

temps est suspendue.

A l'issue d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'accompagnement d'une personne en fin de vie, l'agent, qui en fait la demande bénéficie de plein droit des jours accumulés sur son compte épargne temps.

L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps :

- en cas de détachement ou de mutation dans une autre collectivité ou un autre établissement ; il reviendra alors à la collectivité ou à l'établissement d'assurer l'ouverture des droits et la gestion du compte, et une convention peut prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés au titre du compte épargne-temps,
- en cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale,
- en cas de position hors cadres, de disponibilité, d'accomplissement du service national, de congé parental, de présence parentale, de mise à disposition, mais aussi en cas de détachement dans un des corps ou emplois régis par le statut général de la fonction publique ; les droits sont alors conservés mais inutilisables, sauf autorisation de l'administration de gestion ou emploi selon le cas.

#### V. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Le dispositif transitoire applicable au stock détenu au 31/12/2009 comporte les mêmes dispositions que celles énoncées au préalable à 4 exceptions près :

- L'option entre l'utilisation, l'épargne retraite et l'indemnisa-

tion qui aura lieu au plus tard le 5 novembre 2010

- Le plafond de 60 jours qui ne s'applique pas
- L'étalement possible, par décision de l'organe délibérant sur 4 années maximum du versement en épargne-retraite ou de l'indemnisation
- Le versement intégral du solde à la date de cessation de fonctions en cas de changement d'employeur ou de cessation définitive des fonctions si la délibération prévoit l'étalement du paiement

De plus, si l'agent a conservé des jours sur son compte-épargne temps, il ne pourra en accumuler de nouveaux à partir de l'année 2010, que si le nombre de jours y figurant est inférieur à 60 jours.

#### VI. DISPOSITIONS DIVERSES

Pour la mise en place du compte épargne temps, il appartient à l'organe délibérant de la collectivité, après consultation du Comité Technique Paritaire, de déterminer dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne temps ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent.



Sur consultez [www.cdg25.org](http://www.cdg25.org) :

- la présente note
- le décret concernant la mise en œuvre du compte épargne temps dans la fonction publique territoriale
- la circulaire ministérielle du 31 mai 2010 relative à ce dispositif
- un modèle de délibération.

## En chiffres...



Juillet 2010  
RH n° 48

## 292 : C'est le nombre d'AGENTS à EMPLOYEURS MULTIPLES (A.E.M.) du département

Les A.E.M. sont des agents occupant au moins 2 emplois dans la même collectivité ou étant employés par plusieurs collectivités. Cette étude s'appuie sur la base de données du Centre de Gestion au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Cette population connaît une grande stabilité, mais quelques changements annoncent sans doute les évolutions à venir

#### Stabilité des effectifs et de la répartition par genre :

Les A.E.M. recensés sont 298, soit une stabilité par rapport aux données des enquêtes depuis 2007.

Ce sont des femmes pour la très grande majorité (88 %, stable).

#### Une répartition par filière toujours atypique :

La majorité des A.E.M. exercent dans la filière administrative (47 %). Viennent ensuite la filière technique (32 %) et la combinaison de 2 filières (19 %) ; dans ce dernier cas l'entretien des locaux ou l'accompagnement des enfants scolarisés semble être le complément d'un autre emploi (essentiellement A.T.S.E.M.).

Les hommes sont présents très majoritairement dans la filière technique (25 % des agents de la filière).

#### La catégorie C sur-représentée :

La très grande majorité des A.E.M. occupent des postes de catégorie C, de manière plus prononcée que dans la répartition globale, observée par exemple grâce au bilan social.

Seule la filière administrative présente des postes de catégorie A, en baisse constante depuis 2007 et a priori appelés à disparaître (âge moyen : 56 ans). L'effectif est très proche pour la catégorie B (âge moyen : 47 ans, de 29 à 61 ans), en hausse, essentiellement en filière administrative avec toutefois quelques techniciens supérieurs. L'âge moyen en catégorie C est de 47 ans.

#### Statut : quelques situations originales :

- 66 % sont titulaires ou stagiaires (en légère baisse), très majoritairement en catégorie C ; les hommes sont légèrement sur-représentés (15 %, stable); l'âge moyen est de 48 ans.
- 16 % sont simultanément titulaires / stagiaires et non titulaires (en légère hausse), ce sont à une exception près uniquement des femmes ; l'âge moyen est de 45 ans, le poste de non-titulaire étant souvent occupé pour pallier l'absence momentanée d'un titulaire absent (maternité, maladie...)
- 18 % sont non titulaires (stable), essentiellement des femmes ; les hommes sont légèrement sous-représentés (8 %) ;

l'âge moyen est de 45 ans.

**La pyramide des âges annonce des départs en retraite, la cartographie précise la localisation :**

L'âge moyen global continue à progresser et se situe à 47 ans, il se singularise par une légère baisse de la part des agents de moins de 40 ans (voir le graphique). L'âge moyen des femmes est de 48 ans, celui des hommes de 46 ans. Une part conséquente des agents quittera ses fonctions dans les prochaines années (40 % ont 50 ans ou plus), principalement dans les communes de moins de 300 habitants, dans une moindre mesure dans les communautés de communes et les syndicats intercommunaux ; sont principalement concernés les cantons d'Audeux, Boussières et de Clerval.

**Vers un allongement de la durée hebdomadaire globale :**

Comme l'an passé, la moyenne hebdomadaire par poste est de 11 heures, celle par agent de 27 heures. La part des moyennes hebdomadaires supérieures à 35 heures augmente fortement au détriment de celle égale à 35 heures. La répartition diffère par genre : alors que pour les femmes la moyenne hebdomadaire est de 27 heures, elle s'élève à 32 heures pour les hommes. Chez ces derniers le glissement vers des durées hebdomadaires légèrement inférieures ou supérieures à 35 heures est très net.

**88 % des agents occupent moins de quatre postes :**

Les A.E.M. occupent 735 postes pour 232 Equivalents Temps Plein (poste à 35 heures hebdomadaires), données très proches de celles des deux enquêtes précédentes. La moyenne est de 2,5 postes par agent (stable). Les agents de la filière administrative occupent toujours plus de postes (2,7) que ceux de la filière technique (2,3 postes) ou ceux combinant deux filières (2,2 postes).

**Des agents essentiellement en poste dans les communes de moins de 500 habitants :**

La répartition par classes de collectivités des A.E.M. est stable. La présence des A.E.M. est toujours particulièrement prononcée dans les communes de moins de 500 habitants :

**Concentration dans la grande couronne bisontine :**

La localisation se singularise par une sur-représentation pour la couronne bisontine et désormais également pour certains cantons de l'arrondissement de Montbéliard :

- l'arrondissement de Besançon regroupe un grand nombre des A.E.M., en particulier les cantons de Audeux (9 %), Boussières (7 %), et Quingey (7 %), également dans ceux de Marchaux (5 %) Ornans (5 %), Roulans (5 %) et Clerval (5 %) ;
- pour l'arrondissement de Montbéliard, les A.E.M. exercent en dehors du Pays de Montbéliard, en particulier dans les cantons de Saint Hippolyte (6 %) et Pont de Roide (5 %), également dans celui de Maïche (5 %) ;
- le nombre des A.E.M. est limité dans l'arrondissement de Pontarlier.

**Conclusion :**

L'échelle cantonale semble particulièrement adaptée pour les études comme pour les actions à entreprendre au profit des collectivités employant des Agents à Emplois Multiples. La situation des A.E.M. est marquée par une grande stabilité, notamment en matière d'effectif, de filière, de localisation et de type de collectivité. La situation des hommes, peu nombreux, y est plus favorable essentiellement en matière de statut et de durée hebdomadaire globale. Toutefois plusieurs particularités apparaissent : la part de la combinaison de deux filières progresse légèrement, La durée hebdomadaire totale évolue à la fois vers des durées supérieures et inférieures à 35 heures.

Vincent COMOR

**Tableau 1 : Part des AEM par durée hebdomadaire et sexe**

en % du total de chaque genre	durée hebdomadaire en heures				
	< 17,5	[17,5 - 28[	[28 - 35[	35	> 35
<b>femmes</b>	24 %	21 %	25 %	8 %	23 %
<b>hommes</b>	8 %	14 %	19 %	19 %	41 %
<b>Total</b>	22 %	20 %	24 %	9 %	25 %

**Tableau 2 : Part des AEM par nombre de poste occupés**

postes par agent	2	3	4	5	6 et plus
part des agents	71 %	17 %	8 %	3 %	1 %

**Tableau 3 : Part des AEM par type de collectivité**

Communes (n <sup>b</sup> re d'habitants)									comtés de communes	syndicats
<100	100-199	200-299	300-399	400-499	500-999	1000-1999	2000-3499	3500-4999		
10%	22 %	11 %	9 %	4 %	9 %	6 %	3 %	0 %	12 %	14 %

**Graphique 4 : Classe d'âge des AEM**

