

Les fonctionnaires à temps non complet dans la fonction publique territoriale en 2021

Au 31 décembre 2021, les effectifs de fonctionnaires à temps non complet (TNC) dans la fonction publique territoriale (FPT) s'élèvent à 121 300, soit 8,4 % de l'ensemble des fonctionnaires territoriaux. Ils sont presque entièrement présents dans les communes et établissements communaux (76,3 %), ainsi que les établissements publics intercommunaux (22,6 %). Leur surreprésentation parmi l'ensemble des fonctionnaires est la plus élevée dans les communes de moins de 1 000 habitants (43,8 %) et les syndicats intercommunaux (41,1 %). Près de la moitié de ces fonctionnaires travaillent dans la filière technique (48,1 %) et 89,3 % sont des femmes (59,0 % de l'ensemble des fonctionnaires). Ces deux statistiques sont en partie dues aux cadres d'emplois des adjoints techniques qui représentent 46,1 % de ces agents et dont 86,9 % sont des femmes (41,9 % du total du cadre d'emplois). L'essentiel de ces agents appartient à la catégorie C (92,2 %) et sont concentrés dans quinze cadres d'emplois (97,7 %). Si la part du régime indemnitaire est proche entre les hommes et les femmes, plus d'un quart de tous les agents à temps non complet ne bénéficie d'aucune prime ou indemnité (28,2 %), en dehors de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. La part de primes dans la rémunération des fonctionnaires à temps non complet est deux fois moindre que pour celle perçue par les agents à temps complet (25,2 % contre 12,2 %).

Un fonctionnaire à temps non complet est un agent dont l'emploi est créé pour une durée inférieure à 35 heures par semaine. Contrairement au temps partiel, la durée du temps de travail à temps non complet n'est pas choisie par l'agent mais par l'employeur. La restriction de cadre d'emplois pour le recrutement des agents à temps non complet, dont la base horaire est inférieure à 17H30, a été supprimée par un décret du 17 février 2020.

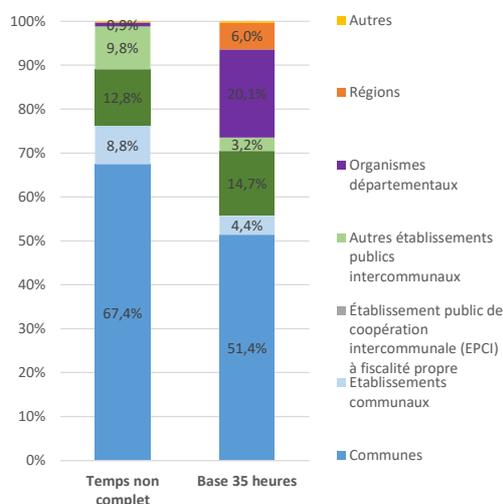
Au 31 décembre 2021, parmi les 1 446 800 fonctionnaires territoriaux, on dénombre 121 300 fonctionnaires à TNC, soit 8,4 %. Ce ratio est stable sur les trois dernières années (entre 8,3 % et 8,5 %).

Deux fonctionnaires à temps non complet sur trois sont employés par une commune

Plus des deux tiers des fonctionnaires à temps non complet travaillent dans des communes (67,4 %), contre un peu plus de la moitié (51,4 %) des fonctionnaires recrutés sur la base des 35 heures (temps complet et temps partiel) [figure 1]. Ils sont également deux fois plus représentés dans les établissements communaux (8,8 % contre 4,4 %). A l'inverse, ils sont très peu présents dans les régions (<100 agents) et les organismes départementaux (0,9 %) ; contrairement aux agents à temps complet

ou à temps partiel (26,1 %). La répartition des fonctionnaires entre le seuls TNC et ceux à 35h est assez proche pour les EPCI à fiscalité propre (12,8 % contre 14,7 %), ce qui n'est pas le cas dans les syndicats et les autres établissements publics intercommunaux (9,8 % contre 3,2 %).

Figure 1 - Répartition des fonctionnaires à temps non complet et sur le régime des 35 heures par le type de collectivités



Champ : Fonctionnaires de la FPT en France (hors Mayotte et COM) en emploi principal au 31 décembre 2021.
 Source Insee, SIASP. Traitement DGCL-DESL.

Figure 2 : Effectifs, part et poids de temps non complet ainsi que part des femmes à temps non complet selon les structures territoriales

	Communes de moins de 1 000 habitants	Communes de 1 000 à 1 999 habitants	Communes de 2 000 à 19 999 habitants	Communes de 20 000 habitants et plus	Etablissements communaux	Communautés de communes	Communautés d'agglomération	Communautés urbaines et métropoles	SVOM, SIVU, CIAS	Autres établissements publics intercommunaux	Organismes départementaux	Régions	Autres (*)	Ensemble
Nombre d'agents	21 300	13 000	34 700	12 800	10 700	9 700	4 500	1 300	10 600	1 300	1 100	0	300	121 300
Part de temps non complet	43,8%	27,2%	12,0%	3,4%	15,7%	16,7%	6,1%	1,7%	39,4%	4,9%	0,4%	0,1%	5,3%	8,4%
Poids du TNC par type de collectivités	17,6%	10,7%	28,6%	10,5%	8,8%	8,0%	3,7%	1,1%	8,7%	1,1%	0,9%	0,0%	0,2%	100,0%
Part de femmes à temps non complet	81,8%	93,5%	91,1%	86,0%	95,9%	90,1%	82,8%	72,6%	96,4%	80,3%	88,4%	73,8%	66,7%	89,3%

* Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux...

Champ : Fonctionnaires de la FPT en France (hors Mayotte et COM) en emploi principal au 31 décembre 2021.

Source Insee, SIASP. Traitement DGCL-DESL.

Plus de 40% des fonctionnaires des communes de moins de 1 000 habitants sont à temps non complet

Le régime des TNC ayant été créé à l'origine pour laisser plus de souplesse aux petites collectivités, on observe logiquement une corrélation entre le taux de fonctionnaires à temps non complet et le nombre d'habitants, à la fois dans les communes et les EPCI à fiscalité propre : plus le nombre d'habitants baisse et plus ce taux d'agents à temps non complet augmente. Il passe d'un ratio de 3,4 % de fonctionnaires à temps non complet dans les communes de 20 000 habitants ou plus, à 43,8 % dans celles de moins de 1 000 habitants (figure 2). Pour les EPCI à fiscalité propre, le ratio s'étend de 1,7 % pour les communautés urbaines et les métropoles à 16,7 % pour les communautés de communes.

La corrélation est moins forte dans les établissements communaux vis-à-vis du nombre d'habitants de leur commune siège : entre un quart et un cinquième de ces agents dans les communes de moins de 20 000 habitants, un huitième entre 20 000 et 100 000 habitants, puis 3,5 % au-dessus.

S'agissant de l'emploi des TNC, deux grandes tendances peuvent être relevées au sein des établissements intercommunaux. D'une part, ceux avec un taux élevé de fonctionnaires à temps non complet, les syndicats intercommunaux (41,1 %) et les centres intercommunaux d'action sociale (37,6 %). D'autre part, les autres établissements avec un ratio inférieur à la moyenne dans la FPT, comme les syndicats mixtes (5,2 %).

Près de neuf fonctionnaires à temps non complet sur dix sont des femmes

Près de neuf fonctionnaires à temps non complet sur dix sont des femmes (89,3 %, contre 59,0 % de tous les fonctionnaires) [figure 3]. La principale raison est la forte féminisation du temps non complet de la filière technique (86,6%, contre 38,8%). Les deux autres causes sont un poids deux fois plus élevé en effectif des filières sociale et d'animation, associé à une part des femmes plus grande dans ces deux filières (respectivement 98,9 % et 89,2 %, contre 95,9 % et

71,8 %). Si on considère les quatre principales filières, représentant plus de neuf agents sur dix (91,4 %), à savoir les filières administrative, technique, sociale et d'animation : la part des femmes y est proche de la moyenne (entre 86,6 % et 98,9%).

Figure 3 : Effectifs, part des femmes, part et poids du temps non complet par filière

	nombre d'agents	Part de femmes	Poids des effectifs par filière	Poids du TNC chez les fonctionnaires
Administrative	16 800	95,2%	13,9%	4,8%
Technique	58 300	86,6%	48,1%	8,5%
Culturelle	6 500	64,9%	5,4%	12,2%
Sportive	300	52,1%	0,2%	2,1%
Sociale	21 300	98,9%	17,6%	17,2%
Médico-sociale	3 500	97,6%	2,9%	5,3%
Médico-technique	100	92,3%	0,1%	5,2%
Police municipale	100	26,6%	0,1%	0,3%
Incendie et secours	0	51,5%	0,0%	0,1%
Animation	14 400	89,2%	11,9%	19,0%
Autres	100	90,5%	0,1%	1,1%
Ensemble	121 300	89,3%	100,0%	8,4%

Champ : Fonctionnaires de la FPT en France (hors Mayotte et COM) en emploi principal au 31 décembre 2021.

Source Insee, SIASP. Traitement DGCL-DESL.

La filière culturelle est la seule autre filière avec un effectif à temps non complet surreprésenté. Il s'agit également de la seule des filières où la part des femmes à temps non complet est plus faible que pour les effectifs totaux de la filière (64,9 %, contre 67,2 %). Le poids de la filière technique est lui stable entre temps complet et temps non complet.

Le rapport entre le poids plus faible des effectifs à TNC dans la filière administrative et la part de cette filière dans les effectifs totaux (13,9 %, contre 24,5 %) est du même ordre de grandeur que pour la filière médico-sociale (2,9 %, contre 4,5 %). Il y a très peu de fonctionnaires à TNC dans les quatre autres filières que sont la filière sportive, médico-technique, police municipale, incendie et secours ; avec un effectif cumulé de 500 agents et un poids de 0,4 %.

Figure 4 : Part des femmes chez les fonctionnaires et les fonctionnaires à temps non complet sur un certain nombre de filières et types de structures territoriales

Filière	Part des femmes	Communes de moins de 1 000 habitants	Communes de 1 000 à 1999 habitants	Communes de 2 000 à 19 999 habitants	Etablissements communaux	Communautés de communes	SNVOM, SNVU, CIAS	Ensemble
Administrative	Temps non complet	96,4%	97,3%	86,0%	95,0%	95,7%	97,6%	95,2%
	Ensemble	95,1%	92,2%	81,5%	87,1%	86,3%	89,9%	84,8%
Technique	Temps non complet	67,8%	91,2%	90,9%	90,8%	89,5%	94,4%	86,6%
	Ensemble	36,5%	46,3%	40,6%	69,4%	34,1%	61,0%	38,8%
Culturelle	Temps non complet	93,8%	94,3%	71,7%	.	66,0%	63,7%	65,0%
	Ensemble	90,2%	90,3%	76,2%	70,0%	71,9%	60,9%	67,2%
Social	Temps non complet	99,9%	99,9%	99,0%	98,1%	99,3%	98,6%	98,9%
	Ensemble	99,7%	99,7%	97,9%	94,3%	98,9%	97,7%	95,9%
Animation	Temps non complet	96,5%	94,6%	83,6%	89,3%	89,6%	94,1%	89,2%
	Ensemble	93,1%	85,3%	64,4%	78,4%	79,3%	84,6%	71,8%
Ensemble	Temps non complet	81,8%	93,5%	86,0%	95,9%	90,1%	96,4%	89,3%
	Ensemble	60,5%	64,8%	59,3%	87,2%	63,8%	83,1%	59,0%

Champ : Fonctionnaires de la FPT en France (hors Mayotte et COM) en emploi principal au 31 décembre 2021.
Source Insee, SIASP. Traitement DGCL-DESL.

Des disparités apparaissent entre les cinq principales filières concernées par le TNC (96,7 % du total des temps non complet) en tenant compte du type de collectivité où le temps non complet est plus présent. Les parts de femmes au sein de l'ensemble des fonctionnaires et de ceux à temps non complet sont relativement proches dans les filières sociale et culturelle quel que soit le type de collectivité, ce qui n'est pas toujours le cas des trois autres filières où les écarts peuvent être très élevés (figure 4).

A l'exception de la filière culturelle, qui a moins d'agents, les femmes sont toujours plus représentées parmi les agents à temps non complet. La part des femmes à temps non complet est supérieure à 80,0 % dans les autres filières ; sauf dans les communes de moins de 1 000 habitants pour la filière technique, où la part des hommes y est près d'un tiers (32,2 %).

On constate sur les filières administrative et technique (rassemblant 72,1 % des fonctionnaires), que les agents à temps non complet sont essentiellement présents dans les communes de moins de 20 000 habitants : plus des trois quarts de la filière administrative (77,8 %) et près des deux tiers de la filière technique (65,6 %). En revanche, ils sont répartis différemment : près de la moitié de tous les fonctionnaires à temps non complet de la filière administrative sont dans les communes de moins de 1 000 habitants (46,5 %) et un tiers de ceux de la filière technique travaillent dans les communes de 2 000 à moins de 20 000 habitants (33,5 %).

Plus de neuf fonctionnaires à temps non complet sur dix sont de catégorie C

Les fonctionnaires à temps non complet sont pour la plupart de catégorie C (92,2 %, contre 75,6 % des fonctionnaires), en lien probable avec l'ancienne limitation précitée à certains cadres d'emplois pour le recours à des postes à temps non complets de moins de 17H30 (figure 5).

Cette liste comportait uniquement des cadres d'emplois de catégorie C, à l'exception de l'enseignement artistique dans la filière culturelle. Il y avait également le cadre d'emplois, mis en extinction depuis vingt ans, de secrétaire de mairie classé en catégorie A. En revanche, la fonction de secrétaire de mairie existe toujours dans les communes de moins de 2 000 habitants (exercée par des adjoints administratifs, des rédacteurs ou des attachés).

Figure 5 : Poids des fonctionnaires à temps non complet par filière/catégorie

	A	B	C
Administrative	5,9%	9,4%	84,7%
Technique	0,1%	0,2%	99,7%
Culturelle	11,0%	58,9%	30,1%
Sociale	3,2%	0,1%	96,7%
Animation	0,0%	1,7%	98,3%
Ensemble	2,7%	5,1%	92,2%

Champ : Fonctionnaires de la FPT en France (hors Mayotte et COM) en emploi principal au 31 décembre 2021.
Source Insee, SIASP. Traitement DGCL-DESL.

La part de fonctionnaires à TNC de catégorie A ou B dans les filières technique, sociale et d'animation est basse voire proche de zéro dans certains cas. Ces catégories sont majoritaires dans la filière culturelle, en raison des cadres d'emplois de catégorie A et B de l'enseignement artistique. Le poids des agents de catégorie A et B de la filière administrative est lié à la fonction de secrétaire de mairie.

Figure 6 : Effectifs, part de temps non complet et leur poids sur les principaux cadres d'emploi de fonctionnaires à temps non complet

Catégorie	Filière	Cadre d'emploi	Nombre d'agents	Part de temps non complet	Poids du TNC par cadre d'emploi	Part de femmes
C	Technique	Adjoints techniques territoriaux	55 900	12,6%	46,1%	86,9%
C	Administrative	Adjoints administratifs territoriaux	14 200	6,7%	11,7%	95,7%
C	Animation	Adjoints territoriaux d'animation	14 100	22,3%	11,7%	89,2%
C	Sociale	Agents sociaux territoriaux	11 800	35,0%	9,7%	98,2%
C	Sociale	Agents territoriaux spécialisées des écoles maternelles	8 700	20,2%	7,2%	99,8%
B	Culturelle	assistants territoriaux d'enseignement artistique	3 600	32,9%	3,0%	52,4%
C	Culturelle	Adjoints territoriaux du patrimoine	2 000	10,3%	1,6%	91,5%
C	Médico-sociale	Auxiliaire de soins territoriaux	1 800	12,9%	1,5%	97,1%
B	Administrative	Rédacteurs territoriaux	1 600	2,2%	1,3%	94,4%
C	Technique	Agents de maîtrise territoriaux	1 200	1,4%	1,0%	82,7%
C	Technique	Adjoints techniques territoriaux des établissements	900	1,3%	0,8%	79,2%
C	Médico-sociale	Auxiliaire de puériculture territoriaux	800	2,8%	0,7%	100,0%
A	Culturelle	Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	700	11,6%	0,6%	45,3%
A	Administrative	Secrétaires de mairie	500	58,9%	0,4%	92,4%
A	Sociale	Educateurs territoriaux de jeunes enfants	500	4,9%	0,4%	99,1%

Champ : Fonctionnaires de la FPT en France (hors Mayotte et COM) en emploi principal au 31 décembre 2021.

Source Insee, SIASP. Traitement DGCL-DESL.

L'essentiel des fonctionnaires à temps non complet sont concentrés dans 15 cadres d'emplois

La majorité des quinze cadres d'emplois où il y a le plus de fonctionnaires à temps non complet fait partie de la liste restrictive, supprimée en 2020 (**en gras**) [figure 6]. Cette règle concernait notamment les communes et EPCI de moins de 5 000 habitants sur les temps non complets de moins de 17H30.

Ils représentent la quasi-totalité de ces fonctionnaires (97,8 %), dont la plupart est concentrée sur les cinq premiers cadres d'emplois (86,4 %, 94,8 % pour les dix premiers). A l'exception de l'enseignement artistique, proche de la parité, la part des femmes des autres cadres d'emplois est supérieure d'au moins 20 points à celle de la totalité des fonctionnaires.

Les adjoints techniques représentent près de la moitié du total des temps non complets (46,1 %) et près de la quasi-totalité de la filière technique (99,7 %). La part de femmes y est très supérieure (86,9 %) à celles des fonctionnaires de ce cadre d'emplois sur la base du régime à 35 heures (35,2 %), d'où l'impact sur la part des femmes de tous les fonctionnaires de ce cadre d'emplois (41,9 %). A noter qu'en enlevant les temps non complets des communes de moins de 1 000 habitants, la part des femmes de ce cadre d'emplois serait de 91,1 %.

Une commune sur cinq de moins de 1 000 habitants a pour seul agent un fonctionnaire à temps non complet

Il y a trois types de fonctionnaires à temps non complet : les agents à moins de 17H30 par semaine, ceux entre 17H30 et 35H qui se divisent en deux parties en fonction du seuil horaire de 28H. Si leur durée hebdomadaire de service est en dessous de 28H, ils ne sont pas affiliés au régime géré par la CNRACL mais au régime général géré par la (CNAV) au titre de leur retraite de base (voir Encadré page 7).

Leur répartition est liée au nombre d'agents travaillant dans les collectivités, notamment dans les plus petites communes. Une commune de moins de 1 000 habitants sur cinq a pour seul agent un fonctionnaire à temps non complet (20,9 %), et plus de la moitié des communes de moins de 200 habitants est dans ce cas (55,7 %).

Figure 7 : Répartition des fonctionnaires à temps non complet

	<17h30	17H30<<28H	<=28h
Communes de moins de 1 000 habitants	40,5%	35,9%	23,6%
Communes de 1 000 à 3 499 habitants	15,4%	37,8%	46,8%
Communes de 3 500 à 19 999 habitants	13,9%	33,8%	52,3%
Communes de plus de 20 000 habitants	15,3%	35,6%	49,2%
Etablissements communaux	6,5%	32,0%	61,5%
Communautés de communes	20,3%	37,8%	41,9%
Communautés d'agglomération	20,7%	33,6%	45,6%
Communautés urbaines et métropoles	28,5%	45,0%	26,5%
SIVU, SIVOM, CIAS	21,4%	37,8%	40,8%
Autres établissements publics intercom.	27,3%	42,8%	29,9%
Organismes départementaux	8,4%	50,7%	41,0%
Régions	5,0%	40,0%	55,0%
Ensemble	21,1%	35,7%	43,2%

Champ : Fonctionnaires de la FPT en France (hors Mayotte, Paris et COM) présents au 31 décembre 2021.

Source Rapport Social Unique 2021. Traitement DGCL-DESL.

Figure 8 : Répartition des fonctionnaires en équivalent temps plein et part de primes dans la rémunération selon le rythme d'activité et le type de collectivités

		Communes de moins de 1 000 habitants	Communes de 1 000 à 1 999 habitants	Communes de 2 000 à 19 999 habitants	Communes de 20 000 habitants et plus	Etablissements communaux	Communautés de communes	Communautés de communes d'agglomération et métropoles	SIVOM, SIVU, CIAS	Autres établissements publics intercommunaux	Organismes départementaux	Régions	Autres (*)	Ensemble	
Répartition des EQTP	Temps complet	58,1%	73,3%	83,5%	89,4%	75,7%	91,0%	86,7%	79,3%	58,5%	89,2%	86,7%	93,1%	88,7%	84,8%
	Temps partiel	3,4%	4,3%	6,8%	8,0%	11,0%	7,8%	8,4%	7,2%	7,0%	6,9%	13,0%	6,9%	7,1%	8,4%
	Temps non complet	38,5%	22,4%	9,7%	2,6%	13,3%	1,3%	4,8%	13,5%	34,5%	3,8%	0,3%	0,0%	4,1%	6,7%
Part de primes (tout compris)	Ensemble	15,0%	16,6%	21,3%	24,8%	21,7%	28,6%	24,2%	20,0%	18,7%	28,3%	27,3%	29,0%	25,8%	24,3%
	Temps complet	17,1%	18,6%	22,3%	25,2%	22,4%	28,9%	24,9%	21,3%	22,0%	28,8%	27,6%	29,1%	26,2%	25,2%
	Temps partiel	15,4%	17,0%	20,3%	23,0%	21,9%	27,9%	23,0%	20,8%	20,8%	28,3%	25,6%	27,8%	27,3%	23,7%
Temps non complet	11,6%	9,1%	11,8%	14,7%	16,8%	14,2%	12,3%	10,0%	11,4%	11,6%	12,0%	-	11,3%	12,2%	
Part d'agents à temps non complet sans prime (hors IR et SFT)		27,5%	30,5%	27,6%	28,4%	21,9%	32,5%	26,7%	30,1%	31,7%	37,1%	35,9%	-	35,5%	28,2%

* Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux...

Champ : Fonctionnaires de la FPT en France (hors Mayotte et COM) en poste non annexe au 31 décembre 2021.

Source Insee, SIASP. Traitement DGCL-DESL.

La répartition par type de temps non complet, selon leur durée hebdomadaire de service, n'existe pas dans la base de données utilisée (SIASP), mais est disponible dans les déclarations des collectivités dans leur rapport social unique (RSU) [figure 7].

Les agents dans les RSU peuvent être comptabilisés autant de fois qu'ils ont d'employeurs différents. Cela a pour conséquence la surreprésentation des agents à TNC, et plus particulièrement ceux dont la base horaire est faible. De plus toutes les collectivités n'ont pas remplis leur RSU, les résultats sont donc redressés en conséquence.

On retrouve dans les RSU la spécificité des communes de moins de 1 000 habitants, où la proportion de temps non complet avec moins de 17H30 par semaine est près de deux fois supérieure à celle de l'ensemble des fonctionnaires à temps non complet (40,5 %, contre 21,1 %).

En termes de rémunération des fonctionnaires en équivalent temps plein (EQTP), les écarts ne peuvent exister que *via* le régime indemnitaire, et donc la part de « primes ». Le reste du salaire, représentant la rémunération principale, correspond au traitement indiciaire brut d'un fonctionnaire, qui à temps complet ou temps non complet, est lié à son indice et est proportionnel à sa durée de temps de travail. La seule exception concerne les fonctionnaires à temps partiel avec une quotité de travail de 80 % ou de 90 %, qui ont une sur-rémunération associée (respectivement 85,7 % et 91,3 %).

Les fonctionnaires à temps non complet ont une part de primes deux fois moindre que les fonctionnaires à temps complet

Les fonctionnaires à temps non complet ont une part de primes deux fois moins élevée (figure 8) que ceux à temps complet (12,2 % contre 25,2 %). Cet écart est toutefois inégal selon le type de collectivité. La différence est en partie liée à la surreprésentation des agents de catégorie C chez les fonctionnaires occupant un poste à temps non complet comme évoqué précédemment.

Les agents à temps partiel ont un ratio de primes plus faible mais globalement proche de celui des agents à temps complet, avec un écart entre 0,5 et 2,2 points selon le type de collectivité.

Les communes de 20 000 habitants ou plus, les établissements communaux et les communautés de communes ont une part de primes supérieure à 14,0 % pour les fonctionnaires à temps non complet. Les autres types de collectivités ont une part de primes entre 9,1 % et 12,3 % pour ces fonctionnaires. Le niveau de ces ratios ne semble pas lié au nombre d'habitants, dans la mesure où le ratio le plus bas correspond aux communes entre 1 000 et 1 999 habitants (9,1 %), suivi des communautés urbaines et métropoles (10,0 %).

Un fonctionnaire à temps non complet sur dix cumule plusieurs emplois dans différentes collectivités, et plus d'un quart n'ont pas de régime indemnitaire

Les proportions d'effectifs sont calculées ici *via* les volumes d'équivalent temps plein (EQTP) et non le nombre d'agents. Cela explique le poids plus faible du temps non complet parmi les fonctionnaires. Les calculs sont effectués sur le champ des postes non annexes au 31 décembre, et non les emplois principaux. La différence tient au fait que les agents peuvent apparaître autant de fois qu'ils ont d'employeurs différents, sous réserve que chacun de ces postes corresponde à une rémunération d'au moins trois smic mensuels (voir Encadré).

Or, 8,9 % des fonctionnaires à temps non complet cumulent plusieurs postes non annexes, principalement sur des petites communes et syndicats ; il concerne même 26,0 % des agents dont le poste principal est dans une commune de moins de 1 000 habitants. En comptabilisant tous les postes actifs, sans le filtre mentionné précédemment, le ratio monte à 11,5 % de ces agents, dont 31,2 % de ceux travaillant dans les communes de moins de 1 000 habitants.

La proportion de fonctionnaires à temps non complet ne bénéficiant d'aucune prime ou indemnité, en

dehors de l'indemnité de résidence (IR) et du supplément familial de traitement (SFT), ne semble pas corrélée non plus avec le nombre d'habitants. Il concerne entre un quart et un tiers de ces agents dans la plupart de ces collectivités, à l'exception notable des établissements communaux (21,9 %).

Les écarts de part de primes entre temps complet et temps non complet sont plus élevés dans les filières technique et culturelle

Il y a peu de variation d'écart de part de primes par filière entre les agents à temps complet et à temps partiel, sur les cinq filières les plus représentées pour les agents à temps non complet (figure 9). Les écarts sont plus grands entre le temps complet et non complet, s'échelonnant entre 7,5 % et 14,0 % (13,0 % en moyenne).

Figure 9 : Part de primes par filière, dont ceux de catégorie C, et poids en EQTP selon le rythme d'activité

	Temps plein			Temps partiel			Temps non complet		
	Part de primes		Poids de la filière	Part de primes		Poids de la filière	Part de primes		Poids de la filière
	C	Tous		C	Tous		C	Tous	
Administrative	23,5%	26,5%	84,9%	23,0%	24,4%	11,1%	15,6%	16,4%	4,0%
Technique	22,5%	24,2%	88,7%	20,4%	22,8%	4,8%	10,1%	10,2%	6,5%
Culturelle	20,4%	18,7%	80,8%	19,9%	19,5%	9,1%	8,8%	11,2%	10,2%
Sociale	17,6%	19,5%	70,5%	18,2%	19,8%	14,7%	12,5%	12,6%	14,9%
Animation	20,4%	21,6%	76,0%	20,2%	20,9%	8,6%	11,4%	11,5%	15,4%
Autre	33,8%	32,2%	84,2%	31,4%	28,5%	13,5%	20,4%	18,2%	2,2%
Ensemble	23,6%	25,2%	84,8%	23,1%	23,7%	8,4%	11,8%	12,2%	6,7%

Champ : Fonctionnaires de la FPT en France (hors Mayotte et COM) en poste non annexe au 31 décembre 2021.

Source Insee, SIASP. Traitement DGCL-DESL.

En se restreignant aux fonctionnaires de catégorie C, pour éviter les effets de structure liés à la surreprésentation de cette catégorie pour le temps non complet, les écarts sont plus modérés ; particulièrement entre le temps complet et le temps partiel avec un écart global de 0,5 point.

L'écart se réduit également entre les temps complet et non complet (11,7 %), avec des variations un peu plus modérées entre les filières. La différence est la plus faible dans la filière sociale (5,0 %), puis dans la filière administrative (7,9 %). A l'inverse, l'écart le plus élevé se situe dans la filière technique (12,4 %), puis dans la filière culturelle (11,6 %).

Sur ces cinq filières, les filières administrative et sociale sont celles où la part des femmes est la plus élevée, quel que soit le rythme d'activité. C'est le cas inverse pour les filières technique et culturelle. La filière culturelle est également la seule où l'écart de part de prime entre temps complet et temps non complet est plus élevé pour l'ensemble de ces fonctionnaires que pour ceux de la catégorie C.

Il convient de vérifier si ces différences sont dues à des effets de structure entre les filières ou à l'intérieur de celles-ci ; notamment lié aux rythmes d'activité et/ou

s'il y a des écarts sexués au sein des cadres d'emploi de ces différentes filières.

Très peu d'écart de prime selon le sexe, par cadre d'emplois, pour les fonctionnaires à temps non complet

En analysant les quinze cadres d'emplois où il y a au moins 500 fonctionnaires à temps non complet, on observe en premier lieu qu'il n'y a pas ou peu d'écart sexué dans les parts de primes entre les hommes et les femmes à temps non complet. Il y a 0,1 point d'écart entre l'ensemble des agents à temps non complet et celui des femmes exerçant à temps non complet. L'écart est plus important à temps partiel (1,1 point) et à temps complet (2,2 points).

Seuls trois cadres d'emplois ont un écart de primes sexué supérieur à 0,2 point pour les fonctionnaires à temps non complet : les adjoints techniques des établissements, ainsi que les deux cadres d'emplois de catégorie A et B de l'enseignement artistique.

Ces deux derniers cadres d'emplois sont également ceux dont la part de primes est la plus faible pour les temps complets et où l'écart est le plus faible avec le temps non complet. Les adjoints du patrimoine, de catégorie C, ont une part de primes supérieure à temps complet et à temps partiel avec une différence de 9,9 points de part de primes entre les agents à temps complet et ceux à temps non complet.

Ces situations expliquent pourquoi, d'une part, la catégorie C de la filière culturelle a une part de primes plus élevée que l'ensemble des fonctionnaires de cette filière à temps partiel et à temps complet et d'autre part, l'écart de part de primes est supérieur pour les agents de catégorie C entre temps complet et temps non complet.

L'écart plus élevé dans la catégorie C de la filière technique est lié aux cadres d'emplois des adjoints techniques et à celui des adjoints techniques des établissements qui ont respectivement le premier et le troisième plus grand écart de part de primes entre temps complet et temps non complet (respectivement 13,0 et 8,9 points).

L'écart de part de régime indemnitaire plus conséquent dans le temps complet entre l'ensemble des agents et celui des femmes (2,2 points) est d'ailleurs en bonne partie lié aux adjoints techniques (2,7 points) et aux agents de maîtrise (3,3 points), qui est le troisième cadre d'emplois de catégorie C de la filière technique parmi les quinze principaux cadres d'emplois en TNC. Les treize autres cadres d'emplois ont un écart plus faible (entre 0,0 et 1,1 point).

Les cadres d'emplois qui ont à la fois un faible écart de primes selon le sexe, quel que soit le rythme d'activité, ainsi qu'un écart de part de prime faible ou modéré entre le temps complet et le temps non complet sont dans les filières administrative, sociale et médico-sociale.

Figure 10 : Part de primes, poids et salaires des quinze cadres d'emplois les plus représentés à temps non complet, par rythmes d'activités

Catégorie	Filière	Cadre d'emploi	Temps non complet				Temps partiel				Temps complet				
			Part de primes	Part de primes des femmes	Part d'agents sans prime (hors IR et SFT)	Poids du cadre d'emploi	Salaire net en EQTP (en euros)	Part de primes	Part de primes des femmes	Poids du cadre d'emploi	Salaire net en EQTP (en euros)	Part de primes	Part de primes des femmes	Poids du cadre d'emploi	Salaire net en EQTP (en euros)
C	Technique	Adjoints techniques territoriaux	10,0%	9,8%	34,3%	9,8%	1 557 €	19,5%	18,8%	4,6%	1 848 €	21,5%	18,8%	85,5%	1 797 €
C	Administrative	Adjoints administratifs territoriaux	15,5%	15,5%	20,1%	5,6%	1 690 €	23,0%	22,9%	11,9%	1 969 €	23,4%	23,1%	82,4%	1 889 €
C	Animation	Adjoints territoriaux d'animation	11,4%	11,3%	30,0%	18,3%	1 553 €	20,2%	20,0%	8,9%	1 797 €	20,4%	19,2%	72,8%	1 703 €
C	Sociale	Agents sociaux territoriaux	13,7%	13,7%	29,0%	31,0%	1 638 €	18,7%	18,8%	8,1%	1 827 €	18,4%	18,2%	60,9%	1 733 €
C	Sociale	Agents ter. spécialisées des écoles maternelles	11,0%	11,0%	17,4%	17,7%	1 647 €	17,9%	17,9%	11,3%	1 856 €	17,0%	17,0%	71,0%	1 767 €
B	Culturelle	assistants territoriaux d'enseignement artistique	12,0%	11,5%	21,3%	29,3%	2 101 €	12,3%	12,4%	3,9%	2 267 €	13,2%	12,9%	66,8%	2 146 €
C	Culturelle	Adjoints territoriaux du patrimoine	8,8%	8,9%	37,2%	7,7%	1 583 €	19,8%	19,7%	10,8%	1 868 €	19,4%	18,7%	81,5%	1 776 €
C	Médico-sociale	Auxiliaire de soins territoriaux	22,4%	22,3%	14,1%	11,4%	2 038 €	26,0%	26,0%	13,4%	2 217 €	25,2%	25,1%	75,2%	2 155 €
B	Administrative	Rédacteurs territoriaux	21,9%	21,9%	7,1%	2,1%	2 142 €	24,2%	24,2%	12,0%	2 406 €	25,7%	25,4%	85,9%	2 380 €
C	Technique	Agents de maîtrise territoriaux	16,7%	16,6%	13,5%	1,1%	1 868 €	22,9%	21,5%	3,1%	2 238 €	25,3%	22,0%	95,8%	2 180 €
C	Technique	Adjoints techniques terr. des établissements	8,6%	8,1%	34,2%	0,9%	1 546 €	21,8%	21,7%	6,1%	1 906 €	22,4%	21,6%	93,0%	1 840 €
C	Médico-sociale	Auxiliaire de puériculture territoriaux	15,6%	15,6%	16,3%	2,4%	1 720 €	22,8%	22,8%	18,3%	1 965 €	22,1%	22,1%	79,2%	1 862 €
A	Culturelle	Professeurs ter. d'enseignement artistique	10,9%	9,8%	24,5%	10,3%	2 467 €	12,3%	12,5%	2,6%	2 769 €	13,1%	12,5%	87,2%	2 831 €
A	Administrative	Secrétaires de mairie	11,1%	11,1%	17,3%	55,8%	2 419 €	11,0%	11,0%	4,2%	2 465 €	13,6%	13,0%	40,0%	2 493 €
A	Sociale	Educateurs territoriaux de jeunes enfants	14,7%	14,6%	16,3%	4,1%	2 153 €	20,5%	20,5%	16,2%	2 453 €	20,9%	20,9%	79,7%	2 386 €
Ensemble			12,2%	12,1%	28,2%	6,7%	1 661 €	23,7%	22,6%	8,4%	2 250 €	25,2%	23,0%	84,8%	2 144 €

Champ : Fonctionnaires de la FPT en France (hors Mayotte et COM) en poste non annexe au 31 décembre 2021.

Source Insee, SIASP. Traitement DGCL-DESL.

Encadré : sources et définitions

Source

SIASP : le système d'information sur les agents des services publics est un dispositif commun aux trois versants de la fonction publique. Il est élaboré par l'Insee et repose sur la mobilisation de sources administratives.

Rapport Social Unique : Les RSU, remplaçant depuis 2020 les bilans sociaux, rassemblent un grand nombre d'indicateurs sur les effectifs, les rémunérations et d'autres thématiques, que doit remplir chaque collectivité locale. La DGCL en publie une synthèse nationale, en collaboration avec le CNFPT.

Définitions

Emploi principal et emploi secondaire : un agent d'une collectivité territoriale peut exercer un autre emploi dans une autre collectivité, voire à l'extérieur de la fonction publique territoriale. Ce sont le plus souvent des agents contractuels qui sont concernés. Parmi ces différents emplois au sein de la fonction publique, l'emploi principal est celui dont la rémunération est la plus élevée, l'autre, ou les autres, sont des emplois secondaires.

Poste non annexe : un poste est considéré comme non annexe, quand le salaire annuel net de ce poste est supérieur à 3 smic mensuels ou seulement 0,75 smic mensuel quand le poste n'est rémunéré que pour le mois de décembre. Certains postes n'ayant pas ce niveau de rémunération, peuvent être classés non annexe si la période est supérieure à 30 jours, et que le nombre d'heures rémunérées associées soit cohérent.

CNRACL : La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales est la caisse de retraite qui gère les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

CNAV : La Caisse nationale d'assurance vieillesse est un organisme français de sécurité sociale qui gère la retraite de base des salariés du secteur privé.

Pour en savoir plus :

L'ensemble des études sont disponibles sur le portail des collectivités locales :

www.collectivites-locales.gouv.fr/etudes-et-statistiques-locales

Ministère chargé des collectivités territoriales
Direction Générale des Collectivités Locales

2, Place des Saussaies – 75800 PARIS Cedex 08 – Téléphone : 01 40 07 68 29 – Télécopie : 01 49 27 34 29
Directrice de la publication : Cécile RAQUIN