

Les flux de personnels territoriaux

Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2005

L'exploitation statistique des bilans sociaux des collectivités et établissements publics territoriaux de 2003 à 2005 fait apparaître que les flux d'entrées et de sorties ont évolué selon le type de collectivités, le statut ou la catégorie des agents.

Globalement, les flux d'entrées ont légèrement diminué, ceux des sorties ont stagné et en volume les recrutements de titulaires demeurent supérieurs à ceux des non titulaires.

En termes relatifs, les taux de recrutements et de départs des non titulaires sont beaucoup plus forts que ceux des titulaires.

Malgré cette forte intensité, due à un important turnover des non titulaires, leur nombre a stagné entre 2003 et 2005. Ceci s'explique par des taux de recrutements et de départs équivalents.

A l'inverse, et bien que présentant une intensité moins forte de leur flux, les titulaires ayant un taux de recrutement supérieur à leur taux de départ, leur nombre a augmenté entre 2003 et 2005.

Les recrutements ainsi constatés dans la présente synthèse concernent à la fois des recrutements externes (recrutement de personnes travaillant pour la première fois dans la fonction publique territoriale) et des recrutements dits "internes" (mutation, détachement, réintégration, transfert de compétence, promotion interne ou encore nomination d'un non titulaire suite à sa réussite à un concours). Quant aux départs, ils mesurent aussi bien des départs définitifs (comme les départs à la retraite ou les décès) que des départs provisoires (mise en disponibilité, mutation...).

Les autres synthèses nationales des rapports au CTP sont disponibles sur www.observatoire.cnfpt.fr

Flux d'entrées : Légère baisse du taux de recrutement

Taux de recrutement par type d'employeurs (en %)*

	En 2003 en %	En 2005 en %
Régions	11,7	11,5
Départements	8,6	6,7
Communes et étab. com. de moins de 1 000 hab.	7,0	8,1
Communes et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	8,8	7,7
Communes et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	9,6	9,1
Communes et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	8,9	7,7
Communes et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	9,0	9,2
Communes et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	8,3	7,9
Communes et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	8,3	7,0
Communes et étab. com. de plus de 100 000 hab.	5,9	6,1
Ensemble des communes et étab. com.**	8,1	7,8
SDIS	12,2	7,1
Communautés urbaines	9,4	5,4
Communautés d'agglomérations / SAN	30,0	15,1
Communautés de communes	25,4	14,7
Syndicats et autres étab. publics intercom.	12,8	10,8
OPHLM	9,7	8,1
CDG et CNFPT	13,9	8,3
Ensemble des collectivités	9,5	8,2

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

Ce taux de recrutement est plus important dans les EPCI (hors communautés urbaines) : 15,1 % dans les communautés d'agglomération/SAN, 14,7 % dans les communautés de communes, 11,5 % dans les régions et 10,8 % dans les syndicats et autres établissements publics intercommunaux. Toutefois, pour ces deux premiers types de collectivités, les flux de recrutements sont bien moindres que ceux constatés en 2003. Parmi les autres types de collectivités, seules les régions se démarquent avec 11,5 %. Les SDIS, ainsi que les CDG et le CNFPT ont un taux de recrutement revenu dans la moyenne et plus faible qu' en 2003.

* Nombre de recrutements au cours de l'année rapporté à l'effectif des titulaires et non titulaires sur emplois permanents recensés fin 2005

** Établissements communaux, CCAS et caisses des écoles

Taux de recrutement par catégorie et filière (en %)*

CATÉGORIE	Effectif en 2005	Taux de recrutement en 2003 (en %)	Taux de recrutement en 2005 (en %)
A	110 808	11,8	9,9
B	190 325	12,4	9,8
C	1 030 518	8,8	7,4
FILIÈRE D'EMPLOI			
Administrative	351 165	8,8	7,8
Technique	622 277	9,6	6,7
Culturelle	65 276	8,1	11,1
Sportive	17 251	14,2	8,9
Médico-sociale	190 807	13,5	8,8
Sécurité	19 462	5,5	10,9
Incendie et secours	38 689	12,1	6,5
Animation	49 524	11,8	18,6

* Nombre de recrutements au cours de l'année rapporté à l'effectif des titulaires et non titulaires sur emplois permanents recensés fin 2005

Le taux de recrutement est en baisse quelle que soit la catégorie des agents, il passe de 11,8 % en 2003 à 9,9 % en 2005 pour la catégorie A, de 12,4 à 9,8 % pour la catégorie B et de 8,8 % à 7,4 % pour la catégorie C.

Si le taux de recrutement en 2005 des catégories A et B est assez proche, celui de la catégorie C est moins important.

La filière animation qui a un taux de recrutement beaucoup plus élevé que les autres filières, augmente ses recrutements en 2005 (+6,8 points entre 2003 et 2005). Les autres filières dont le taux de recrutement a augmenté sont les filières sécurité (+ 5,4 points) et culturelle (+ 3 points).

Les filières médico-sociale (-4,7 points), incendie et secours (-5,6 points) et sportive (-5,3 points) ont vu leur taux de recrutement fortement diminuer entre 2003 et 2005.

Quatre recrutements sur dix concernent des non titulaires. C'est le premier mode de recrutement, en 2005, il passe devant les recrutements directs, par concours ou par intégration directe.

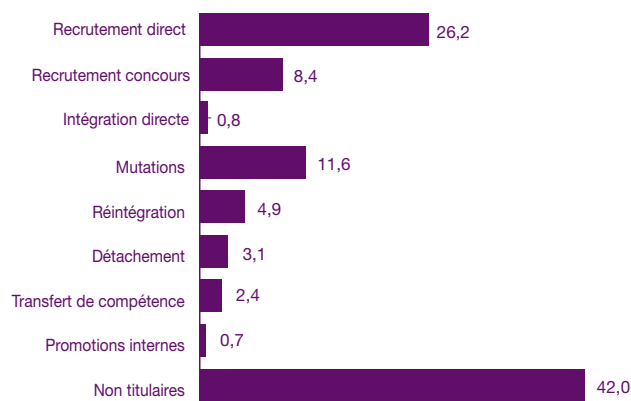
Depuis 1999, ces deux modes de recrutement ont une évolution opposée, la part des recrutements de non titulaires est passée de 32,7 % en 1999 à 42 % en 2005, ne cessant d'augmenter entre ces deux années. Au contraire, la part des recrutements directs, avec concours ou par intégration directe n'a cessé de diminuer passant de 44,9 % en 1999 à 35,3 % en 2005.

Les mutations représentent 11,6 % des recrutements, quant aux détachements ils en constituent 3,1 %. Les promotions internes avec 0,7 % des recrutements deviennent marginales.

Les réintégrations représentent 4,9 % des recrutements et les transferts de compétence 2,4 %. Ces deux nouvelles modalités ont été prises en compte en 2005.

La part des non titulaires dans les recrutements est plus importante dans les communes de 10 000 à 100 000 habitants et les offices d'HLM où près d'un recrutement sur 2 est un non titulaire. A l'inverse, cette part est très faible dans les SDIS (8,3 %). Autre élément remarquable, dans le cadre de la loi du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, les transferts de personnel des communes vers les structures intercommunales, liés aux transferts de compétences, sont beaucoup plus fréquents dans les établissements intercommunaux à fiscalité propre (11,7 % dans les communautés urbaines et 25,4 % dans les communautés d'agglomération).

Modes de recrutements (en %)



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

La part des mutations dans les recrutements est très faible dans les communes de moins de 1 000 habitants (3,6 %), elle est par contre importante dans les SDIS (22%), ainsi que dans les CDG et le CNFPT (22%).

Si les modes de recrutements de catégorie A et de catégorie B sont assez proches, ils se distinguent de ceux des catégories C. La part des mutations (9,5 %), des non titulaires (35,6 %) et des détachements (1,4 %) dans les recrutements est plus faible pour les catégories C. Les recrutements directs ou par concours (44 %) sont prépondérants pour les non titulaires.

La part des mutations est très importante dans les recrutements de catégorie A (22,5 %) et de catégorie B (16,8 %), comme celle des détachements (6,9 % pour les A et 7,3 % pour les B) et celle des non titulaires (45,9 % pour les A et 49,2 % pour les B). Pour ces deux catégories, la part des recrutements directs et par concours est assez faible avec 19,8 % des recrutements pour la catégorie A et 21 % pour la catégorie B.

Un peu plus d'un recrutement sur deux, dans la filière sécurité, se fait par mutation. La part des mutations est très importante aussi dans la filière incendie et secours (23,8 %). Par contre, cette part est plus faible dans les filières technique, culturelle et surtout animation.

La part de recrutement des non titulaires est prépondérante dans les filières animation, sportive, culturelle et médico-sociale et est très faible dans la filière sécurité, voire quasi-nulle dans la filière incendie et secours. Le mode de recrutement très fortement utilisé par cette filière est le recrutement direct ou par concours avec près de trois quarts des recrutements. A contrario, ce type de recrutement est sensiblement moins utilisé par la filière sportive avec 16,6 % des recrutements.

Répartition des modalités de recrutement par catégorie hiérarchique et filière d'emploi (en %)

	Non titulaires	Recrutement direct ou concours	Mutation	Autres modalités
Catégories				
A	45,9	19,8	22,5	11,8
B	49,2	21,0	16,8	13,0
C	35,6	44,0	9,5	11,0
Filière d'emploi				
Administrative	34,4	37,5	16,3	11,8
Technique	37,2	42,3	8,5	12,0
Culturelle	53,0	27,9	9,3	9,8
Sportive	61,9	16,6	14,3	7,3
Médico-sociale	46,2	24,9	12,1	16,8
Sécurité	6,1	33,3	53,7	6,9
Incendie et secours	0,4	74,2	23,8	1,5
Animation	67,1	26,4	3,2	3,3

* Autres modalités = Recrutements par détachement, promotion interne, réintégration et transfert de compétences.

Note de lecture du tableau : sur 100 agents de catégorie A titulaires et non titulaires sur emplois permanents recrutés au 31/12/05, 45,9 sont des non titulaires, 22,5 des mutations, 19,8 des recrutements directs ou sur concours et les 11,8 restants proviennent des autres modalités.

Les flux de sorties : Diminution du taux de départ des agents titulaires et augmentation de celui des non titulaires, stabilité dans l'ensemble.

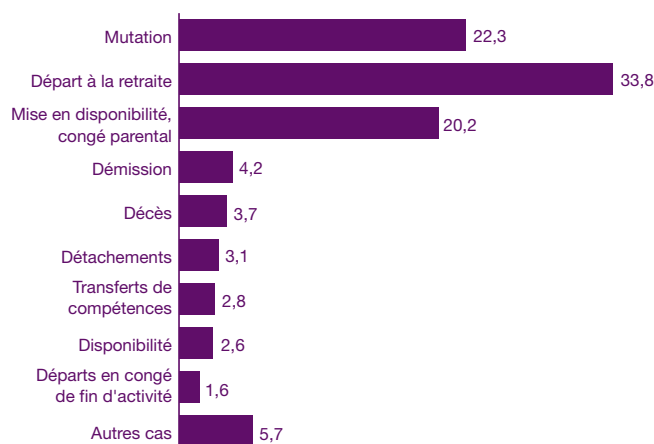
Globalement, pour l'ensemble des agents titulaires et non titulaires, par rapport à 100 agents présents fin 2005, 7 ont quitté en moyenne leur collectivité au cours de l'année, comme en 2003. Le taux de départ des agents sur emplois permanents reste donc stable sur la période 2003-2005, alors que les recrutements régressent légèrement.

> Les titulaires : En 2005, par rapport à 100 agents titulaires ou stagiaires présents en fin d'année, 4,5 ont quitté la collectivité au cours de l'année, contre 6 en 2003.

Taux de départs par type d'employeurs	En 2003 (en %)	En 2005 (en %)
Régions	3,8	3,4
Départements	5,0	4,1
Communes et étab. com. de moins de 1 000 hab.	4,2	2,5
Communes et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	4,4	2,8
Communes et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	6,4	3,5
Communes et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	6,5	4,5
Communes et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	6,9	5,5
Communes et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	6,9	5,7
Communes et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	6,9	5,7
Communes et étab. com. de plus de 100 000 hab.	5,9	5,7
<i>Ensemble des communes et étab. com.</i>	<i>6,7</i>	<i>4,7</i>
SDIS	4,3	4,2
Communautés urbaines	4,8	4,0
Communautés d'agglomérations / SAN	5,3	5,1
Communautés de communes	5,5	3,0
Syndicats et autres étab. pub. intercom.	5,5	2,9
OPHLM	5,8	4,3
CDG et CNFPT	6,4	4,8
Ensemble des collectivités	5,8	4,5

Le taux de départ des titulaires est en baisse depuis 2003, alors qu'il était resté constant entre 2001 et 2003. Le principal motif de départ reste le départ en retraite avec 33,8 % des départs, il est toujours en augmentation depuis 2001. La part des mutations dans les départs continue de diminuer doucement, elle est de 22,3 % en 2005, contre 24,7 % en 2003 et 26,9 % en 2001. La part des départs en congé de fin d'activité diminue plus vite passant de 5 % en 2003 à 1,6 % en 2005. Quant aux congés parentaux et aux mises à disposition, leur part est en augmentation, de 17 % en 2003 à 20,2 % en 2005.

Titulaires - Principaux motifs de départ (en %)



Les taux de départ sont les plus importants pour les communes ou établissements communaux de plus de 20 000 habitants avec 5,7 % des agents qui sont partis en 2005.

La part des mutations dans les départs est la plus importante dans les CDG et le CNFPT (46,8 %), les SDIS (36,6 %) et les régions (33,6 %). La part des départs en retraite est importante dans les SDIS (44,5 %) et dans les offices d'HLM (43,3 %). A noter, la faible part des mises en disponibilité et des congés parentaux dans les SDIS (5,9 %), ce qui s'explique par leur très faible taux de féminisation.

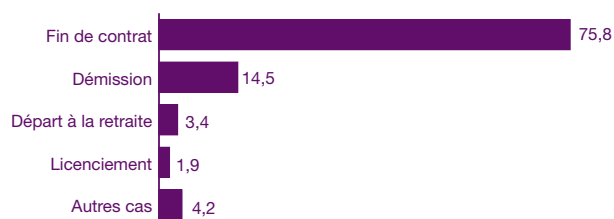
> **Les non titulaires : En 2005, par rapport à 100 agents non titulaires permanents présents en fin d'année, 24,5 ont quitté la collectivité au cours de l'année (contre 16,6 en 2003).**

Taux de départs par type d'employeurs (en %)

	En 2003 (en %)	En 2005 (en %)
Régions	15,6	12,6
Départements	21,6	23,2
Communes et étab. com. de moins de 1 000 hab.	1,1	12,5
Communes et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	4,5	23,2
Communes et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	8,3	23,2
Communes et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	14,2	32,0
Communes et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	25,9	38,9
Communes et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	24,2	26,0
Communes et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	30,9	20,5
Communes et étab. com. de plus de 100 000 hab.	14,1	34,7
<i>Ensemble des communes et étab. com.</i>	<i>17,0</i>	<i>26,5</i>
SDIS	20,6	18,9
Communautés urbaines	52,4	29,0
Communautés d'agglomérations / SAN	24,6	23,9
Communautés de communes	6,6	19,9
Syndicats et autres étab. pub. intercom.	5,9	13,7
OPHLM	18,2	18,3
CDG et CNFPT	13,1	17,7
Ensemble des collectivités	16,6	24,5

75,8 % des départs des non titulaires sont des fins de contrat, c'est un peu moins qu'en 2003 (77,8 %), ce qui atteste d'un fort renouvellement concernant cette composante de l'emploi territorial.

Non titulaires - Principaux motifs de départ (en %)



La proportion des démissions a, quant à elle, augmenté passant de 10,9 % en 2003 à 14,5 % en 2005.

En considérant le type d'employeur, et toujours rapportés au nombre d'agents présents en fin d'année, les départs en 2005 sont plus fréquents dans les communes de 5 000 à 20 000 habitants ainsi que dans celles de plus de 100 000 habitants et, dans une moindre mesure, dans les communautés urbaines. Quel que soit le type d'employeur, les fins de contrat représentent plus des deux-tiers des sorties des non titulaires excepté pour les communautés urbaines et les offices d'HLM où elles sont un peu moins fréquentes. Deuxième motif de départ pour les non titulaires, les démissions sont proportionnellement plus nombreuses dans les offices d'HLM, les SDIS et les régions.

Pour en savoir plus...

A paraître : Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2005

Centre National de la Fonction Publique Territoriale : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale – Direction générale des collectivités locales : Département des études et des statistiques locales.

Précisions méthodologiques

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

A partir des bilans au 31 décembre 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.

Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Place Beauvau - 75008 Paris - tél : 01 53 43 84 10 - télécopie : 01 53 43 84 11

Synthèse réalisée par :

Centre National de la Fonction Publique Territoriale

Observatoire de la fonction publique territoriale

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

Ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire - Direction générale des collectivités locales

Département des études et des statistiques locales

2, place des Saussaies - 75008 Paris - tél : 01 49 27 31 87 - télécopie : 01 49 27 34 29

Publication réalisée et diffusée par l'Observatoire de la Fonction publique territoriale

Directeur de publication : André Rossinot / Co-directeur de la publication : Jacques Charlot

Rédacteur en chef : Mohamed Amine / Rédacteurs : Guillaume Leforestier (DGCL) et Jérôme Broquet



OBSERVATOIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

www.observatoire.cnfpt.fr

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

10-12, rue d'Anjou - 75381 Paris cedex 08 - Tél. : 01 55 27 42 12 - Fax : 01 55 27 42 28 - www.cnfpt.fr