

CIG petite couronne



COLLECTION « Les diagnostics de l'emploi territorial »
Les études sectorielles n°4

BILAN SOCIAL

Données 2003
sur les collectivités
de la petite couronne

Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences

Rapport sur l'état des collectivités

La loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 modifiée par l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, prescrit l'obligation de présenter un rapport :

« L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique paritaire 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 ».

Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997

dresse une liste des informations devant figurer dans ce rapport. Tous les indicateurs sont détaillés dans l'annexe du présent décret : emplois, rémunérations et charges, conditions d'hygiène et de sécurité, conditions de travail, formation, relations professionnelles, autres conditions de vie relevant de la collectivité.

Avant-propos

Tous les deux ans, les centres de gestion doivent établir un rapport sur l'état des collectivités et présenter au comité technique paritaire (CTP) le rapport des collectivités de moins de 50 agents. Les établissements employant plus de 50 agents présentent le rapport à leur propre CTP. Cette obligation réglementaire présente les principales données chiffrées relatives aux agents territoriaux.

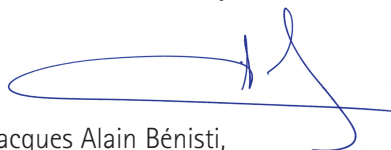
Le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne diffuse régulièrement depuis 1997 une synthèse du bilan social de l'ensemble des collectivités en petite couronne.

Cette synthèse a pour objectif de fournir les principaux indicateurs traduits sous forme graphique et de les inscrire dans une dynamique évolutive. Les collectivités de la petite couronne disposent ainsi d'une vision exhaustive et comparative des effectifs des agents et de leurs évolutions.

Grâce à la participation active des collectivités, sensibilisées au bilan social, le taux de retour obtenu est un des plus élevés de France. Les données recueillies permettent d'obtenir un état de l'existant à une date fixe (le 31 décembre des années impaires) sur un territoire donné. Ainsi la mise en perspective des différentes synthèses est possible.

Les données présentées permettront aux collectivités de se référer à la situation moyenne observée en petite couronne, de se situer par rapport à cet étalon et de s'interroger sur leurs données sociales.

Le Président du CIG petite couronne



Jacques Alain Bénisti,
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

Cette synthèse présente les données quantitatives relatives aux agents des collectivités de l'ensemble de la petite couronne en **2003**.

Le taux de retour s'élève à 97 % pour les collectivités de moins de 50 agents et à 85 % pour les collectivités de plus de 50 agents, soit (fin novembre 2004) un **taux de retour** global de **89 % (338 collectivités)** portant sur **139 089** agents.

Ces résultats permettent d'avoir une vision fiable et précise de la situation des collectivités sur des thèmes aussi

divers que l'emploi, les mouvements du personnel, la formation, l'absentéisme... Ces données participent à une meilleure connaissance du paysage territorial et nourrissent le dialogue social au sein des établissements.

Notre volonté pour la collecte de 2005 est d'orienter le rapport sur l'état de la collectivité vers une optique plus opérationnelle pour les décideurs locaux et d'en faire un véritable outil d'aide à la décision.

Méthodologie :

26 au 29 janvier 2004 : journées d'informations sur « le rapport sur l'état de la collectivité ».

15 mars : envoi des disquettes à toutes les collectivités.

Mars - Mai : aide téléphonique du CIG aux collectivités pour la saisie des données.

Mai - Juin : recueil des données auprès des collectivités de moins de 50 agents.

24 Juin : présentation des données au CTP pour avis.

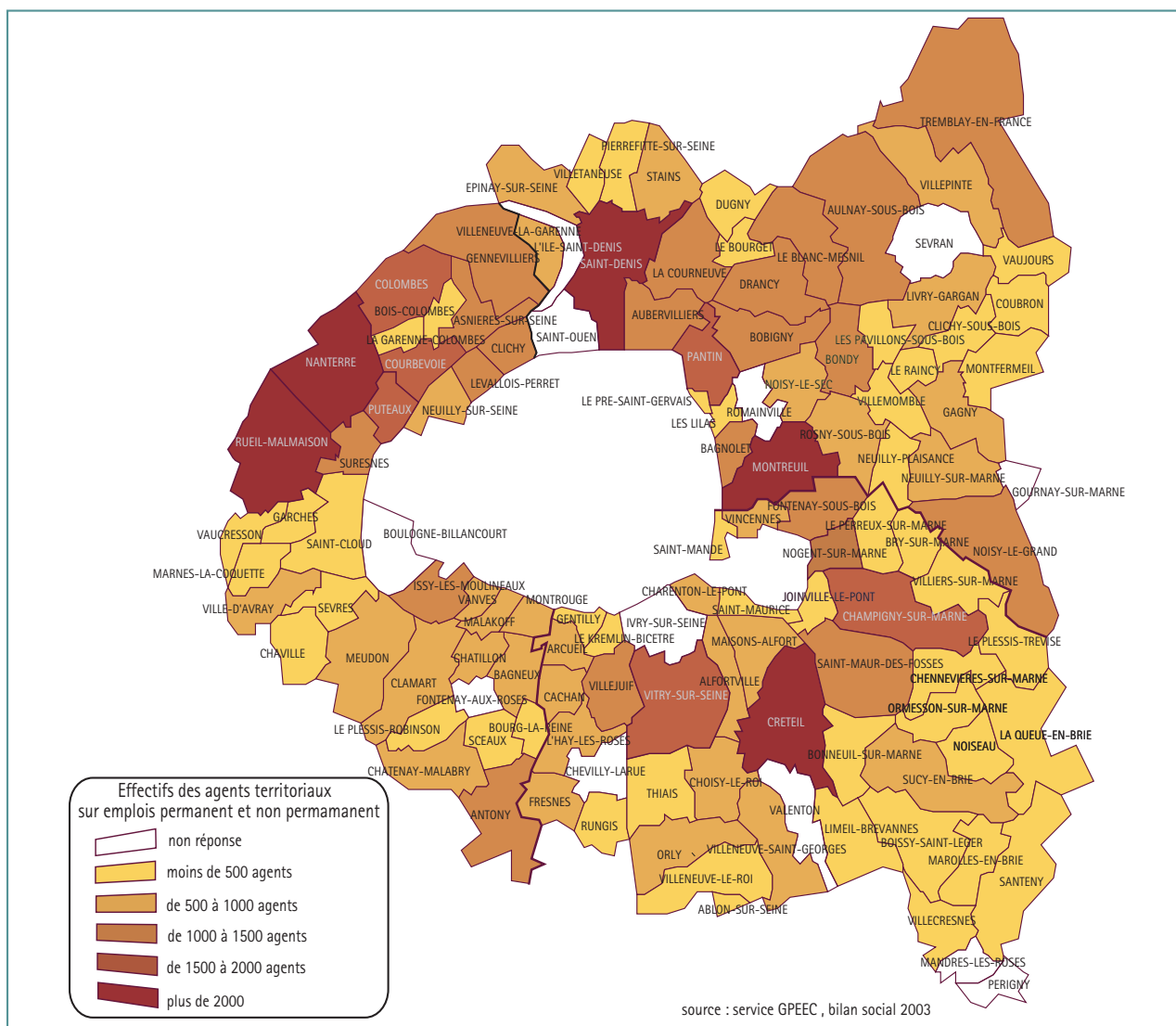
Juillet - Octobre : conseils, aide et réception des données des collectivités de plus de 50 agents.

Novembre : traitement des données et conception de la synthèse du bilan social.

L'essentiel de l'étude porte sur **les emplois permanents**.

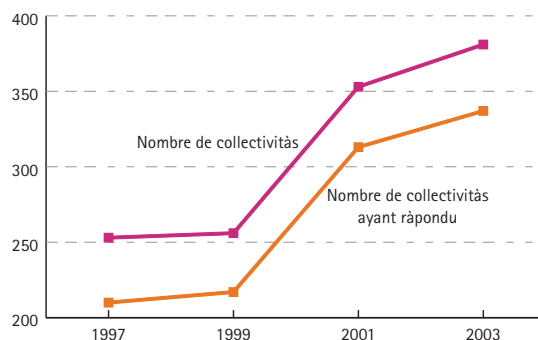
Nous avons également **privilégié l'aspect comparatif** et souligné les évolutions pertinentes depuis 1997.

Effectifs des agents territoriaux par commune en équivalent temps plein

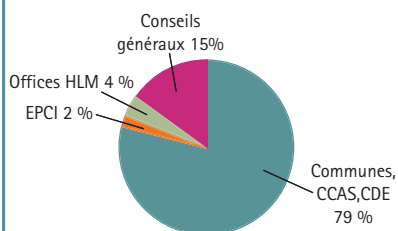


LES EMPLOYEURS PUBLICS LOCAUX

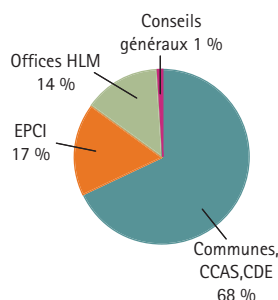
381 collectivités ont été recensées au 31 décembre 2003, soit 171 collectivités en plus depuis 1997. Le développement de l'intercommunalité favorise l'augmentation du nombre de collectivités en petite couronne.



Répartition des effectifs sur emploi permanent par type de collectivités



Poids de chaque type de collectivités dans le total des réponses



Parmi ces 381 collectivités, 338 ont répondu au rapport sur l'état de la collectivité soit un taux de réponse s'élevant à 89 %. Ont répondu :

- 100 % des conseils généraux
- 89 % des communes, CCAS, CDE
- 90 % des EPCI
- 85 % des offices HLM

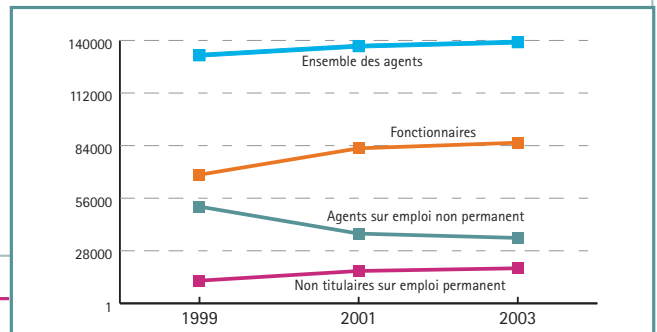
Le poids des différents types de collectivités dans le total des réponses reste relativement similaire aux années précédentes de même que la répartition des effectifs sur emploi permanent par type de collectivités.

LES AGENTS TERRITORIAUX

On recense 139 089 agents à travers les rapports sur l'état de la collectivité récupérés. La comparaison entre les différents rapports sur l'état de la collectivité est rendue possible grâce aux taux de réponse sensiblement identiques depuis 1999 (entre 85 et 90 %).

On enregistre un taux de croissance de 5,3 % du nombre d'agents par rapport à 1999. Cette croissance est générale chez les agents sur emploi permanent qui enregistre une augmentation de 29,4 %. Elle est plus prononcée chez les agents non titulaires qui enregistrent une croissance de 54,6 %.

Le développement de l'intercommunalité ainsi que le transfert des compétences participent à cette augmentation du nombre d'agents.



Evolution des agents territoriaux

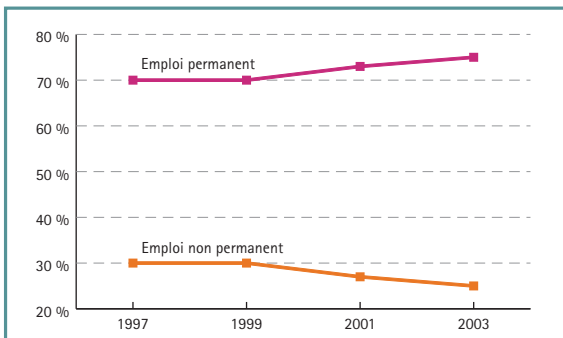
Parmi les 139 089 agents, on recense :

- 104 249 agents sur emploi permanent dont 18 694 agents non titulaires (18 % des agents sur emploi permanent).
- 34 840 agents sur emploi non permanent (25 % de l'ensemble des agents).

La part importante des agents sur emploi non permanent est modérée par l'équivalent temps plein relativement faible pour un agent sur emploi non permanent.

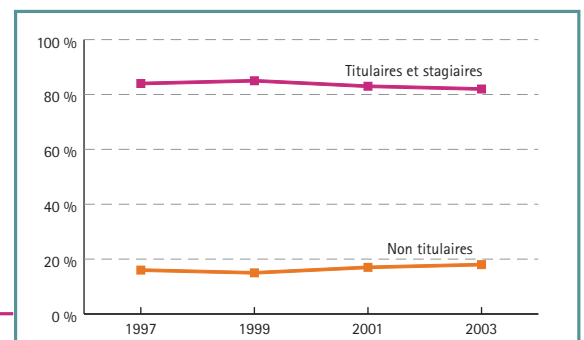
Sur l'ensemble des agents sur emploi permanent, 18 % sont des agents non titulaires. Ces derniers progressent régulièrement depuis 1997, enregistrant une croissance de 3 points de plus au détriment des fonctionnaires.

	ETP pour 1 agent
Titulaires	0,97
Non titulaires	0,80
Agents sur emploi non permanent	0,23
TOTAL	0,76

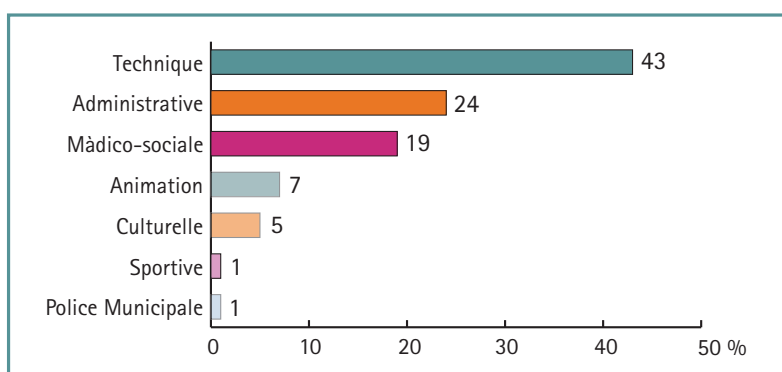


Evolution des agents sur emploi permanent

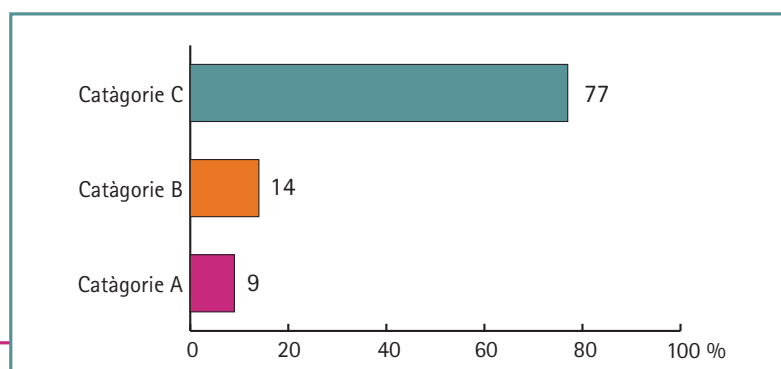
Répartition de l'ensemble des agents



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES ET PAR CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES



Répartition des agents par filières



Répartition des agents par catégories hiérarchiques

La répartition des agents par filières et par catégories hiérarchiques reste similaire par rapport aux années précédentes avec une forte prédominance de la filière technique. Un peu moins d'une personne sur deux travaille dans cette filière et une sur quatre dans la filière administrative. Une personne sur cinq travaille dans la filière médico-sociale. Les autres filières représentent chacune moins de 10 % de l'ensemble des agents sur emploi permanent.

La répartition par catégorie hiérarchique reste inchangée depuis 1997 : les agents de catégorie C sont les plus nombreux avec 77 % des effectifs, les agents de catégorie B représentent 14 % des effectifs et les agents de catégorie A, 9 %.

Les modifications observées sont lentes et progressives. Elles répondent à des glissements structurels qui s'inscrivent dans la durée. Ces données sont des composantes qui se modifient peu au sein de la fonction publique territoriale.

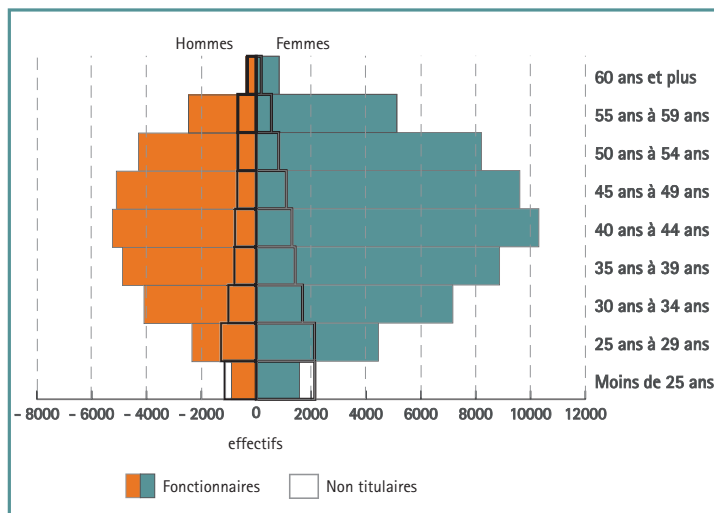
LES ASPECTS DÉMOGRAPHIQUES

La petite couronne parisienne bénéficie d'une attraction d'une population jeune. Ainsi l'âge moyen reste relativement stable et la pyramide des âges des fonctionnaires est assez équilibrée, assurant une certaine régularité des départs à la retraite. Cependant, les plus de 50 ans augmentent légèrement depuis 1997 et représentent en 2003, 25 % des effectifs. La pyramide révèle donc un vieillissement de la population.

La pyramide des âges des non titulaires est constituée d'une majorité de jeunes agents. 62 % des agents non titulaires ont moins de 40 ans.

Il est à souligner que ces pyramides globales masquent de fortes disparités par cadre d'emplois, certains étant plus jeunes que d'autres.

Deux agents sur trois sont des femmes et un agent sur trois est un homme. Cette répartition est similaire aux années précédentes.



	Hommes	Femmes
Age moyen	41 ans 5 mois	41 ans 6 mois

L'ANCIENNETÉ

Après une diminution de l'ancienneté moyenne dans la collectivité des fonctionnaires en 2001, l'ancienneté enregistre une nouvelle hausse pour s'établir à 12 ans et 2 mois pour les fonctionnaires. Cela traduit une diminution de la mobilité et des recrutements. L'ancienneté moyenne des agents non titulaires reste stable depuis 1997.

LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL

11 720 arrivées



338 collectivités



12 284 départs

5 778 fonctionnaires
5 942 agents non titulaires

6 815 fonctionnaires
5 469 agents non titulaires

Flux 2003	
Taux de départ ¹	11,8 %
Taux d'arrivée	11,2 %
Ratio de remplacement ²	0,95

Pour 12 284 départs, on dénombre 11 720 arrivées. Le ratio de remplacement est proche de « 1 » (autant d'arrivées que de départs).

Chez les titulaires et stagiaires, le recrutement direct ou le concours représente 50 % des arrivées et le recrutement par mutation 37 %. Les départs sont liés pour 1/4 aux mutations, pour 1/4 à la mise en disponibilité, 1/4 aux départs à la retraite et 1/4 pour d'autres raisons (détachement, démission etc...).

Chez les agents non titulaires, les départs sont liés pour les 3/4 à la fin de contrat et pour 20 % aux démissions.

Nombre d'agents titulaires bénéficiaires		
d'un avancement de grade	4405	5 %
d'un avancement d'échelon	28111	33 %

- 5 % des titulaires ont bénéficié d'un avancement de grade.
- 33 % des titulaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon.
- 4 551 agents non titulaires ont été nommés stagiaires dans l'année.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour 100 agents



93 agents à temps complet



7 agents à temps non complet

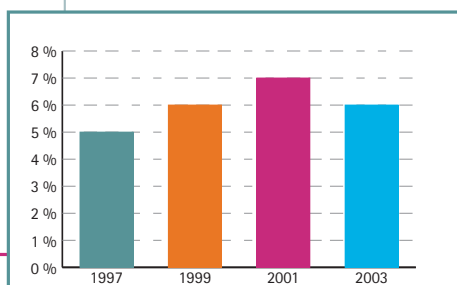


87 agents à temps plein

6 agents à temps partiel

Les quotités de temps de travail, autres que le temps plein sont peu usitées. Contrairement à une idée reçue, la catégorie hiérarchique n'a qu'une faible incidence sur le recours au temps partiel. 8 % des agents de catégorie A, 11 % des agents de catégorie B et 5 % des agents de catégorie C travaillent à temps partiel. Enfin le temps partiel est très majoritairement choisi par des femmes. 9 % des femmes travaillent à temps partiel contre 1,5 % des hommes.

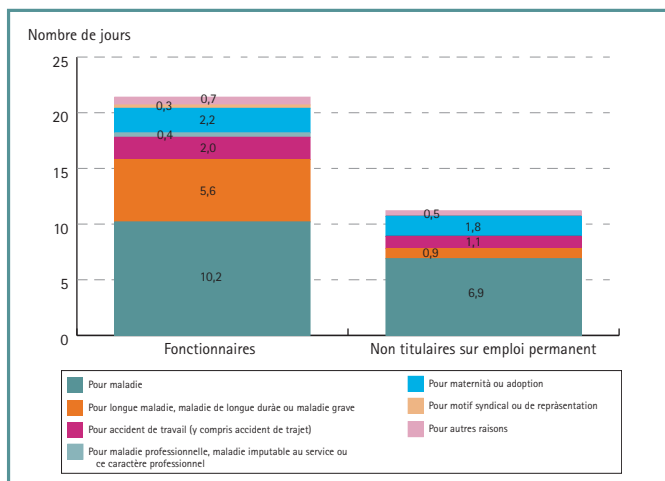
- Les emplois à temps non complet restent minoritaires parmi l'ensemble des emplois.
- Comme les années précédentes, ce sont les agents de catégorie B qui bénéficient le plus du temps partiel.



- La majorité des agents travaillant à temps partiel, travaille entre 80 et 89 %.
- De 1997 à 2001, nous avons constaté une augmentation progressive du travail à temps partiel. En 2003, on note une diminution légère de 1 %.

Evolution des agents à temps partiel

L'ABSENTEISME



Répartition des absences par motifs selon le statut, en nombre de jours ouvrés

Taux d'absence³

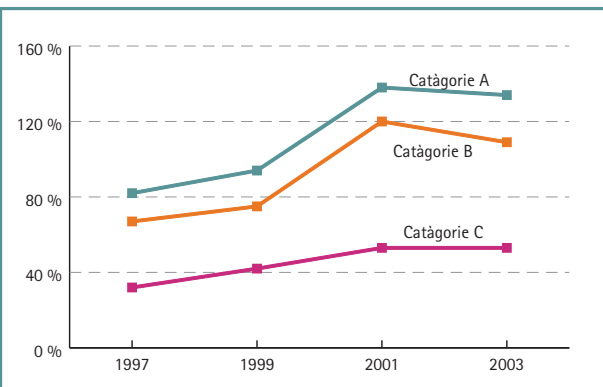
	1999	2001	2003
Titulaires	7,5	8	8,5
Non titulaires	4,3	4	4,4

- Le taux d'absence s'élève à 8,5 % pour les agents titulaires (pour 100 jours ouvrés, on dénombre 8,5 jours d'absence) et 4,4 % pour les agents non titulaires.
- Alors que le taux d'absence des agents non titulaires est constant, celui des agents titulaires et stagiaires est en hausse continue. Le vieillissement de la population risque d'accroître dans l'avenir ce taux à la hausse.
- Comme les années antérieures, le taux d'absence est deux fois plus important chez les titulaires que chez les agents non titulaires.
- Les causes d'absentéisme sont similaires aux années précédentes : la maladie (y compris maladie de longue durée et maladie professionnelle) représente près de 80 % des absences.

$$3 - \text{Taux d'absence} = \frac{\text{nombre de jours d'absence en jours ouvrés}}{251 \text{ jours} \times \text{nombre d'agents de l'effectif}}$$

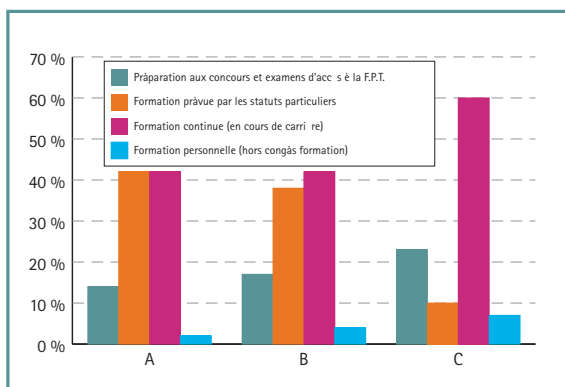
$$251 = 365 \text{ jours} - (\text{week-end} + \text{jours fériés})$$

LES FORMATIONS

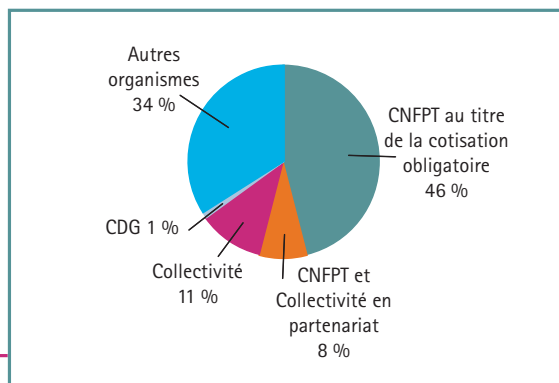


Evolution des taux de départ en formation

- Depuis 1997, le taux de départ en formation⁴ augmente fortement dans toutes les catégories hiérarchiques, répondant à une gestion accrue des compétences. Ce taux accuse une légère diminution en 2003 pour les catégories A et B alors que le taux des agents de catégorie C ne cesse d'augmenter.
- 56,8 % des agents sont partis en formation.
- Le nombre de formations suivi par un agent (toute catégorie confondue) en cours d'année s'élève à 2,6.
- La durée moyenne d'une formation s'élève à 4,6 jours.



Type de formation par catégorie hiérarchique



Répartition des jours de formation par organisme

Les agents de catégorie C partent non seulement moins souvent mais aussi moins longtemps. Le type de formation dépend également de la catégorie hiérarchique. Les agents A, B et surtout les agents de catégorie C suivent essentiellement des formations continues mais les agents de catégorie A et B suivent également de nombreuses formations prévues par le statut particulier.

Le CNFPT reste le principal organisme dispensateur de formation. La place occupée par celui-ci progresse significativement de 13 points, venant s'établir à 46 %. Parallèlement le poids des formations en intra dispensées par les collectivités baisse de moitié, reculant à 11 % en 2003.

$$4 - \text{Taux de départ en formation} = \frac{\text{nombre d'agents par catégorie partis en formation en cours d'année}}{\text{effectif de la catégorie hiérarchique}}$$

LES « DIAGNOSTICS DE L'EMPLOI TERRITORIAL », DÉJÀ PARUS :

(Téléchargeables sur Ressources l'extranet des collectivités <http://extranet/> et sur le site Internet du centre de gestion <http://www.cig929394.fr>)

Les cadres d'emplois

- *Les rédacteurs*, avec le CIG Grande Couronne, mars 2002
- *Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles*, avec le CIG Grande Couronne et le CDG Seine-et-Marne, octobre 2002
- *Les agents de Police Municipale*, avec le CIG Grande Couronne, le CDG Seine-et-Marne et le CDG des Bouches-du-Rhône, juillet 2003
- *Les auxiliaires de puériculture*, avec le CIG Grande Couronne et le CDG Seine-et-Marne, mai 2004
- *Les puéricultrices territoriales et puéricultrices cadres territoriaux de santé*, avec le CIG Grande Couronne et le CDG Seine-et-Marne, mai 2004

Les filières

- *Filière administrative*, septembre 2003
- *Filière technique*, septembre 2003
- *Filière animation*, septembre 2003
- *Filière sportive*, septembre 2003
- *Filière police municipale*, septembre 2003
- *Filière culturelle*, janvier 2004
- *Filière médico-sociale*, janvier 2004

Les hors séries

- *La Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences*, avec le Cabinet Algoé, février 2003
- *Le plan de formation*, juin 2003
- *L'évaluation des agents*, avec le CDG du Nord, juillet 2003
- *La mobilité interne*, avec l'INET/CNFPT, août 2003
- *La prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail*, octobre 2003
- *La prévention des risques professionnels : la médecine professionnelle et préventive*, février 2004

Les études sectorielles

- *Bilan Social, données 2001 sur les collectivités de la petite couronne*, mars 2003
- *La Concertation annuelle en petite couronne : synthèse et perspectives 2003*, avril 2003
- *La Concertation annuelle en petite couronne : synthèse et perspectives 2004*, juin 2004
- *Bilan Social 2003, données sur les collectivités de la petite couronne*, décembre 2004

Direction de la publication : Jacques Alain Bénisti

Dépôt légal en cours

Remerciements : aux collectivités ayant répondu au bilan social

Réalisation : Karine Fontaine-Gavino, Adrien Zambeaux : bilansocial@cig929394.fr, 01 56 96 81 90 / 82 70

Direction de l'Emploi, service GPEEC.

Conception et mise en page : Evelyne Gourdin-Juin, Wilfrid Gerber, service communication

Décembre 2004