8	100,0	47	27,7	48,9	23,4	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	3 084	19,5	63,9	16,6	100,0	330	58,1	34,9	7,0	100,0
Communautés de communes	2 317	19,4	65,4	15,2	100,0	461	81,1	15,2	3,7	100,0
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	1 908	20,4	66,1	13,5	100,0	273	45,5	41,8	12,7	100,0
OPHLM	914	20,0	55,9	24,2	100,0	48	61,6	35,9	2,6	100,0
CDG et CNFPT	790	9,4	43,5	47,1	100,0	41	30,0	60,0	10,0	100,0
Ensemble des collectivités	109 353	18,2	62,7	19,1	100,0	10 022	64,7	29,0	6,3	100,0

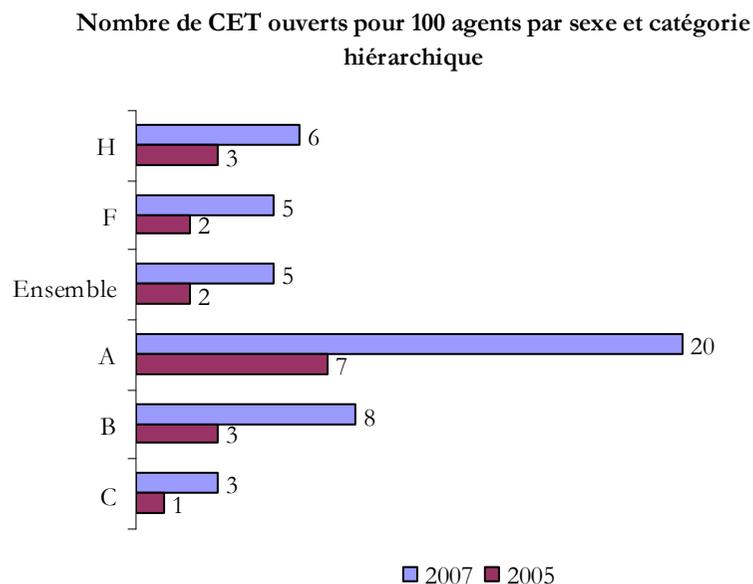
A7 – COMPTE EPARGNE-TEMPS

Depuis le décret du 26 août 2004, on compte 76 000 comptes épargne-temps (CET) ouverts, dont 56 % en 2007.

A la date du 31 décembre 2007, une majorité de régions, de départements, de communes de plus de 100 000 habitants, de SDIS, de communautés urbaines et d'agglomération ont mis en place cette mesure.

A l'opposé, moins de 5 % des communes ou établissements de moins de 3 500 habitants ainsi que des syndicats et autres établissements publics intercommunaux offraient ce choix.

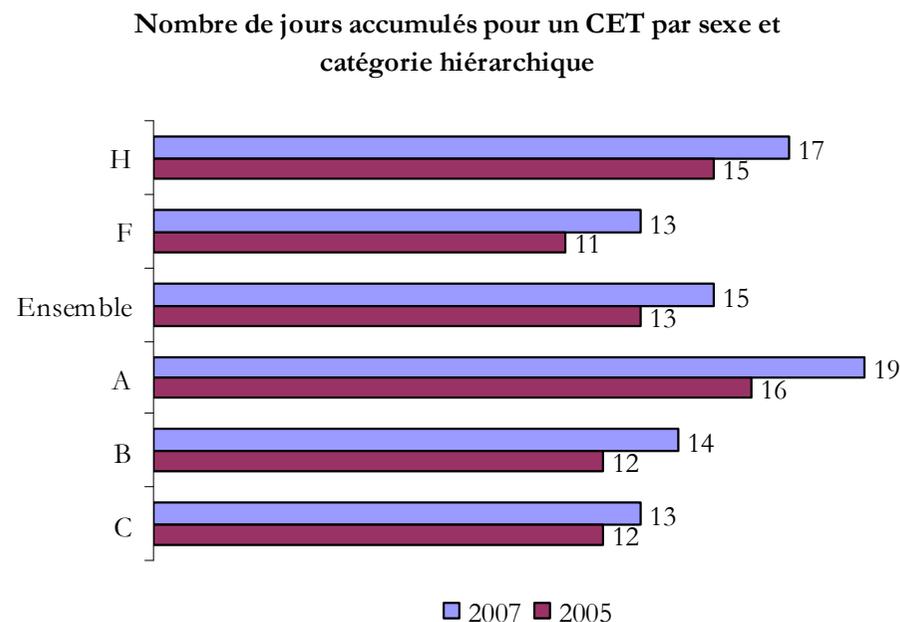
Cela représente 5 % des agents sur emploi permanent qui ont un compte ouvert. Avec 6 CET pour 100 agents masculins, les hommes ont ouvert plus fréquemment un compte que les femmes qui se situent à 4,5 CET pour 100 d'entre elles.



Les agents de catégorie A recourent le plus souvent à cette possibilité avec 20 CET ouverts pour 100 d'entre eux, bien davantage que les deux autres catégories (8 pour ceux de catégorie B et 3 pour ceux de catégorie C).

Un compte épargne-temps représente en moyenne 15 jours accumulés. Là encore, les hommes épargnent plus que les femmes (17 jours contre 13 jours).

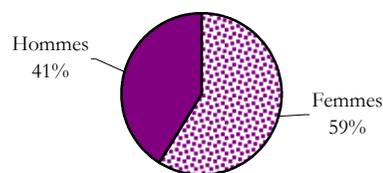
De même, avec 19 jours par CET, les agents de catégorie A ont accumulé 5 jours de plus environ que les agents de catégories B (14 jours) et six de plus que les agents de catégorie C (13 jours).



A8 - GENRE

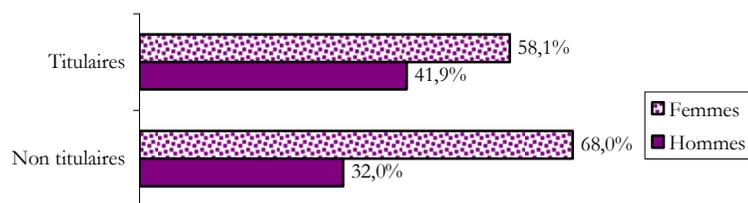
Le taux de féminisation est de 59% pour l'ensemble des titulaires et non titulaires sur emploi permanent. On retrouve la même proportion qu'en 2005 et 2003. Dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière, les femmes sont également majoritaires. Elles occupent respectivement 51% 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 68%, contre 58,1% 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, 58,1% des agents sont des femmes.

Ce taux de féminisation est largement supérieur dans les départements, 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 (14%) et les communautés urbaines (31%). A noter une chute conséquente de ce taux dans les départements et surtout les régions par rapport à 2005 du fait des mouvements de transfert des personnels techniciens et ouvriers de service (TOS) vers les régions et les départements issus de l'Education nationale pour l'essentiel.

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

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 84% et 81% 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 et les OPHLM 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 (64,3%), en raison notamment de la forte féminisation des cadres d'emplois de catégorie B des filières administrative et médico-sociale.

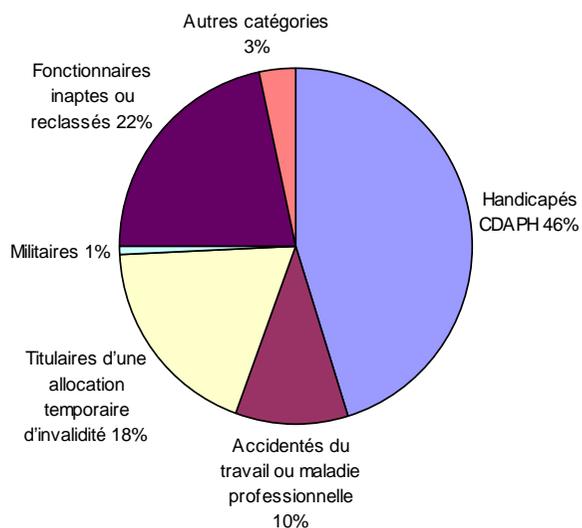
Répartition des effectifs par type de collectivités, statut et sexe

	Poids effectif titulaires et non titulaires en 2007	Taux de féminisation (%)					
		TITULAIRES		NON TITULAIRES		TOTAL	
		2005	2007	2005	2007	2005	2007
Régionaux	3,0	70,5	59,6	55,9	56,9	67,8	59,1
Départements	12,8	76,6	72,8	69,0	67,4	75,8	72,2
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	6,4	64,2	64,4	81,4	83,8	67,9	67,9
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	8,5	62,6	63,6	81,7	80,8	64,5	65,2
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	3,3	60,5	59,4	76,1	73,6	62,3	60,9
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	8,2	58,5	59,1	71,6	70,3	60,3	60,6
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	9,2	59,0	58,6	70,3	70,0	60,8	60,4
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	13,9	58,5	58,8	64,8	67,6	59,4	60,2
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	8,1	57,3	58,0	63,7	63,7	58,3	58,9
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	8,7	57,0	57,5	60,7	63,2	57,4	58,1
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>66,4</i>	<i>61,9</i>	<i>59,7</i>	<i>70,0</i>	<i>70,8</i>	<i>63,0</i>	<i>61,2</i>
SDIS	3,3	12,3	14,2	44,0	41,6	12,8	14,7
Communautés urbaines	2,1	30,0	30,8	45,4	47,5	31,0	32,0
Communautés d'agglomération / SAN	3,5	41,3	42,5	47,2	47,6	42,2	43,2
Communautés de communes	3,6	52,7	57,8	68,4	71,8	56,2	61,1
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	4,2	52,3	52,4	67,1	61,3	55,9	54,2
OPHLM	0,8	47,3	48,8	49,2	47,9	47,6	48,7
CDG et CNFPT	0,4	73,2	72,3	64,3	66,4	71,9	71,3
Ensemble des collectivités	100,0	57,8	58,1	68,3	68,0	59,2	59,4

A9 – AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est resté stable. Il s'élève en 2007, dans les collectivités employant au moins 20 agents, à 4,3%.

Répartition des recrutements en 2007 par type de bénéficiaires



La répartition par type de bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'agents en situation de handicap montre que la catégorie "handicapés CDAPH*" en constitue la part la plus importante (46 % en 2007 contre 38% en 2005). Les catégories "fonctionnaires inaptes ou reclassés" et "titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité" représentent respectivement 18% et 22% des agents en situation de handicap. On constate une stabilisation en 2007 de la proportion des "accidentés du travail ou maladie professionnelle" qui passe de 11 % en 2005 à 10% en 2007.

- La proportion de bénéficiaires appartenant à la catégorie C se stabilise en 2007 (90,4% en 2007 contre 90,5 % en 2005). En revanche, ils ne sont que 2,6 % dans la catégorie A et 7 % dans la catégorie B.

- La part des femmes continue sa progression engagée en 2005 où elle était de 39,7 %. Les femmes représentent en 2007 42 % de la population bénéficiant d'une reconnaissance administrative leur permettant de prétendre à l'obligation légale d'emploi.

Cette progression s'observe pour l'ensemble des catégories :

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

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

- En 2007, avec 10%, la proportion des non titulaires augmente par rapport à 2005 (où elle était de 8 %).

En comparaison à 2005, la part des non titulaires a diminué pour les bénéficiaires "accidentés du travail ou victimes d'une maladie professionnelle" (de 11 % en 2005 à 8 % en 2007) et "autres catégories de travailleurs handicapés" (de 22 % en 2005 à 14 % en 2007).

18,9 % des non titulaires en situation de handicap sont employés dans les départements et 17,8 % dans les communes de 20 000 à 50 000 habitants. A l'inverse, les non titulaires en situation de handicap sont très peu présents dans les services départementaux d'incendie et de secours (0,1 % des non titulaires).

Taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap et types de bénéficiaires par type de collectivité

	taux d'emploi d'agents en situation de handicap en 2007 (en %)	Handicapés CDAPH	Accidentés du travail ou victimes d'une MP	Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	Anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité	Fonctionnaires inaptes ou reclassés	Autres catégories de travailleurs handicapés
Régions	2,8	78,9	4,0	6,3	4,5	2,1	4,3
Départements	3,3	58,7	6,4	10,2	1,0	19,4	4,2
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	*
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	*
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	4,2	68,0	8,4	11,1	0,3	6,4	5,7
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	4,3	64,3	6,3	16,6	0,6	7,6	4,7
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	4,9	52,6	8,3	17,7	1,0	16,3	4,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	5,1	41,6	9,0	23,4	0,4	23,0	2,6
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	5,8	34,6	15,0	17,9	0,4	29,2	2,8
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	5,6	28,4	8,7	16,5	0,7	43,5	2,1
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>5,1</i>	<i>44,6</i>	<i>9,5</i>	<i>18,5</i>	<i>0,6</i>	<i>23,5</i>	<i>3,3</i>
SDIS	4,8	5,6	38,0	45,7	4,2	6,5	0,1
Communautés urbaine	6,2	26,3	9,1	26,5	0,1	35,4	2,5
Communautés d'agglomération / SAN	3,5	41,4	12,8	20,3	0,8	21,5	3,1
Communautés de communes	*
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	3,8	52,9	11,9	13,3	0,7	18,0	3,3
OPHLM	4,4	55,9	11,6	12,4	1,6	12,4	5,8
CDG et CNFPT	1,7	75,0	3,6	17,9	.	4,8	.
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>4,3</i>	<i>45,3</i>	<i>10,4</i>	<i>18,5</i>	<i>0,9</i>	<i>21,8</i>	<i>3,2</i>

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

Définitions

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

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

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

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

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

A10 – MOBILITÉ ET POSITIONS ADMINISTRATIVES PARTICULIÈRES

Agents hors position d'activité :

Sur 1 000 agents titulaires et non titulaires permanents fin 2007, on dénombre 30,7 agents hors position d'activité, dont :

- 6,7 agents en congé parental,
- 21,6 agents en disponibilité,
- 2,4 agents en congé de fin d'activité.

Agents détachés dans la collectivité :

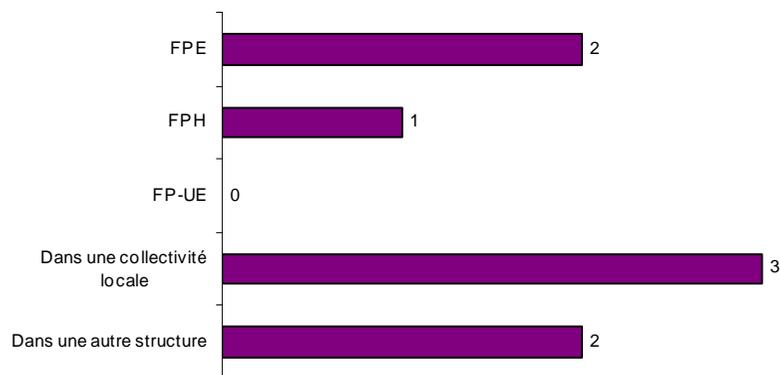
Sur 1 000 agents titulaires originaires de la collectivité, 3,3 agents sont détachés sur des emplois fonctionnels ou de cabinet dans la collectivité.

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

Sur 1 000 agents titulaires originaires de la collectivité fin 2007, on compte 18,8 agents en position d'activité dans une autre collectivité, dont :

- 10,3 agents mis à disposition dans une autre collectivité,
- 8,4 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 trois sur dix restent dans leur collectivité sur des emplois fonctionnels ou de cabinet. Ceux qui se tournent vers la fonction publique de l'État ou la fonction publique hospitalière sont dans les mêmes proportions.

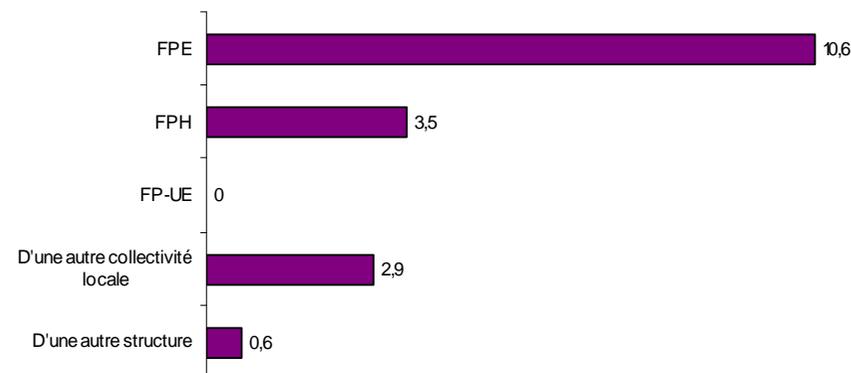
Les détachements vers la Fonction publique d'un autre État de l'Union européenne sont marginaux.

Agents en activité originaires d'une autre collectivité :

Sur 1 000 agents titulaires travaillant dans la collectivité, on recense fin 2007 :

- 41,9 agents mis à disposition de la collectivité par une autre structure.
- 17,6 agents détachés originaires d'une autre structure, dont :

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



A la lecture de ces deux graphiques, on observe que 3 agents sur 1 000 sont détachés d'une collectivité territoriale sur une autre.

On peut aussi conclure que si près de 11 agents sur 1 000 sont détachés de l'État vers la territoriale, seuls 2 sur 1 000 prennent le chemin inverse. Cette différence déjà observée en 2005, s'est accentuée en 2007 du fait des transferts de compétence de l'État vers les régions.

Les agents mis à disposition sont aussi en très forte augmentation du fait des transferts de compétences Etat-régions.

B – Les mouvements de personnels

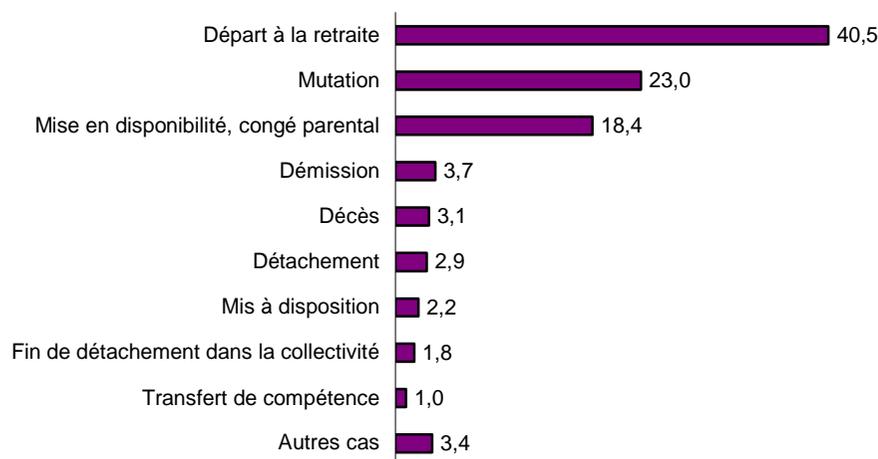
B1 – MOTIFS DE DÉPART

Pour les titulaires

Pour 100 agents titulaires et stagiaires présents en fin d'année 2007, 5,1 en moyenne avaient quitté la collectivité au cours de l'année.

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

TITULAIRES - Répartition par motif de départ (en %)



Plus de quatre départs de titulaires sur dix sont dus à des départs à la retraite. Ce type de départ est plus important dans les communautés urbaines et les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants.

Les autres principaux motifs de départs sont les mutations, les mises en disponibilité et les congés parentaux.

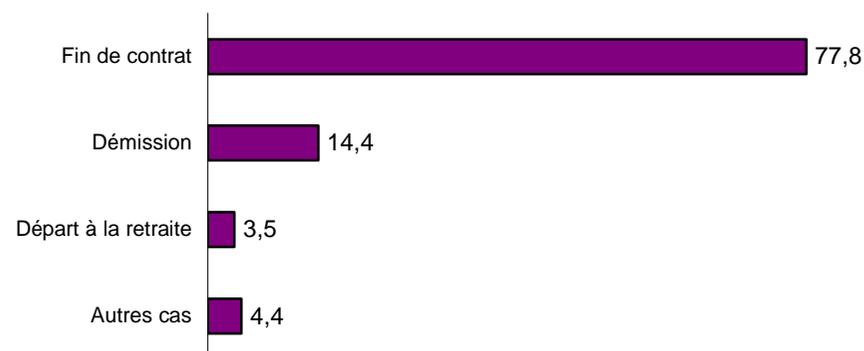
La part des mutations est très élevée dans les SDIS, les centres de gestion et le CNFPT.

Pour les non titulaires permanents

On estime à 24,9 en moyenne, le nombre de non titulaires ayant quitté la collectivité au cours de l'année 2007, 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 50 000 habitants ainsi que dans les régions, les CDG et le CNFPT.

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



Quel que soit le type d'employeur, les fins de contrat représentent plus des deux tiers des sorties des non titulaires excepté pour les syndicats et autres établissements publics intercommunaux. Deuxième motif de départ pour les non titulaires, les démissions sont proportionnellement plus nombreuses dans les intercommunalités à fiscalité propre (communautés urbaines, de communes et d'agglomération), les syndicats et autres établissements publics intercommunaux et les offices d'HLM.

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

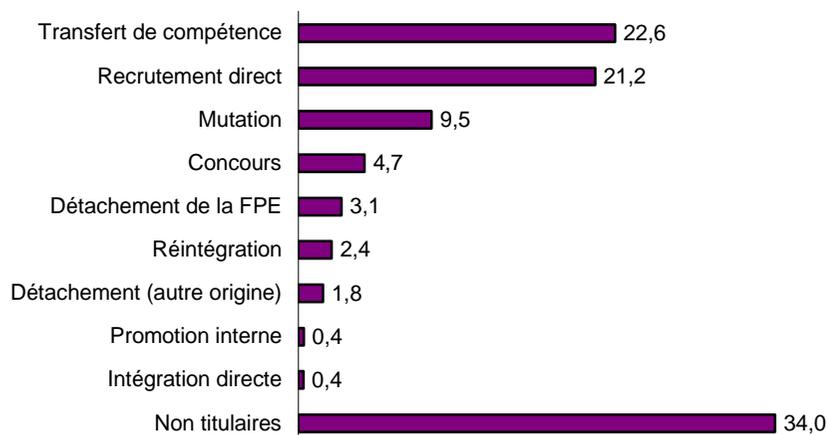
	TITULAIRES						NON TITULAIRES				
	Taux de départ (en %)	Répartition par motif (en %)					Taux de départ (en %)	Répartition par motif (en %)			
		Départ à la retraite	Mutation	Mise en disponibilité, congé parental	Autres motifs	Total		Fin de contrat	Démission	Autres motifs	Total
Régions	3,2	31,0	17,0	20,8	31,2	100,0	36,9	93,4	4,3	2,3	100,0
Départements	4,6	39,5	19,3	19,6	21,6	100,0	22,0	81,4	12,9	5,7	100,0
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	2,4	48,4	14,9	11,4	25,3	100,0	12,2	64,7	19,1	16,2	100,0
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	3,3	44,7	19,0	17,2	19,2	100,0	24,9	84,1	9,0	6,9	100,0
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	3,8	46,5	19,4	15,9	18,2	100,0	21,2	77,7	15,1	7,2	100,0
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	4,9	44,2	21,5	18,4	15,9	100,0	31,7	81,9	9,9	8,3	100,0
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	6,2	40,4	22,1	21,1	16,4	100,0	29,7	81,5	13,6	4,9	100,0
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	6,6	41,5	20,0	20,0	18,6	100,0	30,1	75,5	17,0	7,5	100,0
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	6,2	40,5	20,2	22,0	17,3	100,0	25,5	73,0	17,2	9,7	100,0
Communes et étab. communaux de 100 000 hab ou plus.	7,4	39,6	27,4	19,4	13,6	100,0	26,9	75,9	15,6	8,4	100,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>5,4</i>	<i>41,9</i>	<i>21,6</i>	<i>19,4</i>	<i>17,1</i>	<i>100,0</i>	<i>26,2</i>	<i>77,3</i>	<i>14,6</i>	<i>8,0</i>	<i>100,0</i>
SDIS	5,3	34,7	47,5	4,8	13,0	100,0	24,1	87,5	11,5	1,0	100,0
Communautés urbaines	4,4	57,3	14,5	14,5	13,7	100,0	12,0	75,7	20,1	4,2	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	5,1	32,7	32,5	19,5	15,4	100,0	25,4	77,7	16,1	6,2	100,0
Communautés de communes	3,7	30,6	30,2	16,3	23,0	100,0	19,6	69,3	17,1	13,5	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	3,6	33,9	28,5	10,3	27,2	100,0	14,3	63,7	22,2	14,1	100,0
OPHLM	5,8	43,9	22,9	13,3	19,9	100,0	21,1	67,6	19,0	13,5	100,0
CDG et CNFPT	7,4	25,4	36,1	21,4	17,1	100,0	35,7	79,9	15,4	4,7	100,0
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>5,1</i>	<i>40,5</i>	<i>23,0</i>	<i>18,4</i>	<i>18,1</i>	<i>100,0</i>	<i>24,9</i>	<i>77,8</i>	<i>14,4</i>	<i>7,8</i>	<i>100,0</i>

B2 – RECRUTEMENTS

Sur 100 agents titulaires et non titulaires présents fin 2007, 11 ont été recrutés au cours de l'année. Les recrutements sont en forte hausse par rapport à 2005, du fait des transferts de personnels des agents de l'Etat vers les régions et les départements qui concernent les agents techniques et ouvriers de service (TOS) provenant essentiellement du ministère de l'éducation nationale.

En conséquence, le taux de recrutement est très important dans les régions (55,1%) et les départements (18,6%).

Répartition par modalité de recrutement (en %)



Plus d'un tiers des recrutements concerne des non titulaires. Plus d'un sur cinq relèvent des transferts de compétence de même que pour les recrutements directs.

Les mutations représentent 9,5% des arrivées, les concours 4,7%, les détachements 4,9% et les réintégrations 2,4%.

La part des non titulaires dans les recrutements est plus importante dans les communes et établissements communaux, les offices publics d'HLM, les communautés de communes et d'agglomération, les syndicats et autres établissements publics intercommunaux.

Les recrutements directs sont forts dans les communes et établissements communaux notamment dans celles de petites tailles, ainsi que dans les

communautés urbaines, les syndicats et autres établissements intercommunaux

Parmi les recrutements, les mutations sont plus fréquentes dans les SDIS et les communautés urbaines ainsi que les CDG et CNFPT. Les concours sont relativement plus nombreux dans les SDIS (36% contre 4,7% en moyenne) et dans une moindre mesure dans les communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitants, les CDG et CNFPT (11%).

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

CATEGORIE	Part de recrutement (en %)*	Répartition par modalité de recrutement						
		Recrutement direct	Concours	Mutation	Détachement	Transfert de compétence	Autres modalités	Non titulaires
A	9,4	3,8	11,5	24,9	6,0	1,3	3,6	48,8
B	9,9	4,2	11,6	18,2	9,6	2,0	4,1	50,2
C	11,2	26,5	3,2	7,0	4,2	28,9	3,0	27,1
FILIERE D'EMPLOI								
Administrative	7,7	26,5	7,3	19,0	4,0	1,1	6,1	36,0
Technique	13,0	23,5	1,8	5,0	5,5	39,1	2,1	23,0
Culturelle	10,9	12,3	5,3	13,4	1,0	4,4	2,1	61,6
Sportive	10,9	4,0	7,5	12,3	1,0	2,0	1,8	71,4
Médico-sociale	11,3	5,1	8,9	13,7	16,9	1,2	4,2	50,0
Sociale	7,8	15,2	10,3	10,8	3,5	2,5	6,0	51,8
Police municipale	9,0	9,6	21,1	55,9	4,2	0,0	2,5	6,7
Sapeurs-pompiers	6,8	10,9	47,3	35,1	4,0	0,0	0,9	1,8
Animation	17,4	22,7	1,6	4,2	0,1	0,5	3,1	67,6

Note de lecture du tableau : sur 100 agents de catégorie A titulaires et non titulaires sur emploi permanent présents au 31/12/07, 9,4 ont été recrutés au cours de l'année. Parmi ces recrutements, 48,8% sont des non titulaires, 24,9% des mutations, 11,5% des recrutements sur concours, etc.

* nombre de recrutements au cours de l'année rapporté à l'effectif titulaires et non titulaires sur emploi permanent recensé fin 2007.

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

	Part de recrutement (en %)*	Répartition par type de recrutement (en %)										
		Recrutement direct	Concours	Promotion interne nette	Intégration directe (Loi Sapin)	Mutation	Détachement de la FPE	Détachement (autre origine)	Réintégration	Transfert de compétence	Non titulaire	Total
Régions	55,1	6,9	1,7	0,2	0,4	1,8	11,1	0,4	0,2	68,8	8,6	100,0
Départements	18,6	10,3	4,9	0,4	0,3	6,7	4,5	2,1	1,7	52,6	16,4	100,0
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	8,1	42,4	2,3	0,1	0,3	5,9	0,3	0,7	3,1	0,0	44,8	100,0
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	8,1	49,4	3,8	0,5	0,5	10,6	0,4	1,0	2,1	0,5	31,1	100,0
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	8,5	39,9	3,0	0,2	0,6	12,0	0,8	1,7	2,3	1,6	37,9	100,0
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	8,5	29,9	3,1	0,4	0,4	11,7	0,5	1,6	1,8	0,8	49,9	100,0
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	9,3	21,1	3,3	0,5	0,4	11,8	0,6	1,7	2,0	0,4	58,3	100,0
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	8,0	22,9	3,9	0,4	0,1	10,8	0,8	2,4	2,7	0,0	56,0	100,0
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	6,5	22,3	5,4	1,5	0,6	11,6	0,6	2,8	4,7	0,0	50,4	100,0
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	6,1	26,7	10,9	0,0	0,8	9,7	1,2	2,7	11,0	0,0	37,1	100,0
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>7,9</i>	<i>30,2</i>	<i>4,3</i>	<i>0,4</i>	<i>0,4</i>	<i>10,6</i>	<i>0,7</i>	<i>1,8</i>	<i>3,5</i>	<i>0,3</i>	<i>47,7</i>	<i>100,0</i>
SDIS	7,2	17,5	36,4	0,0	0,0	30,7	0,8	4,0	1,0	0,0	9,5	100,0
Communautés urbaines	5,6	26,1	6,4	0,0	0,1	33,0	2,5	2,6	4,7	0,0	24,6	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	10,4	20,3	4,8	0,5	0,3	13,8	1,0	1,2	1,8	10,0	46,4	100,0
Communautés de communes	14,5	22,6	3,7	0,1	0,5	15,2	0,5	1,0	2,5	8,3	45,5	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	12,3	26,2	3,1	0,2	0,5	11,4	0,8	3,8	2,1	2,1	49,9	100,0
OPHLM	5,6	19,7	1,7	0,5	0,0	8,6	1,6	1,1	2,6	0,0	64,2	100,0
CDG et CNFPT	9,9	20,1	11,5	6,7	0,0	24,2	2,2	4,3	4,8	0,0	26,3	100,0
Ensemble des collectivités	11,1	21,2	4,7	0,4	0,4	9,5	3,1	1,8	2,4	22,6	34,0	100,0

* nombre de recrutements au cours de l'année rapporté à l'effectif titulaires et non titulaires sur emploi permanent recensé fin 2007.

B3 - TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

Promotions

Au cours de l'année 2007, 6,6% des titulaires ont bénéficié d'un avancement de grade et un tiers d'entre eux d'un avancement d'échelon. Ces proportions d'agents promus sont peu différentes de celles relevées en 2005. La part des titulaires ayant bénéficié d'un avancement de grade est sensiblement la même quelle que soit la collectivité. Par contre, elle est nettement plus élevée dans les SDIS (17,8%), tandis qu'elle est très faible dans les régions et départements ainsi que dans les CDG et le CNFPT. La part des agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon est plus importante pour les communautés de communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants, ainsi que dans les offices publics d'HLM. En revanche, comme pour les avancements

de grade, elle est faible pour les régions et départements ainsi que dans les CDG et le CNFPT.

Titularisations

En 2007, 24,5% des non titulaires ont été nommés stagiaires dans l'année, chiffre supérieur à 2005 où il était de 20,4%. De même, 1,7% des non titulaires ont été titularisés sans stage sur un emploi permanent de titulaire en 2007 (0,7% en 2005). La part des non titulaires nommés stagiaires est en moyenne plus importante dans les petites communes de 1 000 à 5 000 habitants ainsi que dans les SDIS. La proportion de non titulaires titularisés sans stage est partout très faible, inférieure à 3%.

Titularisations et promotions par type de collectivités (en %)

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	Avancement de grade (en %)	Avancement d'échelon (en %)	Nommés stagiaires (en %)	Titularisés sans stage (en %)
Régions	1,8	12,5	5,7	0,2
Départements	3,7	25,5	14,5	0,6
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	10,4	51,4	45,8	2,9
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	6,5	35,5	40,9	1,0
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	6,8	34,1	36,6	1,7
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	6,8	34,5	22,6	0,4
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	6,7	35,8	19,2	1,1
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	6,3	33,7	16,6	0,3
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	5,4	30,9	16,0	0,4
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	6,3	32,4	21,0	1,0
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>6,7</i>	<i>35,4</i>	<i>26,8</i>	<i>1,2</i>
SDIS	17,8	35,8	37,0	0,4
Communautés urbaines	6,4	31,4	22,1	2,4
Communautés d'agglomération / SAN	5,5	29,8	20,3	1,2
Communautés de communes	5,9	32,1	20,6	0,8
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	7,6	37,6	30,0	1,3
OPHLM	10,9	47,9	24,8	1,7
CDG et CNFPT	3,8	24,3	12,0	0,2
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>6,6</i>	<i>33,2</i>	<i>24,5</i>	<i>1,0</i>

C – Les régimes indemnitaires

C1 – REGIMES INDEMNITAIRES

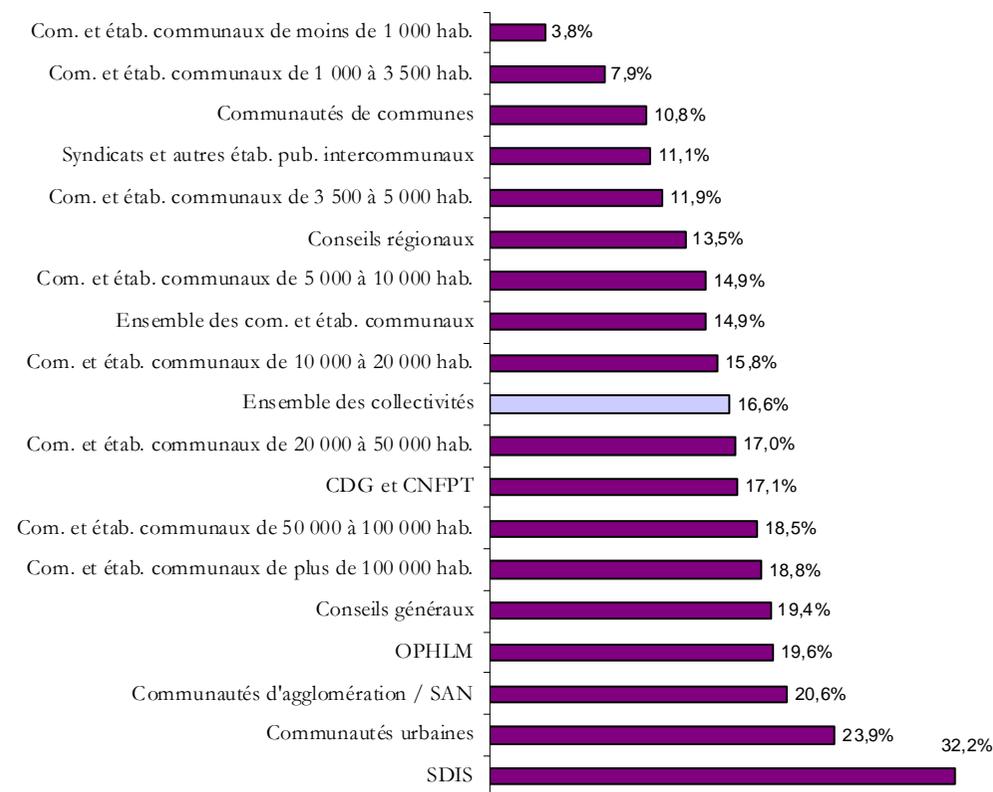
Le régime indemnitaire représente 17,4 % de la rémunération totale des titulaires, et 10,2 % de celle des non titulaires permanents. La majeure partie des indemnités des titulaires, soit 11,3 % sur 17,4 %, relèvent de l'article 88 de la loi de 1984 (homologie avec les corps de la fonction publique d'Etat) ; 5,2 % relèvent de l'article 111 (maintien des avantages acquis avant la loi de 1984). Enfin, la NBI constitue 0,9 % de la rémunération totale des titulaires.

C'est dans les SDIS que la part du régime indemnitaire dans la rémunération est la plus élevée avec 32 % des rémunérations. Dans les communautés urbaines et d'agglomération, ainsi que les offices publics d'HLM, les départements, cette part se situe entre 19 % et 24 %.

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 1 000 habitants avec 3,8 %, elle progresse à 14,9 % pour celles entre 5 000 et 10 000 habitants et à 18,8 % pour les communes de plus de 100 000 habitants.

Dans les structures intercommunales, la part des indemnités qui atteint 23,9% pour les communautés urbaines et 20,6 % pour les communautés d'agglomération, est seulement de 10,8 % pour les communautés de communes et 11,1 % 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.

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
	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	4,7	8,7	0,6	14,0	10,2
Départements	5,0	13,6	1,1	19,8	15,6
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	1,9	1,3	1,3	4,5	1,0
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4,1	3,7	0,8	8,6	2,5
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	5,1	6,8	0,6	12,6	5,3
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	5,7	9,1	0,7	15,5	8,2
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	5,6	9,9	0,8	16,3	11,2
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	5,5	11,0	1,0	17,5	12,7
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	5,4	12,7	1,1	19,2	13,9
Communes et établissements communaux de 100 000 hab. et plus	6,3	12,1	1,1	19,4	12,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>5,3</i>	<i>9,4</i>	<i>0,9</i>	<i>15,6</i>	<i>9,2</i>
SDIS	5,1	26,8	0,5	32,4	20,0
Communautés urbaines	5,5	17,8	1,1	24,3	18,4
Communautés d'agglomération / SAN	5,7	14,3	0,9	20,9	18,2
Communautés de communes	4,2	7,5	0,7	12,3	4,6
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	4,3	7,8	0,5	12,6	6,1
OPHLM	6,0	12,8	1,7	20,5	14,0
CDG et CNFPT	4,3	16,1	1,0	21,4	8,1
Ensemble des collectivités	5,2	11,3	0,9	17,4	10,2

Note pour la lecture du tableau : dans les rémunérations totales versées par les régions aux agents titulaires, les indemnités versées au titre de l'article 111 représentaient 4,7%, celles versées au titre de l'article 88, 8,7% et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) représentait 0,6%. Les indemnités versées par les régions aux agents titulaires représentaient donc 14,0% de leurs rémunérations totales. Les indemnités versées aux agents non titulaires représentaient 10,2% de leurs rémunérations totales.

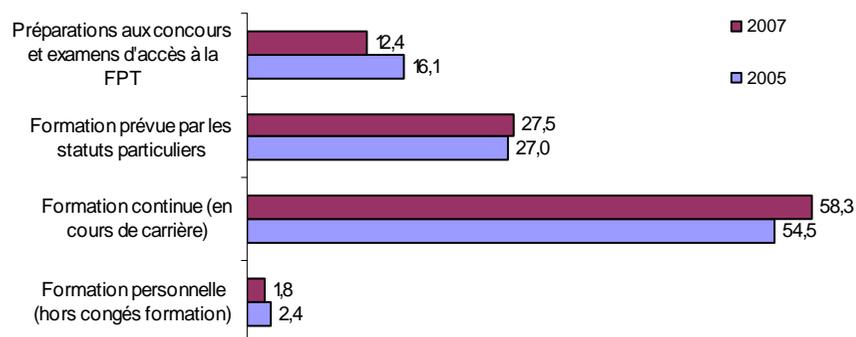
D – La formation

D1-TYPES DE FORMATION

La formation continue demeure le type de formation le plus suivi (58,3 % des journées de formation).

La proportion des formations prévues par les statuts particuliers reste stable en 2007 et constitue 27,5 % des journées de formation.

Répartition des journées de formation par type de formation (en %) en 2005 et 2007



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 2005, malgré une diminution des préparations aux concours et examens d'accès à la FPT quelle que soit la catégorie.

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, et les formations continues en cours de carrière.

Répartition des journées de formation par type 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)
Catégorie A	8,3	40,7	49,7	1,3
Catégorie B	10,6	45,3	42,9	1,3
Catégorie C (y compris PACTE)	14,7	13,5	69,5	2,3

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

Par type de collectivités

On constate une diminution du nombre de journées de formation aux préparations aux concours et examens d'accès à la FPT au profit des formations continues en cours de carrière 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 2007, la part des journées de formation aux préparations aux concours et examens d'accès à la FPT au profit de la formation continue.

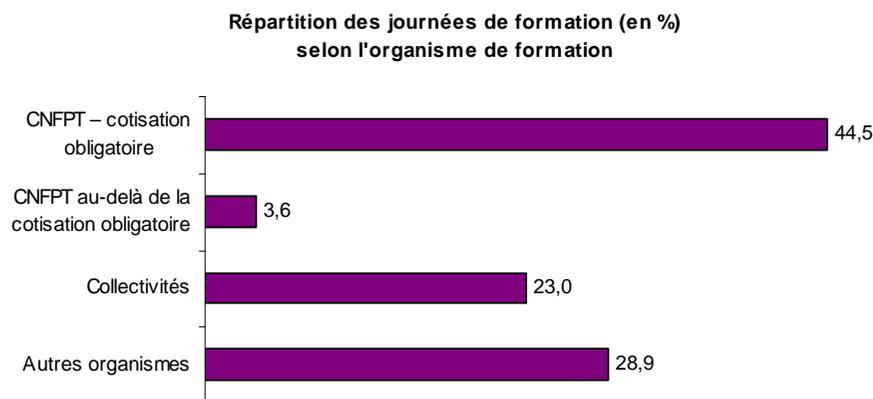
Répartition des journées formation par type de formation et type de collectivités

	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)
Régions	8,6	41,8	48,1	1,4
Départements	14,8	18,7	64,4	2,1
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	11,1	28,7	52,3	7,9
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	10,6	27,2	58,5	3,7
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	11,9	32,7	51,1	4,3
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	14,8	26,2	56,7	2,2
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	11,9	23,2	63,5	1,4
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	13,0	25,3	60,4	1,4
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	16,1	22,2	60,0	1,7
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	13,2	25,9	59,8	1,1
SDIS	3,0	46,5	50,3	0,2
Communautés urbaines	14,4	18,9	64,1	2,6
Communautés d'agglomération / SAN	15,1	32,7	51,3	0,9
Communautés de communes	13,6	31,3	52,5	2,6
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	13,4	33,5	50,8	2,3
OPHLM	15,0	17,2	67,6	0,2
CDG et CNFPT	21,6	28,4	49,9	0,1
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>12,4</i>	<i>27,5</i>	<i>58,3</i>	<i>1,8</i>

D2- ORGANISMES DE FORMATION

En 2007, près de la moitié des journées de formation sont assurées par le CNFPT : 44,5 % au titre de la cotisation obligatoire et 3,6 % au-delà de la cotisation obligatoire.

23 % des journées de formation sont assurées par des collectivités et 28,9 % par d'autres organismes.



Par catégorie hiérarchique

Les agents de catégorie B sont davantage formés par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire et moins par les collectivités, que les autres catégories.

Les agents de catégorie A sont proportionnellement plus formés par d'autres organismes que les agents des autres catégories.

Les agents de catégorie C sont quant à eux plus souvent formés par les collectivités.

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

% Journées de formations	CNFPT cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes
Catégorie A	47,5	1,8	16,2	34,6
Catégorie B	57,8	2,2	13,3	26,7
Catégorie C (y compris PACTE)	37,5	5,1	29,5	27,9
Catégorie non définie	18,0	1,5	44,1	36,3
Toutes catégories	44,5	3,6	23,0	28,9

Note de lecture du tableau : parmi les agents de catégorie A ayant suivi une formation au cours de l'année 2007, le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire représente 47,5 % 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 moins de 1 000 habitants ainsi que des communes et établissements communaux de 3 500 à 10 000 habitants, et des communautés de communes sont réalisées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire (44,5 % pour l'ensemble des collectivités),
- plus de 5% des journées de formation des communes et établissements communaux de 10 000 à 100 000 habitants, des communautés urbaines ainsi que des OPHLM sont réalisées par le CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (3,6% toutes collectivités confondues),
- les SDIS réalisent 70,9 % de leurs journées de formation par des agents de leur collectivité (23 % pour l'ensemble des collectivités),
- Les départements passent davantage par des autres organismes (28,9 % pour toutes les collectivités),

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	Collectivités	Autres organismes
Régions	48,3	1,2	21,7	28,7
Départements	33,5	2,3	21,4	42,7
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	62,4	3,7	6,6	27,4
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	65,2	4,2	5,2	25,4
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	69,5	3,6	5,0	21,9
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	68,4	4,8	5,3	21,5
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	57,0	5,4	11,8	25,7
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	53,1	5,3	14,6	27,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	45,6	5,9	18,7	29,8
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	44,1	3,9	24,4	27,5
SDIS	10,5	0,7	70,9	17,9
Communautés urbaines	45,1	5,2	17,1	32,6
Communautés d'agglomération / SAN	50,6	3,4	16,0	30,1
Communautés de communes	66,2	2,7	5,5	25,6
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	52,6	3,3	9,5	34,6
OPHLM	45,4	5,3	8,9	40,4
CDG et CNFPT	23,9	1,2	52,3	22,6
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>44,5</i>	<i>3,6</i>	<i>23,0</i>	<i>28,9</i>

D3-TEMPS CONSACRE A LA FORMATION

Nombre moyen de journées de formation par agent

En 2007 le nombre moyen de journées de formation par agent est de 3. Il est en légère augmentation le nombre moyen de journées de formation par agent était de 2,7 en 2001 et 2005, et de 2,8 en 2003.

Cette moyenne correspond à l'effectif total de journées formation suivies en 2007 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.

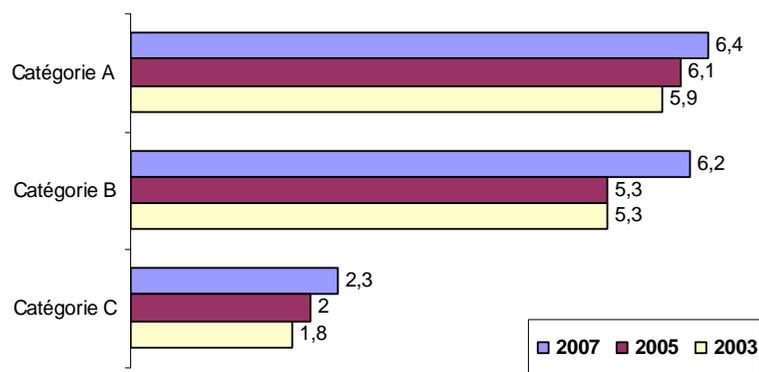
Par catégories hiérarchiques

C'est pour les catégories B que l'augmentation est la plus forte, après une stabilisation entre 2003 et 2005.

Le nombre moyen de journées de formation par agent continue sa progression pour les agents de catégorie A (6,4 jours en 2007 contre 6,1 en 2005).

Le nombre moyen de journées de formation par agent de catégorie C qui était 2 en 2005, passe à 2,3 en 2007.

Nombre de journées de formation par agent de 2003 à 2007



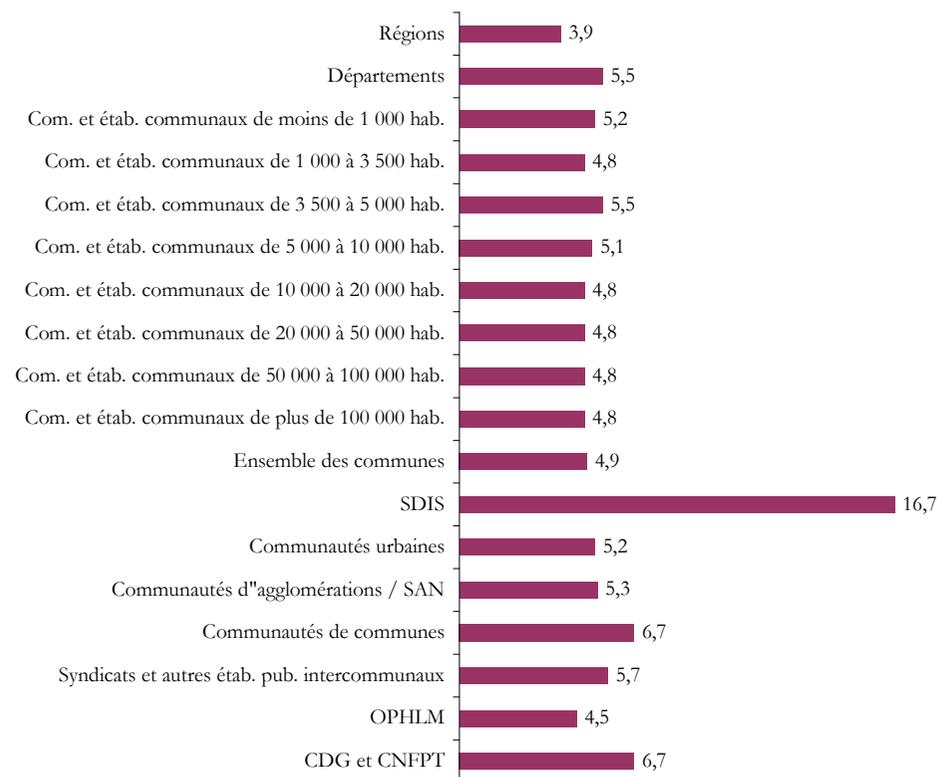
Par type de collectivités

Par rapport aux autres collectivités, les SDIS 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 progression nette depuis 2005.

Il est effet passé de 8 jours en 2005 à 16,7 jours en 2007.

Ce chiffre est beaucoup plus fort que dans les autres collectivités pour lesquelles il varie entre 4 et 7.

Nombre moyen des journées de formation par type de collectivités en 2007



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 5,2 jours en 2005 à 6,3 jours 2007.

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 2007.

Par type de formation

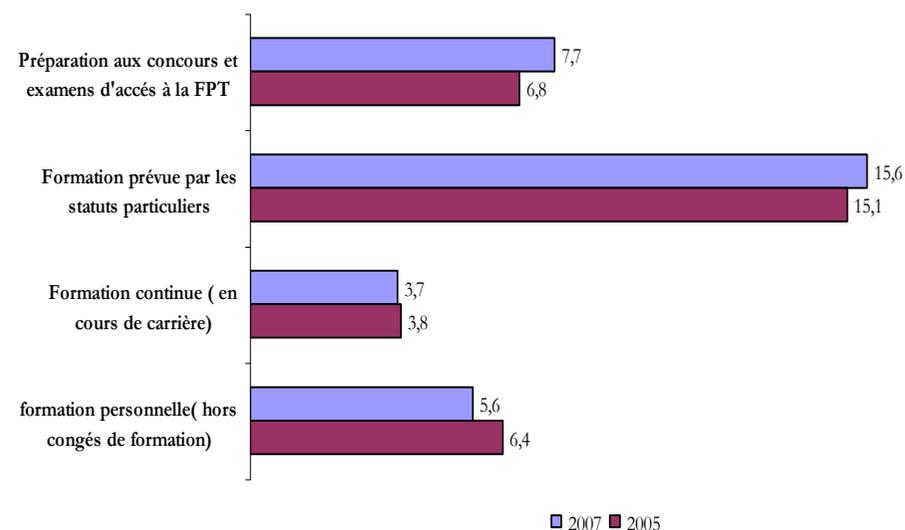
La tendance observée en 2001 reste la même en 2007.

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 et se stabilisent en 2007. Viennent ensuite les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT.

Il est à noter la diminution de la durée des formations personnelles, elle perd 1 journée en 2007, après avoir augmenté de 2 jours entre 2003 et 2005. 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 se stabilise en 2007.

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

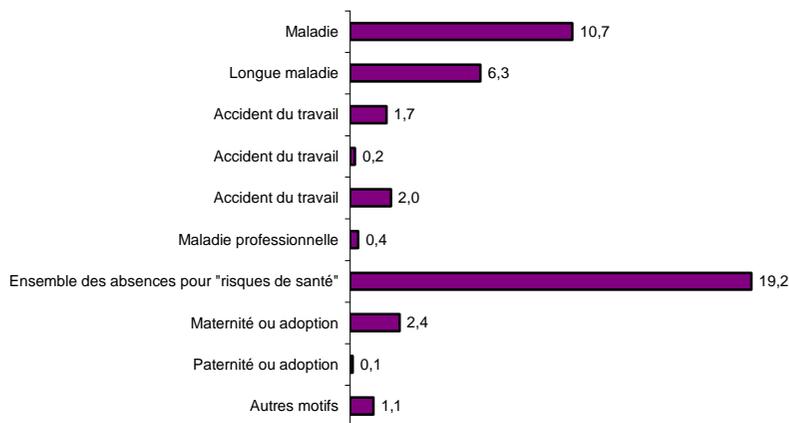


E – La santé au travail

E1- LA SANTE AU TRAVAIL

Quel que soit le statut des agents, les absences pour raisons de santé sont les principaux motifs d'absence. Elles représentent 19,2 journées par agent et par an. La maladie concentre 10,7 journées, la longue maladie 6,3 journées et les accidents du travail 2 journées.

Nombre moyen de journées* d'absences par agent (titulaires et non titulaires permanents) et par motif

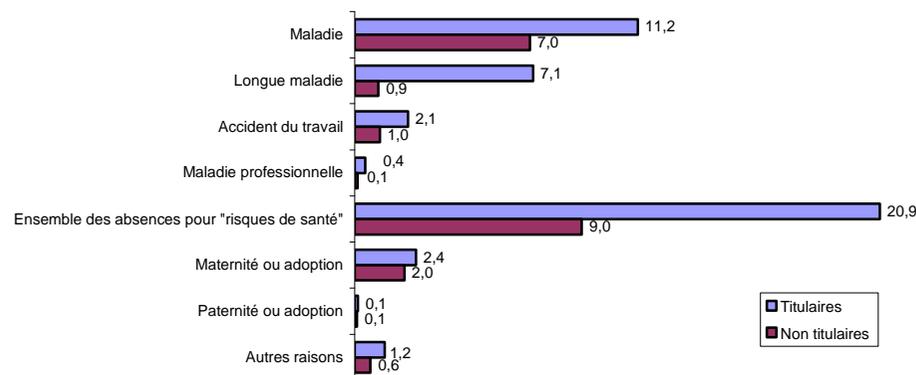


*Les journées d'absence pour maladie, longue maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité et adoption sont décomptées en jours calendaires ; celles pour motif syndical et autres motifs en jours ouvrés.

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 20,9 journées d'absence pour raisons de "santé" en moyenne pour les titulaires contre 9 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 : 7,1 journées en moyenne pour les titulaires, contre 0,9 pour les non titulaires.

Nombre moyen de journées* d'absences par agent par an et par 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, le nombre de journées d'absences pour "risques santé" croît avec la taille de l'employeur : on en dénombre en moyenne 15 pour les titulaires des communes de moins de 1 000 habitants contre 25,1 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 agents 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- Nombres moyen de journées* d'absences par agent et par an selon le type des collectivités

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

* 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'absences par agent et par an selon le type des collectivités

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

* 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

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

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

En 2007, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 6,8 accidents de service pour 100 agents et de 0,7 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 21,2. Pour les agents travaillant dans les filières technique et police municipale, ce nombre est, respectivement, de 9,4 et 12,4 accidents de service pour 100 agents.

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 0,5 et 1,0 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 les agents des autres collectivités : il est de 17,8 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, il s'établit entre 7,5 et 8,5 accidents de service pour 100 agents.

Le nombre d'accidents de service pour 100 agents est le moins élevé pour les agents des communes de moins de 1 000 habitants (2,1), les CDG et le CNFPT (1,9). Concernant les accidents de trajet, il est à noter que plus la taille des communes est grande, plus le nombre d'accidents de trajet pour 100 agents augmente. C'est dans les communes et établissements communaux de 100 000 habitants et plus que le nombre d'accidents de trajet est le plus élevé, il est de 1,3 accidents pour 100 agents.

LES ACTIONS DE PREVENTION

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

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

Les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants, les syndicats et les communautés de communes sont les collectivités qui produisent le moins souvent de document de prévention, moins de 30% 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
Culturelle	1,5	0,5
Administrative	1,7	0,8
Sportive	5,5	0,6
Sociale	5,8	0,8
Médico-sociale	5,9	1,0
Animation	6,1	0,8
Autres cas hors filière	6,9	0,7
Technique	9,4	0,6
Police municipale	12,4	1,0
Incendie et secours	21,2	0,5
<i>Ensemble des filières</i>	<i>6,8</i>	<i>0,7</i>

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	5,9	0,5
Départements	3,4	0,8
Com. et étab. communaux - 1 000 hab.	2,1	0,2
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4,9	0,3
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	8,6	0,6
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	7,5	0,4
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	7,8	0,6
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	8,2	1,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	9,3	1,2
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	7,6	1,3
<i>Ensemble des communes et étab. communaux</i>	<i>7,1</i>	<i>0,7</i>
SDIS	17,8	0,6
Communautés urbaines	8,0	0,6
Communautés d'agglomération / SAN	7,7	0,7
Communautés de communes	7,0	0,6
Syndicats et autres étab. pub. Intercommunaux	4,0	0,3
OPHLM	6,6	0,7
CDG et CNFPT	1,9	0,7
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>6,8</i>	<i>0,7</i>

Documents de prévention déclarés par type de collectivités en 2007

	% des collectivités qui ont produit au moins un document de prévention	Programme annuel d'actions de prévention (art.44 du décret n°85-603)	Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels (art.40 du décret n°85-603)	Rapport du médecin de prévention (art.26 du décret n°85-603)	Fiches des risques professionnels établies par le médecin (art.14.1 du décret n°85-603)	Document unique de l'évaluation des risques professionnels (décret n°2001-1016)
Régions	80	47	20	67	27	27
Départements	87	43	21	77	26	20
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	16	3	3	8	3	8
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	28	6	7	13	7	14
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	38	11	11	20	7	19
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	56	16	11	31	13	28
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	73	31	23	43	23	37
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	86	46	34	67	23	35
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	84	41	29	64	34	39
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	85	56	48	73	33	33
SDIS	73	49	28	35	5	30
Communautés urbaine	100	63	44	95	47	39
Communautés d'agglomération / SAN	80	39	30	62	25	30
Communautés de communes	25	7	6	11	5	13
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	16	5	4	8	4	8
OPHLM	48	22	16	19	15	37
CDG et CNFPT	80	43	27	47	27	47
<i>Ensemble des collectivités</i>	<i>23</i>	<i>6</i>	<i>5</i>	<i>12</i>	<i>6</i>	<i>11</i>

Note de lecture du tableau : 80% des régions ont produit au moins un document de prévention dans l'année 2007. Parmi celles-ci, 47% ont élaboré un programme annuel d'action (art44 du décret n°85-603), 20% ont rédigé un rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels (art40 du décret n°85-603), etc....

2^e partie

Données détaillées par grade et cadre d'emplois

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

LIBELLE DU GRADE	Effectif titulaire INSEE COLTER*	poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Filière ADMINISTRATIVE	329 029		9,8
Directeur général des services ou directeur		56,5	0,6
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint		43,6	0,8
Emplois fonctionnels administratifs	3 133	100,0	0,6
Administrateur hors classe		36,3	0,5
Administrateur		53,0	0,0
Administrateur stagiaire		10,8	0,0
Administrateur (hors emplois fonctionnels)	2 167	100,0	0,2
Directeur territorial		10,1	0,9
Attaché principal		18,1	0,4
Attaché		65,2	3,5
Attaché stagiaire		6,6	1,2
Attaché (hors emplois fonctionnels)	38 101	100,0	2,5
Secrétaire de mairie		100,0	67,3
Secrétaire de mairie	10 554	100,0	67,3
Rédacteur-chef		24,9	2,2
Rédacteur principal		17,8	2,4
Rédacteur		49,1	4,0
Rédacteur stagiaire		8,2	3,7
Rédacteur	54 117	100,0	3,2
Adjoint administratif principal de 1ère classe		9,9	10,4
Adjoint administratif principal de 2ème classe		11,4	11,3
Adjoint administratif de 1ère classe		24,0	11,50
Adjoint administratif de 1ère classe stagiaire		0,6	10,93

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif titulaire INSEE COLTER*	poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Adjoint administratif de 2ème classe		49,6	10,3
Adjoint administratif de 2ème classe stagiaire		4,4	9,2
Adjoint administratif	220 957	100,0	10,7
Filière TECHNIQUE	617 624		14,1
Directeur général des services techniques		57,1	1,5
Directeur des services techniques		42,3	0,0
Emplois fonctionnels techniques	753	100,0	0,9
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle		5,7	0,1
Ingénieur en chef de classe normale		5,7	0,2
Ingénieur en chef stagiaire		0,2	0,0
Ingénieur principal		40,7	0,2
Ingénieur		37,9	0,3
Ingénieur stagiaire		9,8	0,3
Ingénieur (hors emplois fonctionnels)	17 985	100,0	0,3
Technicien supérieur chef		43,2	0,3
Technicien supérieur principal		14,1	0,2
Technicien supérieur		33,4	0,5
Technicien supérieur stagiaire		9,3	0,7
Technicien supérieur	20 365	100,0	0,4
Contrôleur de travaux en chef		17,5	0,1
Contrôleur de travaux principal		21,0	0,3
Contrôleur de travaux		52,7	0,3
Contrôleur de travaux stagiaire		8,8	0,0
Contrôleur de travaux	9 640	100,0	0,3
Agent de maîtrise principal		47,2	0,4
Agent de maîtrise		52,0	0,8
Agent de maîtrise stagiaire		0,8	0,3

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif titulaire INSEE COLTER*	poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Agent de maîtrise	55 116	100,0	0,6
Adjoint technique principal de 1ère classe		4,8	2,2
Adjoint technique principal de 2ème classe		13,0	4,2
Adjoint technique de 1ère classe		9,7	4,4
Adjoint technique de 1ère classe stagiaire		0,2	12,2
Adjoint technique de 2ème classe		67,3	24,3
Adjoint technique de 2ème classe stagiaire		5,0	19,2
Adjoint technique	470 271	100,0	18,4
Adjoint technique principal de 1ère classe		3,0	0,3
Adjoint technique principal de 2ème classe		7,7	0,3
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire		0,3	0,0
Adjoint technique de 1ère classe		24,5	0,2
Adjoint technique de 1ère classe stagiaire		0,1	0,0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	43 494	100,0	1,0
Filière CULTURELLE	49 141		19,3
Conservateur en chef		45,6	0,0
Conservateur de 1ère classe		40,1	0,9
Conservateur de 2ème classe		11,9	4,4
Conservateur stagiaire		2,4	0,0
Conservateur du patrimoine	799	100,0	0,9
Conservateur en chef		45,4	0,3
Conservateur de 1ère classe		32,6	0,0
Conservateur de 2ème classe		18,2	0,0
Conservateur stagiaire		3,8	0,0
Conservateur des bibliothèques	669	100,0	0,2
Attaché de conservation du patrimoine		93,3	2,6
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire		6,7	1,4
Attaché de conservation du patrimoine	1 373	100,0	2,5

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif titulaire INSEE COLTER*	poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Bibliothécaire		94,3	1,3
Bibliothécaire stagiaire		5,7	0,0
Bibliothécaire	2 137	100,0	1,3
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie		64,1	0,8
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie		33,1	12,5
Directeur d'établissement d'enseignement artistique stagiaire		2,7	0,0
Directeur d'établissements d'enseignement artistique	260	100,0	4,7
Professeur d'enseignement artistique hors classe		22,3	3,7
Professeur d'enseignement artistique classe normale		74,9	15,6
Professeur d'enseignement artistique stagiaire		2,8	23,5
Professeur d'enseignement artistique	5 950	100,0	13,2
Assistant qualifié de conservation hors classe		13,3	0,7
Assistant qualifié de conservation de 1ère classe		19,8	1,4
Assistant qualifié de conservation de 2ème classe		58,8	3,2
Assistant qualifié de conservation stagiaire		8,2	1,9
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	4 987	100,0	2,4
Assistant spécialisé d'enseignement artistique		96,5	45,5
Assistant spécialisé d'enseignement artistique stagiaire		3,5	57,0
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	7 668	100,0	45,9
Assistant de conservation hors classe		14,4	3,9
Assistant de conservation de 1ère classe		17,1	1,7
Assistant de conservation de 2ème classe		60,7	4,1
Assistant de conservation stagiaire		7,8	4,2
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3 770	100,0	3,7
Assistant d'enseignement artistique		98,3	57,6
Assistant d'enseignement artistique stagiaire		1,7	72,4

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif titulaire INSEE COLTER*	poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Assistant enseignement artistique	4 629	100,0	57,9
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe		7,4	2,2
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe		11,8	5,8
Adjoint territorial du patrimoine de 1ère classe		7,6	10,8
Adjoint territorial du patrimoine de 1ère classe stagiaire		0,5	15,3
Adjoint territorial du patrimoine de 2ème classe		66,6	15,8
Adjoint territorial du patrimoine de 2ème classe stagiaire		6,1	16,8
Adjoint territorial du patrimoine	16 899	100,0	13,3
Filière SPORTIVE	13 942		2,3
Conseiller principal de 1ère classe		4,0	0,0
Conseiller principal de 2ème classe		12,0	0,0
Conseiller		78,7	0,4
Conseiller stagiaire		5,3	0,0
Conseiller des APS	1 220	100,0	0,3
Educateur hors classe		27,7	0,7
Educateur de 1ère classe		23,4	1,5
Educateur de 2ème classe		45,4	3,6
Educateur stagiaire		3,6	5,3
Educateurs des APS	11 346	100,0	2,3
Opérateur principal		15,1	2,4
Opérateur qualifié		23,3	4,4
Opérateur		51,5	2,4
Opérateur stagiaire		2,8	19,2
Aide-opérateur		7,2	8,5
Operateur des APS	1 376	100,0	3,8
Filière SOCIALE	115 809		19,4
Conseiller socio-éducatif		94,2	0,2

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif titulaire INSEE COLTER*	poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Conseiller socio-éducatif stagiaire		5,8	0,0
Conseiller socio-éducatif	3 308	100,0	0,2
Assistant socio-éducatif principal		43,5	0,3
Assistant socio-éducatif		50,6	0,6
Assistant socio-éducatif stagiaire		4,7	0,7
Assistant socio-éducatif	26 668	100,0	0,5
Educateur-chef de jeunes enfants		18,0	1,6
Educateur principal de jeunes enfants		12,0	2,9
Educateur de jeunes enfants		65,0	8,4
Educateur de jeunes enfants stagiaire		5,0	6,7
Educateur de jeunes enfants	8 345	100,0	6,4
Moniteur-éducateur		95,4	4,8
Moniteur-éducateur stagiaire		4,6	0,0
Moniteur-éducateur	841	100,0	4,6
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles		3,2	32,1
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles		15,7	26,8
Agent spécialisé de 1ère classe des écoles maternelles		77,6	18,8
Agent spécialisé de 1ère classe des écoles maternelles stagiaire		3,6	16,6
Assistant spécialisé des écoles maternelles	50 669	100,0	20,4
Agent social principal de 1ère classe		0,1	25,1
Agent social principal de 2ème classe		0,9	27,4
Agent social de 1ère classe		10,4	37,2
Agent social de 1ère classe stagiaire		0,2	39,2
Agent social de 2ème classe		81,9	46,5
Agent social de 2ème classe stagiaire		6,4	51,1
Agent social	25 978	100,0	45,6

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif titulaire INSEE COLTER*	poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Filière MEDICO-SOCIALE	51 284		6,1
Médecin hors classe		20,0	3,3
Médecin de 1ère classe		57,0	10,1
Médecin de 2ème classe		18,9	13,6
Médecin stagiaire		4,0	9,8
Médecin territorial	3 232	100,0	9,4
Psychologue hors classe		33,5	3,3
Psychologue classe normale		57,0	8,0
Psychologue stagiaire		9,4	11,0
Psychologue	1 634	100,0	6,7
Sage-femme de classe exceptionnelle		46,9	0,5
Sage-femme de classe supérieure		38,6	0,3
Sage-femme de classe normale		12,4	1,1
Sage-femme stagiaire		2,0	0,0
sage-femme	900	100,0	0,5
Puéricultrice-cadre supérieur de santé		18,8	1,4
Puéricultrice-cadre de santé		80,9	0,5
Puéricultrice-cadre de santé stagiaire		0,3	0,0
Puéricultrice-cadre de sante	3 101	100,0	0,6
Puéricultrice de classe supérieure		49,1	1,0
Puéricultrice de classe normale		47,1	2,8
Puéricultrice stagiaire		3,8	7,0
Puéricultrice	4 884	100,0	2,0
Cadre de santé		99,7	0,5
Cadre de santé stagiaire		0,3	0,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistants medio-technique	1 627	100,0	0,5
Infirmier de classe supérieure		37,2	3,2

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif titulaire INSEE COLTER*	poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Infirmier de classe normale		60,0	8,3
Infirmier stagiaire		2,9	17,4
Infirmier	5 757	100,0	6,6
Rééducateur de classe supérieure		22,9	8,1
Rééducateur de classe normale		66,8	20,8
Rééducateur stagiaire		10,3	23,6
Rééducateur	338	100,0	18,2
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe		7,7	1,1
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe		14,9	2,3
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe		71,7	4,4
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe stagiaire		5,7	6,5
Auxiliaire de puériculture	21 850	100,0	4,0
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe		5,1	7,0
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe		14,2	11,0
Auxiliaire de soins de 1ère classe		74,5	20,3
Auxiliaire de soins de 1ère classe stagiaire		6,1	27,1
Auxiliaire de soin	7 961	100,0	18,7
Filière MEDICO-TECHNIQUE	1 615		0,8
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle		23,4	0,0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe		22,3	0,0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de 1ère classe		16,9	4,1
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de 2ème classe		32,2	6,3
Biologiste, vétérinaire et pharmacien stagiaire		5,2	13,3
Biologiste, Vétérinaire, Pharmacien	159	100,0	3,4
Assistant médico-technique de classe supérieure		32,9	0,2
Assistant médico-technique de classe normale		63,7	0,6
Assistant médico-technique stagiaire		3,4	0,0

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif titulaire INSEE COLTER*	poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Assistant médico-technique	1 456	100,0	0,5
Filière POLICE-MUNICIPALE	19 330		1,9
Directeur de police municipale		100,0	0,0
Directeur de police municipale stagiaire		0,0	-
Directeur de police municipale	126	100,0	0,0
Chef de service de police municipale de classe exceptionnelle		22,7	0,0
Chef de service de police municipale de classe supérieure		28,5	0,0
Chef de service de police municipale de classe normale		37,3	0,0
Chef de service de police municipale stagiaire		11,6	0,0
Chef de service de police municipale	1 716	100,0	0,0
Chef de police municipale		13,1	0,2
Brigadier-chef principal		23,1	0,3
Brigadier		21,5	0,5
Gardien		38,0	0,3
Gardien stagiaire		4,1	0,0
Agent de police municipale	15 864	100,0	0,3
Garde-champêtre chef principal		6,4	16,6
Garde-champêtre chef		32,0	10,2
Garde-champêtre principal		59,3	29,8
Garde-champêtre stagiaire		2,3	37,0
Garde-champêtre	1 624	100,0	22,8
Filière INCENDIE ET SECOURS	38 076		0,1
Colonel		5,1	0,0
Lieutenant-colonel		14,1	0,0
Commandant		25,4	0,0
Capitaine		55,5	0,1
Capitaine, Commandant, Lieutenants-colonel, Colonel	2 898	100,0	0,1

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif titulaire INSEE COLTER*	poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle		9,6	0,0
Médecin et pharmacien hors classe		10,5	0,0
Médecin et pharmacien de 1ère classe		51,2	1,9
Médecin et pharmacien de 2ème classe		19,1	15,0
Médecin et pharmacien stagiaire		9,6	30,0
Médecin, Pharmacien	246	100,0	6,7
Lieutenant		18,4	0,0
Lieutenant stagiaire		5,1	0,0
Major		76,6	0,1
Lieutenant, Major	4 312	100,0	0,1
Infirmier-chef		22,7	5,6
Infirmier principal		6,3	0,0
Infirmier		66,4	1,9
Infirmier stagiaire		4,5	0,0
Infirmier	214	100,0	2,5
Adjudant		20,3	0,0
Sergent		26,3	0,0
Caporal		39,3	0,0
Sapeur		9,2	0,0
Sapeur stagiaire		4,8	0,0
Sapeur pompier professionnel non officier	30 406	100,0	0,0
Filière ANIMATION	39 396		19,5
Animateur-chef		10,4	0,2
Animateur principal		9,6	0,5

. * effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 avec le champ des bilans sociaux

LIBELLE DU GRADE	Effectif titulaire INSEE COLTER*	poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des agents titulaires à temps non complet (en %)
Animateur		66,4	3,1
Animateur stagiaire		13,6	3,0
Animateur	6 111	100,0	2,6
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe		0,8	6,0
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe		4,3	8,6
Adjoint territorial d'animation de 1ère classe		11,9	6,2
Adjoint territorial d'animation de 1ère classe stagiaire		0,8	11,2
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe		72,3	25,0
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe stagiaire		9,9	29,3
Adjoint territorial d'animation	33 285	100,0	22,2
ENSEMBLE			13,0

* effectif titulaire de l'enquête COLTER réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 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 agents à temps non complet (en %)	Taux féminisation (en %)	Effectif estimé Bilans sociaux	Taux féminisation (en %)	Poids des non titulaires (en %)	Taux féminisation (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	329 029	9,8	84,8	37 198	72,5	10,3	83,5
Emplois fonctionnels administratifs	3 133	0,6	31,3	470	30,7	9,9	31,2
Administrateur	2 167	0,2	32,6	436	27,3	33,1	30,8
Attaché	38 101	2,5	64,8	13 128	58,6	25,3	63,2
Secrétaire de mairie	10 554	67,3	88,8	290	78,8	3,5	88,5
Rédacteur	54 117	3,2	85,0	5 193	74,7	8,6	84,1
Adjoint administratif	220 957	10,7	89,4	15 694	87,2	6,7	89,2
Emplois non classables				1 987	61,4	100,0	61,4
FILIERE TECHNIQUE	617 624	14,1	38,4	79 896	59,9	11,4	40,8
Emplois fonctionnels techniques	753	0,9	8,0	113	38,0	19,2	13,7
Ingénieur	17 985	0,3	32,1	4 861	32,1	21,0	32,1
Technicien supérieur	20 365	0,4	23,3	4 748	24,3	18,7	23,5
Contrôleur de travaux	9 640	0,3	7,1	641	18,0	6,1	7,7
Agent de maîtrise	55 116	0,6	7,2	947	17,1	1,7	7,3
Adjoint technique	470 271	18,4	41,8	56 598	65,8	10,8	44,4
Adjoint technique des établissements d'enseignement	43 494	1,0	55,8	8 063	62,9	14,1	56,8
Emplois non classables				3 925	63,6	100,0	63,6
FILIERE CULTURELLE	49 141	19,3	65,1	18 344	51,5	26,5	61,5
Conservateur du patrimoine	799	0,9	60,9	65	56,9	8,0	60,5
Conservateur des bibliothèques	669	0,2	80,5	9	87,3	1,3	80,6
Attaché de conservation du patrimoine	1 373	2,5	71,3	484	60,4	25,4	68,6
Bibliothécaire	2 137	1,3	84,9	95	85,2	4,1	84,9
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	260	4,7	44,2	122	37,1	28,0	42,2
Professeur d'enseignement artistique	5 950	13,2	41,7	2 293	40,6	27,2	41,4
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	4 987	2,4	84,7	389	77,3	6,9	84,2

* effectif titulaire de l'enquête Colter réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 avec le champ 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 agents à temps non complet (en %)	Taux féminisation (en %)	Effectif estimé Bilans sociaux	Taux féminisation (en %)	Poids des non titulaires (en %)	Taux féminisation (en %)
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	7 668	45,8	53,8	3 831	54,1	32,9	53,9
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3 770	3,7	76,2	668	75,5	14,1	76,1
Assistant enseignement artistique	4 629	57,9	46,0	6 385	43,7	57,2	44,7
Adjoint territorial du patrimoine	16 899	13,3	72,1	1 635	75,9	8,5	72,4
Emplois non classables				2 370	48,1	100,0	48,1
FILIERE SPORTIVE	13 942	2,3	25,0	3 763	33,8	21,1	26,8
Conseiller des A.P.S	1 220	0,3	18,0	89	14,9	6,9	17,8
Educateur des A.P.S	11 346	2,3	26,1	3 100	33,3	21,0	27,6
Operateur des A.P.S	1 376	3,8	21,3	336	42,6	21,6	25,9
Emplois non classables				238	34,2	100,0	34,2
FIERE SOCIALE	115 809	19,4	96,9	22 768	96,3	17,2	96,8
Conseiller socio-éducatif	3 308	0,2	84,7	123	70,8	3,8	84,2
Assistant socio-éducatif	26 668	0,5	91,9	3 688	89,8	12,4	91,6
Educateur de jeunes enfants	8 345	6,4	98,0	1 523	96,8	16,9	97,8
Moniteur éducateur	841	4,6	77,4	118	57,6	29,5	71,6
Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)	50 669	20,4	99,6	3 818	99,3	7,2	99,6
Agents social	25 978	45,6	98,3	11 741	98,3	33,6	98,3
Emplois non classables				1 758	94,4	100,0	94,4
FILIERE MEDICO-SOCIALE	51 284	6,1	97,6	11 115	87,6	18,3	95,7
Médecin	3 232	9,4	90,8	1 871	59,8	37,3	79,2
Psychologues	1 634	6,7	88,9	952	91,7	37,0	90,0
Sage-femme	900	0,5	99,9	59	98,1	5,8	99,8
Puéricultrice-cadre de santé	3 101	0,6	99,6	24	100,0	0,8	99,6
Puéricultrice	4 884	2,0	99,5	238	100,0	4,7	99,6
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant medico-technique	1 627	0,5	90,7	61	88,4	3,3	90,6

* effectif titulaire de l'enquête Colter réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 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 agents à temps non complet (en %)	Taux féminisation (en %)	Effectif estimé Bilans sociaux	Taux féminisation (en %)	Poids des non titulaires (en %)	Taux féminisation (en %)
Infirmier	5 757	6,6	96,9	1 053	94,5	16,4	96,5
Rééducateur	338	18,2	94,9	252	86,0	45,3	90,9
Auxiliaire de puériculture	21 850	4,0	99,7	2 961	99,2	11,9	99,7
Auxiliaire de soins	7 961	18,7	95,4	2 537	92,9	28,0	94,7
Emplois non classables				1 106	78,5	100,0	78,5
FIERE MEDICO-TECHNIQUE	1 615	0,7	72,8	316	71,2	15,8	72,5
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	159	3,4	50,3	48	54,5	21,7	51,2
Assistant medico-technique	1 456	0,5	75,2	246	74,8	14,0	75,2
Emplois non classables				22	65,5	100,0	65,5
FILIERE POLICE MUNICIPALE	19 330	1,9	19,1	344	50,1	1,8	19,6
Directeur de police municipale	126	0,0	3,0	3	0,0	4,3	2,9
Chef de service de police municipale	1 716	0,0	7,4	5	0,0	0,8	7,4
Agent de police municipale	15 864	0,3	20,5	93	36,5	0,5	20,6
Garde-champêtre	1 624	22,8	7,5	10	22,3	0,7	7,6
Emplois non classables				233	58,4	100,0	58,4
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	38 076	0,1	3,4	88	15,7	0,2	3,5
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel	2 898	0,1	2,6	0	-	0,0	2,6
Médecin, pharmacien	246	6,7	38,0	29	17,4	8,5	36,2
Lieutenant, major	4 312	0,1	2,8	2	0,0	0,1	2,8
Infirmier	214	2,5	49,6	5	100,0	1,2	50,2
Sapeur pompier professionnel non officiers	30 406	0,0	3,1	0	-	0,0	3,1
Emplois non classables				52	12,1	100,0	12,1

* effectif titulaire de l'enquête Colter réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 avec le champ 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 agents à temps non complet (en %)	Taux féminisation (en %)	Effectif estimé Bilans sociaux	Taux féminisation (en %)	Poids des non titulaires (en %)	Taux féminisation (en %)
FILIERE ANIMATION	39 396	19,5	69,0	18 647	72,6	31,4	70,1
Animateur	6 111	2,6	55,6	2 073	59,3	26,6	56,6
Adjoint territorial d'animation	33 285	22,2	71,1	14 664	74,5	29,5	72,1
Emplois non classables				1 910	72,9	100,0	72,9
AUTRES CAS HORS FILIERE**	2 500	23,7	64,9	8 516	64,5	76,7	64,6
ENSEMBLE		12,8	58,1	200 994	68,0	13,6	59,4

* effectif titulaire de l'enquête Colter réalisée par l'INSEE au 31/12/2007 avec le champ des bilans sociaux.

** cas non présents dans l'enquête Colter 2007 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 des postes vacants(%)	Remplaçants (%)	Commune et etab. Communaux de moins de 1000 habitants(%)	Catégorie A selon les fonctions ou pour de besoin de service(%)	Autres non titulaires (%)	Ensemble (%)
Emplois fonctionnels administratifs	470	26,6	4,1	0,8	1,5	27,6	39,3	100,0
Administrateur	436	22,0	7,4	0,5	0,0	65,2	4,8	100,0
Attaché	13 128	21,8	22,7	4,4	0,1	46,4	4,7	100,0
Secrétaire de mairie	290	45,6	2,8	8,4	14,5	16,3	12,5	100,0
Rédacteur	5 193	25,2	49,0	16,0	1,1	2,3	6,6	100,0
Adjoint administratif	15 694	15,8	22,9	46,6	5,9	0,4	8,4	100,0
Emplois non classables de la filière administrative	1 987	48,4	3,2	5,2	3,5	28,8	11,0	100,0
Filière ADMINISTRATIVE	37 198	21,4	24,8	23,8	3,0	19,6	7,4	100,0
Emplois fonctionnels techniques	113	46,0	1,9	0,0	18,7	17,4	16,0	100,0
Ingénieur	4 861	21,4	19,5	3,7	0,0	51,1	4,3	100,0
Technicien	4 748	28,2	54,8	8,1	0,1	2,5	6,4	100,0
Contrôleur de travaux	641	23,4	55,6	9,7	0,5	0,5	10,4	100,0
Agent de maîtrise	947	20,2	50,6	13,8	1,0	0,3	14,1	100,0
Adjoint technique	56 598	18,7	25,1	39,4	7,3	0,1	9,4	100,0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	8 063	2,0	46,2	47,4	0,7	0,0	3,8	100,0
Emplois non classables de la filière technique	3 925	31,9	4,5	6,2	10,2	8,2	39,0	100,0
Filière TECHNIQUE	79 896	18,5	28,2	33,9	5,8	3,8	9,9	100,0
Conservateur du patrimoine	65	13,8	18,0	7,2	0,0	56,2	4,8	100,0
Conservateur des bibliothèques	9	24,2	50,2	14,4	0,0	0,0	11,2	100,0
Attaché de conservation du patrimoine	484	15,1	25,7	7,0	0,0	45,7	6,6	100,0
Bibliothécaire	95	10,7	46,3	14,9	0,0	25,0	3,2	100,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	122	33,5	17,0	19,5	0,0	25,1	5,0	100,0
Professeur d'établissement d'enseignement artistique	2 293	20,0	45,7	9,8	0,0	14,8	9,8	100,0
Assistant qualifié de conservation patrimoine et bibliothèques	389	21,2	52,0	22,3	0,0	1,2	3,4	100,0
Assistant de conservation patrimoine et bibliothèques	668	12,5	56,5	26,1	0,0	0,3	4,7	100,0
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	3 831	22,6	58,8	10,2	1,5	0,6	6,3	100,0
Assistant d'enseignement artistique	6 385	27,4	53,2	8,7	1,9	0,1	8,7	100,0

LIBELLE DU CADRE D'EMPLOIS	Effectif de non titulaires permanents	Contractuels (%)	Non titulaires sur des postes vacants (%)	Remplaçants (%)	Commune et etab. Communaux de moins de 1000 habitants (%)	Catégorie A selon les fonctions ou pour de besoin de service (%)	Autres non titulaires (%)	Ensemble (%)
Adjoint territorial du patrimoine	1 635	12,6	24,5	54,3	2,9	0,4	5,4	100,0
Emplois non classables de la filière culturelle	2 370	62,1	6,5	2,5	0,5	12,8	15,5	100,0
Filière CULTURELLE	18 344	27,6	43,8	13,4	1,3	5,5	8,5	100,0
Conseiller des APS	89	19,3	31,4	1,4	3,5	34,4	10,0	100,0
Educateur des APS	3 100	15,9	60,5	17,2	0,2	0,3	5,8	100,0
Opérateur des APS	336	17,2	49,4	24,4	3,9	0,0	5,1	100,0
Emplois non classables de la filière sportive	238	24,7	37,9	9,7	0,0	3,1	24,7	100,0
Filière SPORTIVE	3 763	16,7	57,4	17,0	0,6	1,3	7,0	100,0
Conseiller socio-éducatif	123	19,8	23,5	4,8	0,0	48,3	3,7	100,0
Assistant socio-éducatif	3 688	8,7	52,8	35,6	0,0	0,4	2,5	100,0
Educateur de jeunes enfants	1 523	19,1	44,8	27,9	0,6	0,1	7,5	100,0
Moniteur-éducateur	118	29,1	45,5	19,1	0,0	3,5	2,8	100,0
Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)	3 818	16,9	39,5	31,7	6,2	0,1	5,5	100,0
Agent social	11 741	30,9	19,4	27,6	10,0	0,0	12,3	100,0
Emplois non classables de la filière sociale	1 758	33,6	8,0	15,0	12,0	2,0	29,5	100,0
Filière SOCIALE	22 768	24,3	29,2	28,4	7,2	0,5	10,5	100,0
Médecin territorial	1 871	22,6	30,0	3,4	0,3	33,5	10,3	100,0
Psychologue	952	15,5	49,7	12,4	0,0	18,1	4,3	100,0
Sage-femme	59	9,4	44,9	40,1	0,0	5,7	0,0	100,0
Puéricultrice - cadre de santé	24	28,9	36,3	8,9	0,0	20,9	5,0	100,0
Puéricultrice	238	8,2	34,4	41,8	0,0	11,9	3,7	100,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	61	14,1	50,4	14,7	0,0	15,2	5,6	100,0
Infirmier	1 053	17,8	50,5	27,0	0,2	1,0	3,5	100,0
Rééducateur	252	20,1	67,6	8,6	0,5	2,3	1,0	100,0
Auxiliaire de puériculture	2 961	9,4	40,8	44,0	0,1	0,0	5,8	100,0
Auxiliaire de soins	2 537	24,1	41,5	31,9	0,3	0,0	2,2	100,0
Emplois non classables de la filière médico-sociale	1 106	20,8	14,3	7,3	3,3	14,4	39,9	100,0

LIBELLE DU CADRE D'EMPLOIS	Effectif de non titulaires permanents	Contractuels (%)	Non titulaires sur des postes vacants(%)	Remplaçants (%)	Commune et etab. Communaux de moins de 1000 habitants(%)	Catégorie A selon les fonctions ou pour de besoin de service(%)	Autres non titulaires (%)	Ensemble (%)
Filière MEDICO-SOCIALE	11 115	17,7	38,7	25,4	0,5	9,2	8,6	100,0
Biologiste / Vétérinaire / Pharmacien	48	20,1	34,9	9,3	0,0	33,4	2,4	100,0
Assistant médico-technique	246	19,1	42,8	33,5	0,0	3,7	1,0	100,0
Emplois non classables de la filière médico-technique	22	25,5	10,5	11,6	0,0	40,8	11,6	100,0
Filière MEDICO-TECHNIQUE	316	19,7	39,3	28,3	0,0	10,8	1,9	100,0
Directeur de police municipale	3	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Chef de service de police municipale	5	25,9	42,1	0,0	0,0	32,0	0,0	100,0
Chef de police municipale	93	45,6	28,0	9,8	0,0	0,0	16,7	100,0
Garde-champêtre	10	11,5	43,9	0,0	0,0	44,6	0,0	100,0
Emplois non classables de la filière sécurité	233	50,4	23,2	21,0	0,0	3,5	1,9	100,0
Filière POLICE MUNICIPALE	344	47,2	25,2	16,9	0,0	5,1	5,7	100,0
Médecin/Pharmacien de sapeur pompier professionnel	29	47,8	24,2	5,8	0,0	22,3	0,0	100,0
Lieutenant/ Major de sapeurs pompiers professionnels	2	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Infirmier de sapeurs pompiers professionnels	5	0,0	55,2	44,8	0,0	0,0	0,0	100,0
Emplois non classables de la filière incendie et secours	52	97,3	0,0	0,0	0,0	2,8	0,0	100,0
Filière INCENDIE ET SECOURS	88	75,9	10,9	4,3	0,0	8,9	0,0	100,0
Animateur	2 073	26,8	53,6	5,9	0,7	1,7	11,3	100,0
Adjoint d'animation	14 664	18,9	49,2	18,9	2,9	0,0	10,1	100,0
Emplois non classables de la filière animation	1 910	42,4	27,8	9,6	2,7	1,9	15,6	100,0
Filière ANIMATION	18 647	22,2	47,5	16,5	2,7	0,4	10,8	100,0
AUTRES CAS HORS FILIERE	8 516	38,6	15,3	9,7	1,1	6,9	28,4	100,0
TOUTES FILIERES + AUTRES CAS	200 994	21,7	31,5	26,1	4,1	6,6	10,1	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
FILIERE ADMINISTRATIVE	1,7	0,8
Emplois fonctionnels administratifs	0,9	0,5
Administrateurs	0,4	0,1
Attaches	1,0	0,6
Secrétaires de mairie	0,1	0,2
Rédacteurs	1,4	0,8
Adjoint administratifs	2,0	0,9
Emplois non classables	2,7	1,1
FILIERE TECHNIQUE	9,4	0,6
Emplois fonctionnels techniques	16,2	1,9
Ingénieurs	0,9	0,5
Techniciens supérieurs	1,5	0,5
Contrôleurs de travaux	3,4	0,4
Agents de maîtrise	8,0	0,6
Adjoint techniques	10,6	0,7
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	9,2	0,6
Emplois non classables	12,5	0,9
FILIERE CULTURELLE	1,5	0,5
Conservateurs du patrimoine	1,5	0,7
Conservateurs des bibliothèques	1,8	1,0
Attaches de conservation du patrimoine	1,7	0,5
Bibliothécaires	1,4	0,7
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	5,5	0,4
Professeurs d'enseignement artistique	0,6	0,2
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0,9	0,6
Assistants spécialisés d'enseignement artistique	1,0	0,2
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0,8	0,3

CADRE D'EMPLOIS / FILIERE	Nombre d'accidents de service pour 100 agents permanents	Nombre d'accidents de trajet pour 100 agents permanents
Assistants enseignement artistique	0,3	0,1
Adjointes territoriales du patrimoine	3,2	0,9
Emplois non classables	2,3	0,5
FILIERE SPORTIVE	5,5	0,6
Conseillers des A.P.S	2,7	0,6
Educateurs des A.P.S	5,4	0,6
Opérateurs des A.P.S	7,8	0,4
Emplois non classables	14,2	0,0
FILIERE SOCIALE	5,8	0,8
Conseillers socio-éducatifs	2,2	0,4
Assistants socio-éducatifs	1,9	0,7
Educateurs de jeunes enfants	2,5	0,8
Moniteurs éducateurs	4,6	0,2
Agents Spécialisés des Ecoles Maternelles (ASEM)	5,3	0,7
Agents sociaux	9,5	0,9
Emplois non classables	7,7	0,7
FILIERE MEDICO-SOCIALE	5,9	1,0
Médecins	2,0	0,5
Psychologues	1,0	0,7
Sages-femmes	2,3	1,2
Puéricultrices-cadres de sante	3,0	0,8
Puéricultrices	2,4	1,0
Cadres de sante infirmiers, rééducateurs et assistants medico-techniques	3,6	1,2
Infirmiers	5,7	0,5
Rééducateurs	22,4	0,7
Auxiliaires de puéricultures	5,5	1,3
Auxiliaires de soins	11,2	0,7
Emplois non classables	8,5	0,5

CADRE D'EMPLOIS / FILIERE	Nombre d'accidents de service pour 100 agents permanents	Nombre d'accidents de trajet pour 100 agents permanents
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	4,0	0,8
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	5,0	1,1
Assistants medico-techniques	3,9	0,7
Emplois non classables	5,1	0,0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	12,4	1,0
Directeur de police municipale	1,0	143,9
Chef de service de police municipale	7,1	0,9
Agents de police municipale	13,9	0,0
Gardes-champêtres	3,8	0,0
Emplois non classables	12,6	1,6
FILIERE POMPIER PROFESSIONNEL	21,2	0,5
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	4,4	0,4
Médecins, pharmaciens	3,9	1,5
Lieutenants, majors	6,2	0,1
Infirmiers de sapeurs pompiers professionnels	4,4	0,0
Sapeurs pompiers professionnels non officiers	26,1	0,6
Emplois non classables	2,6	0,0
FILIERE ANIMATION	6,1	0,8
Animateurs	6,3	0,9
Adjointes territoriaux d'animation	6,4	0,8
Emplois non classables	3,0	0,3
AUTRES CAS HORS FILIERE	8,2	0,9
ENSEMBLE	6,8	0,7

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 31 JANVIER 2008 :
NOR/INT/B/08/00020/C

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

REFER. : Décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié par l'Arrêté du 5 septembre 2007 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité.

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

La présente circulaire précise les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales doivent établir le rapport au comité technique paritaire (C.T.P.) sur l'état des collectivités au titre de l'année 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 2008.

II - Les bilans sociaux 2007 seront établis sur la base d'un modèle actualisé.

Pour cette nouvelle campagne, la liste des informations devant figurer dans le rapport à soumettre au CTP pour le 30 juin 2008 a fait l'objet d'un arrêté du 5 septembre 2007, paru au journal officiel du 9 novembre 2007.

La réactualisation de la liste a permis de modifier certains indicateurs en fonction, d'une part, des évolutions statutaires qui interviennent régulièrement dans la fonction publique territoriale et que traduisent les évolutions de la nomenclature des emplois territoriaux (NET) et, d'autre part, des informations qui pouvaient être collectées par d'autres sources statistiques. Ces sources statistiques sont notamment la déclaration annuelle au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (F.I.P.H.F.P) ou encore, dans une perspective à moyen terme, la déclaration annuelle des données sociales (DADS), obligatoirement remplie par l'ensemble des employeurs chaque année.

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.

Comme pour les bilans sociaux de 2005, l'effort de la D.G.C.L. a porté en 2007 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 2007.

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*

Un questionnaire électronique, sous forme de classeur Excel conforme au modèle de rapport, sera disponible le 18 mars 2008 sur la page internet :

« [www.dgcl.interieur.gouv.fr/sections/les collectivites te /fonction publique te/la fpt en chiffres/recueil des bilans s/](http://www.dgcl.interieur.gouv.fr/sections/les_collectivites_territoriales/fonction_publicue_t/la_fpt_en_chiffres/recueil_des_bilans_s/) »

Ce questionnaire informatisé servira à saisir directement le rapport. Il permettra d'en obtenir une restitution graphique et synthétique immédiate et **d'en exporter les informations conformément au « format DGCL »**. Le questionnaire, en format pdf, joint à la présente circulaire, vous est fourni dès à présent pour information.

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-sociaux07.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, de l'outre mer et des collectivités Territoriales.
Direction générale des collectivités locales
Département des études et des statistiques locales.
Place Beauvau
75800 PARIS CEDEX 08

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

Les rapports devront être transmis obligatoirement au plus tard trois mois après leur présentation au CTP, soit fin septembre 2008.

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 2005 (cf circulaire NOR/MTC/B/05/10032/C du 19 décembre 2005). Vous pourrez vous rapprocher du centre de gestion de votre département pour la mise à jour de cette liste.

Cette liste précisera, le cas échéant, si le C.T.P. est compétent pour une seule collectivité ou s'il est commun à ses divers

établissements publics tels que les centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles... Dans le cas contraire, chaque C.T.P. autonome sera identifié sur la liste.

J'attire votre attention sur l'importance de la fiabilité de ces listes indispensables à un suivi efficace de la collecte des informations. Ces listes devront parvenir, **pour le 29 mars 2008**, de préférence sous un format Excel, à l'adresse : bilans-sociaux07.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/sections/les_collectivites_te/fonction_publice_te/la_fpt_en_chiffres/recueil_des_bilans_s/

Les questions pourront être soumises sous forme électronique à l'adresse <mailto:bilans-sociaux07.dgcl@interieur.gouv.fr> ou par télécopie au 01.49.27.34.29.

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

C – Annexe méthodologique

18 161 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 31% (contre 33% en 2005). En termes d'effectifs, le taux de couverture des titulaires est d'environ 65%, contre 68% en 2005 et 65% en 2003.

Le taux de couverture des collectivités varie fortement : selon la région entre 12% et 66% des collectivités ont répondu (hormis 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 titulaires, le recouvrement est sensiblement plus important : entre 47% et 86% pour 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 faussés.

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

Cette étape a permis d'éliminer 1660 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 permis d'écarter de l'analyse ces collectivités (souvent de petite taille).

Lors de cette étape, 1440 cas ont été écartés dont une cinquantaine de 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'emploi, 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 2005.

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, 15 061 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 couverture (nombre de collectivités)
Régions	69,2
Départements	87,9
Communes et établissements communaux de moins de 10 000 hab.	30,9
Communes et établissements communaux de 10 000 hab. et plus	50,7
SDIS	46,9
Communautés urbaines, Communautés d'agglomération / SAN et Communautés de communes	36,9
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	23,1
OPHLM	57,7
CDG et CNFPT	39,6
Ensemble des collectivités	30,7

	Taux de couverture (effectifs titulaires)
Régions	78,2
Départements	88,2
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	30,4
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	38,7
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	44,4
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	46,3
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	60,8
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	75,3
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	82,1
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	92,6
SDIS	47,1
Communautés urbaines	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	69,5
Communautés de communes	43,7
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	35,0
OPHLM	70,2
CDG et CNFPT	72,6
Ensemble des collectivités	65,2

La pondération

La pondération vise à reconstruire, à partir de données fournies par les seuls répondants, l'image de l'ensemble des collectivités du champ d'observation. Il s'agit de "recaler" les données d'observation sur les données fournies par 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 concept entre les deux sources.

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

Pour chaque strate a été calculé un coefficient de pondération, défini comme étant le rapport des effectifs titulaires 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	1,27862
Départements <= 800 tit	1,17579
Départements > 800 tit	1,13130
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab. et <= 2 tit	3,99280
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab. et > 2 tit	3,11000
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	2,58259
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	2,25159
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	2,15858
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	1,64358
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	1,32867
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	1,21735
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	1,07937
SDIS	2,12128
Communautés urbaines	0,99582
Communautés d'agglomération / SAN	1,43940
Communautés de communes <= 10 tit	3,11046
Communautés de communes > 10 tit	2,19281
Syndicats et autres étab. pub. Intercommunaux <= 10 tit	3,94100
Syndicats et autres étab. pub. Intercommunaux > 10 tit	2,35541
OPHLM <= 75 tit	2,51109
OPHLM > 75 tit	1,23030
CDG et CNFPT	1,37787
Ensemble des collectivités	1,53485

D – Bibliographie

Sites Internet

www.observatoire.cnfpt.fr

www.dgcl.interieur.gouv.fr

www.insee.fr

Autres publications

Synthèse thématique n°35 – septembre 2010 – La formation des agents territoriaux en 2007 et 2008 – Centre National de la Fonction Publique Territoriale - Observatoire de la FPT - DGCL.

Synthèse thématique n°34 – septembre 2010 - Les travailleurs en situation de handicap dans la territoriale en 2007 – Centre National de la Fonction Publique Territoriale- Observatoire de la FPT - DGCL.

Synthèse thématique n°33 – septembre 2010 – La santé au travail et les risques professionnels des territoriaux en 2007 – Centre National de la Fonction Publique Territoriale - Observatoire de la FPT - DGCL.

Synthèse thématique n°30 - janvier 2010 – La territoriale au féminin– Centre National de la Fonction Publique Territoriale - Observatoire de la FPT - DGCL.

Synthèse thématique n°29 - janvier 2010 – Les mouvements de personnels territoriaux en 2007 – Centre National de la Fonction Publique Territoriale - Observatoire de la FPT - DGCL.

Bis n°69 – Octobre 2009 - Synthèse des résultats des Bilans sociaux 2007 – 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 31/12/2005 – Décembre 2008 – Centre National de la Fonction Publique Territoriale - Observatoire de la FPT - DGCL.

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Place Beauvau - 75008 Paris
Tél. : 01 53 43 84 10 - Fax : 01 53 43 84 11

Synthèse réalisée par :

**Centre national de la fonction publique territoriale
Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences**

10/12, rue d'Anjou - 75381 Paris cedex 08
Tél. : 01 55 27 44 00 - Fax : 01 55 27 44 01

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 – Fax : 01 49 27 34 29