



de la Fonction Publique Territoriale

# Métiers territoriaux en **Corse**

Tome 1 : Principaux résultats

septembre 2005

enquêtes régionales

délégation régionale Corse  
Centre National de la Fonction Publique Territoriale

CNFPPT

Le dispositif d'enquête a été élaboré par Mohamed Amine, directeur de l'Observatoire de la Fonction Publique Territoriale du CNFPT et Jérôme Pech, chargé d'études statistiques à l'Observatoire.

La collecte des données a été assurée par Josiane Alvarez, responsable régional emploi du CNFPT Corse, avec la collaboration étroite des centres de gestion et des collectivités non affiliées, sous la direction de Jean Andréani, directeur régional du CNFPT Corse.

Le contrôle, le codage des données et les traitements statistiques ont été réalisés par Quiterie Le Bourgeois et Vincent Belhassen. Philippe Mouton, Michel Clouin et Didier Spitz du service Prospective du CNFPT ont procédé à l'homogénéisation des libellés de métiers.

La coordination de l'enquête et la rédaction du rapport ont été assurées par Jérôme Pech.



## Avant-propos

La délégation régionale du CNFPT a souhaité, en collaboration avec les centres de gestion et les collectivités non affiliées, mener une enquête exhaustive sur les agents des collectivités et établissements corses, afin de disposer d'informations fraîches, exhaustives et détaillées sur les personnels territoriaux de la Corse et leurs caractéristiques.

L'ensemble des agents territoriaux rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier a donc été recensé au cours de l'année 2004. Les collectivités ont participé massivement à cette enquête : 350 d'entre elles, sur les 357 existantes (ayant au moins un agent), ont retourné les informations démographiques et socioprofessionnelles sur les 8 721 agents qu'elles emploient.

L'originalité de la méthode de collecte de ces informations et l'excellent travail accompli par les collectivités nous permettent pour la première fois dans la FPT d'analyser l'emploi territorial dans ces quatre composantes : statutaire, organisationnelle, professionnelle et démographique.

Nous sommes ainsi capables de dire aujourd'hui qu'il y a 215 attachés territoriaux en Corse. 56 % d'entre eux sont des femmes et 10 % des non titulaires. La moitié d'entre eux se concentre sur 11 métiers (dont les plus nombreux sont les « secrétaires de mairie » - 27 agents - et les « directeurs

des affaires générales » - 21 agents). Ils sont âgés en moyenne de 45 ans et 10 mois et 37 % ont 50 ans ou plus. Un quart d'entre eux aura atteint l'âge de départ potentiel à la retraite et cessé son activité d'ici 2015.

C'est bien au croisement de ces quatre dimensions de l'emploi que nous serons en mesure d'appréhender les problématiques de recrutement et plus généralement de mobilité des prochaines années.

Cet état des lieux sur la situation des agents territoriaux de la Corse constitue pour l'ensemble des acteurs intéressés par l'emploi et la formation un véritable outil de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Enfin je tiens à souligner la collaboration fructueuse entre différents partenaires qui a permis d'aboutir aux résultats présentés dans ce rapport. La collecte des informations a été assurée par la délégation régionale, les centres de gestion et les collectivités non affiliées. Le traitement des données, l'analyse statistique et la rédaction du rapport par l'Observatoire de la FPT du CNFPT.

Simon RENUCCI  
Délégué régional du CNFPT



# Sommaire

## I. Caractéristiques statutaires ..... 9

1. Effectifs, statuts et employeurs ..... 11
2. Conditions d'emplois ..... 13
3. Situations juridiques de recrutements des non titulaires  
et type d'emplois aidés ..... 14
4. Catégories hiérarchiques ..... 15
5. Filières d'emplois ..... 17
6. Cadres d'emplois ..... 19

## II. Caractéristiques organisationnelles : domaines et services d'affectation ..... 21

1. Effectifs par domaine et service d'affectation ..... 23
2. Domaine d'affectation et statut ..... 24
3. Domaine d'affectation et catégorie hiérarchique ..... 24
4. Domaine d'affectation et type d'employeurs ..... 26

## III. Caractéristiques professionnelles : métiers territoriaux ..... 27

1. 197 métiers territoriaux identifiés en Corse ..... 29
2. Métiers et statut ..... 35
3. Métiers et catégorie hiérarchique ..... 37

## IV. Caractéristiques démographiques ..... 39

1. Sexe ..... 41
2. Âge ..... 43
3. Projections de départs à la retraite ..... 47

## V. Précisions méthodologiques ..... 51

1. Champ de l'enquête ..... 53
2. Réalisation et bilan de l'enquête ..... 53
3. Projections de départs à la retraite ..... 54

NB : Les résultats portant sur l'âge des agents et les perspectives de départ à la retraite ne sont pas présentés pour les emplois aidés et les agents du parc naturel régional.



# **I. Caractéristiques statutaires**



## 1. Effectifs, statuts et employeurs

### > Début 2004, plus de 8 500 agents territoriaux

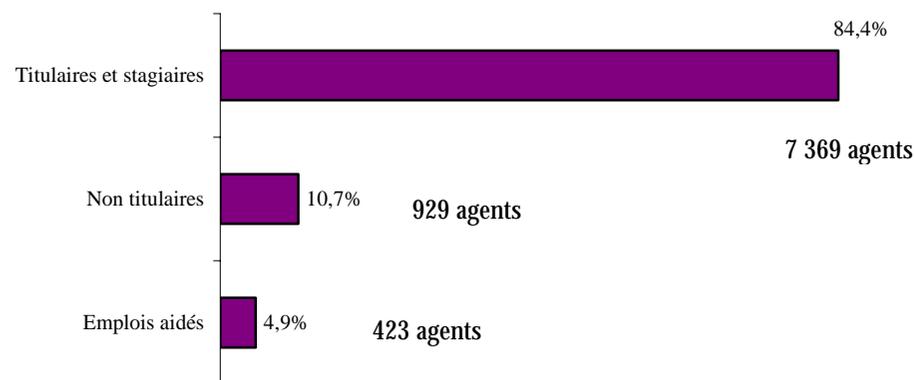
Au 1<sup>er</sup> janvier 2004, on estime à **8 721 agents territoriaux**, tous statuts confondus, travaillant dans les 357 collectivités et établissements territoriaux de la Corse qui emploient au moins un agent.

Ces effectifs comprennent les agents territoriaux stricto sensu. Ne sont pas compris les agents de la Fonction publique de l'Etat ou de la Fonction publique hospitalière en détachement dans une collectivité.

### > Près de 9 agents sur 10 sont titulaires

Les agents titulaires et stagiaires représentent une large majorité des effectifs (84 %), contre 11 % pour les non titulaires et 5 % pour les emplois aidés.

#### Répartition des effectifs par statut



A titre de comparaison, fin 2003, l'INSEE dénombrait pour la France entière :

- 68 % de titulaires ou stagiaires,
- 25 % de non titulaires,
- 7 % d'emplois aidés.

**La part des titulaires est nettement plus importante en Corse comparativement à l'ensemble du territoire : 84 % des agents contre 68 %.**

### > L'ensemble des communes et des conseils généraux regroupent près de 4 agents territoriaux sur 5

Les communes de plus de 10 000 habitants sont les principaux employeurs territoriaux en Corse : 2 532 agents qui représentent 29 % des effectifs.

Ajoutées aux 277 autres communes, elles emploient plus de la moitié des effectifs, soit 4 796 agents. A noter, la part importante des communes de moins de 1 000 habitants qui regroupe 12 % des effectifs territoriaux. Ces communes de moins de 1 000 habitants représentent 87 % des communes en Corse, contre seulement 76 % pour la France entière.

Les conseils généraux, deuxième employeur régional, emploient 23 % des personnels (1 988 personnes)

#### Répartition des effectifs par type de collectivités

Collectivités employant au moins un agent	Nombre de coll.	Effectif	% Corse	% France entière*
Collectivité territoriale	1	361	4,1	0,9
Conseils généraux	2	1 988	22,8	12,8
Communes de moins de 1 000 habitants	234	1 056	12,1	7,9
Communes de 1 000 à 3 499 habitants	38	796	9,1	8,8
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	8	412	4,7	11,8
Communes de plus de 10 000 habitants	4	2 532	29,0	42,3
Ensemble des communes	281	4 796	55,0	70,9
Offices publics d'HLM	2	118	1,4	1,5
Services départementaux d'incendie	2	540	6,2	3,2
Com. d'agglomération / Com. de communes	17	427	4,9	5,2
Syndicats intercommunaux	46	374	4,3	4,9
Centres de gestion	2	22	0,3	0,7
Parc naturel régional	1	95	1,1	0,1
Ensemble des collectivités	357	8 721	100,0	100,0

\* Source : Insee au 31/12/2003

Comparativement à la France entière, la répartition des effectifs par grandes catégories d'employeurs présente quelques spécificités :

- La part des communes rurales est importante. Les communes de moins de 3 500 habitants emploient 21,2 % des effectifs territoriaux, contre 16,7 % pour la France entière.
- La collectivité territoriale et les conseils généraux regroupent deux fois plus d'agents : 26,9 % contre seulement 13,7 % au niveau national.

**> Une structure statutaire variable selon le type de collectivité**

La part des non titulaires est plus importante dans les communes de moins de 1 000 habitants, les communes de plus de 10 000 habitants ainsi que dans les offices publics HLM et les EPCI à fiscalité propre.

Les emplois aidés sont essentiellement présents dans l'ensemble des communes de moins de 3 499 habitants. En effet, sur les 423 emplois aidés recensés, 60 % d'entre eux travaillent dans une commune de moins de 3 499 habitants. On observe que plus la taille de la commune diminue, plus la part des emplois aidés augmente. La part des emplois aidés est également importante dans les syndicats intercommunaux (12 % des agents).

La collectivité territoriale, les communes de 3500 à 9999 habitants, les SDIS présentent quant à eux un taux de titulaires supérieur à la moyenne régionale.

**Répartition des effectifs par type de collectivités et par STATUT (en %)**

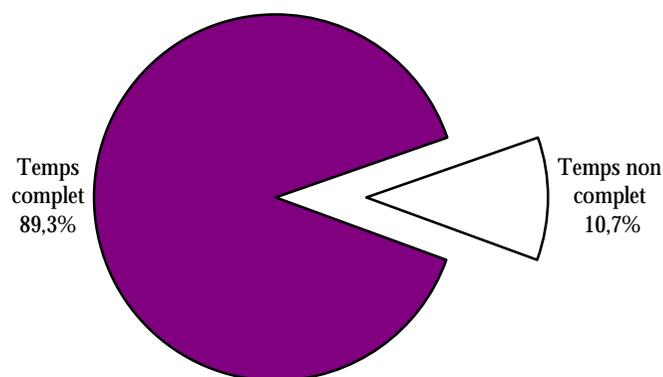
	Eff.	Répartition par statut (en %)			Ensemble
		Titulaires	Non titulaires	Emplois aidés	
Collectivité territoriale	361	95,3	4,7	0,0	100,0
Conseils généraux	1 988	88,3	10,0	1,7	100,0
Communes de moins de 1 000 habitants	1 056	67,9	14,7	17,4	100,0
Communes de 1 000 à 3 499 habitants	796	81,2	10,4	8,4	100,0
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	412	95,4	1,7	2,9	100,0
Communes de plus de 10 000 habitants	2 532	84,0	13,8	2,2	100,0
Ensemble des communes	4 796	80,9	12,4	6,7	100,0
Offices publics d'HLM	118	78,8	18,6	2,5	100,0
Services départementaux d'incendie	540	96,5	2,0	1,5	100,0
Com. d'agglomération / Com. de communes	427	85,0	12,6	2,3	100,0
Syndicats intercommunaux	374	80,9	7,0	12,0	100,0
Centres de gestion	22	95,5	4,5	0,0	100,0
Parc naturel régional	95	90,5	5,3	4,2	100,0
Ensemble des collectivités	8 721	84,4	10,7	4,9	100,0

## 2. Conditions d'emplois

### > 90 % des agents exercent à temps complet

Au 1<sup>er</sup> janvier 2004, la part des agents à temps non complet (temps de travail déterminé par la collectivité) représente 10,7 % des effectifs (hors emplois aidés), soit 886 personnes.

### Répartition des effectifs par conditions d'emplois (en %)



A titre de comparaison, pour la France entière, la part des agents à temps non complet est de 20 %\*.

### > De nombreux agents non titulaires à temps non complet

La part des agents à temps non complet est 3 fois plus importante pour les agents non titulaires que pour les titulaires, avec respectivement 26,1 % contre 8,3 %.

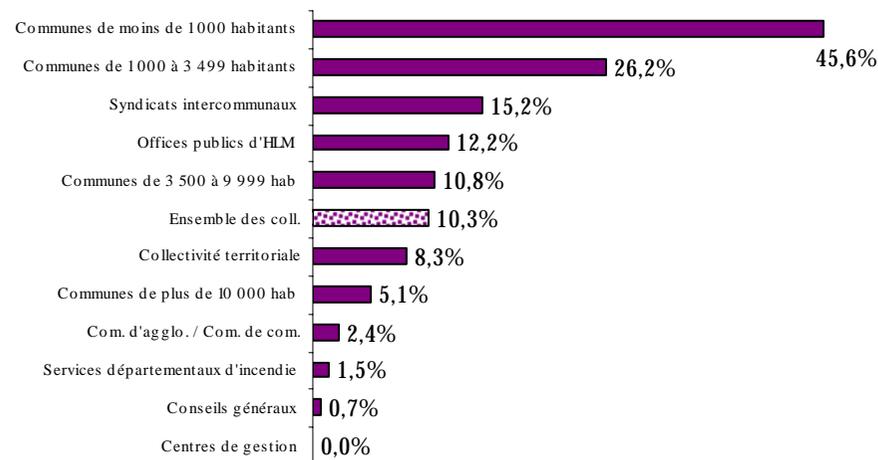
### Répartition par condition d'emplois et statut (en %)



### > Dans les communes de moins de 1 000 habitants près d'un agent sur deux travaille à temps non complet

La part des agents à temps non complet varie fortement selon l'employeur : elle est élevée dans l'ensemble des communes de moins de 3 499 habitants ainsi que dans les syndicats intercommunaux.

### Part des agents à temps non complet par type de collectivités (en %)



\* Source : Rapport au CTP au 31/12/2001 - CNFPT / DGCL

La part des agents à temps non complet est deux fois moins importante en Corse que pour la France entière. Cette différence est liée à la part moins importante de ces agents dans les communes rurales. En Corse, près de la moitié des agents des communes de moins de 1 000 habitants exercent leur activité à temps non complet alors qu'ils représentent les trois quarts des agents de cette strate démographique au niveau national. On observe dans une moindre mesure le même phénomène dans les communes de 1 000 à 3 500 habitants (avec 26,2 % de personnels à temps non complet en Corse, contre 36,4 % pour l'ensemble du territoire).

### 3. Situations juridiques de recrutement des non titulaires et type d'emplois aidés

#### > Parmi les 929 agents non titulaires, 21 % d'auxiliaires

En Corse, les non titulaires les plus nombreux sont des auxiliaires (194 agents), suivis des besoins saisonniers ou occasionnels (177 agents), des assistantes maternelles (133 agents) et des contractuels (114 agents).

A titre de comparaison avec l'ensemble du territoire, la part des auxiliaires est nettement plus importante en Corse, contrairement aux contractuels et aux assistantes maternelles. Les contractuels représentent seulement 12,3 % des non titulaires corses contre 26,5 % au plan national.

Parmi les 52 autres agents non titulaires sur emploi permanent, on recense :

- 23 vacances temporaires d'emploi,
- 13 collaborateurs de cabinet,
- 5 emplois de direction,
- 4 agents handicapés,
- 2 contrats verbaux,
- 5 situations non renseignées.

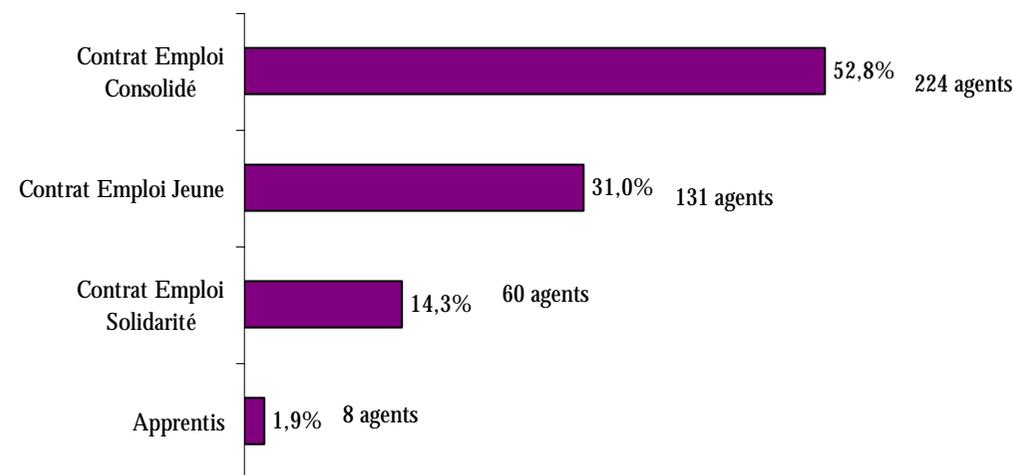
### Répartition des non titulaires par situation juridique de recrutement

	Effectifs	% Corse	% France entière*
Auxiliaire	194	20,9	0,3
Assistante maternelle	133	14,3	21,1
Contractuel (art.3 al.3)	114	12,3	26,5
Communes de moins de 1 000 hab.	63	6,8	4,9
Contrat de droit privé	60	6,5	10,1
Autres non titulaires sur emploi permanent	52	5,6	
Besoin saisonnier ou occasionnel (art.3 al.2)	177	19,0	18,7
Remplacement momentané (art.3 al.1)	63	6,8	18,4
Situation juridique non renseignée	73	7,8	
Ensemble des non titulaires	929	100,0	100,0

#### > 31 % des 423 emplois aidés sont des contrats emplois jeunes

Les contrats emplois jeunes et les contrats emplois consolidés représentent à eux seuls 82,8 % des emplois aidés.

### Répartition des emplois aidés par type de contrats



\* Source : Les agents non titulaires territoriaux – CNFPT – Juin 2003

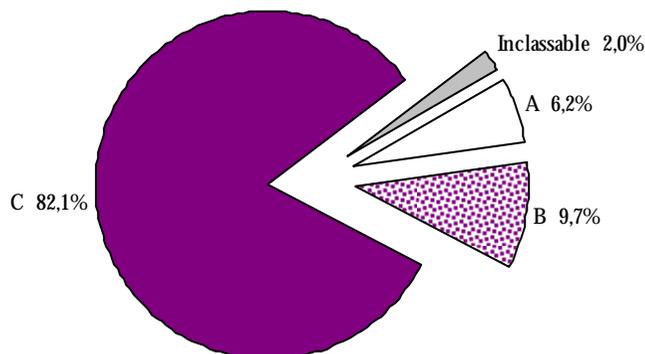
## 4. Catégories hiérarchiques

### > Une part relativement faible des catégories d'encadrement

On dénombre 15,9 % des agents titulaires et non titulaires sur des catégories d'encadrement ou d'encadrement intermédiaire : 6,2 % en catégorie A (511 agents) et 9,7 % en B (804 agents).

Une large majorité des personnels, plus de 4 sur 5, relève de la catégorie C (6 811 agents).

**Répartition par catégorie hiérarchique (en %)**



A titre de comparaison, fin 2003 l'INSEE observait que pour la France entière :

- 9 % des personnels relevaient de la catégorie A,
- 14 % de la catégorie B,
- 77 % de la catégorie C.

**En Corse, le poids des catégories d'encadrement supérieur et intermédiaire est proportionnellement moins important que la moyenne nationale.**

### > Les catégories d'encadrement selon le statut

Le poids des agents de catégorie A est proportionnellement équivalent selon le statut.

A noter cependant la part plus importante de l'encadrement intermédiaire chez les personnels titulaires. 10 % d'entre eux relèvent de la catégorie B, contre seulement 4,1 % des non titulaires.

**Répartition par statut et catégorie hiérarchique (en %)**

	Titulaires	Non titulaires
Catégorie A	6,6 %	6,3 %
Catégorie B	10,0 %	4,1 %
Catégorie C	82,8 %	76,1 %
Inclassable	0,6 %	13,5 %
Total	100,0 %	100,0 %

Effectifs	7 369	929
-----------	-------	-----

### > Les catégories d'encadrement selon le type d'employeur

Au regard de la répartition des agents par catégorie hiérarchique, deux groupes de collectivités se dessinent :

- D'une part les communes et établissements communaux pour lesquels les catégories d'encadrement sont très peu nombreuses. Notons que cela a tendance à s'estomper avec la taille de la commune : plus cette dernière augmente, plus la part des agents de catégorie A et B est importante.
- D'autre part, les SDIS, la collectivité territoriale et les centres de gestion pour lesquels la part des personnels d'encadrement est plus élevée.

Au regard de leurs homologues pour l'ensemble du territoire, toutes les catégories d'employeurs sont concernées par ce sous-encadrement. Cette situation est particulièrement marquée dans les communes, quelle que soit leur taille, où les catégories A et B sont deux fois moins importantes en Corse que pour la France entière.

***Répartition des effectifs par type de collectivités  
par statut et par CATEGORIE HIERARCHIQUE***

	Effectif	Corse en %					France entière en %*				
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Incl. sable	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Incl. sable	Total
Collectivité territoriale	361	27	12	61	0	100	37	17	45	1	100
Conseils généraux	1 954	8	20	71	1	100	16	39	45	0	100
Communes de moins de 1 000 habitants	872	5	1	92	2	100	12	1	87	0	100
Communes de 1 000 à 3 499 habitants	729	3	3	93	1	100	5	5	90	0	100
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	400	2	3	93	2	100	4	10	86	0	100
Communes de plus de 10 000 habitants	2 476	3	6	88	3	100	6	11	82	1	100
Ensemble des communes	4 477	3	4	90	3	100	6	10	84	0	100
Offices publics d'HLM	115	3	8	87	2	100	7	10	83	0	100
Services départementaux d'incendie	532	8	12	79	1	100	6	12	82	0	100
Com. d'agglomération / Com. de communes	417	6	5	86	3	100	13	15	72	0	100
Syndicats intercommunaux	329	9	15	74	2	100	12	11	76	1	100
Centres de gestion	22	14	14	72	0	100	18	14	68	0	100
Parc naturel régional	91	19	31	44	6	100	nd	nd	nd	nd	nd
Ensemble des collectivités	8 298	6	10	82	2	100	9	14	77	0	100

nd : non déterminé

Note de lecture du tableau : on recense 361 agents titulaires et non titulaires dans la collectivité territoriale ; 27 % relèvent d'un cadre d'emplois de catégorie A, 12 % de catégorie B et 61 % de catégorie C.

\* Source : Insee au 31/12/2003

## 5. Filières d'emplois

### > Trois quarts des agents dans les filières administrative et technique

Deux filières emploient près de 6 177 agents titulaires et non titulaires sur les 8 298 agents recensés début 2004 (hors emplois aidés) : la filière technique qui représente 45,5 % des effectifs (3 774 agents) et la filière administrative (28,9 % soient 2 403 agents).

Vient ensuite la filière médico-sociale avec 1 048 agents (12,6 % des effectifs).

Les autres filières (culturelle, sportive, animation, police municipale et incendie/secours) regroupent à elles cinq 890 agents, où près d'un agent sur deux relève de la filière incendie-secours.

#### Répartition par filières d'emplois

	Effectif	% Corse	% France entière*
Administrative	2 403	28,9	23,9
Technique	3 774	45,5	45,8
Médico-sociale	1 048	12,6	14,7
Culturelle	193	2,3	4,4
Sportive	59	0,7	1,3
Animation	126	1,5	4,9
Police municipale	75	0,9	1,3
Incendie-secours	437	5,3	2,5
Inclassable	184	2,2	1,2
Ensemble	8 298	100,0	100,0

Par rapport à l'ensemble du territoire, la filière incendie-secours est deux fois plus importante en Corse. Les agents de la filière administrative sont

également proportionnellement plus nombreux, au détriment de ceux des filières animation, culturelle et sportive.

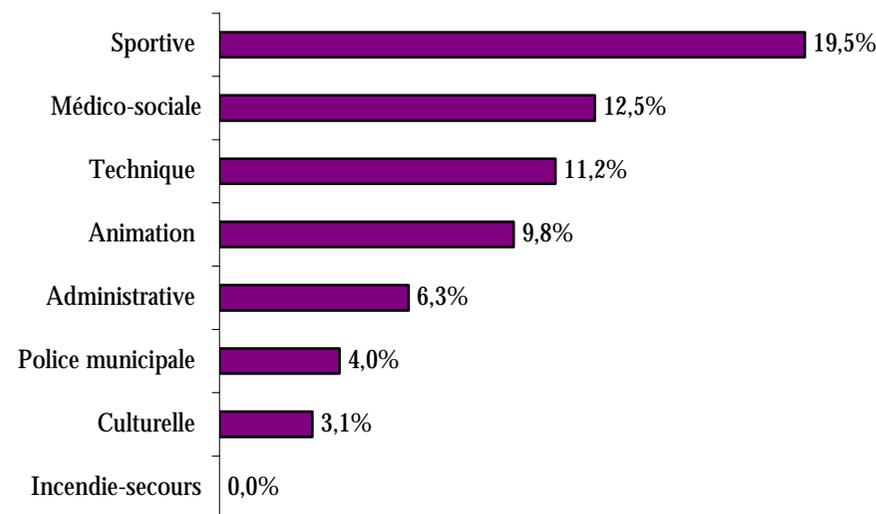
### > La part des non titulaires est variable selon la filière d'emplois

Au regard du poids des agents non titulaires, on note des différences sensibles selon la filière considérée.

Dans les deux filières les plus nombreuses, 6,3 % des agents de la filière administrative sont non titulaires, contre 11,2 % dans la filière technique.

Un agent sur cinq de la filière sportive est non titulaire.

#### Part des non titulaires par filières d'emplois (en %)



### > Une répartition par filière contrastée selon le type de collectivité

Le tableau de la page suivante présente pour chaque catégorie d'employeurs la répartition des agents par filières d'emplois.

Cette répartition renvoie aux différentes missions et domaines d'activité pour chaque type de collectivités.

\* Source : Insee au 31/12/2003

**Répartition des effectifs par type de collectivités  
et par FILIERE D'EMPLOIS (en %)**

	Effectifs	Répartition par filière en %									Total
		Adminis- trative	Technique	Médico- sociale	Culturelle	Sportive	Animation	Police municipale	Sapeurs pompiers	Inclassable	
Collectivité territoriale	361	75,6	17,5		6,6					0,3	100,0
Conseils généraux	1 954	34,4	37,4	22,9	2,7	0,2	0,9			1,5	100,0
Communes de moins de 1 000 habitants	872	34,6	57,7	4,0			0,5	1,3		1,9	100,0
Communes de 1 000 à 3 499 habitants	729	22,8	65,4	6,6	0,7	0,4	1,0	1,4		1,8	100,0
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	400	18,5	61,5	11,8	0,8	1,3	3,5	1,3		1,5	100,0
Communes de plus de 10 000 habitants	2 476	23,5	47,3	18,5	2,1	1,1	2,2	1,9		3,4	100,0
Ensemble des communes	4 477	25,1	53,5	13,2	1,3	0,8	1,8	1,7		2,7	100,0
Offices publics d'HLM	115	47,8	49,6							2,6	100,0
Services départementaux d'incendie	532	9,0	7,7	0,2					82,1	0,9	100,0
Com. d'agglomération / Com. de communes	417	23,7	66,9	1,2		3,6	1,2	0,2		3,1	100,0
Syndicats intercommunaux	329	25,7	53,2	1,6	16,0	1,1	0,8			1,5	100,0
Centres de gestion	22	86,4	13,6								100,0
Parc naturel régional	91	29,7	33,0		3,3	2,2	24,2			7,7	100,0
Ensemble des collectivités	8 298	28,9	45,5	12,6	2,3	0,7	1,5	0,9	5,3	2,2	100,0

Note de lecture du tableau : on recense 1 954 agents titulaires et non titulaires dans les conseils généraux ; 37,4 % relèvent de la filière technique, 34,4 % de la filière administrative, 22,9 % de la filière médico-sociale, 0,9 % de la filière animation, 2,7 % de la filière culturelle et 0,2 % de la filière sportive.

## 6. Cadres d'emplois

### > Les deux tiers des effectifs répartis en six cadres d'emplois, tous de catégorie C

Parmi les 8 298 agents titulaires et non titulaires corses, 5 441 se concentrent sur six cadres d'emplois, tous de catégories C. Ils représentent les deux tiers des effectifs. Les agents d'entretien sont les plus nombreux avec 2 048 agents, soit 24,7 % des effectifs.

#### Les 6 cadres d'emplois les plus nombreux

	Effectifs	%	% Cumulé	% France*
Agents d'entretien	2 048	24,7	24,7	26,5
Agents administratifs	1 443	17,4	42,1	9,5
Agents techniques	595	7,2	49,3	7,8
Adjointes administratifs	483	5,8	55,1	6,8
Agents spécialisés des écoles mat.	445	5,4	60,5	4,0
Agents de salubrité	427	5,1	65,6	2,1

Trois cadres d'emplois regroupent 65 % des agents de **catégorie A**.

Il s'agit :

- des attachés avec 215 agents,
- des ingénieurs avec 65 agents,
- des secrétaires de mairie avec 52 agents.

Pour la **catégorie B**, on trouve trois principaux cadres d'emplois, qui regroupent 60 % des titulaires et non titulaires de cette catégorie. Il s'agit :

- des rédacteurs avec 199 agents,
- des assistants socio-éducatifs avec 152 agents,
- des techniciens avec 120 agents.

\* Source : Insee au 31/12/2003

### > Les cadres d'emplois de catégorie C ouverts au recrutement direct

Huit cadres d'emplois de catégorie C sont ouverts au recrutement par voie directe. En Corse ces huit cadres d'emplois regroupent 4 400 agents. Cela représente 53 % de l'effectif total (contre 48 % pour l'ensemble du territoire) et 65 % des effectifs de catégorie C.

	Effectifs	%	% Cumulé	% France*
Agents d'entretien	2 048	24,7	24,7	26,5
Agents administratifs	1 443	17,4	42,1	9,5
Agents de salubrité	427	5,1	47,2	2,1
Conducteurs	264	3,2	50,4	2,2
Agents d'animation	106	1,3	51,7	3,7
Agents du patrimoine	86	1	52,7	0,8
Agents sociaux	15	0,2	52,9	2,9
Aides médico-techniques	11	0,1	53,0	0,1

\* Source : Insee au 31/12/2003

Effectifs par cadres d'emplois et statuts (hors emplois aidés)	Titulaires et stagiaires	Non titulaires	Total
Administrateur	8		8
Attaché	194	21	215
Secrétaire de mairie	49	3	52
Rédacteur	193	6	199
Adjoint administratif	476	7	483
Agent administratif	1 329	114	1 443
Sans cadres d'emplois	1	2	3
<b>Filière ADMINISTRATIVE</b>	<b>2 250</b>	<b>153</b>	<b>2 403</b>
Ingénieur	56	7	63
Technicien	109	11	120
Contrôleur	34		34
Agent de maîtrise	205	5	210
Agent technique	573	22	595
Conducteur / chef de garage	256	8	264
Agent de salubrité	381	46	427
Gardien d'immeuble	5	6	11
Agent entretien	1 731	317	2 048
<b>Filière TECHNIQUE</b>	<b>3 350</b>	<b>422</b>	<b>3 772</b>
Conservateur du patrimoine	10	2	12
Conservateur des bibliothèques	3		3
Attaché de conservation du patrimoine	9	2	11
Bibliothécaire	3	1	4
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	1		
Professeur d'étab. d'enseignement artistique	18		18
Assistant qualifié de conservation	7		7
Assistant de conservation	10		10
Assistant enseignement artistique	12		12
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	23		23
Agent qualifié du patrimoine	6		6
Agent du patrimoine	85	1	86
<b>Filière CULTURELLE</b>	<b>187</b>	<b>6</b>	<b>193</b>
Chef de service de police municipale	3		3
Gardien de police mun./Chef de police mun.	53	3	56
Garde-champêtre	16		16
<b>Filière POLICE MUNICIPALE</b>	<b>72</b>	<b>3</b>	<b>75</b>

Effectifs par cadres d'emplois et statuts (hors emplois aidés)	Titulaires et stagiaires	Non titulaires	Total
Conseiller des APS	3		3
Educateur des APS	35	11	46
Opérateur des APS	9		9
<b>Filière SPORTIVE</b>	<b>47</b>	<b>11</b>	<b>58</b>
Conseiller socio-éducatif	16		16
Assistant socio-éducatif	152		152
Educateur de jeunes enfants	14		14
Moniteur-éducateur	2		2
Agent spécialisé des écoles maternelles	414	31	445
Agent social	15		15
Assistante maternelle à domicile		133	133
Médecin territorial	19	8	27
Psychologue	7	1	8
Sage-femme	9		9
Coordinatrice de crèches			
Puéricultrice	21		21
Infirmier	43		43
Infirmier de sapeurs pompiers professionnels	1		1
Auxiliaire de puériculture	91	4	95
Auxiliaire de soins	3		3
Biologiste / Vétérinaire / Pharmacien	3	2	5
Assistant médico-technique	37	8	45
Cadre de santé	4		4
Aide médico-technique	11		11
<b>Filière MEDICO-SOCIALE</b>	<b>862</b>	<b>187</b>	<b>1 049</b>
Capitaine/Commandant/Colonel	37		37
Lieutenant de sapeurs-pompiers	56		56
Sapeurs-pompiers prof. non officiers	343		343
<b>Filière INCENDIE ET SECOURS</b>	<b>436</b>		<b>436</b>
Animateur	12	3	15
Adjoint d'animation	4		4
Agent d'animation	97	9	106
<b>Filière ANIMATION</b>	<b>113</b>	<b>12</b>	<b>125</b>
Chargé de mission	2	3	5
Emploi fonctionnel	7	2	9
Emplois spécifiques	2		2
Autres	41	130	171
<b>ENSEMBLE</b>	<b>7 369</b>	<b>929</b>	<b>8 298</b>

## **II. Caractéristiques organisationnelles :**

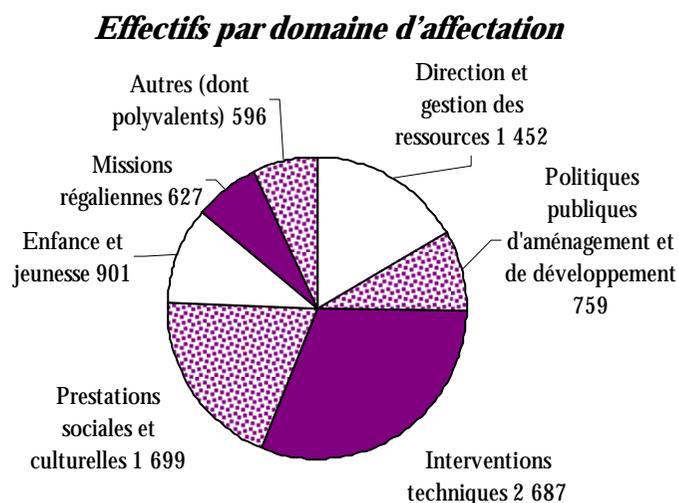
### **domaine et service d'affectation**



## 1. Effectifs par domaine et service d'affectation

### > 75 % des agents au service direct de la population

La moitié des effectifs exerce leur activité dans des services dédiés aux interventions techniques (principalement dans les services du patrimoine bâti, de la voirie et de la propreté-collecte-gestion des déchets) et aux prestations sociales et culturelles (notamment dans le social, la restauration collective et la culture-patrimoine).



En Corse, la répartition des agents par domaines d'affectation diffère de celle observée pour l'ensemble du territoire. Les politiques publiques d'aménagement et de développement regroupent 1 agent sur 10 en Corse, contre 1 sur 20 seulement pour la France entière. En effet, les agents des services « Environnement » sont proportionnellement six fois plus nombreux en Corse que sur le continent.

Par contre, l'emploi insulaire dans le domaine Enfance et jeunesse est deux fois moins important que sur le continent (respectivement 10,2 % contre 19,6 %). Cette différence s'explique par le nombre plus faible d'agents en Corse dans les services « Jeunesse et animation » et « Affaires scolaires ».

### Effectifs estimés par domaine et service d'affectation

	Effectifs	%	% France entière*
Equipe de direction	273	3,1	2,6
Affaires juridiques et administratives	754	8,6	5,9
Gestion financière et comptabilité	165	1,9	2,4
Personnel et ressources humaines	166	1,9	1,9
Informatique et traitement de l'information	80	0,9	1,0
Communication	14	0,2	0,8
<b>Direction et gestion des ressources</b>	<b>1 452</b>	<b>16,6</b>	<b>14,6</b>
Politique de la ville	50	0,6	0,5
Urbanisme et aménagement	61	0,7	1,3
Transports et déplacements	46	0,5	0,6
Environnement	459	5,3	0,8
Action économique et développement local	79	0,9	0,7
Formation professionnelle	49	0,6	0,2
Europe, international	15	0,2	0,1
<b>Politiques pub. d'aménagement et de développement</b>	<b>759</b>	<b>8,7</b>	<b>4,2</b>
Bâtiments et patrimoine bâti	755	8,7	8,7
Voie, infrastructures et réseaux divers	831	9,5	5,9
Eau et assainissement	114	1,3	1,3
Propreté, collecte et gestion des déchets	602	6,9	4,9
Espaces verts	159	1,8	4,6
Ateliers et matériels	226	2,6	3,0
<b>Interventions techniques</b>	<b>2 687</b>	<b>30,8</b>	<b>28,4</b>
Restauration collective	250	2,9	4,8
Action culturelle	124	1,4	1,4
Culture, lecture publique	92	1,1	1,8
Culture, patrimoine	212	2,4	1,2
Culture, enseignement artistique	64	0,7	2,2
Social	420	4,8	8,3
Logement, habitat	73	0,8	0,8
Santé	163	1,9	1,8
Laboratoires	88	1,0	0,3
Sport	213	2,4	3,4
<b>Prestations sociales et culturelles</b>	<b>1 699</b>	<b>19,5</b>	<b>26,0</b>
Petite enfance	754	8,6	7,5
Affaires scolaires	48	0,6	7,7
Jeunesse et animation	99	1,1	4,4
<b>Enfance et jeunesse</b>	<b>901</b>	<b>10,3</b>	<b>19,6</b>
Population et citoyenneté	65	0,7	1,1
Funéraire	21	0,2	0,4
Police et sécurité	97	1,1	1,7
Pompiers et secours	444	5,1	2,8
<b>Missions régaliennes</b>	<b>627</b>	<b>7,2</b>	<b>6,0</b>
Autres (dont polyvalents)	596	6,8	1,2
<b>Total</b>	<b>8 721</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Source : CNFPT - Note de conjoncture n°9 - novembre 2004.

## 2. Domaine d'affectation et statut

La structure statutaire de l'emploi est variable selon le domaine d'affectation. Au regard du tableau qui suit, trois groupes de domaines se dessinent :

- Un premier groupe dans lequel la part des titulaires est plus importante et a contrario celle des non titulaires et emplois aidés moindre. On trouve dans ce premier groupe les domaines de « Direction et gestion des ressources », « Politiques publiques d'aménagement » et les « Missions régaliennes ».
- Le second groupe se compose des domaines « Enfance jeunesse » et « Interventions techniques » pour lesquelles la part des non titulaires et emplois aidés est nettement plus élevée et représente 20 % à 30 % des agents, contre seulement 15 % pour la Corse.
- Les services des « Prestations sociales et culturelles » se situent dans la moyenne corse, hormis pour les services de « Restauration collective » pour lesquels le poids des titulaires est plus faible (cf tableau page 25).

### *Répartition par domaine d'affectation et statut (en %)*

	Effectifs	Titulaires	Non titulaires	Emplois aidés	Total
Direction et gestion des ressources	1 452	88,4	8,4	3,2	100,0
Politiques publiques d'aménagement et de développement	759	90,8	5,8	3,4	100,0
Interventions techniques	2 687	80,2	13,6	6,2	100,0
Prestations sociales et culturelles	1 699	85,7	10,1	4,2	100,0
Enfance et jeunesse	901	72,0	20,2	7,8	100,0
Missions régaliennes	627	97,0	1,3	1,7	100,0
Autres (dont polyvalents)	596	88,7	6,1	5,2	100,0
Total	8721	84,5	10,7	4,9	100,0

## 3. Domaine d'affectation et catégorie hiérarchique

La répartition par catégorie hiérarchique présente de fortes variations suivant le domaine d'affectation considéré.

Par rapport à l'ensemble, la part des agents de catégorie A est élevée dans les domaines de « Direction et gestion des ressources » et « Politiques publiques d'aménagement et de développement ».

Concernant la catégorie B, on la trouve de manière importante dans les services des « Prestations sociales et culturelles ».

Les domaines des « Interventions techniques » et « Enfance jeunesse » se caractérisent par une écrasante majorité d'agents de catégorie C (plus de 90 % des agents).

Les services des « Missions régaliennes » ont une répartition catégorielle de l'emploi semblable à celle de l'ensemble des services corses.

### *Répartition par domaine d'affectation et catégorie hiérarchique (en %)*

	Effectifs	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Inc.	Total
Direction et gestion des ressources	1 452	14,5	9,7	73,4	2,4	100,0
Politiques publiques d'aménagement et de développement	759	9,3	9,0	77,6	4,1	100,0
Interventions techniques	2 687	1,9	3,4	93,9	0,8	100,0
Prestations sociales et culturelles	1 699	8,6	25,1	62,9	3,4	100,0
Enfance et jeunesse	901	0,7	3,8	94,2	1,3	100,0
Missions régaliennes	627	5,7	10,1	83,9	0,3	100,0
Autres (dont polyvalents)	596	1,7	2,8	92,5	3,0	100,0
Total	8721	6,2	9,7	82,1	2,0	100,0

**Répartition par service d'affectation, statut (en %) et catégorie hiérarchique (en % - hors emplois aidés)**

	Effectif	Titulaires	Non titulaires	Emplois aidés	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Inclassable	Total
Equipe de direction	273	83,9	14,7	1,5	100,0	45,9	7,0	40,4	6,7	100,0
Affaires juridiques et administratives	754	88,5	6,6	4,9	100,0	5,2	7,3	85,9	1,7	100,0
Gestion financière et comptabilité	165	94,5	4,2	1,2	100,0	9,3	13,6	77,2	0,0	100,0
Personnel et ressources humaines	166	91,0	7,8	1,2	100,0	9,8	15,9	72,0	2,4	100,0
Informatique et traitement information	80	91,3	7,5	1,3	100,0	10,1	19,0	70,9	0,0	100,0
Communication	14	57,1	35,7	7,1	100,0	30,8	7,7	53,8	7,7	100,0
<b>Direction et gestion des ressources</b>	<b>1 452</b>	<b>88,4</b>	<b>8,3</b>	<b>3,2</b>	<b>100,0</b>	<b>14,5</b>	<b>9,6</b>	<b>73,4</b>	<b>2,5</b>	<b>100,0</b>
Politique de la ville	50	90,0	8,0	2,0	100,0	6,1	14,3	73,5	6,1	100,0
Urbanisme et aménagement	61	95,1	4,9	0,0	100,0	14,8	13,1	70,5	1,6	100,0
Transports et déplacements	46	60,9	10,9	28,3	100,0	6,1	15,2	66,7	12,1	100,0
Environnement	459	94,6	3,1	2,4	100,0	3,3	6,7	87,7	2,2	100,0
Action économique et développement local	79	83,5	15,2	1,3	100,0	16,7	10,3	60,3	12,8	100,0
Formation professionnelle	49	95,9	4,1	0,0	100,0	32,7	14,3	51,0	2,0	100,0
Europe, international	15	73,3	26,7	0,0	100,0	66,7	6,7	20,0	6,7	100,0
<b>Politiques publiques d'aménagement et de développement</b>	<b>759</b>	<b>90,8</b>	<b>5,8</b>	<b>3,4</b>	<b>100,0</b>	<b>9,3</b>	<b>9,0</b>	<b>77,6</b>	<b>4,1</b>	<b>100,0</b>
Bâtiments et patrimoine bâti	755	74,8	16,6	8,6	100,0	1,7	2,9	94,5	0,9	100,0
Voirie, infrastructures et réseaux divers	831	80,3	13,0	6,7	100,0	3,5	5,8	89,7	1,0	100,0
Eau et assainissement	114	89,5	3,5	7,0	100,0	1,9	4,7	93,4	0,0	100,0
Propreté, collecte et gestion des déchets	602	80,6	16,4	3,0	100,0	0,3	0,2	98,8	0,7	100,0
Espaces verts	159	87,4	3,1	10,1	100,0	0,0	1,4	98,6	0,0	100,0
Ateliers et matériels	226	86,3	11,1	2,7	100,0	2,7	5,5	90,5	1,4	100,0
<b>Interventions techniques</b>	<b>2 687</b>	<b>80,1</b>	<b>13,6</b>	<b>6,3</b>	<b>100,0</b>	<b>1,9</b>	<b>3,4</b>	<b>93,8</b>	<b>0,8</b>	<b>100,0</b>
Restauration collective	250	79,6	12,8	7,6	100,0	0,0	0,9	93,1	6,1	100,0
Action culturelle	124	73,4	21,8	4,8	100,0	9,3	3,4	74,6	12,7	100,0
Culture, lecture publique	92	87,0	6,5	6,5	100,0	7,0	12,8	76,7	3,5	100,0
Culture, patrimoine	212	81,6	17,0	1,4	100,0	11,5	6,2	79,9	2,4	100,0
Culture, enseignement artistique	64	93,8	6,3	0,0	100,0	29,7	54,7	7,8	7,8	100,0
Social	420	90,5	3,8	5,7	100,0	8,8	45,7	44,2	1,3	100,0
Logement, habitat	73	87,7	11,0	1,4	100,0	1,4	2,8	95,8	0,0	100,0
Santé	163	96,3	3,1	0,6	100,0	21,0	42,6	36,4	0,0	100,0
Laboratoires	88	86,4	13,6	0,0	100,0	10,1	49,4	37,1	3,4	100,0
Sport	213	82,2	12,7	5,2	100,0	0,0	23,4	73,1	3,5	100,0
<b>Prestations sociales et culturelles</b>	<b>1 699</b>	<b>85,6</b>	<b>10,2</b>	<b>4,2</b>	<b>100,0</b>	<b>8,5</b>	<b>25,1</b>	<b>62,9</b>	<b>3,5</b>	<b>100,0</b>
Petite enfance	754	70,4	22,7	6,9	100,0	0,3	3,4	95,2	1,1	100,0
Affaires scolaires	48	83,3	2,1	14,6	100,0	4,9	0,0	95,1	0,0	100,0
Jeunesse et animation	99	78,8	10,1	11,1	100,0	2,3	8,0	86,4	3,4	100,0
<b>Enfance et jeunesse</b>	<b>901</b>	<b>72,0</b>	<b>20,2</b>	<b>7,8</b>	<b>100,0</b>	<b>0,7</b>	<b>3,7</b>	<b>94,2</b>	<b>1,3</b>	<b>100,0</b>
Population et citoyenneté	65	98,5	1,5	0,0	100,0	1,5	6,2	90,8	1,5	100,0
Funéraire	21	85,7	14,3	0,0	100,0	0,0	0,0	95,2	4,8	100,0
Police et sécurité	97	89,7	3,1	7,2	100,0	0,0	2,2	97,8	0,0	100,0
Pompiers et secours	444	98,9	0,2	0,9	100,0	7,7	12,7	79,5	0,0	100,0
<b>Missions régaliennes</b>	<b>627</b>	<b>97,0</b>	<b>1,3</b>	<b>1,8</b>	<b>100,0</b>	<b>5,7</b>	<b>10,1</b>	<b>83,9</b>	<b>0,3</b>	<b>100,0</b>
Autres (dont polyvalents)	596	88,8	6,0	5,2	100,0	1,6	2,8	92,6	3,0	100,0
<b>Total</b>	<b>8 721</b>	<b>83,9</b>	<b>14,7</b>	<b>1,5</b>	<b>100,0</b>	<b>6,2</b>	<b>9,7</b>	<b>82,1</b>	<b>2,0</b>	<b>100,0</b>

#### 4. Domaine d'affectation et type d'employeurs

Chaque catégorie d'employeur possède un portefeuille de compétences, en fonction desquelles les services sont organisés.

Ainsi les domaines de « Direction et gestion des ressources » et « Politiques publiques d'aménagement et de développement » sont importants dans la collectivité territoriale et dans les départements (avec près de la moitié des agents).

Les communes et structures intercommunales concentrent leurs effectifs dans les domaines des « Interventions techniques » (environ 40 % de leurs agents).

On retrouve de façon marquée les services de « Prestations sociales et culturelles » dans les conseils généraux et les grosses communes.

On observe que plus la taille de la commune augmente, plus la place des services consacrés à « l'Enfance Jeunesse » est importante.

#### *Répartition des effectifs par type de collectivités et domaine d'affectation (en %)*

	Effectif	Direction et gestion des ressources	Politiques publiques d'amé. et de dév.	Interventions techniques	Prestations sociales et culturelles	Enfance et jeunesse	Missions régaliennes	Autres (dont polyvalents)	Total
Collectivité territoriale	361	31,6	24,1	19,7	21,1	0,0	0,6	3,1	100,0
Conseils généraux	1 988	17,7	22,6	15,7	34,1	8,7	0,0	1,2	100,0
Communes de moins de 1 000 habitants	1 056	24,5	1,0	42,9	2,6	8,1	1,4	19,4	100,0
Communes de 1 000 à 3 499 habitants	796	16,8	1,3	46,7	7,8	9,9	2,6	14,8	100,0
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	412	7,3	0,7	22,8	6,3	19,7	2,7	40,5	100,0
Communes de plus de 10 000 habitants	2 532	11,8	3,6	35,2	25,6	18,4	5,2	0,4	100,0
Ensemble des communes	4 796	15,3	2,2	37,4	16,2	14,4	3,9	10,6	100,0
Offices publics d'HLM	118	30,5	0,0	50,0	19,5	0,0	0,0	0,0	100,0
Services départementaux d'incendie	540	10,0	0,0	7,4	0,0	0,0	82,0	0,6	100,0
Com. d'agglomération / Com. de communes	427	17,6	5,9	53,2	17,6	1,4	0,2	4,2	100,0
Syndicats intercommunaux	374	19,2	3,3	44,9	21,6	2,7	0,7	7,5	100,0
Centres de gestion	22	31,8	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0	59,1	100,0
Parc naturel régional	95	22,1	72,6	1,1	4,2	0,0	0,0	0,0	100,0
Ensemble des collectivités	8 721	16,6	8,7	30,8	19,5	10,3	7,2	6,8	100,0

### **III. Caractéristiques professionnelles : métiers territoriaux**



Le travail de refonte et d'actualisation du répertoire des métiers territoriaux entamé par le CNFPT en 2003 est disponible depuis avril 2005. Partant de cette base, nous avons pu, grâce à la qualité des informations fournies par les collectivités, affecter un métier à 90 % des agents. C'est une première dans le travail d'observation de l'emploi territorial. Cette approche vient enrichir les informations statutaires et organisationnelles et va se révéler précieuse pour les gestionnaires de l'emploi et de la formation car elle est au cœur des problématiques de recrutement et plus généralement de mobilité et de formation.

## 1. 197 métiers territoriaux identifiés en Corse

### > 57 % des agents répartis en 15 métiers

Le répertoire des métiers territoriaux 2005 identifie 253 métiers différents, regroupés en 35 familles professionnelles. En Corse, **les 8 721 agents exercent leurs activités dans 197 métiers distincts**. Le métier le plus rencontré « Assistant administratif » regroupe 1004 agents. D'autres, beaucoup moins fréquents, ne concernent qu'un ou deux individus.

Globalement **15 métiers concentrent 56 % des personnels** territoriaux corses. Ces 15 métiers sont dans la grande majorité des cas exercés par des agents de catégorie C. Notons cependant la présence des « travailleurs sociaux » et des « secrétaires de mairie », deux métiers exercés par des agents de catégorie B et A.

Les 56 métiers du répertoire absents en Corse sont pour une bonne partie d'entre eux sur des métiers très spécialisés appartenant à quelques familles : « Communication », « Espaces verts et paysages », « Eau et assainissement », « Patrimoine bâti », « Population et funéraire » et « Santé ».

### > Un métier clairement identifié pour 9 agents sur 10

Sur les 8 721 agents recensés, 724 (soit 8 %) n'ont pu être rapprochés d'un métier de la nomenclature faute d'une information suffisamment précise. Ces agents sont classés dans la rubrique « Métier non déclaré ».

Un SDIS n'a pu fournir une information détaillée, ses agents ont donc été classés en « Autres sapeurs pompiers professionnels de catégorie A, B ou C ». D'autre part, deux champs professionnels n'ont pas été traités dans le répertoire des métiers territoriaux. Il s'agit des métiers de cabinet et des métiers liés aux activités portuaires. Deux rubriques viennent donc compléter la nomenclature : « Métiers de cabinet » (29 agents) et « Métiers portuaires » (32 agents).

La polyvalence des agents, notamment dans les petites communes, échappe également en partie à cette nomenclature des métiers. Quand les collectivités l'ont déclarée explicitement, elle concerne essentiellement les secteurs techniques, nous avons classé ces agents en « Ouvriers polyvalents » (68 agents).

### Les 15 principaux métiers (tous statuts confondus)

Métier - Famille professionnelle	Eff.	%	% cumulé
Assistant administratif - Affaires générales	1 004	11,5	11,5
Assistant d'éducation - Education animation	554	6,4	17,9
Agent d'entretien des locaux - Entretien services généraux	491	5,6	23,5
Agent d'entretien des espaces de nature - Espaces verts et paysages	420	4,8	28,3
Agent de nettoyage - Propreté déchets	417	4,8	33,1
Agent d'exploitation de la voie pub. - Infrastructures et réseaux	405	4,7	37,7
Agent de gestion administrative - Affaires générales	325	3,7	41,5
Ouvrier d'entretien bâtiment - Patrimoine bâti	300	3,4	44,9
Agent de collecte - Propreté déchets	226	2,6	47,5
Travailleur social - Social	158	1,8	49,3
Assistant d'accueil petite enfance - Education animation	140	1,6	50,9
Chargé d'accueil - Affaires générales	124	1,4	52,3
Agent de gestion fin., bud. ou compt. - Fina. contrôle de gestion	115	1,3	53,7
Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine - Etablissements et services patrimoniaux	110	1,3	54,9
Secrétaire de mairie - Affaires générales	109	1,2	56,2

\* Source : CNFPT - DGCL - Synthèse nationale des rapports au CTP au 31/12/2001

## **PILOTAGE ET GESTION DES RESSOURCES**

### **Effectifs par familles professionnelles et métiers (tous statuts)**

<b>Direction générale</b>	<b>29</b>
Directeur général des services	16
Directeur général adjoint	13

<b>Affaires générales</b>	<b>1 633</b>
Directeur des affaires générales	39
Secrétaire de mairie	108
Assistant de direction	47
Assistant administratif	996
Agent de gestion administrative	319
Chargé d'accueil	124

<b>Affaires juridiques</b>	<b>43</b>
Conseiller juridique	7
Responsable des marchés et des achats	3
Gestionnaire des marchés	27
Gestionnaire des assurances	2
Resp. des affaires immobilières et foncières	3
Monteur d'opérations immobilières	1
Négociateur foncier	-

<b>Systèmes d'information et TIC</b>	<b>57</b>
Directeur des systèmes d'information	2
Administrateur SIG	1
Responsable de l'exploitation informatique	3
Administrateur de base de données	1
Architecte technique	-
Assistant fonctionnel	34
Resp. sécurité des systèmes d'information	1
Architecte fonctionnel des syst. d'information	-
Chef de projet informatique	3
Responsable réseau et télécoms	3
Développeur	-
Technicien informatique	9

<b>Ressources humaines</b>	<b>100</b>
Directeur des ressources humaines	7
Chargé du recrutement	1
Chargé de l'emploi et des compétences	4
Chargé de la gestion admini. du personnel	40
Responsable de la formation	9
Conseiller en prévention des risques prof.	1
Assistant des ressources humaines	38

<b>Finances contrôle de gestion</b>	<b>180</b>
Directeur financier	6
Contrôleur de gestion	2
Responsable de gestion budgétaire et financière	16
Responsable de gestion comptable	7
Assistant comptable et budgétaire	32
Coordonnateur budgétaire	2
Agent de gestion financière, budgét. ou compt.	115

<b>Communication</b>	<b>15</b>
Directeur de la communication	-
Chargé de communication	13
Chargé de publication	1
Photographe vidéaste	1
Chef de projet multimédia	-
Créateur de support graphique et audiovisuel	-

## **POLITIQUES PUBLIQUES D'AMENAGEMENT ET DE DEVELOPPEMENT**

### **Effectifs par familles professionnelles et métiers (tous statuts)**

<b>Développement</b>	<b>45</b>
Directeur du développement	4
Chef de projet développement	3
Chef de projet tourisme	3
Chargé de la prospective	-
Chargé d'études	6
Développeur économique	1
Agent de développement	20
Chef de projet Europe	5
Conseiller en ingénierie transfrontalière	2
Responsable des relations internationales	1

<b>Environnement</b>	<b>67</b>
Directeur de l'environnement	5
Responsable gestion des espaces naturels	13
Conseiller environnement	28
Chargé d'études environnement	9
Garde gestionnaire des espaces naturels	12

<b>Formation professionnelle</b>	<b>18</b>
Resp. de l'emploi et de la formation prof.	2
Coordonnateur emploi - formation - insertion	8
Animateur local emploi - formation - insertion	8

<b>Transport et déplacement</b>	<b>20</b>
Responsable des transports et déplacements	2
Chef de projet déplacement	-
Chargé de la gestion du transport	3
Contrôleur du service public de voyageurs	15

<b>Urbanisme et aménagement</b>	<b>21</b>
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement	5
Chef de projets d'aménagement urbain	9
Chargé d'études d'urbanisme et d'amé. urbain	1
Instructeur d'autorisation d'occupation des sols	6

## INTERVENTIONS TECHNIQUES

### Effectifs par familles professionnelles et métiers (tous statuts)

<b>Entretien et services généraux</b>	<b>519</b>
Coordonnateur d'entretien des locaux	8
Agent d'entretien des locaux	484
Magasinier	12
Manutentionnaire	15

<b>Véhicules</b>	<b>268</b>
Resp. d'atelier de maintenance des véhicules	7
Opérateur de maintenance des véhicules	15
Mécanicien	35
Peintre carrossier	1
Responsable de parc de véhicules	7
Conducteur de véhicule poids lourds	78
Conducteur d'engins	80
Conducteur de transports en commun	4
Chauffeur	41

<b>Imprimerie</b>	<b>12</b>
Chef d'atelier d'imprimerie	2
Imprimeur reprographe	9
Ouvrier qualifié de l'imprimerie	1
Opérateur en PAO	-

<b>Infrastructures et réseaux</b>	<b>510</b>
Ingénieur en infrastructures et réseaux	24
Conducteur de trav. en infrastructures et rés.	12
Surveillant de travaux en infrastructures et rés.	17
Dessinateur en infrastructures et réseaux	37
Technicien voirie et réseaux divers	18
Agent d'exploitation de la voie publique	402

<b>Espaces verts et paysages</b>	<b>462</b>
Directeur des espaces verts	-
Chef de projet paysage	-
Concepteur paysagiste	1
Gestionnaire de patrimoine arboré	-
Dessinateur paysage	2
Responsable de parc animalier	4
Animalier	1
Responsable de travaux espaces verts	15
Coordonnateur gestion des espaces verts	-
Surveillant de travaux espaces verts	11
Responsable de production végétale	-
Agent de production végétale	2
Décorateur fleuriste	2
Elagueur	6
Agent de maintenance des aires de jeux	-
Agent d'entretien des espaces de nature	418

<b>Eau et assainissement</b>	<b>96</b>
Directeur eau potable et assainissement	-
Hydrogéologue	-
Responsable des relations avec les usagers	-
Resp. d'exploit. eau potable et assainissement	9
Contrôleur en assainiss. collectif et non collectif	1
Technicien de contrôle des stations d'épuration	-
Surveillant de travaux en eau potable et assain.	12
Ouvrier d'ent. réseau d'eau potable et assainiss.	72
Resp. du service de contrôle des stations d'épur.	-
Ouvrier d'ent. station d'eau potable et d'épur.	2

<b>Propreté et déchets</b>	<b>672</b>
Responsable propreté	4
Agent de nettoyage	411
Responsable collecte	8
Coordonnateur collecte	-
Agent de collecte	224
Responsable de traitement	-
Responsable déchetterie	3
Coordonnateur déchetterie	-
Agent de déchetterie	22

<b>Patrimoine bâti</b>	<b>361</b>
Responsable des services techniques	5
Responsable des bâtiments	7
Gestionnaire des bâtiments	5
Architecte	3
Chargé d'opération de construction	-
Dessinateur bâtiment	2
Technicien bâtiment	24
Surveillant de travaux bâtiment	20
Ouvrier d'entretien bâtiment	291
Responsable énergie	-
Resp. d'exploitation des installations climatiques	-
Gestionnaire de l'énergie	-
Technicien génie climatique	-
Technicien génie électrique	4
Chauffagiste	-

## ANIMATION ET SERVICES A LA POPULATION

### Effectifs par familles professionnelles et métiers (tous statuts)

<b>Social</b>	<b>329</b>
Directeur de l'action sociale	6
Responsable d'étab. social ou médico-social	-
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	-
Responsable d'unité territoriale d'action sociale	10
Conseiller d'action sociale	14
Psychologue	7
Travailleur social	158
Agent d'accueil social	62
Agent d'intervention sociale et familiale	3
Assistante familiale	64
Aide à domicile	5

<b>Education et animation</b>	<b>816</b>
Directeur enfance - jeunesse - éducation	9
Coordonnateur enfance - jeunesse - éducation	2
Resp. de structure d'accueil petite enfance	19
Animateur de relais assistantes maternelles	-
Educateur de jeunes enfants	12
Assistant d'accueil petite enfance	140
Assistant d'éducation	553
Directeur d'équipement socioculturel	-
Responsable de centre de loisirs	2
Animateur loisirs	79

<b>Population et funéraire</b>	<b>43</b>
Responsable du service population	2
Officier d'état civil	28
Directeur de régie funéraire	-
Conservateur de cimetière	1
Conseiller funéraire	-
Thanatopracteur	-
Maître de cérémonie	-
Opérateur de crémation	-
Gardien de cimetière	9
Fossoyeur - porteur	3

<b>Restauration collective</b>	<b>183</b>
Directeur de la restauration collective	-
Contrôleur de la restauration collective	1
Responsable qualité en restauration collective	1
Responsable de production	2
Assistant de production	9
Cuisinier	47
Agent polyvalent de production	44
Responsable des sites de distribution	-
Responsable d'office	-
Agent de restaurant	79

<b>Santé</b>	<b>108</b>
Directeur de la santé publique	2
Médecin clinicien	23
Médecin de médecine prof. et préventive	2
Pharmacien	-
Sage-femme	9
Infirmier coordonnateur	-
Infirmier	37
Kinésithérapeute	-
Orthophoniste	-
Ergothérapeute	-
Psychomotricien	-
Manipulateur d'électroradiologie	2
Puéricultrice	15
Aide-soignant	18

<b>Laboratoires</b>	<b>70</b>
Directeur de laboratoire	2
Qualiticien en laboratoire	2
Responsable métrologie	7
Technicien de laboratoire	39
Préleveur	6
Aide de laboratoire	14

<b>Services culturels</b>	<b>9</b>
Directeur de l'action culturelle	-
Chef de projets culturels	9

<b>Arts et technique du spectacle</b>	<b>42</b>
Directeur d'établissement culturel	2
Régisseur du spectacle	6
Technicien du spectacle	34

<b>Bibliothèques et centres documentaires</b>	<b>74</b>
Directeur de bibliothèque	3
Bibliothécaire	3
Agent de bibliothèque	61
Documentaliste	7

<b>Enseignements artistiques</b>	<b>46</b>
Directeur d'étab. d'enseignement artistique	2
Directeur d'étab. supérieur d'arts plastiques	-
Enseignant artistique	44
Enseignant en arts plastiques	-

<b>Etablissements et services patrimoniaux</b>	<b>174</b>
Directeur d'établissement patrimonial	8
Archéologie	-
Archiviste	18
Médiateur culturel	33
Régisseur d'œuvres	5
Restaurateur d'œuvre	-
Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine	110

<b>Sports</b>	<b>151</b>
Directeur du service des sports	-
Responsable d'équipement sportif	4
Responsable des activités physiques et sportives	3
Animateur - éducateur sportif	49
Agent d'exploitation des équipements sportifs	95

## SECURITE

### Effectifs par familles professionnelles et métiers (tous statuts)

<b>Incendie et secours</b>	<b>210</b>
<i>Dir. dép des services d'incendie et de secours</i>	2
<i>Chef de groupement</i>	10
<i>Chef de centre d'incendie et de secours</i>	19
<i>Chef de garde</i>	23
<i>Chef de site</i>	-
<i>Chef de colonne</i>	-
<i>Chef de groupe</i>	23
<i>Chef d'agrès</i>	91
<i>Chef d'équipe</i>	8
<i>Equipier</i>	34

<b>Prévention et sécurité</b>	<b>109</b>
<i>Responsable de service de police municipale</i>	2
<i>Policier municipal</i>	61
<i>Garde champêtre</i>	15
<i>Opérateur de vidéo-surveillance</i>	-
<i>Agent de médiation et de prévention</i>	26
<i>Agent de surveillance des voies publiques</i>	5

### EFFECTIFS HORS NOMENCLATURES

<b>Ensemble hors nomenclature</b>	<b>1 079</b>
<i>Métiers de cabinet</i>	29
<i>Métiers portuaires</i>	32
<i>Ouvriers polyvalents</i>	68
<i>Autres sapeurs-pompiers prof. de cat. A</i>	17
<i>Autres sapeurs-pompiers prof. de cat. B</i>	35
<i>Autres sapeurs-pompiers prof. de cat. C</i>	174
<i>Métier non déclaré</i>	724

## 2. Métiers et statuts

En Corse 84,4 % des agents sont titulaires, 10,7 % non titulaires et 4,9 % en emplois aidés. Cette répartition statutaire est-elle la même au sein de chaque métier ? Les trois composantes statutaires exercent-elles les mêmes métiers ou au contraire se concentrent-elles sur certains types de métiers ?

### > La répartition statutaire des 15 principaux métiers

Au sein de chacun des 15 métiers les plus nombreux, des différences importantes apparaissent quant à la répartition statutaire des agents.

Métier - Famille professionnelle	Eff.	% tit.	% non tit.	% emp. aidés	Total
Travailleur social - Social	158	98,7	0,6	0,6	100,0
Agent de gestion financière, budgétaire ou comptable - Finances contrôle de gestion	115	95,7	2,6	1,7	100,0
Secrétaire de mairie - Affaires générales	109	93,6	4,6	1,8	100,0
Agent d'entretien des espaces de nature - Espaces verts et paysages	420	93,2	1,7	5,2	100,0
Assistant administratif - Affaires générales	1 004	90,9	5,1	4,0	100,0
Agent de gestion administrative - Affaires générales	325	89,9	6,2	4,0	100,0
<b>Ensemble des métiers en Corse</b>	<b>8 721</b>	<b>84,4</b>	<b>10,7</b>	<b>4,9</b>	<b>100,0</b>
Ouvrier d'entretien bâtiment - Patrimoine bâti	300	82,1	7,1	10,8	100,0
Chargé d'accueil - Affaires générales	124	82,1	11,5	6,4	100,0
Agent de collecte - Propreté déchets	226	79,2	17,7	3,1	100,0
Assistant d'accueil petite enfance - Education animation	140	78,6	11,4	10,0	100,0
Agent de nettoyage - Propreté déchets	417	76,8	17,6	5,6	100,0
Agent d'exploitation de la voie publique - Infrastructures et réseaux	405	76,0	15,4	8,6	100,0
Assistant d'éducation - Education animation	554	76,0	16,3	7,8	100,0
Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine - Etablissements et services patrimoniaux	110	71,8	24,6	3,6	100,0
Agent d'entretien des locaux - Entretien services généraux	491	68,2	23,4	8,3	100,0

### > Une plus forte concentration d'agents sur certains métiers chez les non titulaires et emplois aidés

Une nouvelle façon de répondre à la question de la différence statutaire est d'observer la diversité des métiers exercés selon le statut. Tous statuts confondus, ce sont 197 métiers de la nomenclature qui sont exercés en Corse.

Des différences importantes apparaissent puisque :

- **les titulaires se répartissent sur 191 métiers,**
- **les non titulaires sur 89 métiers,**
- **les emplois aidés sur 42 métiers.**

Les métiers exercés par les agents titulaires sont deux fois plus nombreux que par les non titulaires et quatre fois plus importants que par les emplois aidés.

Une dernière manière de répondre à cette question est de comparer la « concentration » par métiers des agents selon le statut.

Là-encore, des différences importantes apparaissent selon le statut puisque :

- **les 2/3 des titulaires se concentrent sur 26 métiers,**
- **les 2/3 des non titulaires sur 13 métiers,**
- **les 2/3 emplois aidés sur 10 métiers.**

**TITULAIRES - Les 26 métiers regroupant les 2/3 des agents**

Famille professionnelle - Métier	Eff.	%	% cumulé
Assistant administratif - Affaires générales	912	12,4	12,4
Assistant d'éducation - Education animation	421	5,7	18,1
Agent d'entretien des espaces de nature - Espaces verts et paysages	391	5,3	23,4
Agent d'entretien des locaux - Entretien services généraux	335	4,5	27,9
Agent de nettoyage - Propreté déchets	320	4,3	32,3
Agent d'exploitation de la voie publique - Infrastructures et réseaux	308	4,2	36,5
Agent de gestion administrative - Affaires générales	292	4,0	40,4
Ouvrier d'entretien bâtiment - Patrimoine bâti	247	3,4	43,8
Agent de collecte - Propreté déchets	179	2,4	46,2
Autres sapeurs de cat. C (hors nomenclature)	174	2,4	48,6
Travailleur social - Social	156	2,1	50,7
Assistant d'accueil petite enfance - Education animation	110	1,5	52,2
Agent de gestion financière, budgétaire ou comptable - Finances contrôle de gestion	110	1,5	53,7
Chargé d'accueil - Affaires générales	102	1,4	55,1
Secrétaire de mairie - Affaires générales	102	1,4	56,4
Chef d'agrès - Incendie secours	91	1,2	57,7
Agent d'exploitation des équipements sportifs - Sports	87	1,2	58,8
Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine - Etablissements et services patrimoniaux	79	1,1	59,9
Conducteur de véhicule poids lourds - Véhicules	79	1,1	61,0
Conducteur d'engins - Véhicules	76	1,0	62,0
Ouvrier d'entretien réseau d'eau potable et assainissement - Eau assainissement	73	1,0	63,0
Animateur loisirs - Education animation	61	0,8	63,8
Agent d'accueil social - Social	56	0,8	64,6
Policier municipal - Prévention sécurité	55	0,8	65,3
Enseignant artistique - Enseignements artistiques	55	0,7	66,1
Ouvriers polyvalents (hors nomenclature)	53	0,7	66,8

**NON TITULAIRES - Les 13 métiers regroupant les 2/3 des agents**

Famille professionnelle - Métier	Eff.	%	% cumulé
Agent d'entretien des locaux - Entretien services généraux	115	12,4	12,4
Assistant d'éducation - Education animation	90	9,7	22,1
Agent de nettoyage - Propreté déchets	73	7,9	30,0
Assistante familiale - Social	64	6,9	36,9
Agent d'exploitation de la voie publique - Infrastructures et réseaux	62	6,7	43,6
Assistant administratif - Affaires générales	51	5,5	49,1
Agent de collecte - Propreté déchets	40	4,3	53,4
Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine - Etablissements et services patrimoniaux	27	2,9	56,3
Agent de restaurant - Restauration collective	24	2,6	58,9
Ouvrier d'entretien bâtiment - Patrimoine bâti	21	2,3	61,2
Agent de gestion administrative - Affaires générales	20	2,2	63,3
Assistant d'accueil petite enfance - Education animation	16	1,7	65,1
Chargé d'accueil - Affaires générales	14	1,5	66,6

### **EMPLOIS AIDES - Les 10 métiers regroupant les 2/3 des agents**

Famille professionnelle - Métier	Eff.	%	% cumulé
Assistant d'éducation - Education animation	43	10,2	10,2
Agent d'entretien des locaux - Entretien services généraux	41	9,7	19,9
Assistant administratif - Affaires générales	40	9,5	29,3
Agent d'exploitation de la voie publique - Infrastructures et réseaux	35	8,3	37,6
Ouvrier d'entretien bâtiment - Patrimoine bâti	32	7,6	45,2
Agent de nettoyage - Propreté déchets	23	5,5	50,7
Agent d'entretien des espaces de nature - Espaces verts et paysages	22	5,1	55,8
Agent de restaurant - Restauration collective	15	3,6	59,5
Assistant d'accueil petite enfance - Education animation	14	3,3	62,8
Agent de gestion administrative - Affaires générales	13	3,1	65,8

La diversité des métiers est moins importante chez les personnels non titulaires et les emplois aidés que chez les agents titulaires.

Mais globalement, au regard de ces principaux métiers qui regroupent les 2/3 des effectifs, les agents non titulaires et les emplois aidés sont regroupés autour de quelques métiers, mais ce sont des métiers qui sont également exercés massivement par les titulaires.

### **3. Les principaux métiers des agents de catégorie A et B**

Voici les métiers les plus représentés pour les agents de catégorie A et B. Ils regroupent respectivement 66,6 % et 76,3 % des ces catégories de personnels.

#### ***Les principaux métiers des agents de catégorie A (hors emplois aidés)***

Famille professionnelle - Métier	Eff.	%	% cumulé
Secrétaire de mairie - Affaires générales	72	14,1	14,1
Directeur des affaires générales - Affaires générales	27	5,3	19,4
Ingénieur en infra. et réseaux - Infrastructures et réseaux	24	4,7	24,1
Médecin clinicien - Santé	23	4,5	28,6
Enseignant artistique - Enseignements artistiques	18	3,5	32,1
Autres sapeurs de cat. A (hors nomenclature)	17	3,3	35,5
Directeur général des services - Direction générale	15	2,9	38,3
Conseiller d'action sociale - Social	12	2,4	40,7
Directeur général adjoint - Direction générale	11	2,2	42,8
Métiers de cabinet (hors nomenclature)	11	2,2	45,0
Responsable de gestion budgétaire et financière - Finances contrôle de gestion	9	1,8	46,7
Chef de centre d'incendie et de secours - Incendie secours	9	1,8	48,5
Chef de groupement - Incendie secours	9	1,8	50,2
Sage-femme - Santé	9	1,8	52,0
Coordonnateur emploi formation insertion - Formation professionnelle	8	1,6	53,6
Chef de projets culturels - Services culturels	8	1,6	55,1
Assistant de direction - Affaires générales	7	1,4	56,5
Conseiller juridique - Affaires juridiques	7	1,4	57,9
Chargé de communication - Communication	7	1,4	59,3
Conseiller environnement - Environnement	7	1,4	60,6
Psychologue - Social	7	1,4	62,0
Directeur d'établissement patrimonial - Etablissements et services patrimoniaux	6	1,2	63,2
Responsable des bâtiments - Patrimoine bâti	6	1,2	64,4
Responsable d'unité territoriale d'action sociale - Social	6	1,2	65,5
Assistant administratif - Affaires générales	6	1,1	66,6

### ***Les principaux métiers des agents de catégorie B (hors emplois aidés)***

Famille professionnelle - Métier	Eff,	%	% cumulé
Travailleur social - Social	150	18,7	18,7
Assistant administratif - Affaires générales	61	7,6	26,2
Animateur éducateur sportif - Sports	38	4,8	31,0
Autres sapeurs de cat. B (hors nomenclature)	35	4,4	35,4
Technicien de laboratoire - Laboratoires	35	4,4	39,7
Infirmier - Santé	35	4,4	44,1
Enseignant artistique - Enseignements artistiques	34	4,3	48,4
Assistant de direction - Affaires générales	18	2,3	50,6
Puéricultrice - Santé	15	1,9	52,5
Chargé de la gestion adm. du personnel - Ressources humaines	13	1,6	54,1
Directeur des affaires générales - Affaires générales	12	1,5	55,6
Educateur de jeunes enfants - Education animation	12	1,5	57,1
Conducteur de travaux en infra. et réseaux - Infrastructures et réseaux	12	1,5	58,6
Dessinateur en infrastructures et réseaux - Infrastructures et réseaux	12	1,5	60,1
Assistant comptable et budgétaire - Finances contrôle de gestion	11	1,4	61,4
Agent de bibliothèque - Bibliothèques et centres documentaires	9	1,1	62,6
Médiateur culturel - Etablissements et services patrimoniaux	9	1,1	63,7
Technicien bâtiment - Patrimoine bâti	9	1,1	64,8
Technicien voirie et réseaux divers - Infrastructures et réseaux	9	1,1	65,9
Animateur loisirs - Education animation	8	1,0	66,9
Resp. de structure d'accueil petite enfance - Education animation	8	1,0	67,9
Chef de garde - Incendie secours	8	1,0	68,8
Agent d'accueil social - Social	8	1,0	69,8
Agent de gestion administrative - Affaires générales	7	0,9	70,7
Conseiller environnement - Environnement	7	0,9	71,6
Chef de centre d'incendie et de secours - Incendie secours	7	0,9	72,4
Technicien informatique - Systèmes d'information et TIC	7	0,9	73,3
Secrétaire de mairie - Affaires générales	6	0,8	74,1
Agent d'entretien des espaces de nature - Espaces verts et paysages	6	0,8	74,8
Chef de groupe - Incendie secours	6	0,8	75,6
Surveillant de travaux en infra. et réseaux - Infrastructures et réseaux	6	0,8	76,3

## **IV. Caractéristiques démographiques**

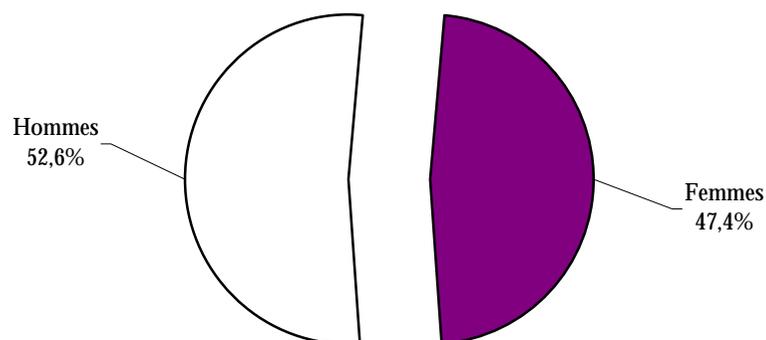


## 1. Sexe

### > Parmi les 8 721 agents, une majorité d'hommes

Au 1<sup>er</sup> janvier 2004, les femmes représentent 47 % des agents recensés en Corse, tous statuts confondus.

*Répartition des effectifs par sexe (en %)*



A titre de comparaison, pour la France entière début 2002, le taux de féminisation était de 60 %\*. **Le taux de féminisation en Corse est moins élevé que sur la France entière.**

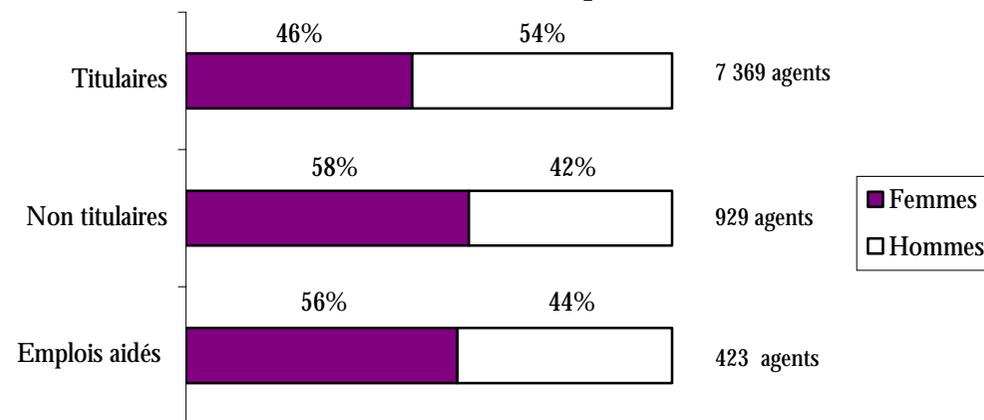
### > Les agents non titulaires plus féminisés que les titulaires

Le taux de féminisation est plus important pour les agents non titulaires et emplois aidés. Les femmes représentent respectivement 58 % et 56 % des agents contre seulement 46 % des titulaires.

\* Source : Rapport au CTP au 31/12/2001 - CNFPT / DGCL

Cette plus forte féminisation des personnels non titulaires et emplois aidés n'est pas propre à la Corse et reflète le taux de féminisation observé par statut pour l'ensemble du territoire.

*Taux de féminisation par statut*



### > Les hommes majoritaires en catégorie C

Les agents de catégorie A se répartissent à part égale entre les deux sexes. Par contre, en catégorie B les femmes sont majoritaires avec 56 % des agents, à la différence des agents de catégorie C où les hommes prédominent (55 % des agents).

*Taux de féminisation par catégorie hiérarchique*

	% de femmes en Corse	% de femmes France entière*
Catégorie A	50 %	56 %
Catégorie B	56 %	65 %
Catégorie C	46 %	60 %
Ensemble	47 %	60 %

L'emploi territorial est en Corse moins féminisé que ce que l'on observe pour la France entière. Cette différence est particulièrement marquée pour les catégories B et C.

> **Un taux de féminisation variable selon l'employeur**

La collectivité territoriale et les centres de gestion sont des établissements fortement féminisés (61,5 %).

L'ensemble des agents dans les communes et les conseils généraux se répartisse à part égale entre les hommes et les femmes.

Notons que les femmes restent sous représentées dans les Offices publics d'HLM (39,8 % des agents), les syndicats intercommunaux (38,7 % des agents), les communautés d'agglomération et les communautés des communes (22,7 % des agents) et plus particulièrement dans les SDIS (5,9 % des agents)

L'écart entre le taux de féminisation corse et celui de la France entière est particulièrement marqué dans les conseils généraux, les communes de moins de 1 000 habitants et les établissements intercommunaux.

**Répartition des effectifs par type de collectivités et SEXE**

	Effectifs	Taux de féminisation	Taux de féminisation France entière*
Collectivité territoriale	361	61,5 %	70,6 %
Conseils généraux	1 988	53,1 %	75,7 %
Communes de moins de 1 000 habitants	1 056	52,1 %	68,5 %
Communes de 1 000 à 3 499 habitants	796	54,5 %	63,7 %
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	412	54,6 %	60,1 %
Communes de plus de 10 000 habitants	2 532	50,4 %	58,5 %
Ensemble des communes	4 796	51,8 %	59,5 %
Offices publics d'HLM	118	39,8 %	46,3 %
Services départementaux d'incendie	540	5,9 %	11,4 %
Com. d'agglomération / Com. de communes	427	22,7 %	52,8 %
Syndicats intercommunaux	374	39,7 %	53,5 %
Centres de gestion	22	72,7 %	73,0 %
Parc naturel régional	95	36,8 %	nd
Ensemble des collectivités	8 721	47,4 %	59,3 %

nd : non déterminé

\* Source : Rapport au CTP au 31/12/2001 - CNFPT / DGCL

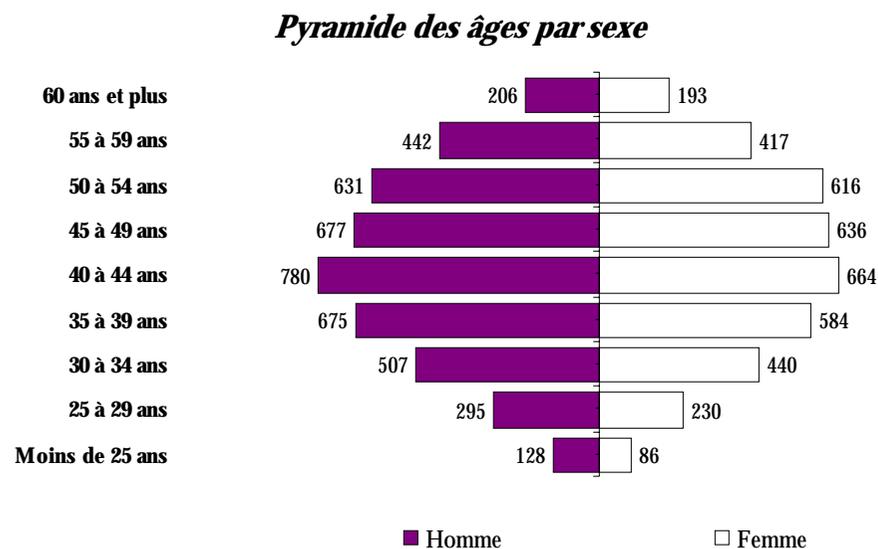
## 2. Age\*

### > Près de 30 % des personnels âgés de 50 ans ou plus début 2004

Au 1<sup>er</sup> janvier 2004, les agents territoriaux (**hors emplois aidés**) sont âgés en moyenne de 43 ans et 6 mois.

Plus de 31 % d'entre eux ont atteint l'âge de 50 ans ou plus contre seulement 9 % âgés de moins de 30 ans. 60 % des agents ont entre 30 et 50 ans.

La pyramide des âges par sexe présente une structure plutôt équilibrée : 7 mois séparent l'âge moyen des femmes (43 ans et 9 mois) de celui des hommes (43 ans et 2 mois).



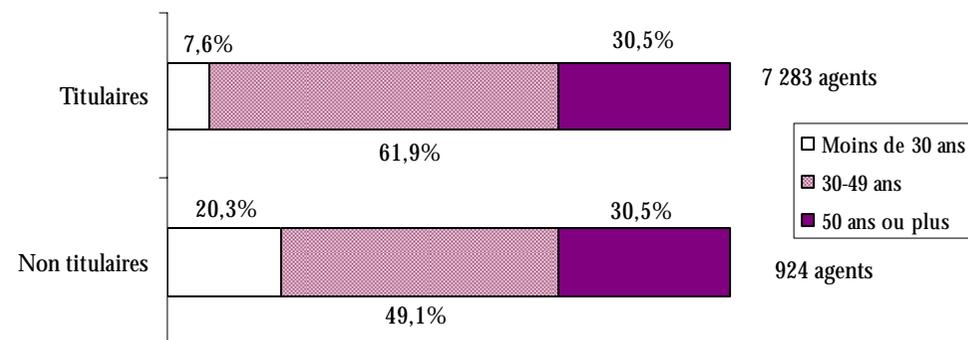
### > Des personnels âgés, quel que soit le statut

Deux ans et demi sépare l'âge moyen des agents titulaires et stagiaires de celui des personnels non titulaires : respectivement 43 ans et 8 mois contre 41 ans et 5 mois.

Au regard de l'âge moyen, les non titulaires apparaissent plus jeunes. Cet écart s'explique essentiellement par la part beaucoup plus importante d'agents de moins de 30 ans. Ils représentent 20,3 % des effectifs, pour seulement 7,6 % chez les titulaires.

Par contre, la part des agents les plus âgés est importante et identique quel que soit le statut. Ce sont 30,5 % des titulaires et des non titulaires qui sont âgés de 50 ans ou plus début 2004.

### Classe d'âge par statut (en %)



A titre de comparaison, début 2000, les titulaires de la France entière étaient âgés en moyenne de 42,5 ans. Un quart d'entre eux avaient 50 ans ou plus.

Début 2001, au niveau national, les non titulaires avaient un âge moyen de 42,7 ans et 28 % d'entre eux avaient atteint 50 ans ou plus.

**On peut conclure qu'en Corse les agents titulaires sont plus âgés que la moyenne nationale. Les non titulaires présentent pour leur part une structure des âges semblable à celle observée pour l'ensemble du territoire.**

\* Hors Emplois aidés et Parc naturel régional

**> Des personnels plus âgés en catégorie A ainsi que dans les filières médico-sociale, sportive et police municipale**

Les personnels de catégorie A sont les plus âgés : 42,3 % d'entre eux sont âgés de 50 ans ou plus au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Au regard des filières d'emplois, ce sont les agents médico-sociaux, sportifs et policier municipaux qui sont les plus âgés.

On observe ces caractéristiques par catégories et filières au niveau national, sauf pour la filière sportive qui est beaucoup plus jeune sur l'ensemble du territoire et la filière technique plus âgée.

**Classe d'âge (en %) par catégorie et filière d'emplois**

	Eff.	Moins de 30 ans	30-49 ans	50 ans ou plus	Total
<b>Catégorie hiérarchique</b>					
Catégorie A	493	3,0	54,7	42,3	100,0
Catégorie B	776	5,6	62,2	32,2	100,0
Catégorie C	6 771	9,4	61,1	29,5	100,0
<b>Filière d'emplois</b>					
Administrative	2 376	9,7	62,2	28,1	100,0
Technique	3 744	7,9	60,2	31,9	100,0
Médico-sociale	1 048	5,4	56,1	38,5	100,0
Culturelle	190	8,1	67,4	24,5	100,0
Sportive	57	12,3	50,2	37,5	100,0
Animation	104	24,2	67,8	8,0	100,0
Police municipale	75	2,7	58,6	38,7	100,0
Incendie-secours	437	14,7	66,8	18,5	100,0
Ensemble	8 207	9,0	60,5	30,5	100,0

**> Une structure des âges variable selon le type et la taille des collectivités**

Les agents des communes de plus de 10 000 habitants, ainsi que ceux des Offices publics d'HLM, sont les plus âgés. Ce sont respectivement 37,6 % et 40,9 % des d'entre eux qui ont atteint 50 ans début 2004.

A contrario, les communautés de communes et d'agglomération, de création plus récente, les SDIS ainsi que les syndicats intercommunaux présentent une structure des âges plus jeune, où la part des personnels de moins 30 ans est plus importante, au détriment des agents de 50 ans et plus.

**Classe d'âge (en %) par type de collectivité**

	Eff.	Moins de 30 ans	30-49 ans	50 ans ou plus	Total
Collectivité territoriale	361	6,9	67,9	25,2	100,0
Conseils généraux	1 954	11,5	58,4	30,1	100,0
Communes de moins de 1 000 habitants	872	7,7	62,3	30,0	100,0
Communes de 1 000 à 3 499 habitants	729	6,3	65,6	28,1	100,0
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	400	4,8	65,5	29,7	100,0
Communes de plus de 10 000 habitants	2 476	8,1	54,3	37,6	100,0
Ensemble des communes	4 477	7,4	58,7	33,9	100,0
Offices publics d'HLM	115	5,2	53,9	40,9	100,0
Services départementaux d'incendie	532	15,0	66,2	18,8	100,0
Com. d'agglomération / Com. de communes	417	10,8	66,7	22,5	100,0
Syndicats intercommunaux	329	7,1	72,6	20,3	100,0
Centres de gestion	22	18,2	77,3	4,5	100,0
Ensemble des collectivités	8 207	9,0	60,5	30,5	100,0

### > Âge par service d'affectation

Au regard de la part des agents de 50 ans ou plus, certains services apparaissent comme **plus âgés**. Il s'agit des services :

- Funéraire
- Logement habitat
- Santé
- Population et citoyenneté
- Petite enfance
- Restauration collective
- Bâtiments et patrimoine bâti
- Police et sécurité
- Affaires scolaires
- Sport
- Equipe de direction
- Action économique et développement local
- Ateliers et matériels.

Dans ces services, la part des agents de plus de 50 ans varie de 32 % à 67 %, contre 30,5 % pour la Corse entière.

A contrario, d'autres services présentent une structure des âges **plus jeune**. On trouve les services :

- Communication
- Action économique et développement local
- Action culturelle
- Informatique et traitement information
- Environnement
- Culture, patrimoine
- Laboratoires
- Pompiers et secours
- Transports et déplacements
- Eau et assainissement
- Politique de la ville
- Jeunesse et animation

Dans ces services, la part des moins de 30 ans varie de 14 % à 25 %, contre seulement 9 % pour l'ensemble de la Corse.

### Classe d'âge (en %) par service d'affectation

Hors emplois aidés et Parc naturel régional

	Eff.	- 30 ans	30-49 ans	50 ans et +	Total
Equipe de direction	273	6,4	59,8	33,8	100,0
Affaires juridiques et administratives	754	7,7	62,8	29,5	100,0
Gestion financière et comptabilité	165	11,5	65,7	22,8	100,0
Personnel et ressources humaines	166	12,3	60,6	27,1	100,0
Informatique et traitement information	80	20,3	62,0	17,7	100,0
Communication	14	25,0	66,7	8,3	100,0
<b>Direction et gestion des ressources</b>	<b>1 452</b>	<b>9,3</b>	<b>62,3</b>	<b>28,4</b>	<b>100,0</b>
Politique de la ville	50	14,3	81,6	4,1	100,0
Urbanisme et aménagement	61	4,9	72,1	23,0	100,0
Transports et déplacements	46	15,0	64,0	21,0	100,0
Environnement	459	18,2	60,1	21,7	100,0
Action économique et développement local	79	22,4	44,8	32,8	100,0
Formation professionnelle	49	10,2	59,2	30,6	100,0
Europe, international	15	0,0	73,3	26,7	100,0
<b>Politiques pub. d'aménagement et de dév.</b>	<b>759</b>	<b>15,9</b>	<b>61,7</b>	<b>22,4</b>	<b>100,0</b>
Bâtiments et patrimoine bâti	755	5,5	54,1	40,4	100,0
Voirie, infrastructures et réseaux divers	831	8,0	61,8	30,2	100,0
Eau et assainissement	114	14,9	71,4	13,7	100,0
Propreté, collecte et gestion des déchets	602	10,4	63,4	26,2	100,0
Espaces verts	159	11,8	63,2	25,0	100,0
Ateliers et matériels	226	5,9	62,1	32,0	100,0
<b>Interventions techniques</b>	<b>2 687</b>	<b>8,2</b>	<b>60,6</b>	<b>31,2</b>	<b>100,0</b>
Restauration collective	250	1,7	57,6	40,7	100,0
Action culturelle	124	22,0	56,8	21,2	100,0
Culture, lecture publique	92	8,1	61,7	30,2	100,0
Culture, patrimoine	212	15,9	58,6	25,5	100,0
Culture, enseignement artistique	64	3,6	68,8	27,6	100,0
Social	420	8,1	62,9	29,0	100,0
Logement, habitat	73	1,4	36,1	62,5	100,0
Santé	163	1,9	51,2	46,9	100,0
Laboratoires	88	15,8	55,6	28,6	100,0
Sport	213	8,6	57,0	34,4	100,0
<b>Prestations sociales et culturelles</b>	<b>1 699</b>	<b>8,6</b>	<b>57,8</b>	<b>33,6</b>	<b>100,0</b>
Petite enfance	754	6,8	52,1	41,1	100,0
Affaires scolaires	48	2,4	60,9	36,7	100,0
Jeunesse et animation	99	13,6	69,4	17,0	100,0
<b>Enfance et jeunesse</b>	<b>901</b>	<b>7,3</b>	<b>54,4</b>	<b>38,3</b>	<b>100,0</b>
Population et citoyenneté	65	4,6	52,3	43,1	100,0
Funéraire	21	0,0	33,3	66,7	100,0
Police et sécurité	97	2,2	58,9	38,9	100,0
Pompiers et secours	444	15,2	66,6	18,2	100,0
<b>Missions régaliennes</b>	<b>627</b>	<b>4,7</b>	<b>67,9</b>	<b>27,4</b>	<b>100,0</b>
Autres (dont polyvalents)	596	4,7	67,9	27,4	100,0
<b>Total (hors emplois aidés et Parc naturel régional)</b>	<b>8 721</b>	<b>9,0</b>	<b>60,5</b>	<b>30,5</b>	<b>100,0</b>

### > Âge par métier

Tous métiers confondus, ce sont 31 % des agents qui ont 50 ans ou plus. Parmi les 15 métiers les plus représentés (regroupant la moitié des agents), six présentent une part des 50 ans ou plus nettement supérieur à la moyenne corse.

#### **Classe d'âge (en %) pour les 15 métiers les plus nombreux**

Hors emplois aidés et parc naturel régional

Famille professionnelle Métier	Eff.	- de 30 ans	30-49 ans	50 ans et +	Total
Assistant d'éducation - Education animation	511	2,0	53,7	44,4	100,0
Ouvrier d'entretien bâtiment - Patrimoine bâti	268	5,8	53,0	41,2	100,0
Chargé d'accueil - Affaires générales	113	9,0	52,1	38,9	100,0
Secrétaire de mairie - Affaires générales	107	0,9	61,5	37,5	100,0
Agent d'entretien des locaux - Entretien services généraux	449	7,1	58,5	34,4	100,0
Agent de nettoyage - Propreté déchets	394	7,6	58,9	33,5	100,0
Agent d'exploitation de la voie publique - Infrastructures et réseaux	370	6,5	64,2	29,3	100,0
Agent de gestion financière, budgétaire ou comptable - Finances contrôle de gestion	110	13,6	58,2	28,2	100,0
Assistant administratif - Affaires générales	961	8,8	64,1	27,1	100,0
Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine - Etablissements et services patrimoniaux	106	23,6	51,9	24,5	100,0
Agent d'entretien des espaces de nature - Espaces verts et paysages	382	19,1	57,9	23,0	100,0
Travailleur social - Social	157	8,3	68,8	22,9	100,0
Agent de collecte - Propreté déchets	219	15,1	64,8	20,1	100,0
Agent de gestion administrative - Affaires générales	311	10,4	71,0	18,6	100,0
Assistant d'accueil petite enfance - Education animation	126	24,5	58,0	17,4	100,0

### 3. Projections de départ à la retraite\*

Dans cette partie du rapport, nous avons tenté de réaliser des projections de départ à la retraite pour les dix années à venir. Cet exercice est délicat et les résultats sont à interpréter avec prudence. En effet, la réforme « Fillon » augmente l'âge d'ouverture des droits à partir de 2006 et donne la possibilité aux agents, à travers un système de décote et de surcote, d'anticiper ou de retarder leur départ à la retraite. Notre modèle de projection intègre bien l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits\*\* mais ne tient pas compte des départs anticipés ou retardés des agents. L'hypothèse sous-jacente est que les départs s'effectueront dès l'âge d'ouverture des droits atteints.

Malgré toutes ces précautions méthodologiques (voir également en annexe), les projections qui suivent présentent un double intérêt :

- Tout d'abord elles permettent d'avoir une idée des volumes et des rythmes de départ à la retraite pour les dix années à venir.
- Ensuite, elles offrent une lecture comparée selon les catégories, les filières, les services d'affectation et le type d'employeur.

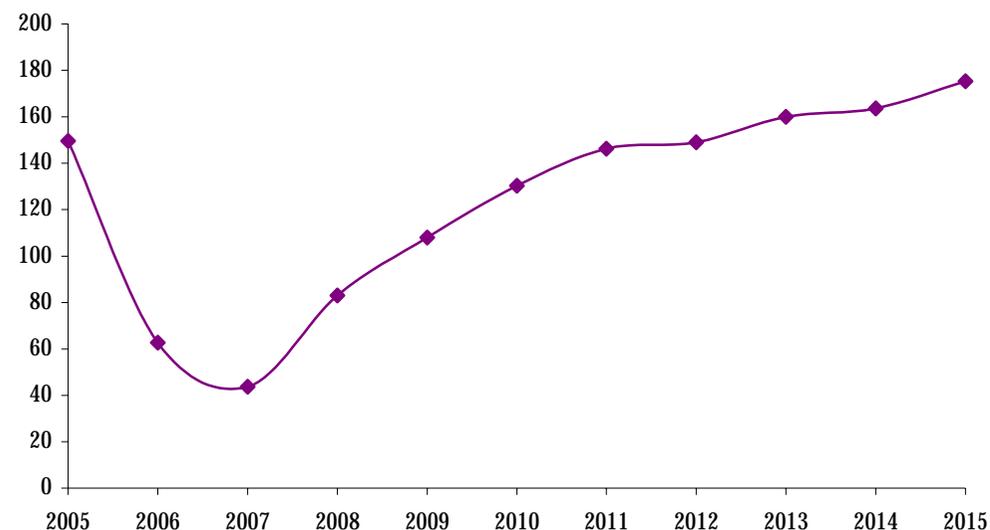
#### > Une augmentation des départs à la retraite à partir de 2007

Le graphique suivant présente le nombre annuel d'agents partant potentiellement à la retraite sur la période 2005-2015.

On observe des départs importants en 2005 ; cela correspond aux quelque 150 agents âgés de 60 ans en 2004-2005.

Les départs diminuent ensuite jusqu'en 2007, année à partir de laquelle ils vont doubler et connaître une augmentation importante jusqu'en 2011. On estime à 44 le nombre de départs en 2007 contre 146 en 2011, pour atteindre 175 en 2015.

Nombre de départs potentiels à la retraite d'ici 2015



#### > 19 % des agents auront cessé leur activité d'ici 2015

Afin de comparer des groupes de taille différente, nous avons calculé le pourcentage cumulé de départ potentiel à la retraite pour les années impaires de la période 2005-2015.

Ainsi, sur les 8 208 agents titulaires et non titulaires (hors Parc naturel régional), ce sont 1 596 agents qui auront cessé leur activité en 2005 et 2015. Cela représente 19 % des effectifs recensés au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Le rythme et le volume de ces départs selon la catégorie, la filière d'emplois ou le service considéré sont fonction des pyramides des âges qui, nous l'avons vu précédemment, présentent des différences importantes. Les prévisions de départs à la retraite vont mettre en lumière ces différences.

\* Hors Parc naturel régional

\*\* Suite à la réforme, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est fixé à 60 ans jusqu'en 2005, pour augmenter jusqu'en 2020 et atteindre 65 ans.

### > *Départs potentiels par catégorie hiérarchique et filière d'emploi*

Sur l'ensemble de la période 2005-2015, **des départs proportionnellement plus importants pour les agents de catégorie A**. 29 % d'entre eux seront partis à la retraite entre 2005 et 2015 (soit 144 agents sur 494 recensés au 1<sup>er</sup> janvier 2004) contre 21 % des agents de catégorie B et 18 % des agents de catégorie C (soit respectivement 164 et 1 252 agents qui auront cessé leur activité sur la période).

Au regard des filières d'emplois, ce sont les agents **des filières médico-sociale, police municipale et sportive** qui seront touchés plus massivement par les départs potentiels à la retraite (avec respectivement 24 %, 29 % et 24 % de départs cumulés sur la période).

#### *Pourcentage cumulé de départs potentiels à la retraite par catégorie et filières d'emplois*

	Eff.	2005	2007	2009	2011	2013	2015
<b>Ensemble</b>	<b>8 208</b>	<b>5 %</b>	<b>6 %</b>	<b>8 %</b>	<b>12 %</b>	<b>15 %</b>	<b>19 %</b>
Catégorie A	494	6 %	8 %	12 %	17 %	23 %	29 %
Catégorie B	776	4 %	6 %	8 %	12 %	17 %	21 %
Catégorie C	6 771	4 %	6 %	8 %	11 %	15 %	18 %
Administrative	2 376	3 %	4 %	6 %	10 %	13 %	17 %
Technique	3 744	5 %	6 %	9 %	12 %	16 %	20 %
México-sociale	1 048	5 %	7 %	10 %	14 %	19 %	24 %
Culturelle	190	4 %	5 %	6 %	8 %	10 %	11 %
Sportive	57	3 %	5 %	6 %	11 %	17 %	24 %
Animation	103			1 %	1 %	1 %	2 %
Police municipale	75	8 %	12 %	14 %	19 %	25 %	29 %
Incendie secours	437	5 %	6 %	9 %	13 %	17 %	21 %

### > *Départs potentiels pour les principaux cadres d'emplois*

Le tableau suivant présente pour les cadres d'emplois les plus nombreux de chaque catégorie hiérarchique les perspectives de départ à la retraite. On retrouve les résultats déjà avancés dans chaque catégorie, sauf pour les cadres d'emplois suivants qui présentent des départs plus importants que la moyenne observée de leur catégorie de rattachement :

- Les rédacteurs, où 26 % d'entre eux auront cessé leur activité sur la période 2005-2015, contre seulement 21 % pour l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie B.
- De même pour la catégorie C, les ASEM et les adjoints administratifs présentent des taux de départ sur la période nettement supérieurs : respectivement 27 % et 24 %, contre seulement 18 % pour l'ensemble des agents de leur catégorie.

#### *Pourcentage cumulé de départs potentiels à la retraite pour les principaux cadres d'emplois par catégorie*

	Effectifs	2005	2007	2009	2011	2013	2015
<b>Cadres d'emplois de catégorie A</b>							
Attaché	203	4 %	5 %	8 %	13 %	18 %	25 %
Secrétaire de mairie	52	6 %	7 %	8 %	12 %	19 %	26 %
Ingénieur	62	8 %	11 %	15 %	17 %	20 %	25 %
<b>Cadres d'emplois de catégorie B</b>							
Rédacteur	194	5 %	7 %	10 %	15 %	21 %	26 %
Technicien	109	3 %	6 %	8 %	9 %	12 %	15 %
Assistant socio-éducatif	152	1 %	1 %	2 %	4 %	7 %	11 %
<b>Cadres d'emplois de catégorie C</b>							
Agent administratif	1 435	2 %	3 %	5 %	7 %	9 %	12 %
Adjoint administratif	481	5 %	6 %	9 %	14 %	19 %	24 %
Agent technique	595	4 %	5 %	7 %	11 %	16 %	21 %
Agent d'entretien	2 034	5 %	6 %	8 %	11 %	14 %	18 %
Agent de salubrité	427	6 %	7 %	10 %	14 %	18 %	22 %
ASEM	445	6 %	9 %	12 %	17 %	21 %	27 %

### > *Départs potentiels à la retraite par types d'employeurs*

Les départs potentiels à la retraite seront plus importants dans les communes de plus de 10 000 habitants et les Offices publics d'HLM.

Ce sont respectivement 22 % et 24 % des agents de ces collectivités qui auront atteint l'âge de départ potentiel à la retraite et cessé leur activité sur la période 2005-2015.

Cela représente un volume de départ sur la période de 545 agents pour ces communes et 30 agents pour les HLM.

#### *Pourcentage cumulé de départs potentiels à la retraite par type d'employeurs*

	Eff.	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Collectivité territoriale	361	2 %	3 %	5 %	8 %	11 %	14 %
Conseils généraux	1 954	3 %	4 %	6 %	10 %	14 %	18 %
Com. de moins de 1 000 hab.	872	4 %	5 %	7 %	11 %	15 %	18 %
Com. de 1 000 à 3 499 hab.	729	3 %	5 %	6 %	9 %	13 %	17 %
Com. de 3 500 à 9 999 hab.	400	3 %	4 %	6 %	9 %	12 %	17 %
Com. de plus de 10 000 hab.	2 476	5 %	7 %	10 %	14 %	18 %	22 %
Ensemble des Com.	4 477	4 %	6 %	8 %	12 %	16 %	20 %
Offices publics d'HLM	115	3 %	6 %	8 %	11 %	17 %	24 %
SDIS	532	4 %	5 %	7 %	10 %	15 %	19 %
Com. d'agglo./Com. de com.	417	2 %	2 %	4 %	7 %	11 %	13 %
Syndicats intercommunaux	329	3 %	3 %	4 %	4 %	6 %	9 %
Centres de gestion	22	-	-	-	-	-	3 %
Ensemble des collectivités	8 207	5 %	6 %	8 %	12 %	15 %	19 %

### > *Départs potentiels à la retraite par service d'affectation*

Tous services confondus, c'est un agent sur cinq qui aura pris sa retraite sur la période 2005-2015.

Une dizaine de services va connaître des départs plus importants sur cette même période. Dans ces services, ce sont entre un quart et près de la moitié des agents qui auront cessé leur activité d'ici 2015. Ils sont présentés dans le tableau qui suit.

#### *Pourcentage cumulé de départs potentiels à la retraite Pour les services les plus affectés*

Service d'affectation	Eff.	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Logement, habitat	72	12 %	16 %	24 %	30 %	36 %	44 %
Funéraire	21	12 %	12 %	13 %	20 %	26 %	34 %
Population et citoyenneté	65	8 %	10 %	15 %	22 %	28 %	33 %
Santé	162	6 %	8 %	11 %	18 %	25 %	31 %
Bâtiments et patrimoine bâti	689	7 %	9 %	13 %	17 %	22 %	26 %
Restauration collective	231	6 %	8 %	12 %	16 %	21 %	26 %
Police et sécurité	90	6 %	10 %	12 %	17 %	22 %	26 %
Petite enfance	702	7 %	9 %	12 %	16 %	20 %	25 %
Sport	199	5 %	7 %	10 %	14 %	19 %	25 %
Action économique et dev. local	67	9 %	11 %	12 %	16 %	20 %	24 %
Ensemble des services	8 208	5 %	6 %	8 %	12 %	15 %	19 %

Dans les autres services d'affectation, le pourcentage cumulé de départ potentiel à la retraite sur la période sera équivalent ou inférieur à la moyenne corse.

> *Départs potentiels à la retraite par métier*

**Pourcentage cumulé de départs potentiels à la retraite  
Pour les 15 métiers les plus représentés**

Famille professionnelle - Métier (hors emploi aidé)	Eff.	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Assistant d'éducation - Education animation	511	7 %	10 %	14 %	18 %	23 %	28 %
Ouvrier d'entretien bâtiment - Patrimoine bâti	268	5 %	7 %	9 %	14 %	21 %	26 %
Secrétaire de mairie - Affaires générales	107	5 %	6 %	9 %	13 %	19 %	24 %
Agent d'entretien des locaux - Entretien services généraux	449	8 %	9 %	11 %	14 %	18 %	23 %
Chargé d'accueil - Affaires générales	113	6 %	7 %	9 %	11 %	14 %	22 %
Agent de nettoyage - Propreté déchets	394	6 %	7 %	10 %	13 %	17 %	21 %
Agent d'exploitation de la voie publique - Infrastructures et réseaux	370	6 %	7 %	9 %	12 %	16 %	20 %
Agent de gestion financière, budgétaire ou comptable - Finances contrôle de gestion	110	5 %	6 %	8 %	10 %	14 %	19 %
Assistant administratif - Affaires générales	961	3 %	4 %	6 %	9 %	12 %	15 %
Agent d'entretien des espaces de nature - Espaces verts et paysages	382	3 %	4 %	5 %	7 %	10 %	14 %
Agent de collecte - Propreté déchets	219	2 %	3 %	5 %	7 %	10 %	13 %
Travailleur social - Social	157	2 %	2 %	3 %	6 %	9 %	13 %
Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine - Etablissements et services patrimoniaux	106	4 %	4 %	5 %	7 %	9 %	11 %
Agent de gestion administrative - Affaires générales	311	1 %	2 %	3 %	5 %	7 %	10 %
Assistant d'accueil petite enfance - Education animation	126	1 %	1 %	1 %	3 %	4 %	6 %

Globalement, 19 % des agents ont atteint l'âge légal de départ à la retraite sur la période 2005-2015 et cessé leur activité.

Trois métiers vont connaître des départs nettement supérieurs à cette moyenne : les « Assistants d'éducation » (28 %), les « Ouvriers d'entretien bâtiment » (26 %) et les « Secrétaires de mairie » (24 %).

## **V. Précisions méthodologiques**



## 1. Champ de l'enquête

---

**Cette enquête est un recensement des personnels présents dans les collectivités et établissements publics territoriaux corse au 1<sup>er</sup> janvier 2004.**

Sont concernés :

- les agents titulaires et stagiaires,
- les non titulaires sur emplois permanents et non permanents,
- les emplois aidés (CES, CEC, emplois-jeunes, apprentis).

Sont exclus les agents de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière employés par les collectivités.

## 2. Réalisation et bilan de l'enquête

---

**Cette enquête a été réalisée auprès des 357 collectivités et établissements territoriaux de juin 2004 à janvier 2005.**

Nous avons demandé à chaque collectivité interrogée de nous renvoyer sur support informatique une série d'informations pour chaque agent présent le 1<sup>er</sup> janvier 2004 dans ses effectifs.

Ces informations portaient sur la statut, la situation juridique de recrutement, le sexe, la date de naissance, la date de la première entrée dans une collectivité, la date de fin de contrats pour les emplois aidés, le niveau d'étude, le cadre d'emploi de référence, le service d'affectation, l'intitulé du métier, la condition d'emploi (temps complet ou non) et la quotité de travail.

La collecte des données a été réalisée au cours de l'année 2003 par la délégation régionale du CNFPT, les centres de gestion et les collectivités non affiliées.

Collectivités employant au moins un agent	Nombre de coll.
Collectivité territoriale	1
Conseils généraux	2
Communes de moins de 1 000 habitants	234
Communes de 1 000 à 3 499 habitants	38
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	8
Communes de plus de 10 000 habitants	4
Ensemble des communes	281
Offices publics d'HLM	2
Services départementaux d'incendie	2
Com. d'agglomération / Com. de communes	17
Syndicats intercommunaux	46
Centres de gestion	2
Parc naturel régional	1
Ensemble des collectivités	357

**Le taux de réponse est très élevé : 350 des 357 collectivités sollicitées ont répondu à cette enquête.**

A partir des effectifs par statut fournis par les collectivités qui n'ont pas pu répondre à notre demande d'informations, un coefficient de pondération a été calculé et affecté aux données afin de redresser les résultats et d'estimer pour l'ensemble des résultats présentés dans ce rapport l'effectif total d'agents territoriaux.

### 3. Les projections de départ à la retraite

---

Les indicateurs sur les perspectives démographiques ne sont présentés que pour les agents titulaires et non titulaires.

L'indicateur choisi pour estimer les départs à la retraite est le pourcentage cumulé d'agents atteignant l'âge de départ légal à la retraite (suite aux nouveaux textes de loi « Fillon ») sur la période 2005-2015.

Suite à la réforme « Fillon », l'âge de départ à la retraite va évoluer jusqu'en 2020. Il reste à 60 ans jusqu'en 2005, passe à 61 ans en 2006, 61.5 en 2007, 62 ans en 2008. Il augmente ensuite d'un trimestre par an pour atteindre 65 ans en 2020.

Pour les sapeurs-pompiers professionnels, cet âge de départ légal varie de 55 à 60 ans.

Si l'indicateur choisi pour estimer les départs en retraite intègre l'âge légal de départ, il ne tient pas compte :

- De l'âge d'ouverture du droit, qui dépend de la catégorie d'emplois (sédentaire, actif ou insalubre) de chaque cadre d'emplois de référence.
- Des sorties prématurées (décès, démission, licenciement, ...), qui n'ont pas été intégrées dans le modèle de vieillissement fictif de notre population.
- Des comportements individuels des agents et des départs anticipés ou des prolongations éventuelles d'activité au-delà de l'âge d'ouverture du droit.
- De la mobilité entre cadres d'emplois.

Cependant, afin de « lisser » les effets de ces trois phénomènes, l'estimation du nombre d'agents atteignant l'âge légal de départ pour l'année N a été obtenu en calculant la moyenne des effectifs de l'année N-1, l'année N et l'année N+1 par la méthode des moyennes mobiles.

**Les résultats sur les projections de départs à la retraite sont donnés à titre indicatif et ne peuvent en aucun cas être considérés comme des données précises.**

Ces projections ainsi que les éléments portant sur l'âge des agents sont présentés hors Parc naturel régional et hors emploi aidé.



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 - Fax : 01 55 27 44 01

Délégation régionale Corse - 57, avenue de Verdun - Route du Salaro - 20000 Ajaccio - Tél. : 04 95 50 45 00 - Fax : 04 95 50 45 10