



Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux



Informations et débats autour de l'emploi public territorial

Le mardi 29 novembre 2011

au Gaumont du Grand-Quevilly de 8h30 à 13h30



1^{ère} partie : « La situation et l'évolution de l'emploi public territorial : Quelle fonction publique territoriale demain ? »

Présentation des données principales relatives à la situation de l'emploi public territorial en Haute-Normandie

- > **Angeline RENOU-LAVERSANNE**, Directrice du Centre de Gestion de l'Eure
- > **Alain MAILLET**, Directeur du Centre de Gestion de la Seine-Maritime

Présentation de données relatives au renouvellement de la main d'œuvre dans la fonction publique territoriale et à l'évolution des besoins de la population en Haute-Normandie

- > **François-Pierre GITTON**, Chef du service des études et de la diffusion à la Direction régionale de l'INSEE Haute-Normandie





LA SITUATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL EN HAUTE-NORMANDIE



Angeline
RENOU-LAVERSANNE,
CdG 2-7



Alain MAILLET
CdG 7-6





I. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS TERRITORIAUX

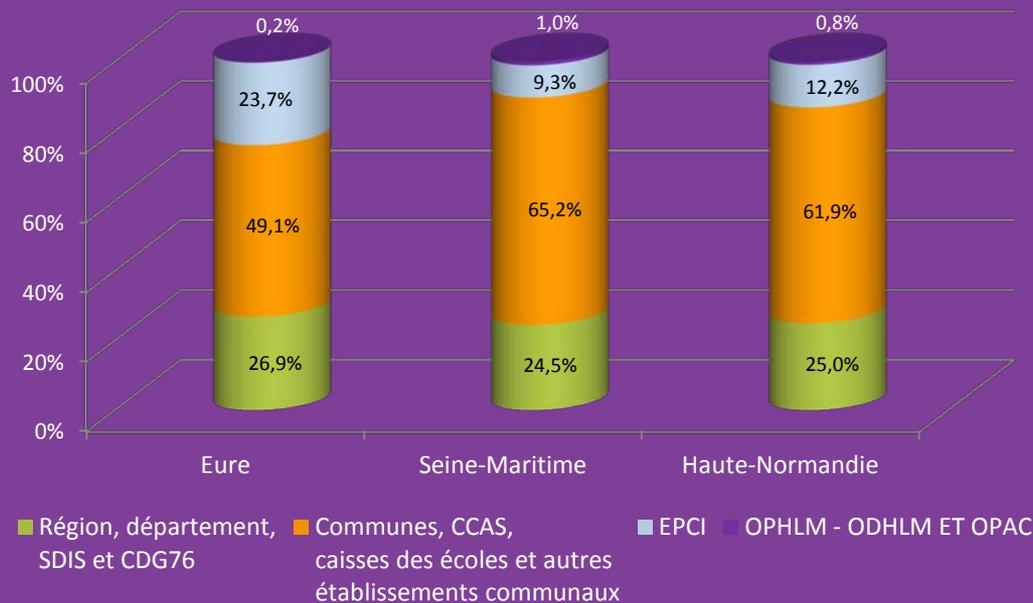


1.1 – Les effectifs territoriaux par type de collectivité



Dans quel type de collectivité travaillent les agents territoriaux de Haute-Normandie ?

Répartition des effectifs des collectivités ayant réalisé leur bilan social au 31 décembre 2009



En Haute-Normandie, 3 agents territoriaux sur 5 travaillent dans une commune ou un CCAS.

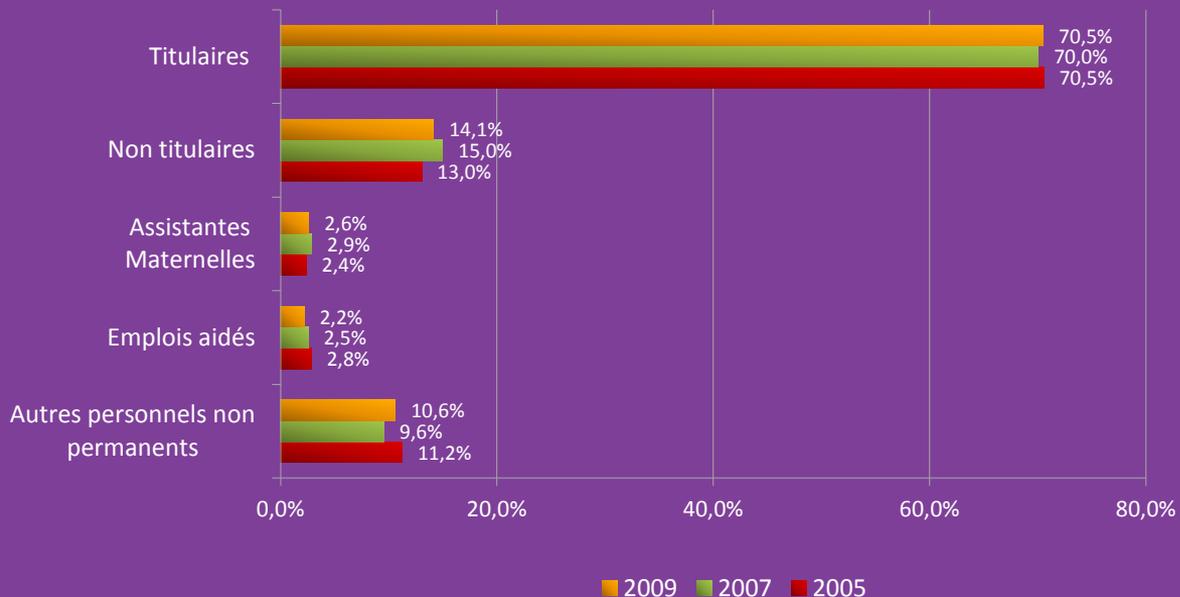


1.2 – L'évolution des effectifs selon le statut



La répartition des agents selon le statut a-t-elle évolué entre 2005 et 2009 ?

Évolution de la répartition des agents par statut en Haute-Normandie



La répartition des agents selon leur statut est stable depuis 2005, avec 7 titulaires pour 10 agents.

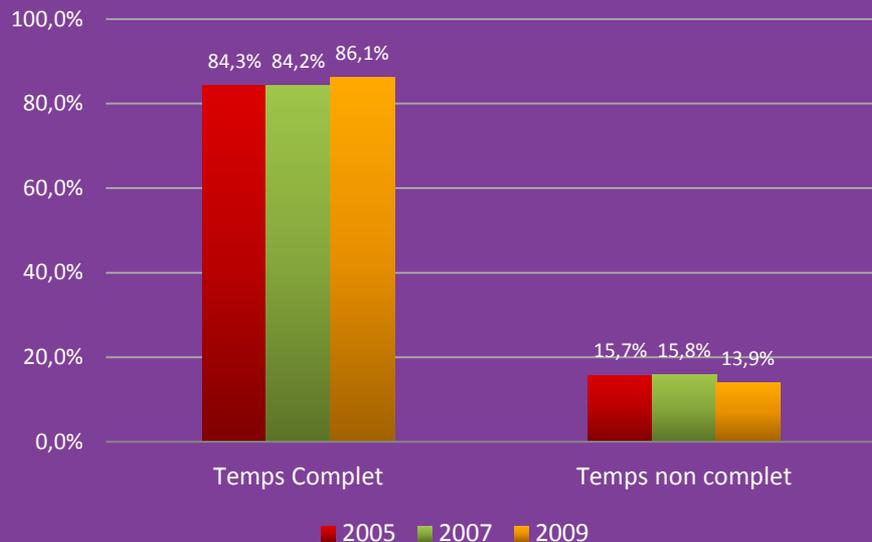


1.3 – Temps de travail : évolution des quotités



Chez les titulaires, y a-t-il plus d'agents à temps complet en 2009 qu'en 2005 ?

Évolution de la répartition des effectifs titulaires selon le temps de travail en Haute-Normandie



Près de 9 titulaires sur 10 travaillent à temps complet, proportion en légère hausse depuis 2005.

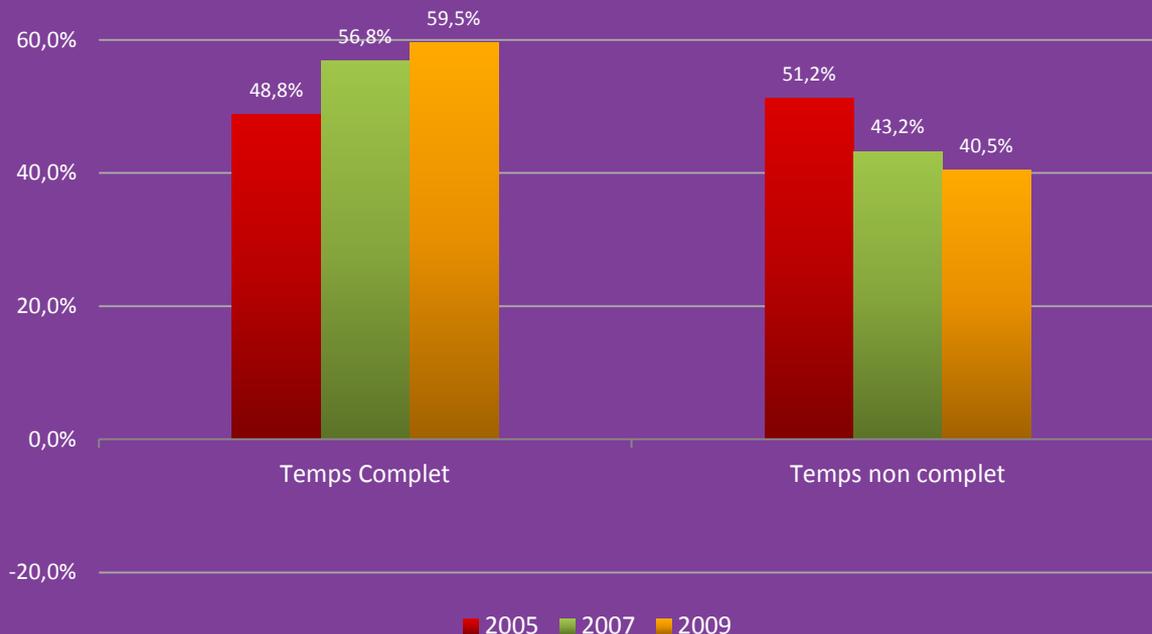


1.3 – Temps de travail : évolution des quotités



Chez les non-titulaires, y a-t-il plus d'agents à temps complet en 2009 qu'en 2005 ?

Évolution de la répartition des non titulaires sur emploi permanent selon le temps de travail en Haute-Normandie



3 agents non titulaires sur 5 travaillent à temps complet, proportion en forte hausse depuis 2005.

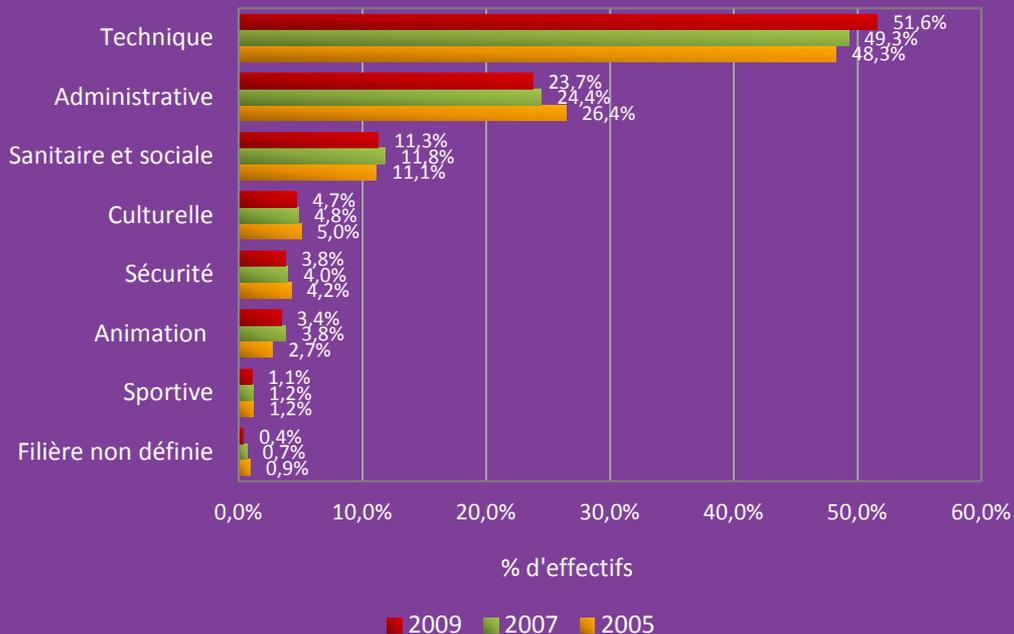


1.4 – Filières : évolution de la répartition des effectifs



La répartition des effectifs par filière a-t-elle évolué entre 2005 et 2009 ?

Évolution de la répartition des effectifs
par filière en Haute-Normandie



*La filière technique
représente plus de
la moitié des effectifs et
la filière administrative,
près du quart.*

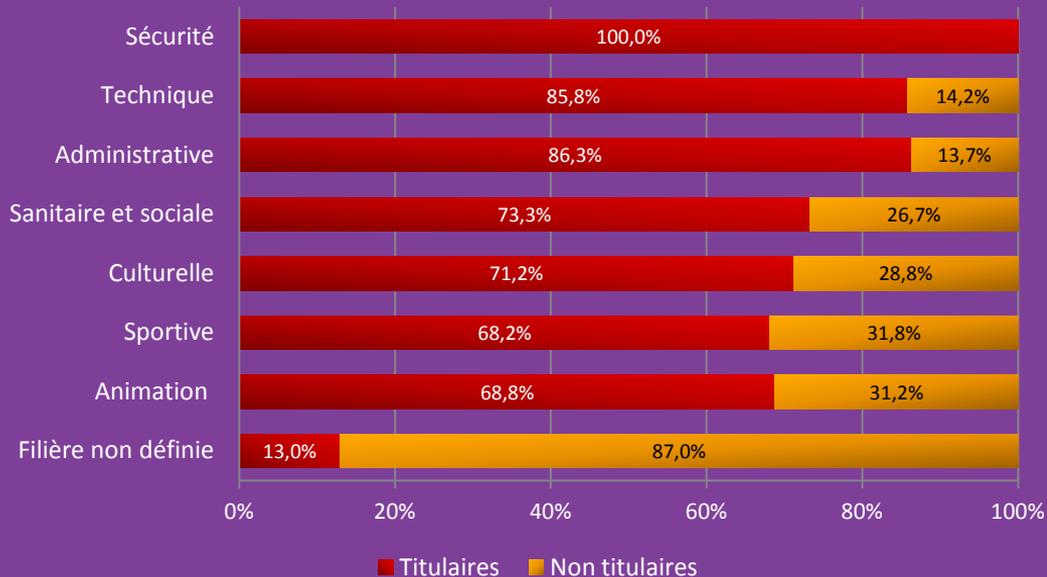


1.4 – Filières : répartition des effectifs par statut



Certaines filières emploient-elles davantage de non titulaires que d'autres ?

Répartition des effectifs par statut et filière
Haute-Normandie - 2009



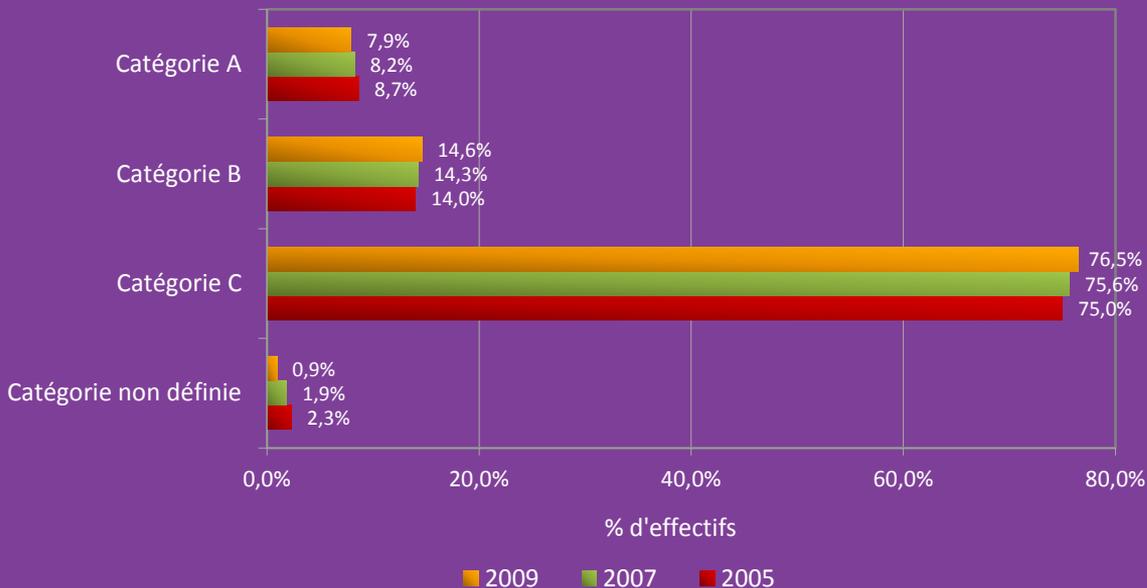
Les filières sportive et animation sont celles qui emploient proportionnellement le plus d'agents non titulaires.



1.5 – Catégorie hiérarchique : évolution de la répartition des effectifs

La répartition des agents par catégorie hiérarchique a-t-elle évolué entre 2005 et 2009 ?

Évolution de la répartition des effectifs par catégorie hiérarchique
en Haute-Normandie




*Plus de 3 agents
territoriaux sur 4
sont de catégorie C,
proportion en légère
hausse depuis
2005.*



II. LA DEMOGRAPHIE DES AGENTS



2.1 – Parité Homme – Femme : évolution de la répartition



La répartition hommes / femmes des agents a-t-elle évolué entre 2005 et 2009 ?

Évolution de la répartition Hommes-Femmes en Haute-Normandie



Depuis 2005, le taux de féminisation est relativement stable. 6 agents territoriaux sur 10 sont des femmes.



2.1 – Parité Homme – Femme : évolution par filière



Quelles sont les filières les plus féminisées ?

Évolution du taux de féminisation selon les filières en Haute-Normandie



*Les filières
sanitaire & sociale
et administrative sont les
plus féminisées.*

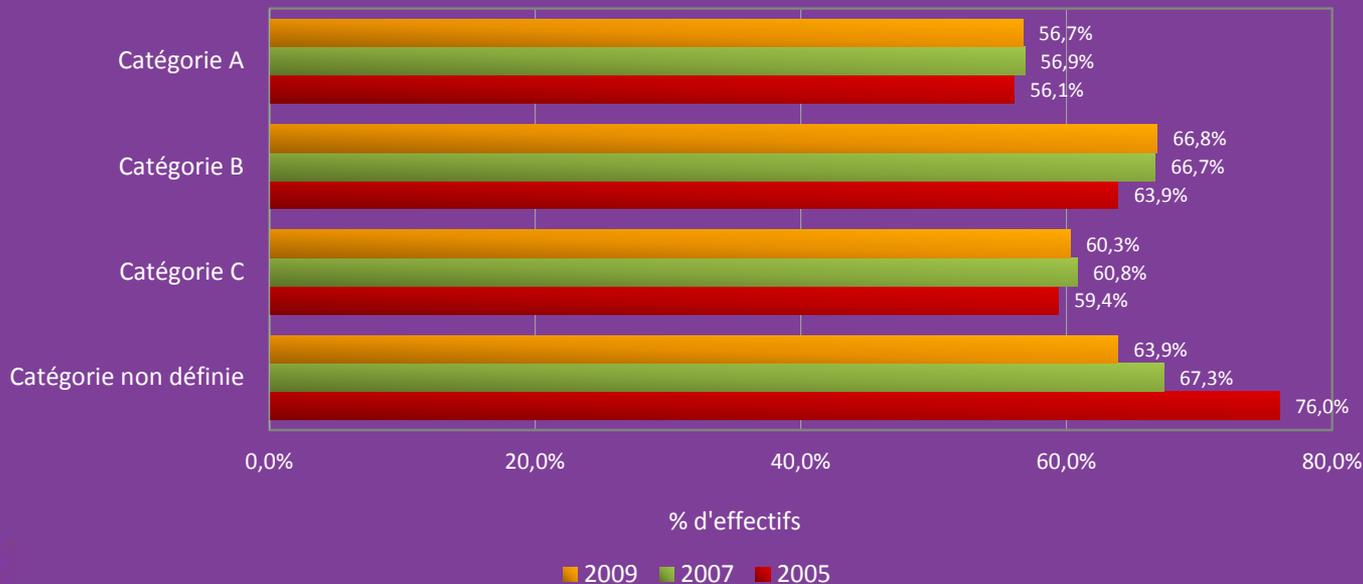


2.1 – Parité Homme – Femme : évolution par catégorie



La féminisation des catégories a-t-elle évolué ?

Évolution du taux de féminisation par catégorie hiérarchique en Haute-Normandie



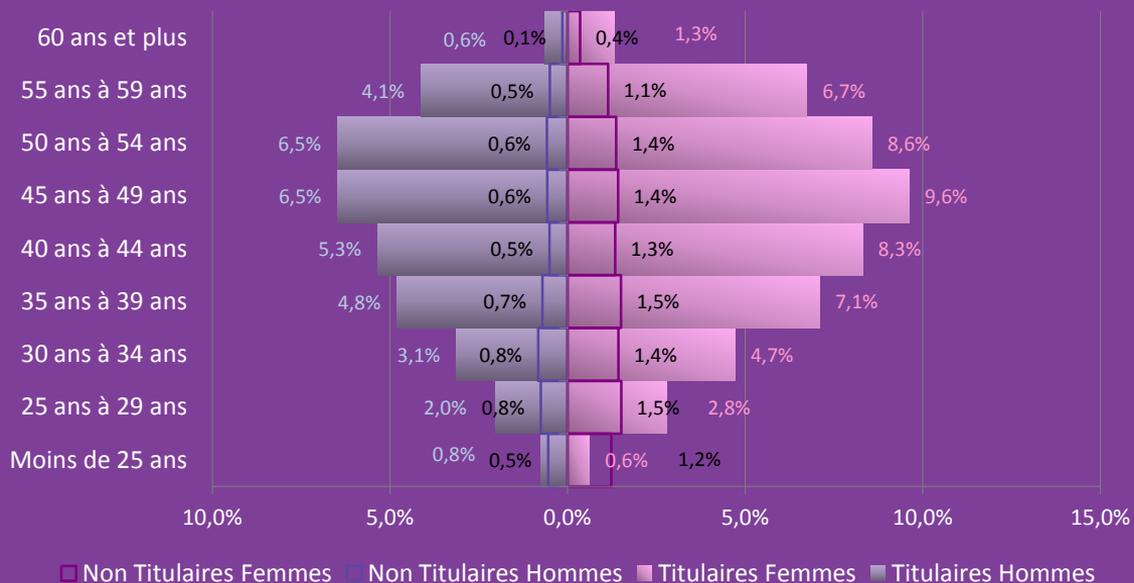
Depuis 2005, le taux de féminisation a surtout progressé dans la catégorie B où 2 agents sur 3 sont des femmes.



2.2 – Age des agents : la pyramide des âges des effectifs territoriaux

Quelle est la répartition par âge des agents ?

Pyramide des âges des agents territoriaux sur emplois permanents
Haute-Normandie - 2009



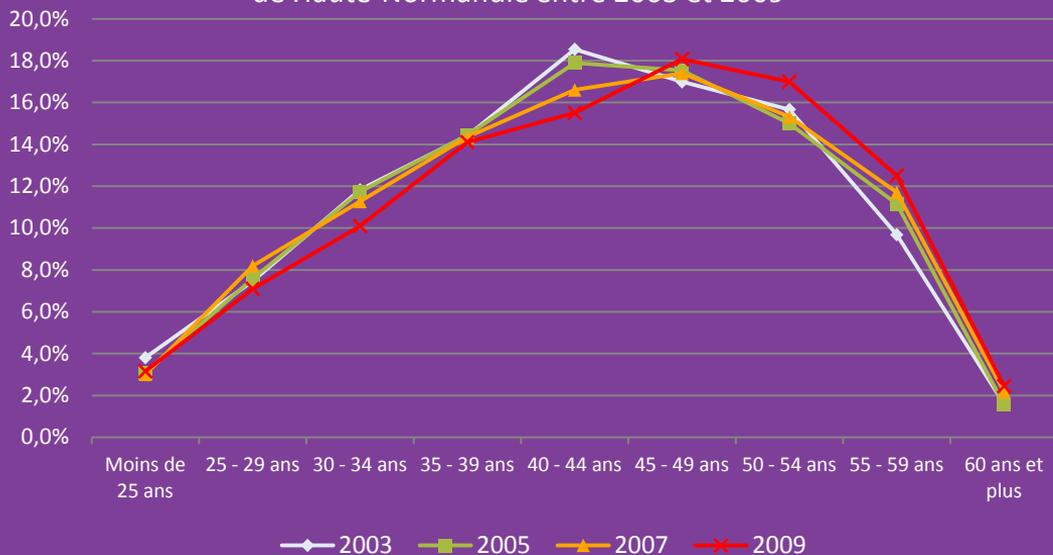
En 2009, plus de la moitié des agents territoriaux de Haute-Normandie étaient âgés de 40 à 54 ans.



2.2 – Age des agents : évolution de la répartition par âge des effectifs

Le vieillissement des effectifs s'observe-t-il en Haute-Normandie ?

Évolution des répartitions par âge des effectifs territoriaux
de Haute-Normandie entre 2003 et 2009



Le vieillissement des effectifs territoriaux est une tendance continue depuis 2003.



2.2 – Age des agents : Le vieillissement des effectifs



Le vieillissement des effectifs est-il rapide ?

| Age moyen | Bilan social 2005 | Bilan social 2007 | Bilan social 2009 |
|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Eure | 44 ans et 3 mois | 43 ans et 5 mois | 43 ans et 10 mois |
| Seine-Maritime | 42 ans et 7 mois | 42 ans et 8 mois | 43 ans et 5 mois |
| Haute-Normandie | 42 ans et 8 mois | 42 ans et 11 mois | 43 ans et 6 mois |

| Part des moins de 30 ans | Bilan social 2005 | Bilan social 2007 | Bilan social 2009 |
|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Eure | 7,8% | 10,2% | 9,5% |
| Seine-Maritime | 10,9% | 11,6% | 10,5% |
| Haute-Normandie | 10,7% | 11,2% | 10,3% |

| Part des plus de 50 ans | Bilan social 2005 | Bilan social 2007 | Bilan social 2009 |
|-------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Eure | 33,6% | 30,6% | 32,7% |
| Seine-Maritime | 27,2% | 28,6% | 31,7% |
| Haute-Normandie | 27,7% | 29,2% | 32% |



*Le vieillissement des effectifs territoriaux s'est **amplifié** ces deux dernières années.*

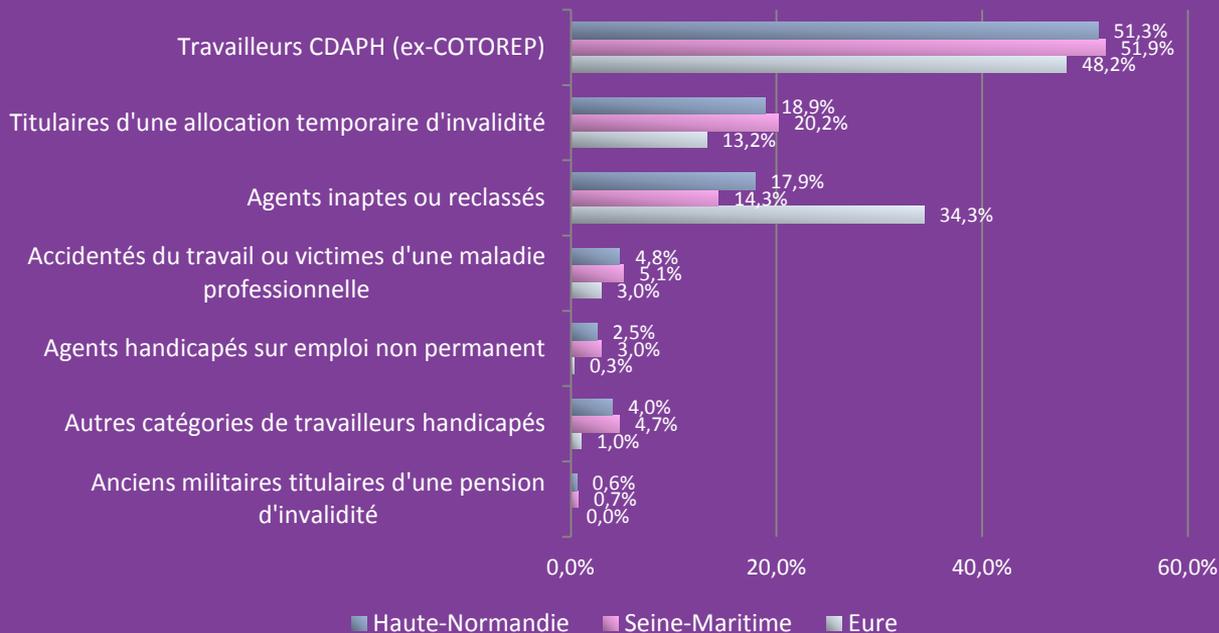


2.3 – Handicap : l'emploi des travailleurs handicapés



Les types de handicap sont-ils les mêmes dans les deux départements ?

Répartition des travailleurs handicapés par type de handicap en 2009



Parmi les agents handicapés, la part d'agents inaptes ou reclassés est nettement plus importante dans l'Eure.





III. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL



3.1 – Mouvements de personnel : Variation des effectifs régionaux en 2009



Les effectifs ont-ils augmenté en 2009 ?

| HAUTE-NORMANDIE | Effectifs au 01.01.2009 | Départs (agents ayant quitté une collectivité en 2009) | Arrivées (agents ayant intégré une nouvelle collectivité en 2009) | Solde | Variation des effectifs |
|---|----------------------------|--|--|--------------|----------------------------|
| Agents titulaires | 35747 | - 1527 | + 1656 | + 129 | + 0,4% |
| Agents non titulaires sur emploi permanent | 7167 | - 1395 | + 1444 | + 49 | + 0,7% |
| Total (emplois permanents) | 42914 | - 2922 | + 3100 | + 178 | + 0,4% |



*En 2009, les arrivées
restent légèrement
supérieures aux départs
en Haute-Normandie.*

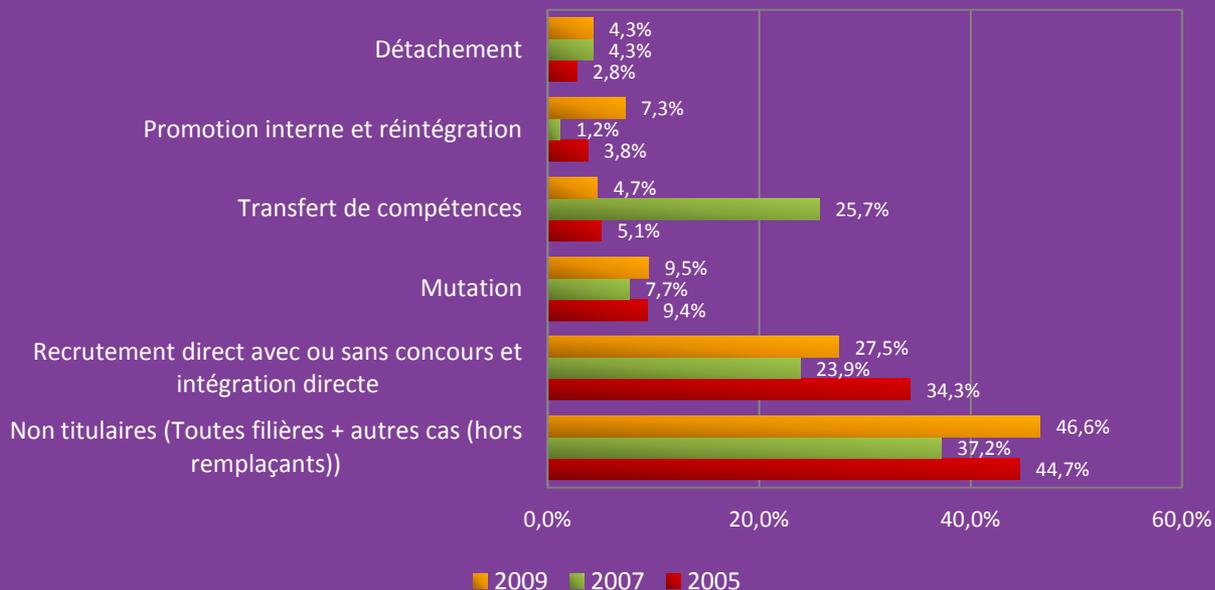


3.2 – Recrutements : Évolution des types de recrutement



Au niveau régional, les motifs de recrutement ont-ils évolué entre 2005 et 2009 ?

Evolution des recrutements par modalité en Haute-Normandie



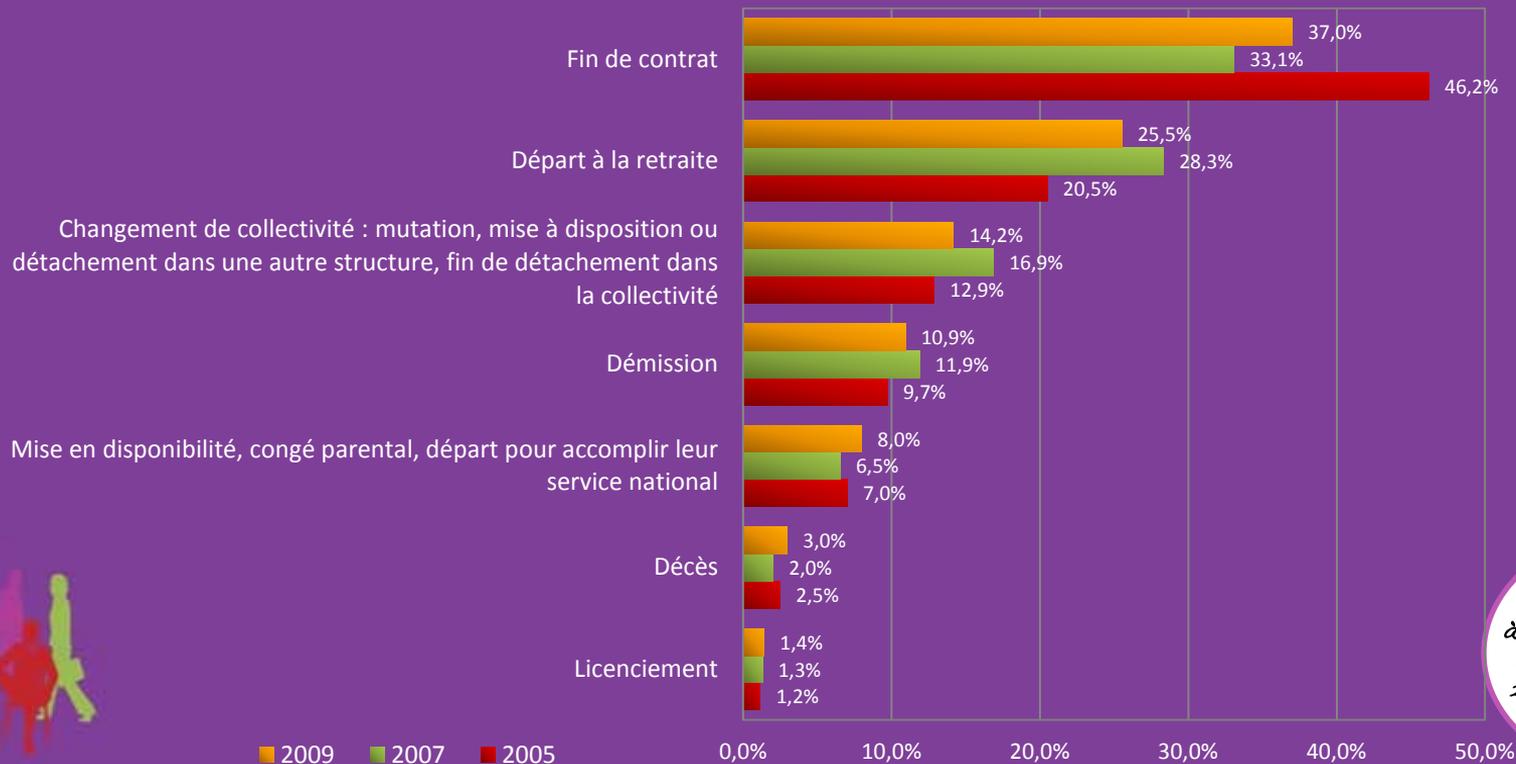
La part des recrutements de non titulaires a augmenté entre 2005 et 2009.



3.3 – Départs : Évolution des types de départs

Au niveau régional, les motifs de départs ont-ils évolué entre 2005 et 2009 ?

Evolution de la répartition des départs par principaux motifs en Haute-Normandie



La part des départs à la retraite a globalement augmenté entre 2005 et 2009, à l'inverse des fins de contrat.



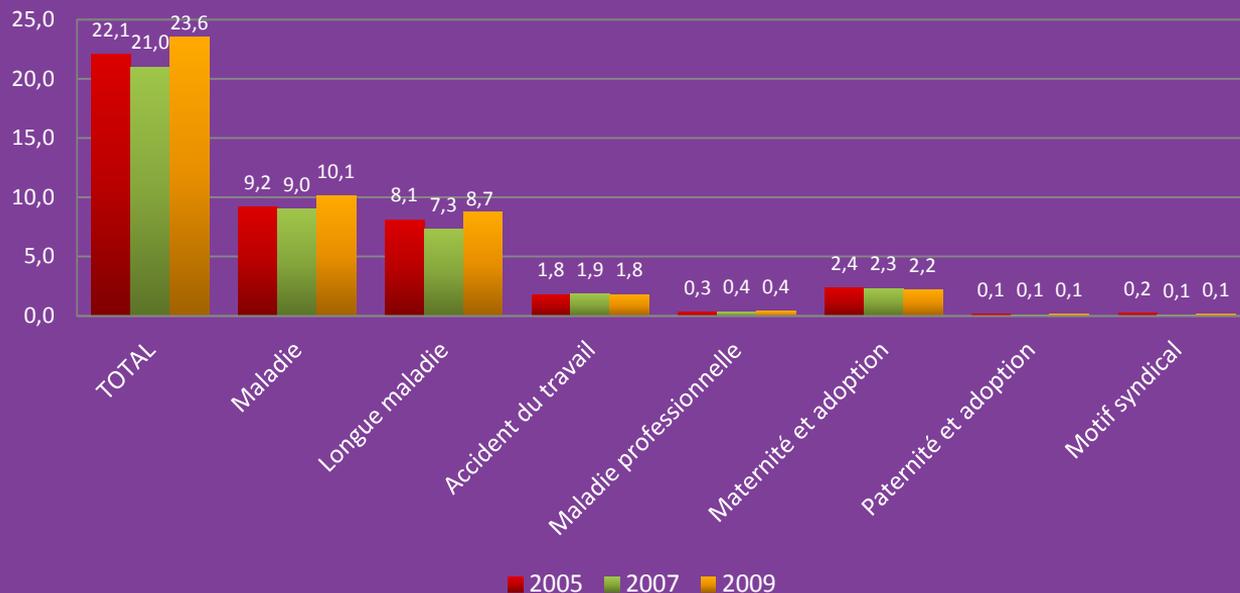
IV. LES ABSENCES AU TRAVAIL



4 – Absences : Évolution par motif

Au niveau régional, le nombre moyen de journées d'absences a-t-il évolué entre 2005 et 2009 ?

Evolution du nombre moyen de journées d'absence par agent et par motif en Haute-Normandie



Depuis 2005, les principaux motifs d'absence sont la maladie ordinaire et la longue maladie.





Rechercher

- Nos partenaires
- Nos publications
- Marchés publics

S'informer sur → [Le CDG 76](#) [Le conseil et l'assistance](#) [La santé et la prévention](#) [L'emploi territorial](#)

Applications externes



Concours et examens

- Les informations essentielles
- Le calendrier prévisionnel
- Le dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle
- Les avis de concours
- La pré-inscription
- Les résultats
- Les listes d'aptitude
- L'après concours
- La documentation en ligne



Bourse de l'emploi

- Les offres d'emploi
- Déposer un cv

Outils de gestion RH | Mutualisation des compétences | Évol des

Bienvenue sur le site du CdG 76 ! :: MaNiFeStAtiOnS::



→ **CREF**

Destinées aux élus et aux décideurs territoriaux, les conférences régionales sur l'emploi public territorial et la formation, organisées par les Centres de Gestion, permettent aux collectivités territoriales de s'informer et de débattre des questions relatives aux ressources humaines.

Venez nombreux le mardi 29 novembre 2011 pour participer aux échanges et aux réflexions sur les perspectives de l'emploi public territorial en Haute-Normandie.

[En savoir plus](#)





- Les listes d'aptitude
- L'après concours
- La documentation en ligne



- Les offres d'emploi
- Déposer un cv



Analyses départementales par types et taille de collectivités

Issues du Bilan social 2009, des analyses selon le type et la taille de collectivités de Seine-Maritime sont mises à disposition sous forme de fiches de 4 pages téléchargeables. Ces fiches reprennent les principaux indicateurs du Bilan social 2009 en matière d'effectifs, de statut, de parité, de démographie, de mouvement de personnel, de formation ou d'absentéisme. Elles ont pour but d'identifier le positionnement des collectivités par rapport aux moyennes enregistrées dans chaque strate de collectivités.

 [Les communes de moins de 200 habitants](#)

 [Les communes de 200 à 299 habitants](#)

 [Les communes de 300 à 399 habitants](#)

 [Les communes de 400 à 499 habitants](#)

 [Les communes de 500 à 599 habitants](#)

 [Les communes de 600 à 749 habitants](#)

 [Les communes de 750 à 999 habitants](#)

 [Les communes de 1 000 à 1 499 habitants](#)

 [Les communes de 1 500 à 4 999 habitants](#)

 [Les communes de 5 000 à 9 999 habitants](#)

 [Les communes de 10 000 à 19 999 habitants](#)

 [Les communes de plus de 20 000 habitants](#)

Les partenaires et fournisseurs de données sur l'Emploi territorial

Données statistiques sur la fonction publique territoriale

- Observatoire du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale)
http://www.obsenatoire.cnfpt.fr/pages_local/accueil_phtml





BILAN SOCIAL 2009 ANALYSE PAR TYPE ET PAR STRATE DE COLLECTIVITÉS

FICHE PAR TYPE DE COLLECTIVITÉS

Les communes de 1500 à 4999 habitants

Précisions méthodologiques

Analyse effectuée à partir de 47 bilans sociaux réalisés par des communes de 1500 à 4999 habitants, soit 82,5 % de l'ensemble de cette strate.

Principaux enseignements et spécificités des communes de 1500 à 4999 habitants

- ⇒ 1834 agents territoriaux sur emploi permanent ont été recensés dans les communes de 1500 à 4999 habitants au 31 décembre 2009.
- ⇒ Les communes de 1500 à 4999 habitants emploient en moyenne 39,0 agents sur emploi permanent.
- ⇒ 75,2 % des agents sont titulaires.
- ⇒ 71,0 % des agents sur emploi permanent sont à temps complet.
- ⇒ 88,4 % des agents titulaires et non titulaires sur emploi permanent sont de catégorie C.
- ⇒ Les filières technique et administrative emploient respectivement 57,5 % et 18,3 % des agents sur emploi permanent.
- ⇒ 63,6 % des agents sur emploi permanent sont des femmes.
- ⇒ 16,6 % des agents sur emploi permanent ont 55 ans ou plus.
- ⇒ L'âge moyen par agent sur emploi permanent s'élève à 44 ans.
- ⇒ 141 recrutements et 99 départs d'agents sur emploi permanent ont été recensés en 2009.
- ⇒ 22,5 % des agents sur emploi permanent sont partis en formation en 2009.
- ⇒ Les formations continues représentent 69,7 % des journées de formation.
- ⇒ Les agents sur emploi permanent sont absents en moyenne 23,5 jours par an en 2009.

Statut : 1834 agents territoriaux sur emploi permanent au 31 décembre 2009.

Répartition des agents par position d'activité
(source : BS 2009, base de calcul : 2037 agents)



2037 agents ont été recensés dans les communes de 1500 à 4999 habitants au 31 décembre 2009, dont 1834 sur emploi permanent et 203 sur emploi non permanent (dont 106 comme emplois saisonniers ou occasionnels et 70 sous contrats aidés).

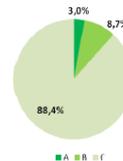
Effectifs : Les communes de 1500 à 4999 habitants emploient en moyenne 39,0 agents sur emploi permanent.

Conditions d'emploi : 71,0 % des agents sur emploi permanent sont à temps complet, dont 3,0 % est à temps partiel.

La proportion des agents titulaires à temps complet est de 78,9 %.
29,0 % des agents sont à temps non complet.
3,4 % des agents titulaires travaillent moins de 17h30 par semaine.

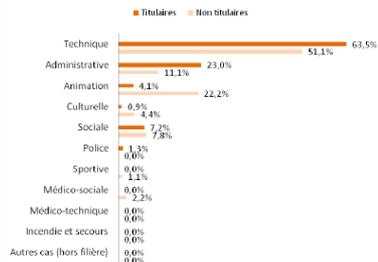
Catégorie : 88,4 % des agents titulaires et non titulaires sur emploi permanent sont de catégorie C.

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie hiérarchique



Filière : La filière administrative emploie 18,3 % des agents sur emploi permanent.

Répartition par filière des agents titulaires et non titulaires sur emploi permanent



La filière technique emploie 57,5 % des agents sur emploi permanent et 18,3 % des agents appartiennent à la filière administrative.

Analyses par taille de collectivités



Parité : 63,6 % des agents sur emploi permanent sont des femmes, tandis que les hommes représentent 36,4 % des effectifs globaux.

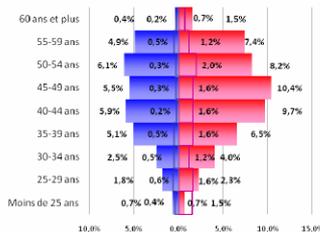
78,5 % des agents non titulaires sont des femmes.

| | Hommes | Femmes |
|----------------|--------|--------|
| Titulaires | 39,3% | 60,7% |
| Non titulaires | 21,5% | 78,5% |
| Total | 36,4% | 63,6% |

Démographie : 16,6 % des agents sur emploi permanent ont 55 ans ou plus.

Les moins de 30 ans représentent 9,7 % de l'effectif des agents titulaires et non titulaires sur emploi permanent.

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent
(Source : BS 2009, base de calcul : 1833 agents)



■ Non Titulaires Femmes ■ Non Titulaires Hommes ■ Titulaires Femmes ■ Titulaires Hommes

Age moyen : L'âge moyen des agents sur emploi permanent s'élève à 44 ans.

| Age moyen des agents | | |
|----------------------|---------------|----------|
| Hommes | Femmes | Ensemble |
| 43 ans 10 mois | 44 ans 1 mois | 44 ans |

Mouvement de personnel : 141 recrutements et 99 départs d'agents sur emploi permanent ont été recensés en 2009.

L'effectif total a évolué de 42 agents, soit une augmentation de 2,3 %.

| | Arrivées | | Départs | |
|----------------|----------------|------------|----------------|------------|
| | Non titulaires | Titulaires | Non titulaires | Titulaires |
| Fonctionnaires | 71 | 71 | 57 | 57 |
| Non titulaires | 70 | 70 | 42 | 42 |
| Total | 141 | 141 | 99 | 99 |

Formation : 22,5 % des agents sur emploi permanent sont partis en formation en 2009.

Les formations continues et les préparations aux concours et examens représentent respectivement 69,7 % et 7,5 % des journées de formation.

Répartition des journées de formation par type de formation
(hors formations personnelles)



Les agents sur emploi permanent sont partis en moyenne 1,1 jour en formation en 2009.

| Nombre moyen de journées de formation par agent et par catégorie hiérarchique | | | |
|---|-----|-----|----------|
| A | B | C | Ensemble |
| 1,6 | 1,7 | 1,0 | 1,1 |

Absence : Les agents sur emploi permanent sont absents en moyenne 23,5 jours en 2009.

| Nombre moyen de journées d'absence par agent | | |
|--|----------------|----------|
| Titulaires | Non titulaires | Ensemble |
| 24,0 | 21,3 | 23,5 |

L'absence pour longue maladie constitue le deuxième motif avec en moyenne 8,8 jours d'absence par agent.

La « maladie ordinaire » représente 40,6 % des motifs d'absence des agents sur emploi permanent.

| Motif | Nombre moyen de journées d'absence par agent |
|---------------------------------------|--|
| Pour maladie ordinaire | 9,5 |
| Pour longue maladie, maladie grave | 8,8 |
| Pour accident de travail | 1,2 |
| Pour maladie professionnelle | 0,4 |
| Pour maternité, paternité ou adoption | 2,4 |
| Pour autres raisons | 1,2 |

| | | |
|---|--|---|
| Analyses réalisées par : Le service Promotion et Prospective des métiers territoriaux du Centre de Gestion de la Seine-Maritime | Raphaël FACCON 02 35 59 41 56 rfaccon.prospective@cdg76.fr | Jean-Louis HAILLOT 02 35 59 41 67 donneesocietes@cdg76.fr |
|---|--|---|



LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



François GITTON,
INSEE Haute-Normandie



Spécificités des employeurs et agents de la fonction publique territoriale

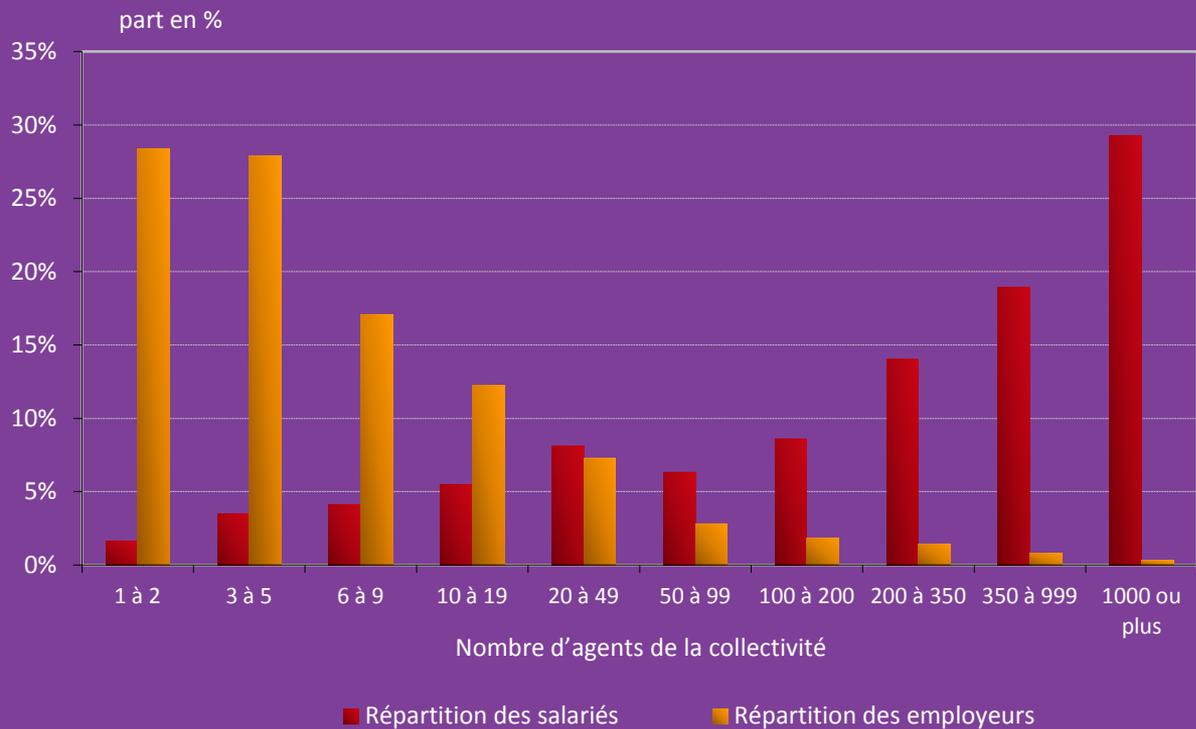
Deux approches pour anticiper les besoins de main d'œuvre des collectivités locales

- Une approche par les départs de fin d'activité
- Une approche par les besoins de la population





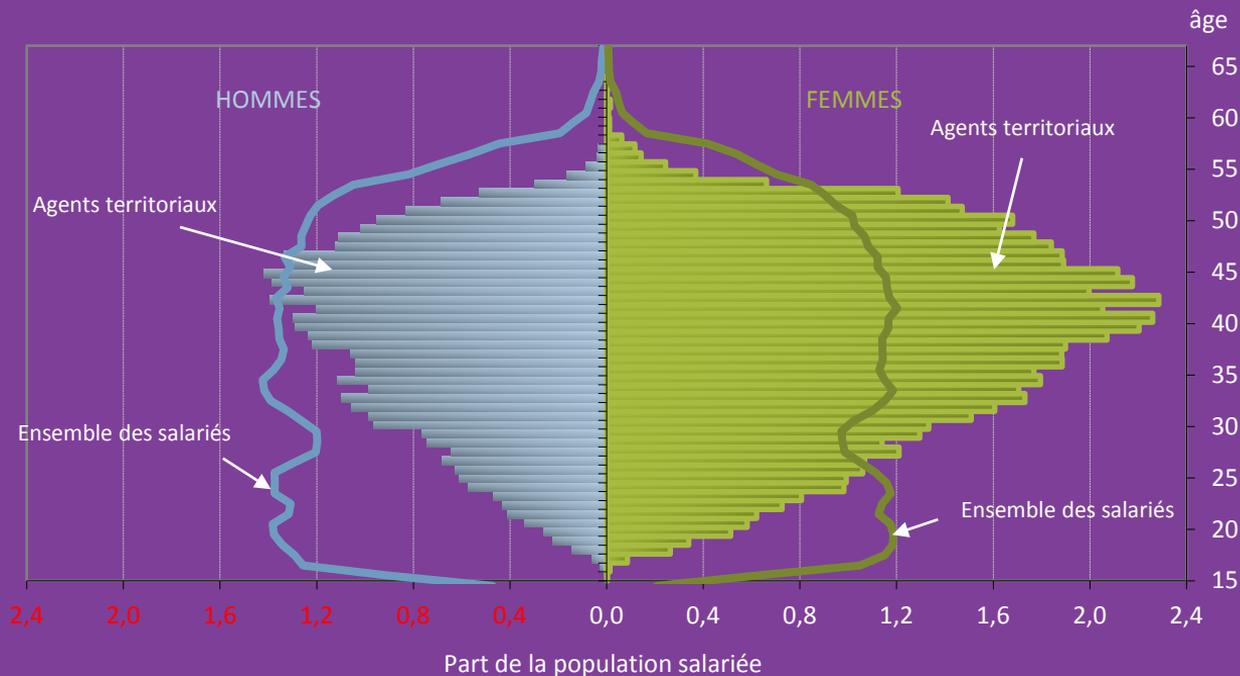
Répartition des employeurs par taille



Employeurs et agents de la fonction publique territoriale Une répartition très inégale des générations



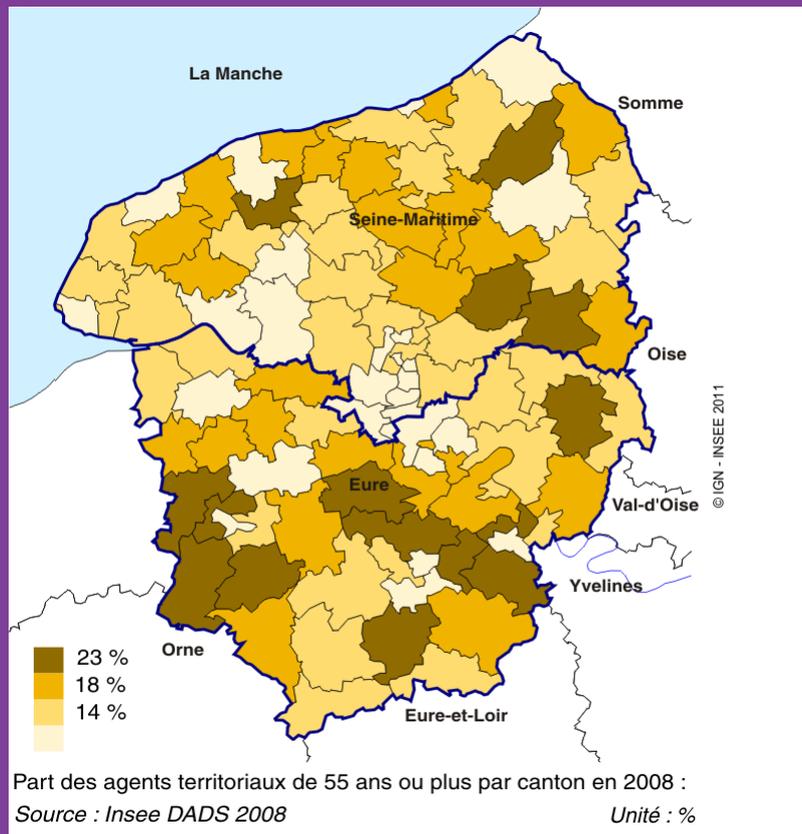
Pyramide des âges des salariés de la fonction publique territoriale en Haute-Normandie et comparaison avec l'ensemble des salariés de la région



Source : INSEE, DADS 2008, postes non annexes

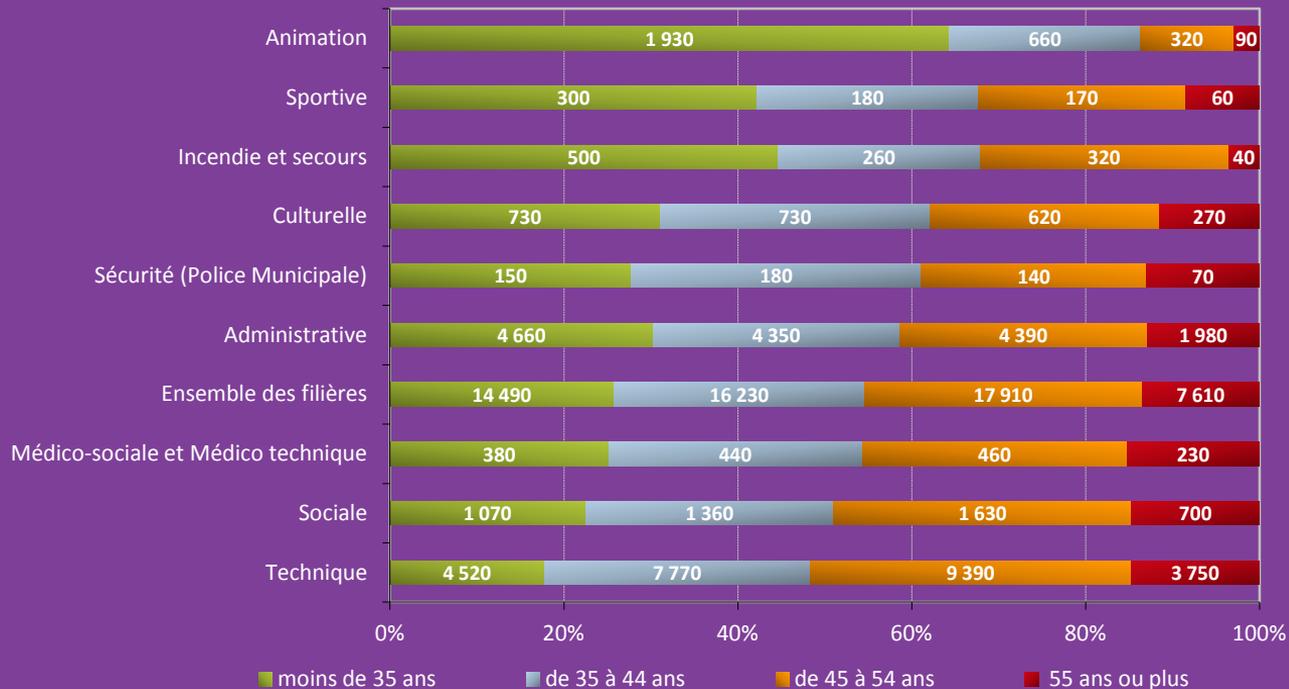
Employeurs et agents de la fonction publique territoriale

Les agents de plus de 55 ans inégalement répartis





Répartition par âge selon les filières

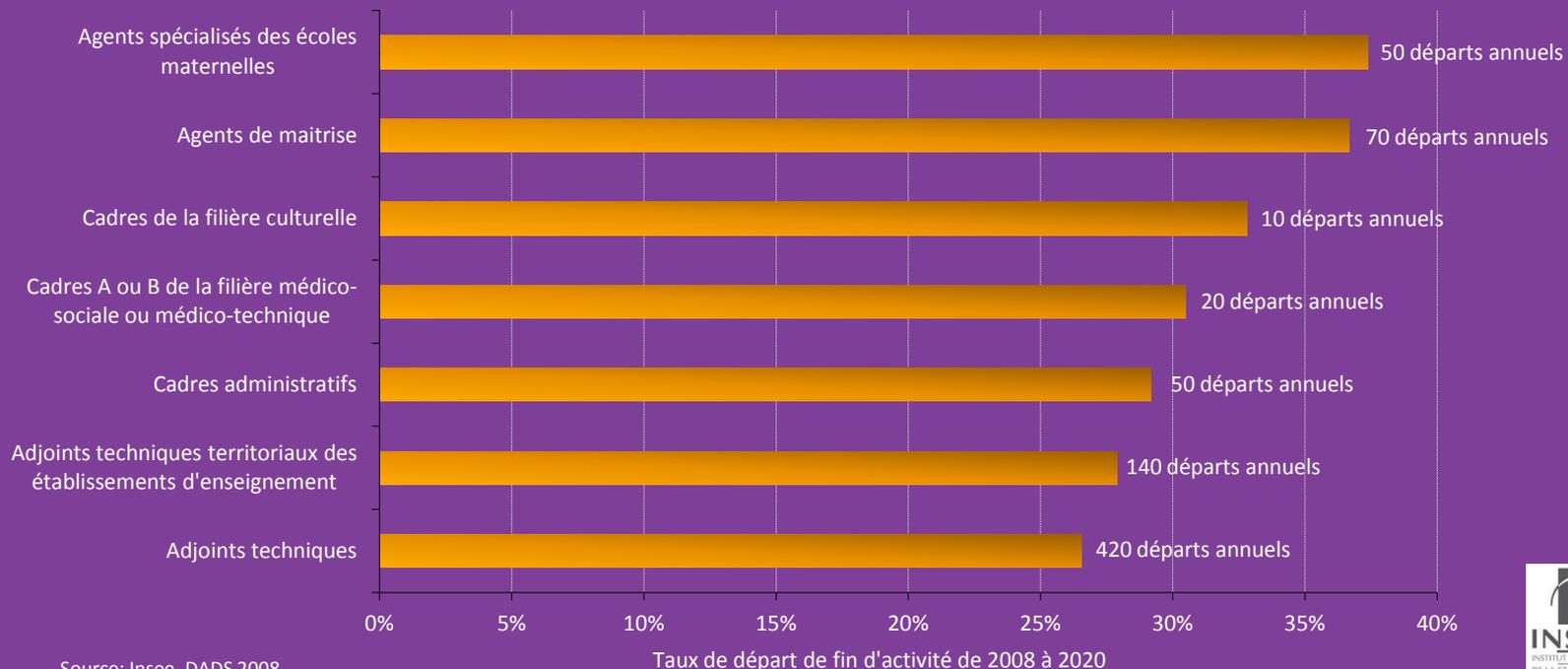


Source : INSEE DADS 2008

Les départs de fin d'activité Jusqu'à un tiers de départs d'ici 2020 dans certains cadre d'emplois



Les cadres d'emplois à fort taux de départ d'ici 2020



Source: Insee, DADS 2008

Taux de départ de fin d'activité de 2008 à 2020

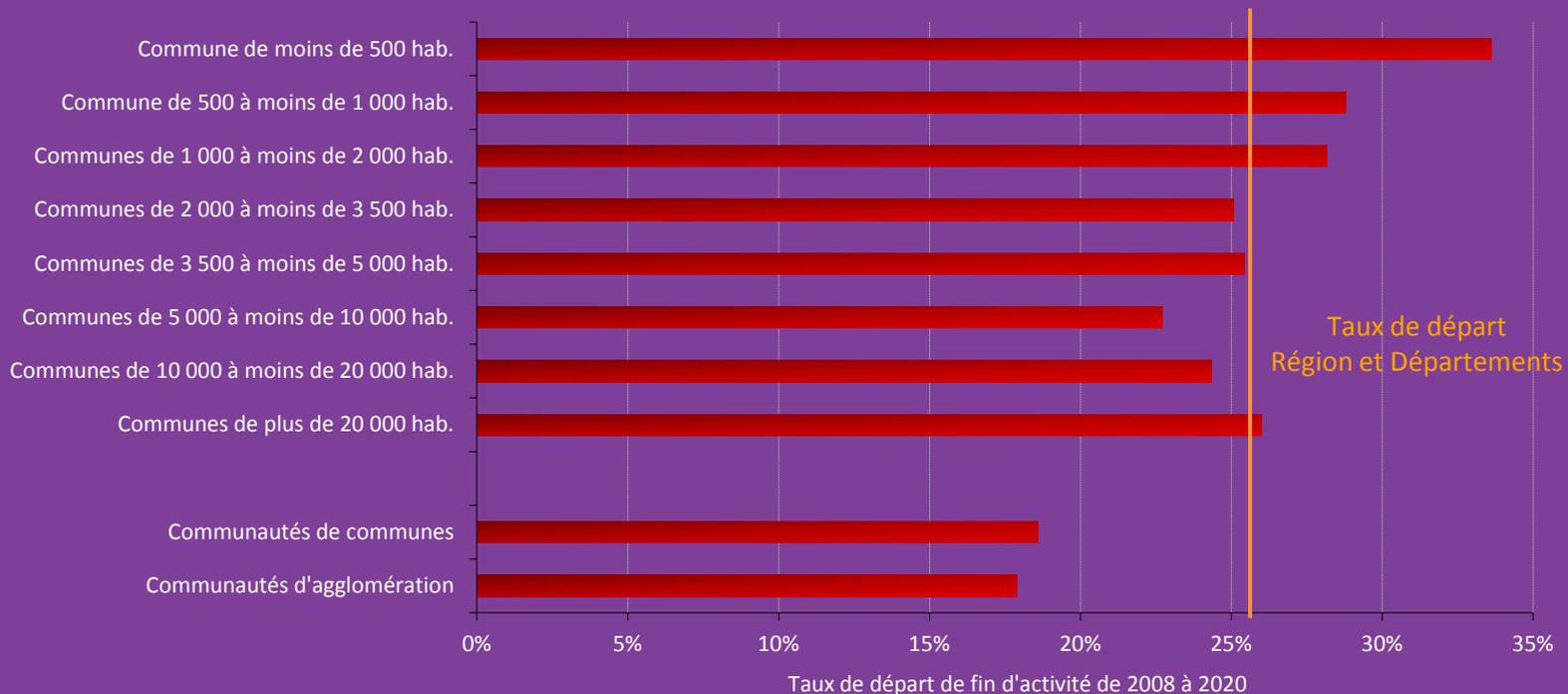


Les départs de fin d'activité

De nombreux départs à anticiper dans les petites communes



Les taux de départ dans le secteur communal



Source: Insee, DADS 2008



Une approche par les besoins de la population **Des besoins liés à la croissance et au vieillissement**



- Des emplois pour répondre aux besoins de la population
- La population haut-normande croît en moyenne de 0,3% chaque année.
La moyenne cache d'importantes disparités territoriales
- Les évolutions de population sont et seront très différentes suivant les générations



Une approche par les besoins de la population Eure : des besoins liés à la croissance et au vieillissement



Projections de population à l'horizon 2020 dans l'Eure

| | Âge révolu | 2010 | 2020 | 2020/2010 |
|--------------------------|------------|---------|---------|--------------|
| Préscolaire | 0 à 2 | 23 500 | 23 200 | -1,4% |
| Maternelle | 3 à 5 | 23 900 | 24 400 | 2,4% |
| Primaire | 6 à 10 | 40 500 | 41 500 | 2,7% |
| Collège | 11 à 14 | 31 000 | 33 900 | 9,4% |
| Lycée | 15 à 17 | 22 700 | 24 000 | 5,7% |
| 75 à 84 ans | 75 à 84 | 32 500 | 33 500 | 3,0% |
| 85 ans et + | 85+ | 12 600 | 18 200 | 45,2% |
| Population totale | | 584 800 | 620 700 | 6,1% |

Source: Insee, Omphale Scénario tendanciel



Une approche par les besoins de la population Seine-Maritime : des besoins liés à la croissance et au vieillissement



Projections de population à l'horizon 2020 en Seine-Maritime

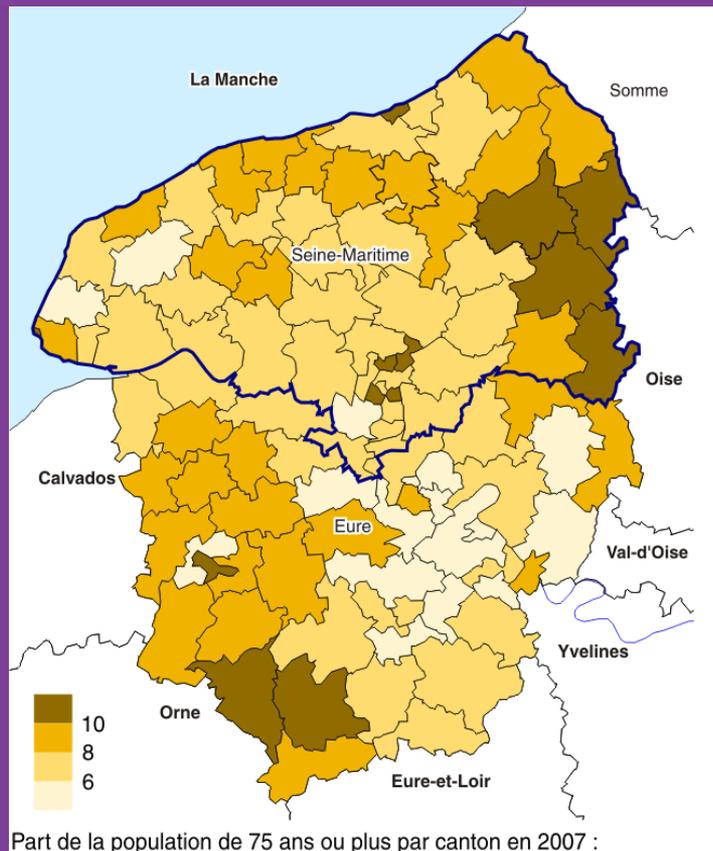
| | Âge révolu | 2010 | 2020 | 2020/2010 |
|--------------------------|------------|-----------|-----------|--------------|
| Préscolaire | 0 à 2 | 48 100 | 46 300 | -3,8% |
| Maternelle | 3 à 5 | 46 800 | 46 800 | 0,0% |
| Primaire | 6 à 10 | 77 900 | 77 800 | -0,2% |
| Collège | 11 à 14 | 61 900 | 62 100 | 0,4% |
| Lycée | 15 à 17 | 46 300 | 45 500 | -1,8% |
| 75 à 84 ans | 75 à 84 | 77 900 | 74 200 | -4,9% |
| 85 ans et + | 85+ | 30 200 | 43 000 | 42,5% |
| Population totale | | 1 251 200 | 1 265 500 | 1,1% |

Source: Insee, Omphale Scénario tendanciel



Une approche par les besoins de la population

Les besoins liés au vieillissement inégalement répartis



Part de la population de 75 ans ou plus par canton en 2007 :

