



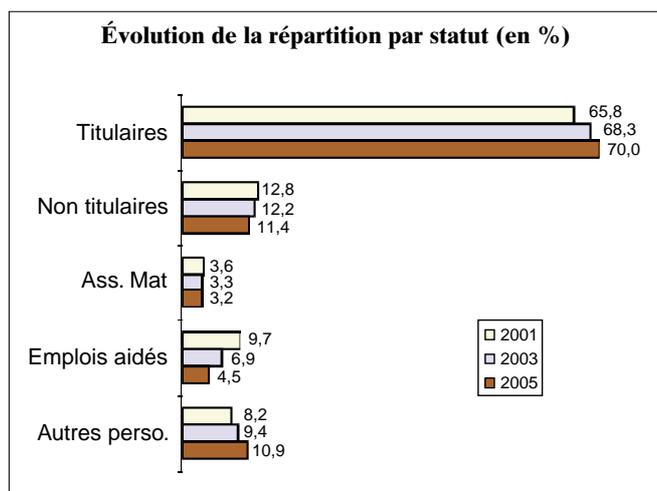
### SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DES BILANS SOCIAUX 2005

L'analyse statistique des bilans sociaux dressés par les collectivités locales au 31/12/2005 met d'abord en évidence la stabilité de la structure des effectifs des collectivités locales, par sexe, catégorie hiérarchique, filière, formation et emploi des travailleurs handicapés, ceci dans un contexte d'augmentation des effectifs. Cependant des tendances de fond se dégagent, comme l'augmentation des effectifs des titulaires alors que ceux des nontitulaires s'amoindrissent, notamment du fait de la diminution du nombre d'emplois aidés. En revanche, pour les non titulaires, les flux d'arrivées et surtout de départs déjà très forts comparativement aux titulaires s'intensifient alors qu'à contrario, ceux des titulaires diminuent. En 2005, un nouvel indicateur sur l'adoption du compte épargne-temps par les collectivités et les agents a été introduit. Il montre que cette disposition a entraîné l'ouverture de 26 300 comptes, de 13 jours accumulés en moins de deux ans. En 2005, les absences au travail pour maladie, longue maladie, accident du travail ou maladie professionnelle représentent en moyenne 19 journées par an et par agent, avec une forte variation selon la taille de l'employeur. Enfin, le nombre moyen de journées de formation par agent est resté stable en 2005 : 2,7 jours contre 2,8 en 2003.

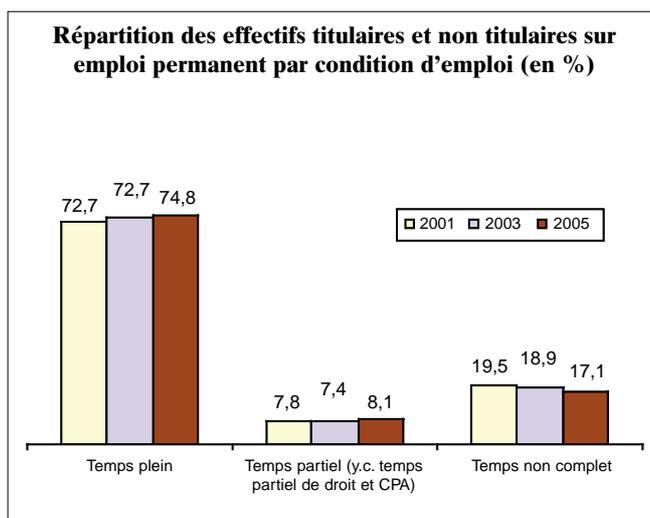
#### A- EMPLOI

Sur le champ de l'enquête des bilans sociaux (qui diffère légèrement de celle de l'Insee), les effectifs travaillant dans les collectivités locales s'élevaient en 2005 à 1 679 000 dont 1 367 000 emplois permanents (1 176 000 titulaires et 191 000 non titulaires), 54 000 assistant(e)s maternel(le)s et 76 000 emplois aidés (CES, CEC, emplois jeunes, contrats d'insertion, d'avenir ou d'accompagnement dans l'emploi). L'essentiel de l'augmentation des effectifs depuis 2003 est le fait des titulaires qui représentent maintenant 70 % des effectifs.

à la durée hebdomadaire de référence. Si près de 17 agents sur cent travaillent à temps non complet, cette part varie fortement selon le statut : elle passe de 13 % chez les titulaires à 41 % chez les non titulaires. Par rapport à 2003, elle reste à peu près stable pour les titulaires, mais a sensiblement diminué pour les non titulaires au profit des temps pleins et temps partiels du fait de la généralisation des 35 heures. Sur l'ensemble des agents, 75 % exercent une activité à temps plein et 8 % une activité à temps partiel. Parmi ceux-ci, les temps



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.



#### TEMPS COMPLET ET TEMPS NON COMPLET, TEMPS PARTIEL

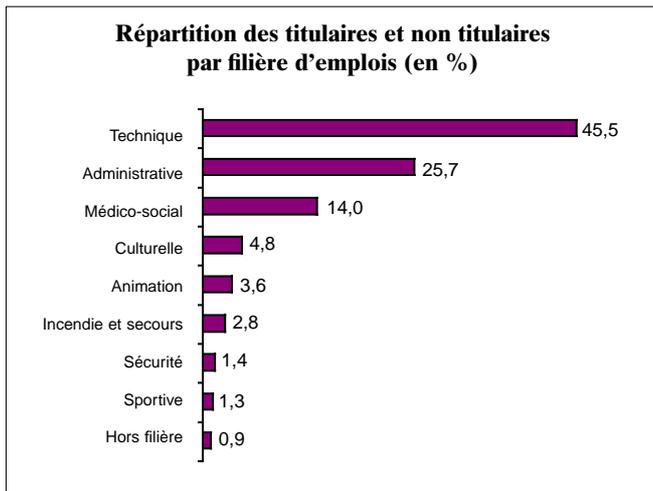
Dans les collectivités locales, 17 % des emplois correspondent à des postes à temps non complet, c'est-à-dire à des emplois créés pour des durées de travail inférieures

partiels de droit et les cessations progressives d'activités concernent moins de 1 % des agents sur emploi permanent. La proportion d'agents travaillant à temps partiel (y.c. les mi-temps de droit et congés de fin d'activité) est en très légère augmentation par rapport aux années précédentes. Pour les titulaires, les quotités travaillées sont moins élevées qu'en 2003 alors qu'elles seraient plutôt en légère augmentation pour les non titulaires.

## LES FILIÈRES

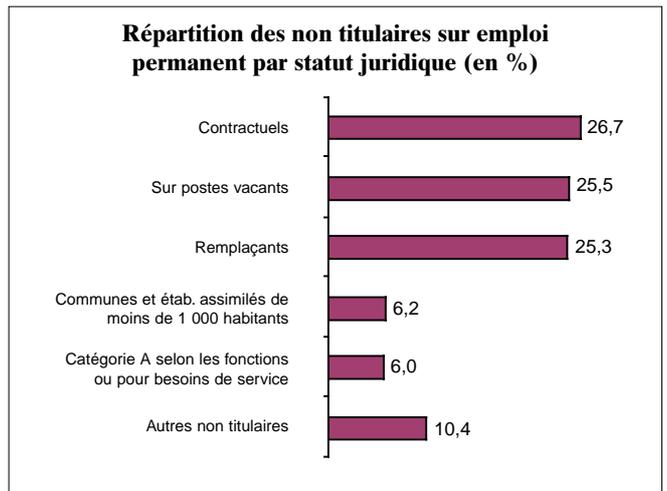
Comme en 2003, les filières d'emploi les plus nombreuses sont les filières technique (près de 46 % des agents), administrative (26 %) et médico-sociale (14 %). Elles regroupent ainsi à elles trois 85 % des effectifs titulaires et non titulaires sur emplois permanents. Les 15 % restants se partagent entre les filières culturelle, animation, sportive, incendie et secours.

La part des non titulaires est très variable d'une filière à l'autre. Les non titulaires représentent le tiers des personnels de la filière animation, 27 % de la filière culturelle et 20 % de la filière sportive. *A contrario*, les agents titulaires composent la quasi-totalité des effectifs des filières incendie et secours et sécurité.



## LES CAS DE RECRUTEMENT DES NON TITULAIRES SUR EMPLOI PERMANENT

En référence aux cas de recrutement prévus par la loi statutaire, les non titulaires employés sur des postes de remplaçants représentent un quart des non titulaires, dans la même proportion que ceux affectés sur un poste vacant. Les contractuels recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes, représentent 27 % des non titulaires. Les autres catégories juridiques (notamment pour les emplois de niveau A ou pour les emplois à temps non complet des petites communes) représentent en tout 26 % des non titulaires sur emploi permanent. ■



## LE TAUX D'ENCADREMENT

Le taux d'encadrement n'a pas significativement varié par rapport à 2003. Environ 8 % des agents sur emploi permanent appartiennent à la catégorie A, 14 % à la catégorie B et près de 76 % à la catégorie C. La proportion de cadres A est plus élevée parmi les non titulaires (12 %) que parmi les titulaires (8 %).

La structure par catégorie hiérarchique reste très différente de celle de la fonction publique d'État, qui se distingue par une part importante de la catégorie A (52 % et 22 % hors enseignants).

## LE TAUX DE FÉMINISATION

Le taux de féminisation s'élève à 59 % en 2005, identique à celui de 2003. La part des femmes est nettement plus élevée pour les personnels non titulaires sur emploi permanent puisqu'elle atteint 68 %, contre 58 % pour les titulaires. Ce taux varie selon la catégorie : 63 % dans la catégorie B contre 55,5 % dans la catégorie A et 59 % dans la catégorie C.

## L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

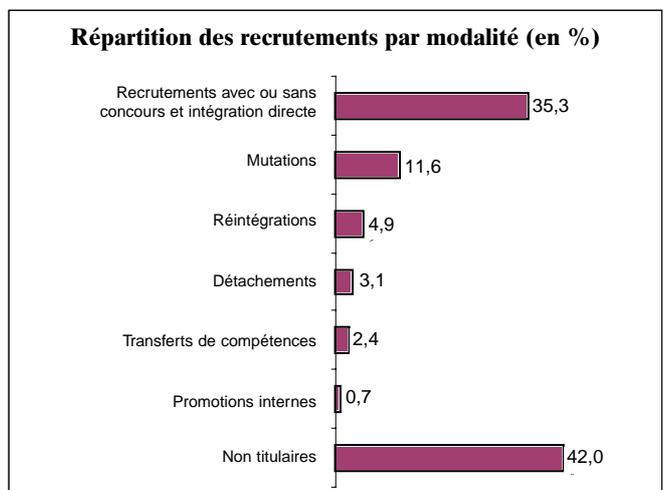
Le **taux d'emploi de personnes handicapées<sup>1</sup>** est stable par rapport à 2003. Il s'élève, dans les collectivités employant au moins 20 agents, à 4,5 % dont 0,2 % « d'emplois indirects », c'est-à-dire d'équivalents bénéficiaires résultant de la passation de marchés avec des ateliers. Parmi les personnes handicapées directement employées par les collectivités, la part des « handicapés COTOREP » est de 39 %, celle des fonctionnaires inaptes de 26 %, celle des bénéficiaires d'allocations temporaires d'invalidité de 23 % et celle des accidentés du travail ou maladie professionnelle de 11 %.

1. Le concept et le mode de calcul du taux d'emploi de personnes handicapées sont différents de ceux retenus pour l'obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées. Par conséquent, les résultats issus des bilans sociaux ne sont pas comparables à cette obligation.

## B- MOUVEMENTS DE PERSONNELS

### LES RECRUTEMENTS

Le taux de recrutement, qui correspond au nombre d'arrivées de l'année par rapport aux effectifs présents en fin d'année, s'élève à 8,2 % en 2005. Les non titulaires, avec plus de quatre recrutements sur dix, devancent les recrutements directs de titulaires, avec ou sans concours et intégration directe (35 %).



Les recrutements directs proprement dits représentent 30 % dans les communes et établissements intercommunaux.

Les recrutements par voie de concours et les mutations sont plus élevés dans les SDIS (près de 47 % par concours) et dans une moindre mesure dans les conseils régionaux, les conseils généraux, les centres de gestion et le CNFPT.

La part des arrivées de non titulaires est forte dans les communes et établissements communaux de 10 000 à 100 000 habitants et les offices d'HLM avec plus de 45 % de recrutements. Les recrutements liés aux transferts de compétences sont élevés dans les communautés d'agglomération avec un quart des recrutements et dans une moindre mesure les communautés urbaines et communautés de communes (environ 10 %).

## LES DÉPARTS

En 2005, le taux de sortie s'élève à 7,3 % ; il est bien plus fort pour les non titulaires que pour les titulaires et cette différence tend à s'accroître. Les départs à la retraite constituent toujours

le motif principal de mouvement pour les titulaires (33,8 %) : leur part dans la structure des sorties augmente ainsi de deux points par rapport à 2003.

Pour les titulaires, les départs par voie de mutation restent, en 2005, un des principaux motifs de mouvement (22,3 %), suivis de peu par les mises en disponibilité et congés parentaux (20,2 %).

Pour les non titulaires, plus des trois quarts des départs (75,8 %) résultent de fins de contrat. Loin derrière, les départs par démission représentent la deuxième cause importante de sortie avec 14,5 %.

## C- COMPTE EPARGNE-TEMPS

Depuis le décret du 26 août 2004, on compte 26 300 comptes épargne-temps (CET) ouverts, dont 70 % en 2005. A la date du 31 décembre 2005, c'est une majorité des conseils régionaux, généraux et des communes de plus de 100 000 habitants qui ont mis en place cette mesure. A l'opposé, moins de 10 % des communes ou établissements de moins de 10 000 habitants offraient ce choix.

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

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

Un compte épargne-temps représente en moyenne 13 jours accumulés. Là encore, les hommes épargnent plus que les femmes (15 jours contre 11 jours). De même, avec 16 jours par CET, les agents de catégorie A ont accumulé 4 jours de plus environ que les agents de catégories B (12 jours) et C (entre 11 et 12 jours).

## D- REMUNERATIONS

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

C'est dans les SDIS que la part du régime indemnitaire dans la rémunération de l'ensemble des agents titulaires et non titulaires est la plus élevée (plus de 30 % des rémunérations). Les communautés urbaines et d'agglomération, les conseils régionaux et généraux, ainsi que les offices d'HLM, les

centres de gestion et le CNFPT se situent entre 19 % et 23 %. Pour les communes, la part des indemnités dans la rémunération croît avec la taille de la structure : très faible pour les communes de moins de 5 000 habitants avec 4,2 %, elle progresse à 13,6 % pour celles entre 5 000 et 10 000 habitants et à 17,3 % pour les communes de plus de 100 000 habitants.

Dans les structures intercommunales, la part des indemnités atteint 23,1 % pour les communautés urbaines et 20,7 % pour les communautés d'agglomération. Elle descend à 10,9 % pour les communautés de communes et 11,5 % pour les syndicats et autres établissements publics intercommunaux.

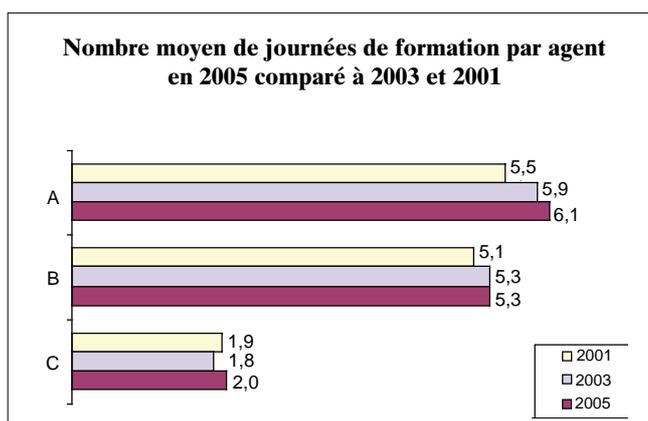
\* les modifications dans le questionnaire et les procédures de redressement empêchent le rapprochement avec les données antérieurement estimées.

## E - FORMATION

Le nombre moyen de journées de formation par agent est resté stable en 2005 : 2,7 jours par agent contre 2,8 en 2003. Le nombre moyen de journées de formation pour les agents de catégorie A et C a très légèrement augmenté. Celui concernant les catégories B reste stable.

65 % des agents partis en formation sont de catégorie C mais ce sont également eux qui ont les plus faibles durées de formation : 4,3 jours en moyenne par agent contre 5,2 pour l'ensemble des agents. A l'inverse, les agents de catégorie A représentent 14 % des agents partis en formation mais ont une durée moyenne de formation supérieure à la moyenne (6,8 jours pour une moyenne de 5,2 jours).

Comme en 2003 et en 2001, les conseils régionaux (5,2 journées de formation), les conseils généraux (4,8) et les services départementaux d'incendie et de secours (8) offrent à leurs agents les plus importantes opportunités de formation. La forte por-



portion de cadres A explique ce nombre moyen de journées de formation plus élevé pour les conseils régionaux et généraux.

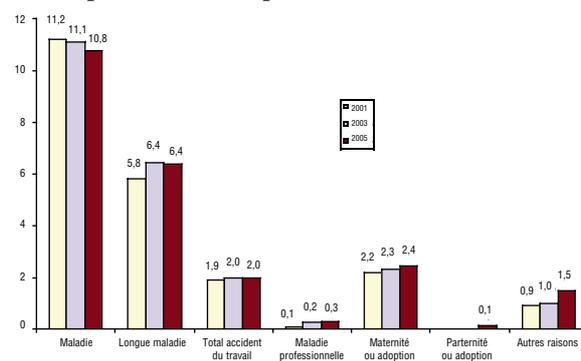
## F - SANTE AU TRAVAIL

Toutes collectivités confondues, les motifs principaux d'absence au travail sont la maladie ordinaire (un peu plus de la moitié des journées d'absence) et la longue maladie (un peu moins d'un tiers). La maternité ou le congé d'adoption représente 2,4 journées d'absence et les accidents du travail 2 jours (dont 1,7 imputable au service).

Au total, 19 journées d'absence pour raison de santé sont recensées par an et par agent. De fortes disparités apparaissent au regard du statut : on dénombre en effet 21 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'emplois), une structure par âge différente et une couverture statutaire différente.

D'un type de collectivité à l'autre, les différences observées dans la part des congés de maternité s'expliquent évidemment par la structure par sexe et âge, celles des accidents du travail imputables au service par la filière dominante au sein de la collectivité. Ce sont les plus grandes communes, ainsi que les communautés urbaines et les OPHLM, qui présentent le plus

**Nombre moyen de journées d'absence par agent (titulaires et non titulaires sur emploi permanent) par motif et comparaison 2005/2003/2001**



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

grand nombre moyen de journées d'absence au titre de la maladie ou de la longue maladie par agent. ■

## PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

*L'exploitation statistique des « rapports au CTP sur l'état au 31.12.2005 des collectivités territoriales », les bilans sociaux, est réalisée par le Département des études et des statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales et l'Observatoire de la fonction publique territoriale du CNFPT, sous l'égide du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.*

*Le champ des bilans sociaux recouvre les collectivités disposant d'un Comité Technique Paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un Centre de Gestion. Il est un peu plus restreint que celui de l'enquête annuelle de l'Insee sur les effectifs des collectivités territoriales (dite « Colter »). A partir des bilans au 31 décembre 2005, 19 813 dossiers ont été retournés - soit directement, soit par l'intermédiaire des centres de gestion de la fonction publique territoriale - dont 16 953 sont finalement exploitables. Le taux de couverture des collectivités est de 32 %, ce qui représente près des deux tiers des personnels titulaires.*

### 1. La couverture des bilans sociaux

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

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

### 2. La qualité des données

La qualité des indicateurs mobilisés pour les bilans sociaux s'est nettement améliorée au fur et à mesure des campagnes bisannuelles. Cette amélioration de la qualité des données permet la comparaison avec d'autres sources concernant la fonction publique territoriale. Elle ne permet cependant pas toujours l'utilisation au niveau régional du fait de la trop grande disparité des taux de réponses entre les départements, en particulier pour les petites communes. De plus, certains indicateurs ne sont pas comparables en évolution avec les années précédentes du fait d'une modification des modalités du questionnaire ou d'une amélioration de la méthode de redressement, c'est le cas sur les rémunérations ou les taux de recrutement ou de départ.

### 3. La pondération

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