



Observatoire de l'emploi Contractuel

2013

1 - Rappel méthodologique

L'observatoire a été relancé en 2012 suite au recensement des agents contractuels dans le cadre de la mise en place du dispositif "Sauvadet".

Il a été reconduit cette année avec les données issues du recensement opéré par le SRH dans le cadre de l'enquête annuelle.

1) Périodicité

Pour mémoire, les chiffres 2012 étaient extraits du recensement effectué dans le cadre de la mise en oeuvre de la loi "Sauvadet" en personnes physiques à mars 2012 (soit avant sa mise en oeuvre). Or les chiffres fournis dans ce document sont établis au **31 décembre 2013**. Cette différence de période prise en compte exige de nuancer les comparaisons.

L'usage de l'enquête RH annuelle pour produire les deux documents (Bilan social et observatoire des ANT) permettra en 2014 de présenter des données issues de mêmes périodes pour les prochains exercices.

2) Périmètre

Les écarts entre le bilan social et l'observatoire s'expliquent pour 2 raisons :

- les chiffres du titre 3 sont en personnes physiques au 31/12/2013 hors agents non titulaires recrutés sur emplois dérogatoires.

Un focus spécifique est présenté dans la deuxième partie de l'observatoire.

- dans le bilan social, le chiffre de 7 690 ETPT au 31/12/2013 mis en rapport avec les 12 745 PP montre un ratio de 39,95% d'écart correspondant aux agents à temps partiel et aux agents permanents à temps incomplet.

3) Contenu

Certaines informations seront à nuancer car le niveau d'information entre 2012 et 2013 n'était pas identique.

Notamment la notion de corps équivalent à l'emploi occupé par l'agent. Cette donnée sera demandée dans les enquêtes à venir afin de retrouver un niveau d'informations en cohérence avec les dispositifs en cours.

Les données sont classées par item d'analyse selon leur autorité d'emploi et sont présentées pour le titre 2 puis le titre 3 et enfin dans leur globalité.

A chaque fois que cela a été possible, un comparatif a été proposé entre 2012 et 2013.

2 - Ce qu'il faut retenir de cet observatoire

Une progression globale des effectifs d'agents non titulaires est constatée entre 2012 et 2013 soit environ + 12%.

7 966 en 2012 - 8 961 en 2013 soit 995 agents en plus au 31 décembre 2013 par rapport à mars 2012.

L'augmentation entre 2012 et 2013 s'explique essentiellement par la régularisation des enseignants contractuels dans les écoles d'architectures.

Répartition par autorité d'emploi

L'autorité d'emploi de la direction générale des patrimoines représente 61% des effectifs dont 43% sont dans les écoles d'architecture. (1748 agents exerçant des fonctions d'enseignement dans les Écoles d'architecture)

Répartition par autorité d'emploi et nature de contrat

Globalement la répartition CDD/CDI reste stable 62% CDD 38% CDI.

- Sur le T2 45% en CDD et 55% en CDI.

- Sur le T3 65% en CDD et 35% en CDI.

Par ailleurs la direction des patrimoines a des pratiques légèrement différentes : 12% en CDD et 28% en CDI ce qui s'explique par son utilisation importante d'agents non permanents sur des fonctions d'accueil dans les musées et son recours à des enseignants contractuels pour ces écoles d'architecture.

Pour les autres directions le taux oscille entre 40% CDD et 60% CDI sauf l'action territoriale qui emploie 57% de CDD et 43% de CDI.

Répartition par autorité d'emploi et fondement de recrutement catégorie et nature d'emploi

Cet item a été affiné en 2013 grâce à la qualité de l'enquête RH et la collaboration des établissements publics.

77% des agents sont recrutés sur emplois permanents contre 23% pour occuper des emplois non permanents.

L'essentiel des agents non permanents le sont sur des fonctions de catégorie C 77% 10% en B et 12% en A, alors que pour les agents sur emplois permanents 77% le sont sur des missions de catégorie A, 14% en B et 19% en C.

Globalement les agents non titulaires se répartissent à 53% en catégorie A, 13% en B et 34% en C.

Alors que la population d'agents titulaires se répartie à 44% en A, 20% en B et 36% en C.

Par ailleurs la répartition est légèrement différente pour les CDD 48% en A, 10% en B et 42% en C; alors que pour les CDI 63% en A, 20% en B et 17% en C.

Répartition par autorité d'emploi et par famille de métier

Les effectifs d'agents non titulaires se retrouvent :

- à 31% pour l'enseignement ;
- à 20% sur des missions d'accueil et de surveillance ;
- à 14% sur des fonctions transverses (affaires générales, ressource humaines, gestion et budget, juridique et finance) ;
- à 10% sur des fonctions techniques (bâtiments, logistique et informatique) ;
- à 14% pour des fonctions de communication et de développement des publics.

Répartition par autorité d'emploi, par famille de métier et catégorie d'emploi

Ce nouvel item est très intéressant car il permet de regarder les catégories d'emploi en fonction des missions exercées par les agents.

Par exemple :

- sur des fonctions d'accueil et de surveillance l'essentiel des effectifs est de catégorie C 90% ;
- sur les fonctions d'enseignement 96 % en catégorie A ;
- sur des fonctions transverses 47 % en A, 27% en B et 24% en C ;
- sur les fonctions techniques 49% en A, 18% en B et 34% en C ;
- sur les fonction communication 69% en A, 24% en B et 8% en C.

Répartition par autorité d'emploi, filière et catégorie d'emploi

Attention cette répartition est à nuancer car la correspondance métiers/corps n'a pas été demandée dans l'enquête RH 2013.

Répartition des agents contractuels par classe d'âges

La pyramide des âges des agents contractuels est à mettre en regard de la pyramide des agents titulaires du ministère (cf Bilan social); 47% d'hommes pour 53% de femmes alors que pour les ANT 52% de femmes pour 48% d'hommes.

Par ailleurs la moyenne d'âge des agents titulaires est de 48,6 ans alors que pour les ANT, elle est de 47 ans.

	Titulaires	ANT
moins de 25 ans	2%	19%
25-30 ans	8%	14%
30-35ans	12%	12%
35-40ans	13%	11%
40-45 ans	16%	11%
45-50 ans	14%	10%
50-55 ans	12%	9%
55-60 ans	13%	7%
60-65 ans	11%	4%
plus de 65 ans	1%	1%

Globalement les agents non titulaires sont plus jeunes que les agents titulaires car ils sont plus nombreux dans les classes d'âge inférieures à 30 ans, pour les classes entre 40 et 50 les volumes sont quasiment identiques. En revanche pour les plus de 50 ans les ANT sont beaucoup moins nombreux.

Répartition des agents contractuels par classe d'âges et par catégorie

Cette répartition montre clairement que les agents exerçant des missions de catégorie C sont beaucoup plus jeunes que les autres.

la catégorie A se situe majoritairement entre 30 et 60 ans

la catégorie B entre 25 et 50 ans

la catégorie C entre 20 et 35 ans

Ces informations sont à mettre en regard de la répartition par classe d'âge par métiers.

Répartition des agents contractuels par classe d'âges et par famille métier

Cette répartition met en évidence les métiers dont la population est vieillissante et ceux pour laquelle la population est très jeune. Ces indicateurs seront exploités dans la mise en place de la GPEEC avec une comparaison des agents titulaires exerçant les mêmes missions.

Par exemple :

- sur des fonctions d'enseignements la majeure partie des effectifs est supérieure à 40 ans ;
- sur les fonctions informatiques entre 30 et 50 ans ;
- sur les fonctions d'accueil en revanche la population est très jeune entre 20 et 35 ans ;
- sur des fonctions communication entre 25 et 50 ans.

Focus sur les agents contractuels recrutés sur fondements dérogatoires

La grande majorité des effectifs recrutés sur emplois dérogatoires le sont en CDI pour exercer des missions essentiellement de catégorie A sauf pour l'INRAP qui emploie une très grande partie de ses effectifs en catégorie B.

Focus sur les agents contractuels recrutés pour emplois permanents à temps incomplet (article 6)

Données importantes à compléter au regard des 2 critères permettant de qualifier un emploi de non permanent.

Ces emplois sont en majorité en CDD 76% pour 24% en CDI, ils se répartissent à 66% en catégorie A, à 8% en B et 26% en C.

Le nombre total d'emploi à temps incomplet est de 3 416 agents dont 2 244 emplois en catégorie A, il y a 1 86 enseignants à temps incomplet soit 64% des emplois à temps incomplet et 97% des emplois de catégorie A à temps incomplet.

Quotité	A	B	C	TOTAL
entre 0,20 et 0,40	18,77%	0,35%	5,33%	24,45%
entre 0,40 et 0,60	15,56%	3,61%	12,54%	31,70%
entre 0,60 et 0,80	4,23%	1,57%	5,72%	11,52%
inférieur à 0,2	19,59%	0,04%	2,66%	22,30%
supérieur à 0,80	9,40%	0,35%	0,27%	10,03%

67% des personnes travaillant entre 0,4 et 0,6 sont à 50%

Focus sur les agents contractuels recrutés pour emplois permanents (article 4)

Les agents recrutés sur des missions permanentes sur l'article 4, le sont à 78% sur 4-1 et à 22% sur 4-2.

Ils sont à 27% en CDD et 73% en CDI.

Ils exercent à 16,5% des missions d'enseignement et à 2,8% sur des missions d'accueil et de surveillance, à 26% des fonctions transverses (affaires générales ressource humaines, gestion et budget, juridique et finance), à 18% sur des fonctions techniques (bâtiments, logistique et informatique) et 14% des fonctions de communication et de développement des publics.

Ils se répartissent à 70% en catégorie A, à 21% en B et à 9% en C.

Sur l'article 4-2 la répartition est de 78% en A, 14% en B et 8% en C.

Focus sur les agents contractuels recrutés pour emplois non permanents (article 6)

73% des ces agents exercent des missions de catégorie C et notamment à la Direction générale des patrimoines dans les musées sur des fonctions d'accueil et de surveillance.

Par ailleurs, ils sont à 16% sur l'article 6 quater, à 6% sur l'article 6 quinquies et à 79% sur l'article 6 sexies.

Répartition des agents contractuels T2 par groupe

65% des agents non titulaires du T2 sur emplois permanents sont catégorie A, 17,6% en B et 17% en C, ce qui semble logique au regard des fonctions exercées.