

LE POINT INFO DU CDG 25

CALENDRIER



24, 25 et 26/02/2005 : forum des métiers et formations « Initial' » à Micropolis à Besançon
 01/03/2005 : date limite de transmission des dossiers des CAP de catégorie A et C
 08/03/2005 : date limite de transmission des dossiers des CAP de catégorie B
 15/03/2005 : Réunion de la CAP A
 17/03/2005 : Réunion de la CAP C
 22/03/2005 : Réunion de la CAP B
 29/03/2005 : Permanence du Centre de gestion au Conseil Général (bureau des élus)
 29/04/2005 : Permanence du Centre de gestion à la Mairie de Pontarlier (salle de la municipalité)
 29/06/2005 : Permanence du Centre de gestion au Conseil Général (bureau des élus)

Centre de gestion
 21, rue de l'Étuve
 B.P. 416

25208 MONTBELIARD

Tel. : 03 81 99 36 36

Télécopie : 03 81 32 23 94

Février 2005, Numéro 16

Vincent TALON

Laurent THOMAS

DANS CE NUMÉRO :

- CALENDRIER : 1
- DE SERVICE EN SERVICE : 1
- Concours
- Retraite
- Gestion des carrières

- LE POINT SUR... : 3
- La retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP)
- La promotion interne des rédacteurs territoriaux
- La promotion interne des adjoints administratifs

- ACTUALITÉ STATUTAIRE 5

- QUESTION-RÉPONSE 7

- EN CHIFFRES 8

DE SERVICE EN SERVICE...

concours

CONCOURS D'AGENT TECHNIQUE ET D'AGENT TECHNIQUE QUALIFIÉ EXAMEN PROFESSIONNEL D'AGENT TECHNIQUE QUALIFIÉ

Le Centre de gestion du Doubs attire l'attention des collectivités sur les nouvelles modalités d'organisation des concours d'AT et ATQ et de l'examen professionnel d'ATQ. Chaque Centre de gestion s'est spécialisé

dans l'organisation d'une ou plusieurs spécialités du concours et organise cette ou ces spécialités pour l'ensemble de la région. Les candidats sont invités à retirer les dossiers dans le Centre de gestion compétent.

Centre de gestion	Spécialité
25	• Espaces naturels, espaces verts
39	• Mécanique, électromécanique • Restauration • Artisanat d'art
70	• Bâtiment, travaux publics, VRD
90	• Environnement, hygiène • Communication, spectacle • Logistique sécurité

Erratum

Une erreur s'est glissée dans notre circulaire 05-01 concernant les charges : il faut lire pour la base du RAFP la limite de 20 % du TBI uniquement.

Retraite

DEPART ANTICIPE POUR CARRIERE LONGUE

La retraite avant 60 ans prend effet au 1er janvier 2005.

La possibilité de demander la retraite CNRACL avant l'âge de 60 ans pour les fonctionnaires territoriaux ayant commencé à travailler avant 16 ou 17 ans prend effet au 1^{er} janvier 2005.

Sont concernés les agents âgés d'au moins 59 ans et qui réunissent 168 trimestres de durée d'assurance dont 160 trimestres d'activité cotisée. Vous trouverez l'essentiel du dispositif dans notre circulaire 05-02 du 6 janvier.

Nous vous invitons à prendre contact avec Claudine MARTINA au 03 81 99 36 35 pour les précisions manquantes. Vous pouvez également consulter le site internet www.cnrACL.fr le communiqué du 23 décembre 2004 de la caisse de retraite.

RELEVÉ DE CARRIERE CNRACL

La CNRACL sollicitera les collectivités en 2005...

De par la loi du 21 août portant réforme des retraites, la CNRACL a maintenant l'obligation de fournir à ses affiliés un relevé de leur situation au regard des droits constitués dans

les régimes de retraite obligatoires. Pour se préparer à répondre à leurs demandes, la CNRACL va devoir dans un délai d'un an, solliciter vos services des ressources humaines pour obtenir

les informations individuelles relatives à la carrière et à la situation familiale dont elle ne dispose pas aujourd'hui.

DOSSIER DE RETRAITE « R15 »

Un nouveau dossier à compter du 1er janvier...

Une nouvelle version du dossier « R15 » est en circulation depuis le 1^{er} janvier 2005.

uniquement ce nouvel imprimé « version mise à jour au 1^{er} novembre 2004 » et de pilonner les anciens dossiers que vous auriez d'avance. Ce nouveau document permet de de-

mander à la fois la mise à la retraite CNRACL et la prestation qui sera acquise au titre du régime additionnel (RAFP) pour lequel les fonctionnaires commencent à cotiser.

Il convient d'utiliser désormais

DECLARATIONS DE COTISATIONS

De nombreuses modifications à compter du 1er janvier 2005...

Votre attention est attirée sur les nombreuses modifications qui ont été apportées aux modalités de déclara-

tion des cotisations. Les imprimés que vous recevez en janvier sont accompagnés d'une notice à consulter

attentivement.

carrière

AVANCEMENTS D'ECHELONS 2005

Les tableaux d'avancements d'échelons 2005 sont acheminés dans les communes et établissements pour avis de l'autorité territoriale. Ils doivent être retournés complétés au

Centre très rapidement afin d'être soumis pour avis aux commissions administratives paritaires. Les notes figurent sur ces tableaux : il est donc impératif que les fiches de notation

soient parvenues au service gestion des carrières pour les établir.

Toute situation qui poserait problème peut être signalée au service gestion des carrières



LE POINT SUR...

LA RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE (RAFP)

Qui cotise ? → UNIQUEMENT LES AGENTS dépendant de la C.N.R.A.C.L.

(stagiaires et titulaires effectuant au moins 28 heures hebdomadaires)

Est-elle obligatoire ? → La cotisation au RAFP est OBLIGATOIRE depuis le 1^{er} janvier 2005.

A quelle hauteur ? → Elle porte sur les primes et avantages en nature (supplément familial compris) qui jusqu'à présent n'étaient pas pris en compte dans le calcul de la retraite des fonctionnaires.

La base de calcul est plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut annuel perçu*.

Le taux global des cotisations est fixé à 10 % du montant de l'assiette (5 % PART AGENT et 5 % PART EMPLOYEUR). La cotisation à la charge des fonctionnaires est déductible de leurs revenus.

La règle de calcul de l'assiette est un « calcul mensuel cumulé glissant » : l'employeur applique le plafond tous les mois.

Le recouvrement des premières cotisations s'effectue par virement avant le 15 février. LES EMPLOYEURS SONT RESPONSABLES DE LEUR CALCUL ET DE LEUR VERSEMENT.

Employeurs multiples ? → la répartition des cotisations suit 3 règles (article 11 du décret du 18 juin 2004) :

- première règle : tout employeur servant un traitement indiciaire est tenu de cotiser au régime et d'appliquer la règle

de « calcul mensuel cumulé glissant »

- deuxième règle : les employeurs ne servant pas de traitement indiciaire ne cotisent pas au régime, sous réserve de la règle ci-dessous :

- troisième règle : lorsque le bénéficiaire n'atteint pas le plafond calculé sur la somme des traitements annuels, une régularisation est opérée ; les employeurs versent le complément de cotisations au prorata des éléments de rémunération qui n'ont pas été cotisés au régime additionnel, dans la limite de 20 % de la somme des traitements annuels.

En bref c'est l'employeur qui a versé le traitement indiciaire le plus élevé qui a la charge de centraliser les éléments de calcul (article 16 de l'arrêté du 26 novembre 2004).

Agents détachés et retraite additionnelle ? → les fonctionnaires en position de détachement font partie des bénéficiaires du régime, y compris lorsqu'ils sont détachés sur des emplois ne conduisant pas à pension du régime des pensions civiles (RPCM) ou de la CNRACL.

Pour les fonctionnaires détachés sur un emploi conduisant à pension du RPCM ou de la CNRACL, l'assiette de cotisations est constituée par les éléments de rémunération de toute nature perçus de leurs employeurs d'ACCUEIL au cours de l'année civile mentionnés à l'article L 136-2 du Code de la Sécurité Sociale, auxquels il faut soustraire ceux qui entrent dans l'assiette de calcul des pensions dans les régimes de l'Etat ou de la CNRACL. En clair, l'assiette est identique à celle

des fonctionnaires qui ne sont pas détachés.

Pour les fonctionnaires détachés sur un emploi ne conduisant pas à pension, l'assiette de cotisations est déterminée par la différence entre les éléments de rémunération de toute nature mentionnés à l'article L 136-2 du Code de la Sécurité Sociale, et le montant du traitement indiciaire sur la base duquel la retenue pour pension au titre du régime dont ils relèvent est acquittée. La limite de 20 % s'apprécie au regard de ce traitement.

Les employeurs publics ou privés qui accueillent des fonctionnaires en détachement doivent :

- prélever et verser mensuellement les cotisations avant le 15 du mois suivant
- adresser avant le 31 mars de l'année suivante une déclaration individuelle.

Les prestations ? → Les premières pensions commenceront à être versées à partir du 2^{ème} trimestre 2006 : les bénéficiaires devront avoir au moins 60 ans et percevoir une retraite.

LA PROMOTION INTERNE DES REDACTEURS TERRITORIAUX

Pour une période de cinq ans, les modalités d'avancement de grade sont modifiées avec la mise en place d'un nou-

veau mécanisme qualifié de ratio promus-promouvables, et une nouvelle voie de promotion interne est ouverte à

certain adjoints administratifs et agents de catégorie C après examen professionnel.

PROMOTION INTERNE				
APRES AVIS DE LA CAP		APRES EXAMEN PROFESSIONNEL		
Adjoints administratifs	Fonctionnaires de catégorie C	Adjoints administratifs	Fonctionnaires de catégorie C	
C O N D I T I O N S	<p>les adjoints administratifs et adjoints administratifs principaux territoriaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • qui sont âgés de trente-huit ans au moins • et qui justifient de quinze ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale dont cinq au moins en qualité de fonctionnaire territorial d'un cadre d'emplois ou d'un emploi de catégorie C 	<p>les fonctionnaires de catégorie C qui, âgés de trente-huit ans au moins, ont exercé les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants depuis au moins deux ans.</p>	<p>les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des adjoints administratifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • qui sont chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants ou d'un établissement public local assimilé à une commune de moins de 2 000 habitants • et qui justifient d'au moins huit ans de services effectifs, y compris la période normale de stage, dans un cadre d'emplois de catégorie C, dont quatre ans accomplis au titre des missions précitées. 	
Q U O T A S	<p>1 recrutement au titre de la promotion interne pour 4 recrutements par concours, mutation ou détachement</p>		<p>1 recrutement au titre de la promotion interne pour 3 recrutements par concours, mutation ou détachement</p>	
E P R E U V E D E L' E X A M E N	<p>Aucun examen</p>		<p>1° Une épreuve écrite consistant en des réponses à trois à cinq questions sur des sujets relatifs aux problèmes sociaux, économiques et culturels contemporains permettant d'apprécier la culture et les connaissances générales des candidats (durée : trois heures ; coefficient 4) ;</p>	<p>1° La rédaction d'une note administrative à partir d'un dossier remis au candidat, portant sur l'un des domaines suivants, au choix du candidat lors de son inscription :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Les finances, les budgets et l'intervention économique des collectivités territoriales ; b) Le droit public en relation avec les missions des collectivités territoriales ; c) L'action sociale des collectivités territoriales ; d) Le droit civil en relation avec les missions des collectivités territoriales (durée : trois heures ; coefficient 4).
			<p>2° Un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, destiné à apprécier ses qualités d'analyse et de réflexion ainsi que sa motivation à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 3).</p>	

LA PROMOTION INTERNE DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

Les deux possibilités de promotion interne sont désormais découplées.

Outre le mécanisme initial d'une promotion pour 3 recrutements, les fonctionnaires ayant au moins sept ans de services effectifs, sont susceptibles,

après examen professionnel, d'être promus à raison d'une promotion pour deux recrutements intervenus dans la collectivité.

	PROMOTION INTERNE	
	APRES AVIS DE LA CAP	APRES EXAMEN PROFESSIONNEL
CONDITIONS	les fonctionnaires comptant au moins dix ans de services effectifs , y compris la période normale de stage, dans le cadre d'emplois des agents administratifs territoriaux ou dans celui des agents de bureau pour les fonctionnaires recrutés en cette qualité avant le 20 septembre 1990.	les fonctionnaires comptant au moins sept ans de services effectifs , y compris la période normale de stage, dans le cadre d'emplois des agents administratifs territoriaux ou dans celui des agents de bureau pour les fonctionnaires recrutés en cette qualité avant le 20 septembre 1990.
QUOTAS	1 recrutement au titre de la promotion interne pour 3 recrutements par concours, mutation ou détachement	1 recrutement au titre de la promotion interne pour 2 recrutements par concours, mutation ou détachement
EPREUVES DE L'EXAMEN	Aucun examen	<p>rédaction d'une lettre administrative courante à partir des éléments d'un dossier remis au candidat (durée : une heure trente ; coefficient 3)</p> <p>établissement d'un tableau numérique d'après les éléments fournis au candidat (durée : une heure ; coefficient 3)</p> <p>entretien visant à apprécier l'expérience du candidat et son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux (durée : 15 minutes ; coefficient 2)</p>

ACTUALITÉ STATUTAIRE



COHESION SOCIALE

Au titre de la mobilisation pour l'emploi, la loi prévoit :

1) Le service public de l'emploi

• **Création de maisons de l'emploi**
Un des objectifs de cette loi est **d'associer au service public de l'emploi les collectivités territoriales et leurs groupements**. Sont créées, dans chaque région, des maisons de l'emploi afin notamment de participer à l'accueil et à l'orientation, à l'insertion, à l'orientation en formation et à l'accompagnement des demandeurs. Ces maisons de l'emploi prennent la forme de groupements d'intérêt public, associant obligatoirement l'Etat, l'Assedic, l'ANPE et au moins une collectivité territoriale ou un EPCI.

- Conditions d'attribution du revenu de remplacement

Le critère du niveau de l'emploi proposé au demandeur d'emploi s'apprécie non seulement au regard de sa formation ou sa spécialité à la date de la perte d'emploi mais également au regard des formations et qualifications qu'il a obtenu par la suite. Pour apprécier les contraintes liées à la mobilité, il est tenu compte désormais des aides pouvant être versées au demandeur d'emploi. Les actions de formation à prendre en compte sont celles proposées par les services de l'Etat, de l'ANPE, des ASSEDIC et de l'AFPA (articles 10 à 12). Le chapitre II porte sur le contrat d'insertion dans la vie sociale et l'amélioration du statut de l'apprenti.

2) Mesures en faveur du retour à l'emploi de demandeurs d'emploi de longue durée et des bénéficiaires de minima sociaux

- Le contrat d'accompagnement dans l'emploi

Les contrats emploi solidarité et les contrats emploi consolidé sont supprimés et remplacés par un contrat d'accompagnement dans l'emploi. Ce nouveau contrat est créé en application d'une convention passée par l'Etat avec une collectivité territoriale, une association ou une personne morale chargée de la gestion d'un service public. Le montant de l'aide de l'Etat pour l'embauche des bénéficiaires, ainsi que les conditions de conventionnement, la durée maximale et minimale du contrat de travail, la nature des actions d'accompagnement et de for-

mation et les obligations de l'employeur sont fixés par décret.

- **Le contrat d'avenir**

Ce contrat concerne les demandeurs d'emploi bénéficiant du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de solidarité spécifique. La commune de résidence du bénéficiaire ou l'EPCI auquel la commune appartient sont chargés de la mise en œuvre des contrats par convention avec l'employeur et, dans le cas du RMI, avec le conseil général.

Cette convention définit un projet professionnel et prévoit les étapes du parcours qui permettront la réalisation de ce projet. Le bénéficiaire se voit proposer un contrat de travail d'une **durée hebdomadaire de vingt-six heures**. Ce contrat conclu également pour six mois peut être reconduit durant toute la période de la convention. La rémunération est calculée sur la base du salaire minimum de croissance. Les collectivités territoriales peuvent être employeur. Elles bénéficient, dans ce cas, d'une aide de l'organisme débiteur du minimum social et d'une aide de l'Etat. Lorsque le bénéficiaire sort du dispositif sans retrouver d'emploi, ses droits à allocation peuvent être rétablis puisque la période d'activité est neutralisée pour l'appréciation de la condition de ressources.

3) L'insertion professionnelle des jeunes

- **Durée du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) pour les jeunes sans qualification**

Pour les jeunes sans qualification, la **durée du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) est fixée à un an. Le contrat est renouvelé par reconduction expresse, jusqu'à l'issue de la période d'essai suivant la signature d'un contrat de travail par son bénéficiaire et, au plus tard, à la date du 25^{ème} anniversaire de ce dernier.**

- **Amélioration du statut et de la rémunération des apprentis**

Le parcours de formation des apprentis est personnalisé. Un entretien formalisé est également prévu pour permettre un premier bilan dans les deux

mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage. Par ailleurs, la grille de rémunération des apprentis est modifiée afin d'éviter les baisses de rémunération qui interviennent lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat après la rupture d'un précédent contrat ou lorsqu'il poursuit sa formation initiale à un niveau supérieur par le biais d'un nouveau contrat d'apprentissage.

Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale

MAJORATION DES TRAITEMENTS

A compter du 1^{er} février 2005, les traitements de la fonction publique sont revalorisés de 0,5%.

Ainsi, la valeur annuelle du point d'indice de la fonction publique est fixée à 53,0196 euros et le montant de la rémunération minimale mensuelle porté à 1162,01 euros brut.

Pour compléter cette disposition, une seconde revalorisation du point d'indice de la fonction publique de 0,5 % est prévue au 1^{er} novembre.

Par ailleurs, une mesure spécifique de revalorisation des plus bas salaires de la fonction publique entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2005, parallèlement à l'augmentation prévue du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Enfin, une indemnité exceptionnelle sera versée, au premier semestre 2005, aux fonctionnaires arrivés au sommet de leur grade.

Compte-rendu du conseil des ministres du 12 janvier 2005

ATTACHÉS ET EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

Le seuil de création du grade d'attaché principal est abaissé à 5000 habitants et les directeurs territoriaux peuvent désormais accéder aux emplois de DG des communes et établissements publics locaux assimilés entre 40 000 et 80 000 h et aux emplois de DGA des communes et établissements publics locaux assimilés de 150 000 à 400 000 h.

Décret 2005-12 du 06.01.2005 relatif aux attachés et aux emplois

administratifs de direction (séance du CSFPT du 07.07.2004)

ADJOINT ADMINISTRATIF : PROMOTION INTERNE

Les deux possibilités de promotion interne sont désormais découplées.

Outre le mécanisme initial d'une promotion pour 3 recrutements, les fonctionnaires ayant au moins sept ans de services effectifs, sont susceptibles, après examen professionnel, d'être promus à raison d'une promotion pour deux recrutements intervenus dans la collectivité.

Décret 2005-9 du 6 janvier 2005 / JO du 7 janvier 2005

 Voir notre analyse dans la rubrique « le point sur »

RETRAITE DES MÈRES DE FAMILLE

Dans le cadre de l'égalité homme/femme, ce sont désormais tous les fonctionnaires parents de 3 enfants qui pourront prendre leur retraite après 15 ans de services mais uniquement s'ils remplissent des conditions d'interruption d'activité encore à préciser par décret.

Loi 2004-1485 du 30 décembre 2004 - article 136

ACCIDENT DU TRAVAIL

Cet arrêté fixe les tarifs de cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale. Le taux collectif est maintenu à 1,40%.

Arrêté du 24 décembre 2004 / JO 30 décembre 2004

RÉDACTEURS

Pour une période de cinq ans, les modalités d'avancement de grade sont modifiées avec la mise en place d'un nouveau mécanisme qualifié de ratio promus-promouvables, et une nouvelle voie de promotion interne est ouverte à certains adjoints administratifs et agents de catégorie C après examen professionnel.

Décret 2004-1547 du 30.12.2004 modifiant le décret n°95-25 du 10 janvier 1995 portant statut particu-

lier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Décret [2004-1548](#) du 30.12.2004 pris en application de l'article 6-1 du décret n° 95-25 du 10 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

 Voir notre analyse dans la rubrique « le point sur »

TRANSFERT DE PERSONNEL

Publication de la convention type de mise à disposition provisoire des services de l'Etat, prévue par l'article 104 de la loi du 13 août 2004, pour assurer les missions transférées. La convention prévoit notamment un inventaire des emplois existants (titulaires ou non), avec des dispositions particulières pour les personnels des établissements d'enseignement.

Décret [2005-2](#) du 4 janvier 2005 / JO du 5 janvier 2005

CARRIÈRES LONGUES

La loi de financement de la sécurité sociale ouvre aux fonctionnaires un droit au départ anticipé à la retraite :

- tous les fonctionnaires ayant atteint l'âge de cinquante-neuf ans en 2004 et remplissant les conditions bénéficieront d'un départ anticipé,

- la montée en charge du dispositif est progressive jusqu'au 1er janvier 2008,

les paramètres retenus pour qualifier de « longue » une carrière d'un fonctionnaire et lui ouvrir droit à un départ anticipé seront identiques à ceux définis pour les salariés du secteur privé.

L'article 57 définit les conditions d'accès des fonctionnaires au dispositif de départ anticipé en fonction de la durée validée, de la durée cotisée et de l'âge

de début de carrière. Les périodes de service national et les périodes de congés maladie seront prises en compte au titre de la durée cotisée, à hauteur respectivement de quatre trimestres. Il sera également tenu compte pour la durée validée de l'ensemble des bonifications et majorations à caractère familial. Concernant les paramètres applicables pour le calcul de la pension, ce seront ceux définis à l'article 66 de la loi du 21 août 2003, qui correspondent à l'année au cours de laquelle les conditions d'accès à ce dispositif de départ anticipé sont réunies. Ce dispositif entre en vigueur le 1er janvier 2005.

Loi n° [2004-1370](#) (article 57) du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005 / J.O du 21 décembre 2004

Communiqué [du 23 décembre 2004](#) (site CNRACL)



QUESTION

RÉPONSE

QUESTION

RÉPONSE



Comment répondre à la demande d'un fonctionnaire qui désire prendre sa retraite ?

Est-ce que les fonctionnaires territoriaux affiliés cotisent pour la retraite sur les primes et indemnités ?



L'employeur peut d'une part lui donner une estimation de sa pension par le biais du simulateur de calcul de la CNRACL sur le site internet www.cnracl.fr et, d'autre part, après décision de l'agent et information par écrit, la collectivité doit remplir le dossier R15 d'étude des droits à pension.

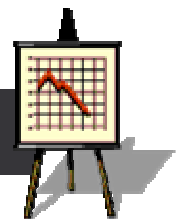


C'est le cas seulement depuis le 1^{er} janvier 2005 alors que le régime additionnel (RAFP) prend naissance et encaisse ses premières cotisations.

Un agent qui n'est pas noté, peut-il bénéficier d'un avancement à l'ancienneté minimale ?



Non, l'avancement à l'ancienneté minimale peut être accordé au fonctionnaire dont la valeur professionnelle le justifie et c'est la fiche de notation ou d'évaluation qui rend compte de la valeur professionnelle et doit être communiquée aux membres de la CAP.



69%

C'EST LE
TAUX DE
FICHIERS
EXPLOITABLES DANS LE CADRE DU
BILAN SOCIAL POUR LES
COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50
AGENTS

Il s'agit de la 4^e session de cette enquête nationale déclinée à l'échelle départementale.

LA FORME :

Le taux de retour est globalement identique quel que soit le **nombre d'agents dans la collectivité**. Il atteint 69 %, soit un niveau élevé compte-tenu du nombre important de collectivités sans agent permanent.

Le taux de retour n'est pas identique **d'un canton à l'autre**.

L'**utilisation du support informatique** passe de moins de 20 % lors des précédentes sessions à plus de 70 % en 2003.

LE FOND :

On constate la **stabilité** d'un grand nombre d'indicateurs à l'exception de l'âge.

Des **différences** importantes existent en fonction du **type de collectivités** (communes, syndicats intercommunaux, communautés de communes).

Statut : le recours aux agents non-permanents est important dans le Doubs (31 %), de même que la part des contractuels sur emplois permanents (nombreuses communes de moins de 1 000 habitants).

Temps de travail : la part du temps non complet est très importante (59 %) également en raison de la taille des collectivités, y compris dans les syndicats et les communautés de communes ; le recours au temps partiel est très limité.

Sexe : la part des femmes, en progression, est élevée (71 %), surtout dans les communes de moins de 1 000 habitants, dans les communautés de communes et les syndicats.

Age : il existe un fort excès de la classe des agents de 50 ans et plus (31 %) et un fort déficit de celle des moins de 30 ans (7 %), en particulier dans les communes de plus de 3 500 habitants et les communautés de communes ; le phénomène est particulièrement préoccupant pour les ti-

tulaires, et semble s'aggraver.

Filières : la filière administrative (31 %, surtout dans les communes de moins de 1 000 habitants et les syndicats) a un taux élevé, ceux des filières technique (52 %) et médico-sociale (13 %) sont normaux, ceux des autres filières sont bas mais progressent.

Cadres d'emplois : on constate la prédominance d'un nombre réduit de cadres d'emplois, en particulier ceux d'adjoint administratif et d'agent d'entretien (communes de moins de 1 000 habitants, communautés de communes et syndicats surtout), de même que le taux écrasant d'A.T.S.E.M. pour la filière médico-sociale (communes de plus de 1 000 habitants, communautés de communes et syndicats).

Conclusion :

Les particularités départementales demeurent : **nombreuses collectivités de taille réduite** offrant des **emplois assez peu attractifs** (durée hebdomadaire, statut, cadre d'emplois), avec une **sur-représentation de quelques cadres d'emplois** pour une **population d'agents vieillissante**.