

Panorama régional de l'emploi territorial



Septembre 2013

% **2153** **19 711** **16 928**
28 358 **60 %** **collectivités %**
33 926 **agents** **effectifs**
521 **statistiques** **38 705**

“ Le mot des présidents ”

Les CdG 76 et 27 ont mis en place, depuis 2012, un observatoire régional de l'emploi territorial en s'associant avec le CNFPT.

Cet observatoire vise à informer l'ensemble des collectivités territoriales de Haute-Normandie sur l'évolution de leurs effectifs, des métiers territoriaux et de leurs besoins en terme d'assistance RH. En ce sens, l'observatoire constitue un élément pertinent d'appréciation de la dynamique de leurs territoires. On le sait, si l'on veut efficacement préparer l'avenir en terme d'accompagnement de services publics et s'adapter aux multiples enjeux qui nous attendent : augmentation et vieillissement de la population, difficultés sociales accrues, ressources financières amoindries pour les collectivités territoriales..., il est essentiel de maîtriser l'existant.

Cette approche réside dans une connaissance fine des effectifs et des besoins en recrutement. À travers la réception de la quasi-totalité de vos « bilans sociaux » sur les différentes campagnes engagées par les CdG, nos établissements sont en capacité de mesurer les principales tendances caractérisant les effectifs territoriaux haut-normands. Par ailleurs, vos déclarations et offres d'emploi auprès de la bourse de l'emploi (www.cap-territorial.fr) permettent également de mesurer l'ensemble des évolutions de vos besoins en recrutement et des profils recherchés.

Afin de vous apporter une vision aussi claire que possible de la situation de l'emploi territorial en Haute-Normandie, c'est avec plaisir que nous vous adressons ce panorama régional de l'emploi territorial qui, nous l'espérons, vous accompagnera efficacement dans la gestion quotidienne de vos ressources humaines.

Nous vous invitons également à consulter, si vous ne l'avez déjà fait, la 1^{ère} lettre de l'observatoire publiée en mai dernier portant sur le métier de secrétaire de mairie et qui est disponible sur nos sites internet respectifs.

L'Observatoire régional de l'emploi territorial est avant tout votre outil, destiné à vous permettre d'identifier les enjeux de ressources humaines propres à votre territoire. Une fois ce diagnostic établi, les Centres de Gestion sont à votre écoute pour vous accompagner dans la gestion de votre personnel par des réponses ciblées et adaptées à vos besoins.



Estelle Grelier
Présidente du CdG 76
Députée



Michel Leroux
Président du CdG 27
Délégué régional du CNFPT



Note méthodologique



L'exploitation des rapports sur l'état des collectivités au 31 décembre des années 2007, 2009 et 2011, communément appelés « bilans sociaux », ainsi que des données relatives à la Bourse de l'emploi et aux retraites a permis de réaliser cette synthèse concernant les collectivités territoriales de la région Haute-Normandie.

La qualité des données et le volume des effectifs renseignés dans les bilans sociaux réalisés par les collectivités de la région, n'ont cessé d'augmenter au fur et à mesure des campagnes bisannuelles ce qui permet aujourd'hui, aux équipes des deux Centres de Gestion, d'obtenir une lisibilité des données pour près de 90% des effectifs territoriaux haut-normands. Ceci peut s'expliquer par l'expérience acquise par les collectivités et également par la mise en place d'une saisie dématérialisée « agent par agent » ou « agrégée » en fonction de la taille des collectivités.

L'effectif total des collectivités ayant répondu est de :

- 45 521 agents pour 2007,
- 50 712 agents pour 2009,
- 52 603 agents pour 2011, ce qui représente plus de 90% des effectifs régionaux.

Quelques précisions méthodologiques :

Les comparaisons nationales présentées dans ce document s'appuient sur :

- la Synthèse nationale des résultats des bilans sociaux 2009 publiée par le CNFPT en février 2012,
- le Bulletin d'information statistique n° 93 de la DGCL (BIS n°93) de janvier 2013,
- le Rapport annuel 2012 sur l'état de la fonction publique publié par la DGAFP en décembre 2012.

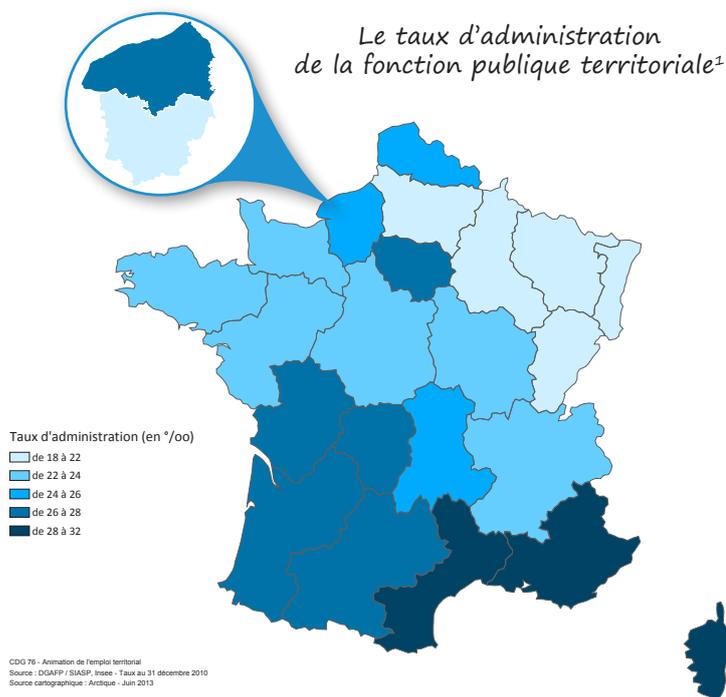
La Haute-Normandie compte 53 000 agents territoriaux, soit 7% de l'emploi total en région.

L'analyse statistique des bilans sociaux 2007, 2009 et 2011 des collectivités territoriales de Haute-Normandie met en évidence une légère hausse des effectifs (46 000 en 2007). Cette légère hausse doit néanmoins être relativisée dans la mesure où les taux de retour sur cette période étaient moindres qu'aujourd'hui.

A l'image de la situation constatée à l'échelle nationale sur cette période, **7 agents sur 10 sont titulaires**. Près des deux tiers des agents territoriaux de Haute-Normandie sont employés par des communes. Les trois filières principales en termes d'effectifs sont les filières technique, administrative, puis sanitaire et sociale. Les trois quarts des agents sont de catégorie C. Le taux de féminisation, proche de 60 %, reste stable lui aussi.

L'accentuation du vieillissement des effectifs est la principale évolution structurelle. En effet, en quatre ans, la part des plus de 50 ans n'a cessé d'augmenter en Haute-Normandie et plus particulièrement en Seine-Maritime. Un quart des agents territoriaux devrait par ailleurs quitter leurs fonctions d'ici à 2020.

En terme d'emploi, le nombre d'offres d'emploi n'a cessé d'augmenter de 2009 à 2011. Néanmoins, depuis 2011, on observe une stagnation de ces offres. En 2012, 58% des offres se situent sur les trois grandes agglomérations de la Région : Rouen – Le Havre et Évreux. Les communes restent les principaux employeurs avec la diffusion de plus de la moitié des offres (51%).



Le taux d'administration en Haute-Normandie (25,4‰) est similaire à celui au plan national (25,1‰). Néanmoins, on observe un écart entre le territoire de la Seine-Maritime (27,1‰) et celui de l'Eure (21,8‰).

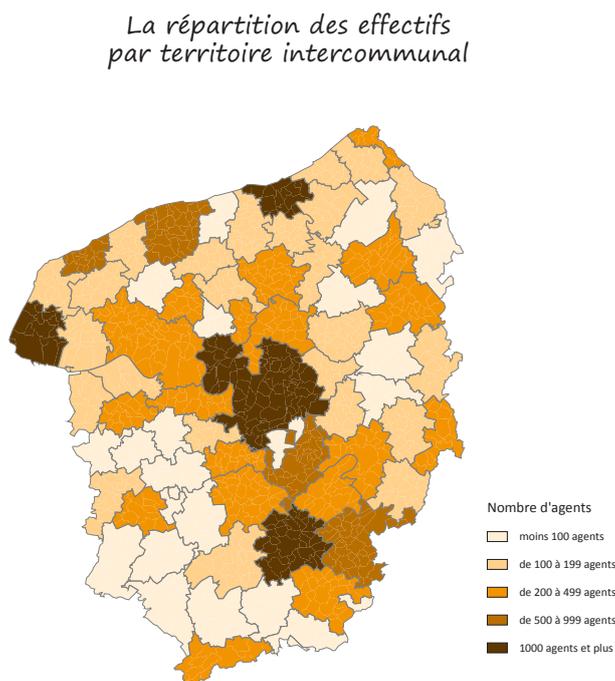
Cet écart est lié notamment au fait que les effectifs du Conseil Régional soient comptabilisés en Seine-Maritime.

Par ailleurs, le territoire de l'Eure a une ruralité plus importante que celui de la Seine-Maritime : seuls 22,5% de la population

vit dans des communes de plus de 10 000 habitants contre 47,8% en Seine-Maritime.

¹ Le taux d'administration se comprend comme le nombre d'agents convertis en équivalent temps plein pour 1000 habitants.

Sources : DGAFF / SIASP, Insee – Taux au 31 décembre 2010 et population municipale au 1^{er} janvier 2012.



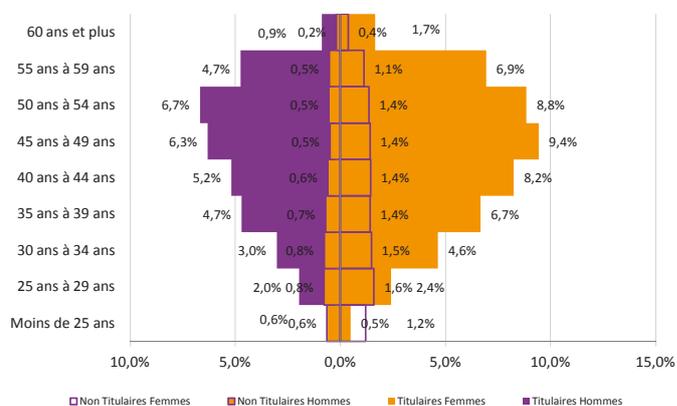
Un quart des agents territoriaux partira à la retraite d'ici à 2020

D'après une étude INSEE¹ menée en partenariat avec les Centres de Gestion, ces départs (calculés sur la base de l'âge légal actuel des départs en retraite), qui s'accroîtront en fin de décennie, seront inégalement répartis suivant le type de collectivité : ils seront plus nombreux dans les communes, en particulier les plus petites, et resteront faibles dans les communautés de communes ou d'agglomération, aux effectifs plus jeunes.

L'étude montre également que d'ici à 2020, les taux de départ les plus élevés vont concerner les assistantes maternelles (plus d'un départ pour deux), puis les ATSEM et les agents de maîtrise avec près de 40% des départs. En volume, les adjoints techniques seront les plus nombreux à partir, avec près de 3 400 départs d'ici à 2020 et un taux de départ supérieur à 14% entre 2016 et 2020. Dans la filière administrative, ce sont les agents de catégorie A ou B qui seront proportionnellement les plus nombreux à partir avec près de trois départs pour dix agents d'ici à 2020. Dans les filières culturelle, médico-sociale ou médico-technique, les cadres seront proportionnellement deux fois plus nombreux à partir que les autres catégories. Certaines filières, comme la sécurité, seront moins impactées. Les filières sportive et animation, traditionnellement jeunes, connaîtront peu de départs à la retraite.

Parallèlement à ces départs, il est important de préciser que les besoins en emplois de proximité devraient augmenter dans les années à venir, du fait du vieillissement de la population.

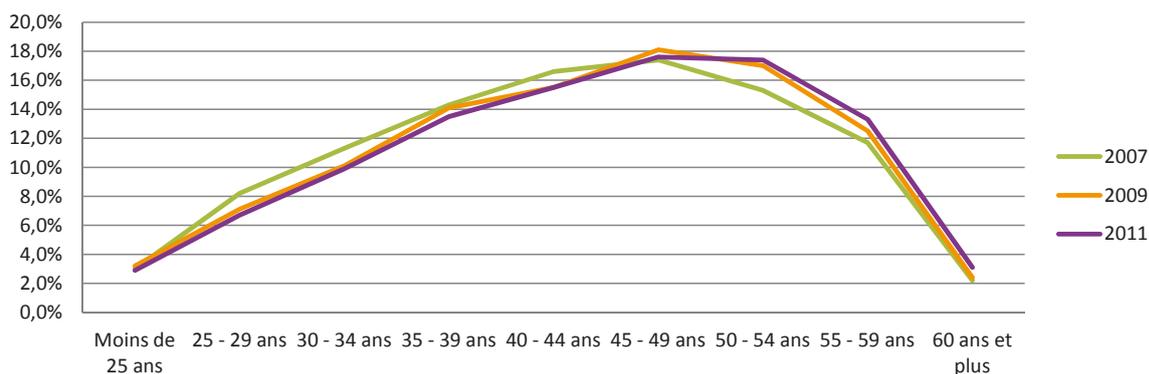
Pyramide des âges des agents territoriaux
Haute-Normandie - 2011



En 2011, plus de la moitié des agents territoriaux de Haute-Normandie étaient âgés de 40 à 54 ans.

Un tiers des agents a plus de 50 ans, et parmi eux, plus de la moitié a entre 50 et 54 ans. Ainsi, les départs à la retraite devraient continuer à s'intensifier entre 2017 et 2022.

Évolution de la répartition par âge des effectifs territoriaux



F.-P. GITTON
Chef de service
des études et de la
diffusion INSEE

« Les intercommunalités, structures plus récentes, ont eu tendance à recruter davantage que les communes de petite taille ce qui explique que la globalité des effectifs intercommunaux est plus jeune que ceux travaillant dans les communes rurales.

Toutes les compétences ne sont pas nécessairement transposables de la commune vers l'intercommunalité. Aussi, selon les domaines de compétences de cette dernière, des recrutements doivent s'opérer ».

¹ Source : INSEE - Aval Haute-Normandie de novembre 2011

L'alignement de la durée de cotisation du public sur le privé, l'allongement de la durée de cotisation et le décalage de l'âge de départ impliquent, à la fois **une tendance continue au vieillissement des effectifs en Haute-Normandie**, mais également la perspective de départs importants sur la période 2016-2020.

Entre 2007 et 2011, l'âge moyen des agents a progressé de trois mois en moyenne tous les ans, pour atteindre 43 ans et 11 mois. La proportion des moins de 30 ans a diminué de près d'un point en quatre ans en Haute-Normandie. La part des moins de 30 ans est systématiquement moins élevée dans l'Eure qu'en Seine-Maritime. En quatre ans, la part des agents de plus de 50 ans n'a cessé d'augmenter en Haute-Normandie et plus particulièrement en Seine-Maritime (+5%).

Les catégories les plus touchées par ces départs en retraite d'ici à 2020 sont les assistantes maternelles, les ATSEM, les agents de maîtrise, les cadres des filières sanitaire et sociale et culturelle.

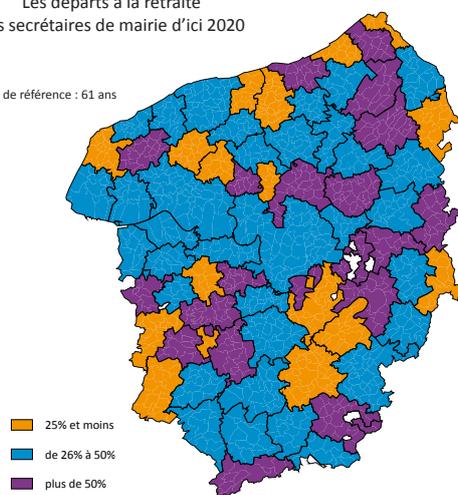
Source INSEE, DADS 2008

Répartition par âge selon les filières



Les départs à la retraite des secrétaires de mairie d'ici 2020

Age de référence : 61 ans



CDG 76 - Animation de l'emploi territorial
Source cartographique : Artique

Zoom sur le métier de secrétaire de mairie

Durant les dix prochaines années, 40% des secrétaires de mairie de Haute-Normandie partiront à la retraite. Sur le terrain, ces évolutions devront être anticipées. Un des outils mis en place afin de répondre à cette problématique est la licence professionnelle² « Métiers de l'administration territoriale » mise en place par le CdG 76 en partenariat avec l'université de Rouen et le CdG 27. Ce diplôme permet en effet de préparer, en un an, des étudiants sur le métier de secrétaire de mairie à travers l'option « Administration générale » avec un apprentissage à la fois théorique, portant sur l'environnement juridique des missions des collectivités territoriales, et professionnel avec un stage de 16 semaines à effectuer de mars à juin.

L'emploi des femmes progresse légèrement sur les postes d'encadrement mais des disparités persistent

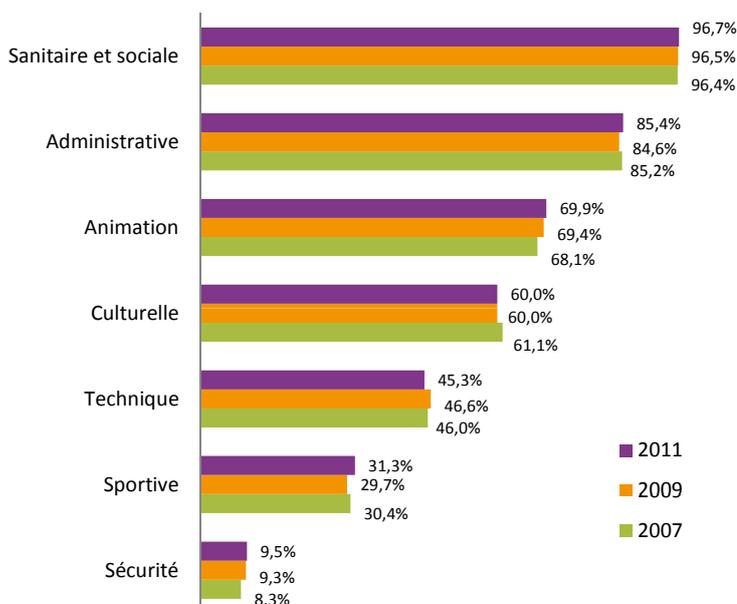
Au plan national¹, le taux de féminisation varie selon la fonction publique. Il se situe en effet à 60% dans la Fonction Publique Territoriale, 52% dans l'administration d'État et 77% dans la Fonction Publique Hospitalière. Néanmoins, la diversité des métiers que les femmes exercent au sein du secteur public est moins importante que pour les hommes. On les retrouve en effet principalement au sein des domaines administratif, de la petite enfance, de la santé et du social.

En 2011, le taux global de féminisation s'élève à 61% en Haute-Normandie, identique à celui observé au plan national. Ce taux était similaire en 2007 et 2009.

¹ Source : Insee, fichier de paie des agents de l'État, déclarations annuelles de données sociales (DADS), système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

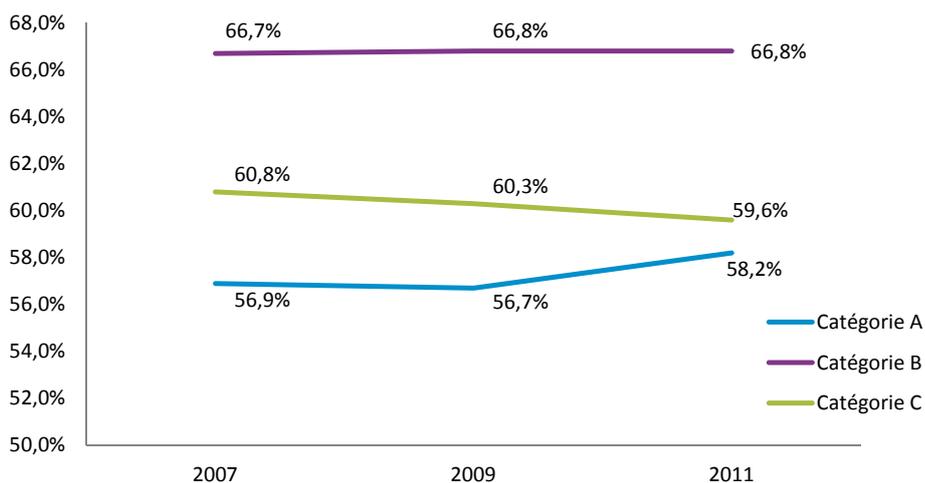
² Pour tout renseignement sur ce diplôme, vous pouvez contacter Leïla Fourneaux - tél. 02 35 59 41 77 - leila.fourneaux@cdg76.fr

Évolution du taux de féminisation par filière



Les filières sanitaire et sociale et administrative sont les plus féminisées, contrairement aux filières sportive et sécurité. En effet, les métiers liés à la petite enfance, à la santé et au social sont majoritairement occupés par des femmes.

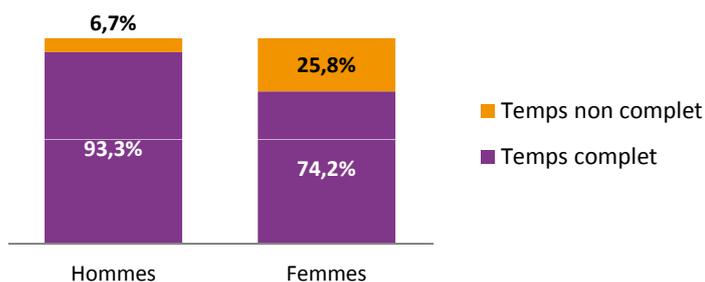
Évolution du taux de féminisation par catégorie hiérarchique



Depuis 2007, la proportion de femmes est relativement stable dans les trois catégories en Haute-Normandie, malgré une légère diminution du taux de féminisation de la catégorie C dans l'Eure sur cette même période. Ainsi, dans la catégorie B, deux agents sur trois sont des femmes et elles représentent près de 60% des effectifs dans les filières A et C.

Au plan national¹, 33,6% des emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique territoriale (DGS, DGA, DGST) sont occupés par des femmes.

Répartition par temps de travail et par sexe

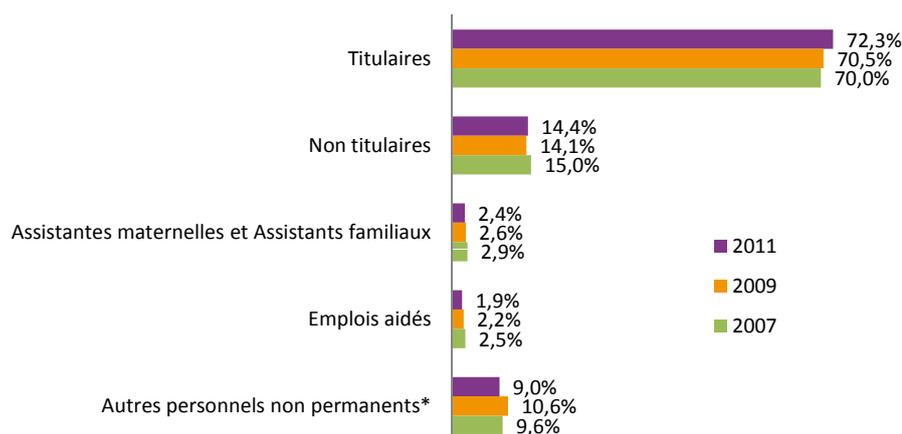


Cette proportion de temps non complet pour les femmes peut notamment s'expliquer par le fait que certains métiers très féminisés tels que secrétaire de mairie ou ATSEM sont des emplois à temps non complet.

¹ Source : Ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique, DGAFP, chiffres-clés 2012

Près de 30% des effectifs sont non titulaires

Évolution de la répartition des agents par statut



En Haute-Normandie, les effectifs issus des retours du bilan social 2011 s'élèvent à 52 603 agents. 72,3% de ces agents sont titulaires et 27,7% sont contractuels de droit public ou de droit privé.

Au niveau régional, la part des agents non titulaires de droit public (hors assistantes maternelles, assistants familiaux, emplois aidés et autres personnels non permanents) est supérieure à 14% contre 11,2% au niveau national.

*collaborateurs de cabinet, non titulaires recrutés pour des besoins saisonniers ou occasionnels et non titulaires mis à disposition par les Centres de Gestion notamment.

Les collectivités non affiliées aux Centres de Gestion, qui représentent la moitié des effectifs haut-normands, ont une part moins importante de non titulaires que les autres collectivités (16,9% contre 22,7%).

Enfin, la part des emplois aidés n'a cessé de diminuer depuis quatre ans en Haute-Normandie.

Au 5 juillet 2013, plus de 1 000 emplois d'avenir ont été signés en Haute-Normandie. Les collectivités territoriales sont les employeurs qui se sont les plus mobilisés. Les engagements de l'État sur le déploiement des emplois aidés devraient inverser la tendance.

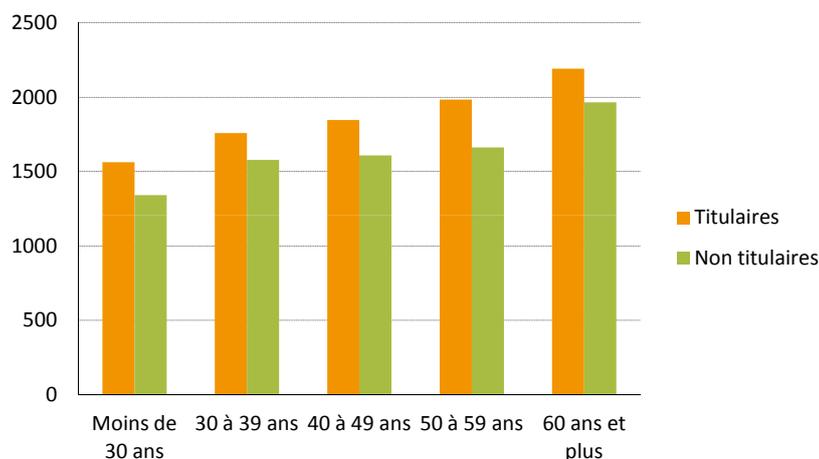
La part des agents non titulaires devrait progresser car, en 2011, la part des recrutements des agents non titulaires sur emplois permanents a dépassé les 50% (se reporter à la partie « emploi-formation » pour plus d'information). Néanmoins, la possibilité pour les non titulaires d'accéder à l'emploi titulaire via les sélections professionnelles¹ devrait permettre de maintenir la répartition par statut actuellement observée.

Les salaires des non-titulaires inférieurs à ceux des titulaires

D'après une étude de l'INSEE Haute-Normandie réalisée pour le compte des Centres de Gestion qui a été présentée en novembre 2012 à la dernière conférence régionale pour l'emploi territorial et la formation (CREF), il s'avère qu'en dépit d'une plus forte proportion de cadres A chez les non titulaires, les salaires restent sensiblement inférieurs (- 280 € par mois) que ceux des titulaires du fait du volume important de catégorie C chez les non titulaires. Ces données peuvent s'expliquer par l'absence de déroulement de carrière des non titulaires (cf. schéma ci-contre).

Ainsi, 50% des non-titulaires perçoivent un salaire inférieur à 1 400€ par mois.

Néanmoins, l'étude démontre que c'est l'accès à la titularisation qui procure une évolution de salaire.

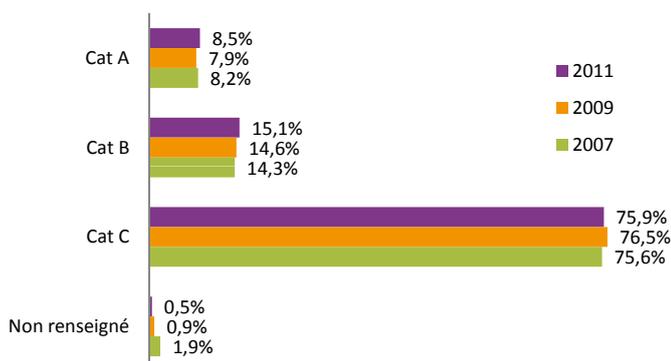


Champ : France. Salariés en équivalent-temps plein (EQTP) des collectivités territoriales (y compris emplois aidés, hors assistantes maternelles)
Source : Insee, SIASP 2010.

¹ Les CdG organisent, depuis mai, les sélections professionnelles en application de la loi dite « précarité » n° 2012-347 du 12 mars 2012.

Les emplois de catégories A et B continuent de progresser légèrement

Évolution de la répartition des effectifs par catégorie hiérarchique



Depuis 2007, les postes de catégorie C restent très majoritaires : plus de trois agents territoriaux sur quatre sont de catégorie C. Néanmoins, on observe que les postes de catégories A et B augmentent légèrement faisant ainsi baisser la proportion des postes de catégorie C (en particulier sur la filière administrative). En quatre ans, la part des agents de catégorie B a augmenté de près d'un point.

La répartition des effectifs par catégorie hiérarchique observées en Haute-Normandie est quasiment la même qu'au niveau national (en 2009) : 8,2% des agents sur emploi permanent appartiennent à la catégorie A, 14,6% à la catégorie B et 75,7% à la catégorie C.

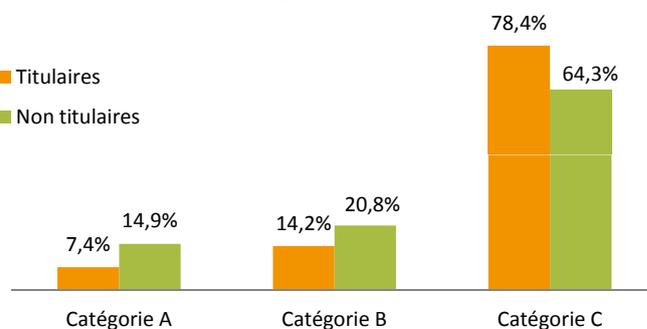
La structure par catégorie hiérarchique reste très différente de celle de la Fonction Publique d'État, qui se distingue par une part importante de catégorie A (50% en 2010 et 25% hors enseignants).

Les non-titulaires occupent davantage d'emplois de catégories A et B que les titulaires

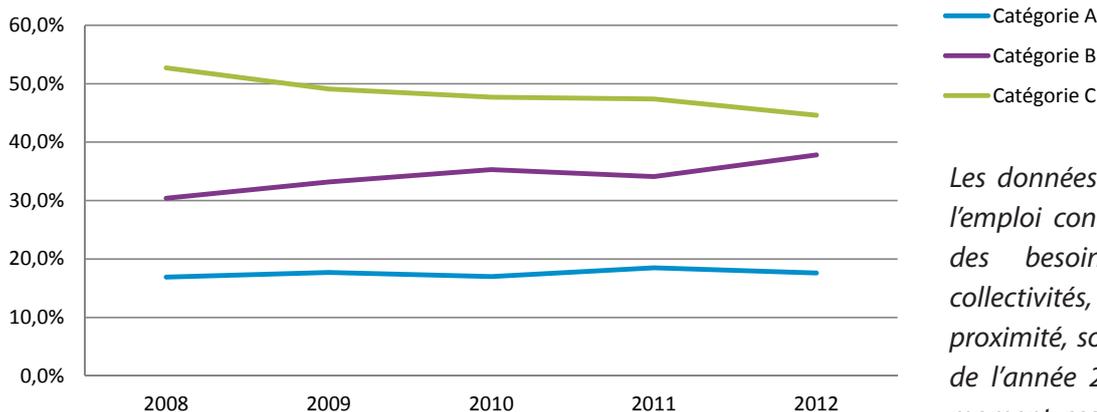
Depuis 2007, la part des agents de catégorie A et B continue de progresser chez les non-titulaires. Ces derniers occupent d'ailleurs proportionnellement plus de postes de catégories A et B que les titulaires.

Une étude, réalisée en 2012 par les CdG, portant sur les agents contractuels, montrait qu'un quart des non titulaires de catégorie A occupait un poste de chargé de mission soit dans les domaines du développement local, de l'animation du territoire ou des politiques publiques d'aménagement.

Répartition des effectifs par statut et catégorie en 2011



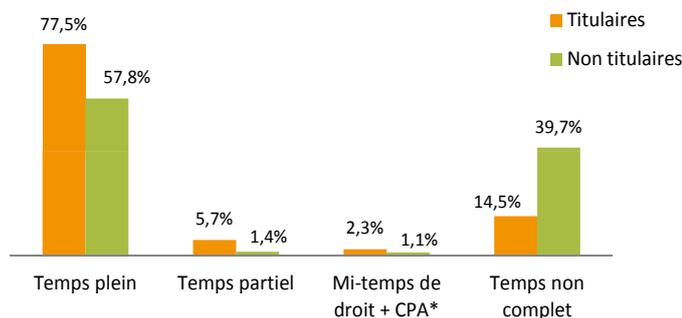
Évolution des offres d'emploi par catégorie



Les données relatives à la bourse de l'emploi confortent bien la tendance des besoins exprimés par les collectivités, soit d'encadrement de proximité, soit d'expertise. Les chiffres de l'année 2013 confirment, pour le moment, ces évolutions.

Près de 40% des non-titulaires occupent un emploi à temps non complet

Répartition des effectifs par statut et temps de travail en 2011



En Haute-Normandie, près de 4 agents titulaires sur 5 travaillent à temps plein, proportion en légère hausse entre 2007 et 2009. Depuis 2007, la part des titulaires à temps partiel et à temps non complet a légèrement diminué.

La part des agents titulaires à temps non complet est légèrement supérieure en Haute-Normandie (14,5%) à celle constatée au niveau national (12,2%). Toutefois, depuis 2007, ces agents travaillent de moins en moins à temps non complet (43,2% travaillaient à temps non complet en 2007 contre 39,7% en 2011).

Si la répartition des agents titulaires, selon la quotité du temps de travail est restée relativement stable en Seine-Maritime entre 2005 et 2009, elle a en revanche beaucoup évolué dans l'Eure entre 2007 et 2009, avec une augmentation de 8 points des agents titulaires à temps plein.

La proportion des titulaires à temps non complet reste cependant encore quasiment deux fois plus élevée dans l'Eure qu'en Seine-Maritime.

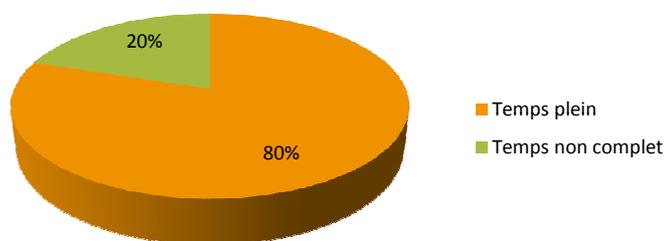
Parmi les agents à temps plein, **la part des agents à temps partiel a diminué de plus de la moitié dans l'Eure entre 2007 et 2011.**

La moitié des non titulaires au sein des collectivités affiliées est à temps non complet contre seulement 20% pour les non affiliées.

Les agents non titulaires à temps non complet travaillent majoritairement au sein de la filière technique (47,7%) en catégorie C (73,9%) au sein des communes et en particulier auprès de celles de moins de 2 000 habitants.

Cette problématique de quotité de travail peut amener certains agents à cumuler plusieurs emplois et donc, plusieurs employeurs, afin d'atteindre un temps complet. A ce titre, on a pu constater, à travers une étude menée par les CdG en 2012, que certaines secrétaires de mairie exerçaient, avec un cumul d'employeurs, une activité professionnelle au-delà de 35 heures par semaine.

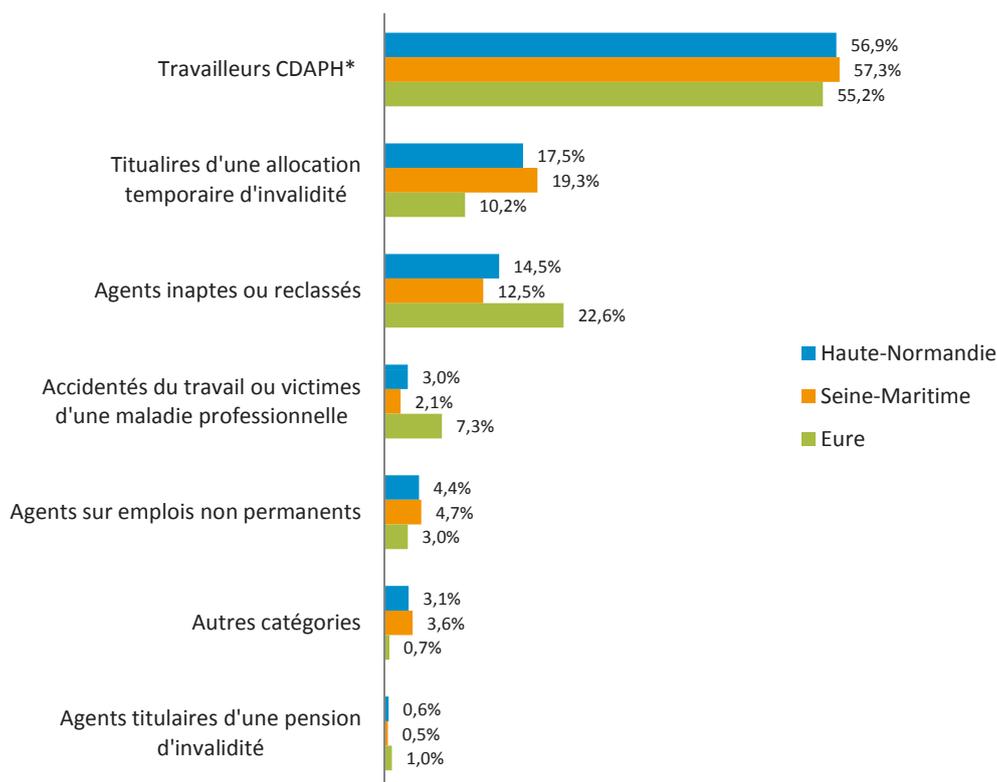
Répartition des offres d'emploi par temps de travail



Quelle que soit l'année d'observation, la répartition des offres d'emploi par temps de travail est la même.

Le handicap

Répartition des travailleurs handicapés par type de handicap en 2011



*ex COTOREP

La Fonction Publique Territoriale détient le taux d'emploi des personnes handicapées le plus élevé parmi les employeurs publics (5,3% en 2012). L'engagement des élus employeurs sur ce sujet a ainsi permis, non seulement de faire évoluer les politiques locales de gestion des ressources humaines, mais également de diminuer leur contribution au Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Pour ce qui concerne la région Haute-Normandie, au sens de la loi n° 2001-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, 1935 travailleurs handicapés sont employés dans les collectivités et établissements publics, soit un taux d'emploi de 5% pour la Seine-Maritime et de 3,5% pour l'Eure.

Parmi ces travailleurs handicapés, 88% sont des agents titulaires et 51 % sont des hommes.

57% sont reconnus par la CADPH (ex-COTOREP), 17,5% sont titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité et 14,5% sont des agents inaptes ou reclassés.

Ces agents appartiennent pour 90% à la catégorie C, pour 8% à la catégorie B et pour 2%, à la catégorie A.

Le saviez-vous ?

Depuis 2012, le CdG 76 a développé une mission « mobilité/handicap » afin de conseiller les collectivités territoriales dans la gestion des problématiques liées au handicap et ainsi les accompagner dans le cadre de la reconversion professionnelle de leurs agents confrontés à une problématique de santé.

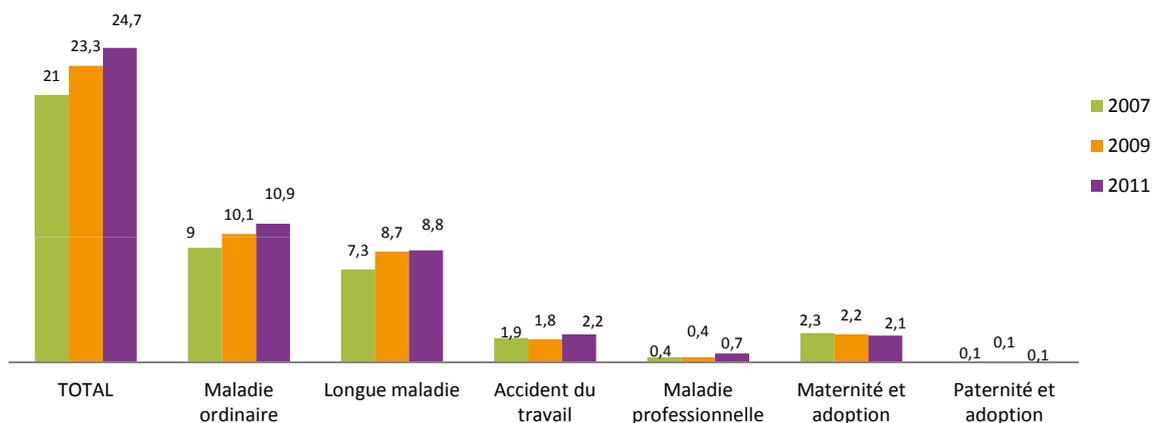
Contact : loic.palomba@cdg76.fr – 02.35.59.41.69

Depuis 2009, le CdG 27 répond aux besoins des collectivités soucieuses d'intégrer des actions en faveur des travailleurs handicapés et en apportant un soutien dans le cadre du maintien et du retour en emploi par l'intermédiaire de la « Cellule Aménagement Reclassement ».

Contact : jerome.moussy@cdg27.fr – 02.32.39.37.39

Un taux d'absentéisme qui continue de progresser

Évolution du nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif



En 2011, **les principaux motifs d'absence au travail dans les collectivités territoriales de Haute-Normandie sont la maladie ordinaire (42% des motifs d'absence) et la longue maladie (34%)**. Cette même année, il y a eu en moyenne 24,7 journées d'absence dont 22,6 pour raison de santé. Ces chiffres équivalent à la moyenne nationale (24,8 journées d'absence en 2011 dont 21,5 pour raison de santé).

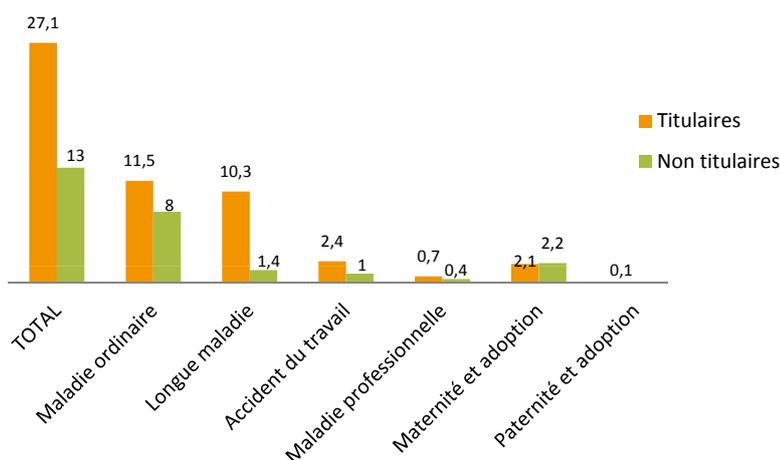
Bien que leurs agents appartiennent essentiellement à la filière technique, filière marquée par son caractère « accidentogène », ce sont les communes de moins de 1 000 habitants qui sont le moins touchées par les problématiques d'absentéisme (13,8 jours en moyenne contre 25,8 au plan départemental).

C'est au sein des communes de 5 000 à 10 000 habitants que l'on observe le taux d'absentéisme le plus élevé.

Enfin, les communes entre 20 000 et 40 000 habitants sont les plus touchées par l'absentéisme lié aux accidents de travail.

Répartition du nombre moyen de jours d'absence par motif et statut en 2011

Des disparités importantes apparaissent selon le statut. En effet, en 2011, les agents titulaires ont été absents deux fois plus que les non titulaires sur emplois permanents. Les absences pour raison de santé ont été en moyenne de 24,9 journées pour les titulaires, contre 10,8 pour les agents non titulaires. Cet écart se retrouve au niveau national.



Il convient néanmoins de préciser que l'écart de l'âge moyen entre les agents titulaires (44 ans et 10 mois) et non titulaires (39 ans et 5 mois) peut expliquer en partie ces différences en matière d'absentéisme.

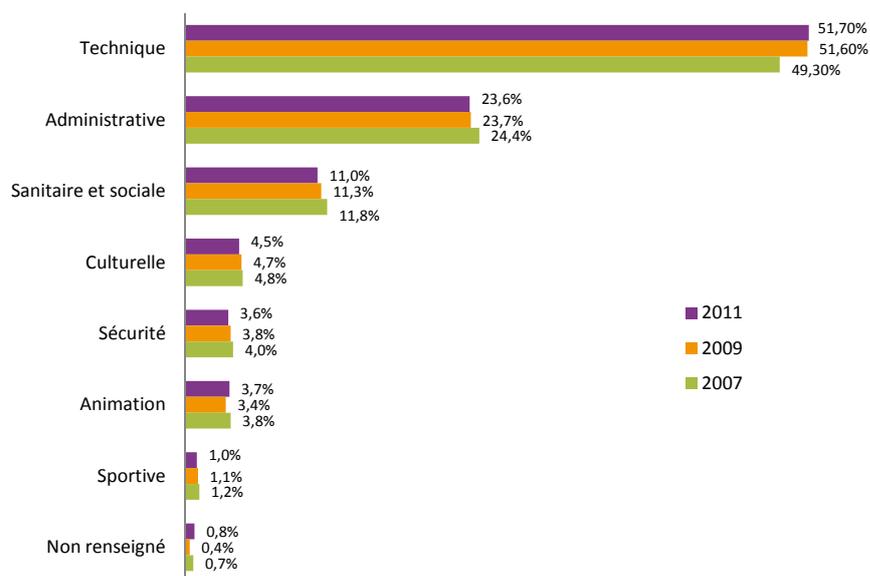
Par ailleurs, bon nombre d'agents contractuels exercent leur activité au sein de petites collectivités où les solutions de remplacement sont plus difficiles à mettre en œuvre que dans des structures de taille plus importante.

Une majorité d'emplois dans les métiers techniques

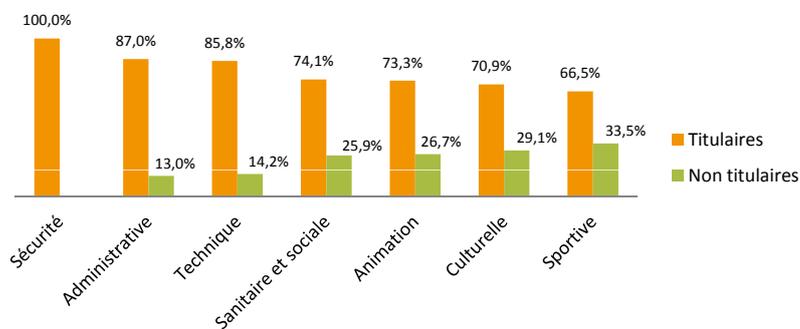
À l'image de la répartition des effectifs au niveau national, les trois principales filières en termes d'effectifs sont, en Haute-Normandie, la filière technique, suivie des filières administrative puis sanitaire et sociale. Pour 2011, elles regroupent à elles trois, plus de 86% des effectifs titulaires et non titulaires sur emplois permanents. La filière technique représente à elle seule plus de la moitié des effectifs et la filière administrative, près du quart.

La part relative des agents de la filière technique n'a cessé d'augmenter entre 2005 et 2007 (+2,4%) du fait du transfert de nombreuses compétences, alors que dans le même temps, les filières administrative ainsi que sanitaire et sociale voyaient la part de leurs effectifs diminuer de près de 1% chacune. La part des autres filières est restée relativement stable.

Évolution de la répartition des effectifs par filière

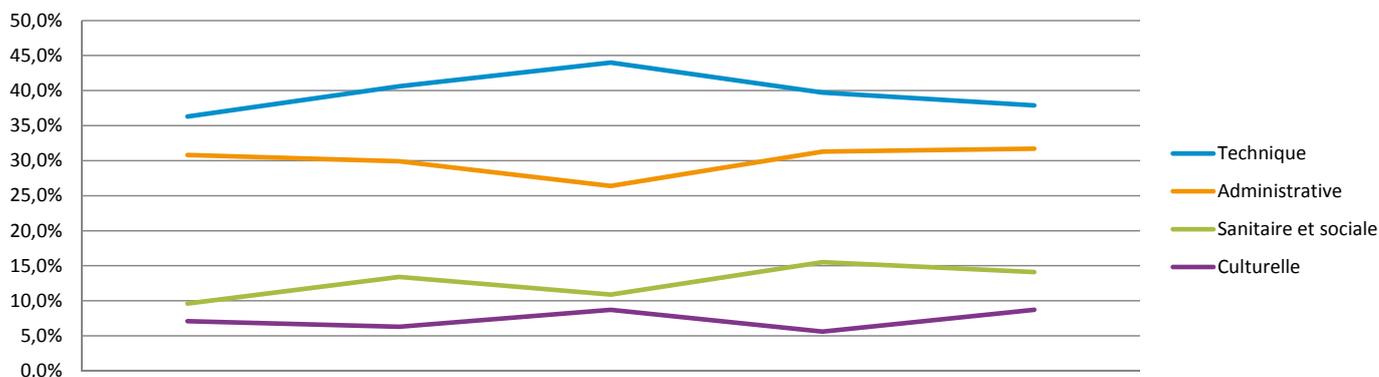


Répartition des effectifs par statut et filière en 2011



La répartition statutaire varie selon les filières. En effet, si les non titulaires ne représentent que près de 15% des effectifs des filières technique et administrative, ils représentent plus du quart des effectifs des filières sanitaire/sociale et animation et près du tiers des effectifs des filières culturelle et sportive. Ces données indiquent une plus grande précarité de l'emploi dans ces trois dernières filières qui peut s'expliquer par la nature même d'une partie de ces emplois (proportion plus importante d'emplois à temps non complet et d'emplois saisonniers ou vacataires).

Évolution des offres d'emploi pour les principales filières



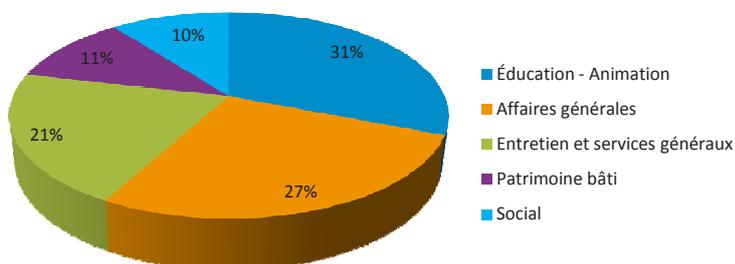
Les filières animation, sport et sécurité restent constantes en termes d'offres d'emploi et ne représentent, à elles trois, que 8% du marché de l'emploi territorial.

Les métiers : baisse des offres dans la filière technique et stagnation pour l'administratif, le sanitaire et le social

Les domaines de l'enseignement artistique, de la communication, de l'eau et de l'assainissement, du patrimoine bâti, des établissements et services patrimoniaux, des finances et du contrôle de gestion et du social, sont ceux qui ont le plus progressés durant ces 5 dernières années.

Pour ce qui concerne l'enseignement artistique, il faut préciser que les postes proposés ne représentent que quelques heures d'enseignement. Un agent recruté dans ce domaine devra ainsi cumuler plusieurs employeurs pour espérer atteindre un temps complet.

Les 5 principaux domaines recherchés depuis 2008



Les principaux métiers recherchés depuis 2008

- Agent d'entretien polyvalent (510 offres)
- Agent de gestion administrative (379)
- Enseignant artistique (299)
- Secrétaire de mairie (280)
- Auxiliaire de puériculture - Assistante maternelle (231)
- animateur de loisirs (214)
- Éducateur sportif (181)
- Éducateur de jeunes enfants (151)
- Ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments (115)
- Comptable – Assistant comptable (114)
- Chef de projets urbanisme et aménagement (114)
- ATSEM (110)

Les offres d'emploi ont particulièrement augmenté pour les métiers de comptable et d'assistant comptable, d'ATSEM et de technicien du bâtiment.

À l'inverse, les métiers de jardinier et de conducteur de véhicules poids lourds sont ceux qui ont le plus baissé.

La majorité des emplois se concentre sur le département de la Seine-Maritime. Seuls les besoins en recrutement de secrétaire de mairie, de travailleur social et de directeur général des services sont relativement équilibrés entre les deux départements.

Le plus gros écart en matière d'emplois réside dans les filières de la santé, du technique et du sport où la quasi-totalité des offres se concentre sur le département de la Seine-Maritime.

Le saviez-vous ?

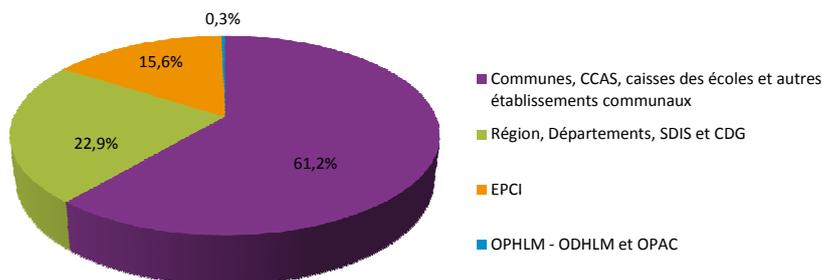
Le logiciel Cap Territorial, dédié à la Bourse de l'Emploi, permet d'observer le marché de l'emploi territorial. Le suivi régulier des déclarations par les collectivités (nomination ou suppression) optimise la production de données relatives aux recrutements des collectivités.

Les communes restent les principaux employeurs

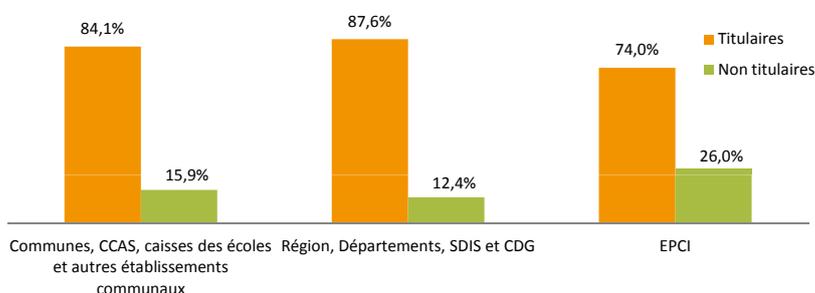
Par rapport à 2009, la part des agents relevant de la région et des structures départementales a légèrement baissé (- 2,1%) au profit de l'intercommunalité (+3,4%).

La part des effectifs communaux est nettement plus élevée en Seine-Maritime (63,2%) que dans l'Eure (55,3%). A l'inverse pour ce qui concerne la part des effectifs intercommunaux, celui-ci est deux fois plus élevé dans l'Eure (24,8%) qu'en Seine-Maritime (12,4%).

Répartition des effectifs par type d'employeurs en 2011



Répartition des effectifs par statut et employeur 2011



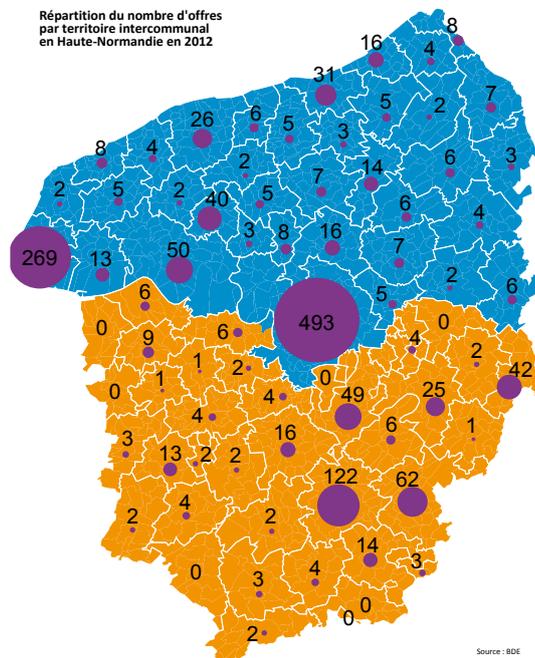
La présence majoritaire des effectifs non titulaires au sein des EPCI peut s'expliquer par le fait que ces employeurs recrutent davantage sur des profils types « chargé de mission » ou « chargé de développement ». Le développement des intercommunalités laisse peut être supposer une poursuite de la hausse d'agents non titulaires dans les prochaines années.

Sans surprise, ce sont les bassins d'emploi de Rouen, du Havre et d'Évreux qui concentrent le plus d'offres d'emploi.

À contrario, le nord-est de la Seine-Maritime, le sud et l'ouest de l'Eure sont les territoires qui concentrent le plus faible nombre d'offres d'emploi.

Les communes restent les principaux employeurs avec la diffusion de plus de la moitié des offres (51%) suivies par les Départements et la Région (13%), les communautés d'agglomération (11%) et les communautés de communes (8%).

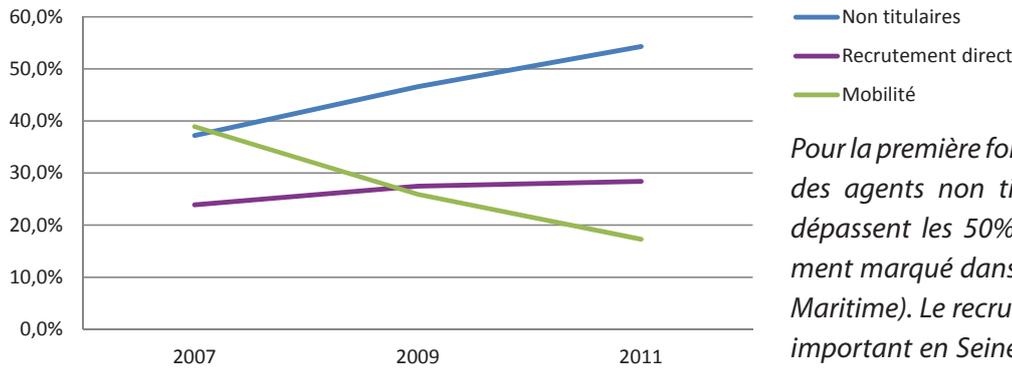
Répartition du nombre d'offres par territoire intercommunal en Haute-Normandie en 2012



Source : BDE
CDG76 - Animation de l'emploi territorial
janvier 2013 - Source cartographique : Attique

Recrutement des collectivités territoriales : Vers une transformation des modalités d'accès et une baisse de la mobilité

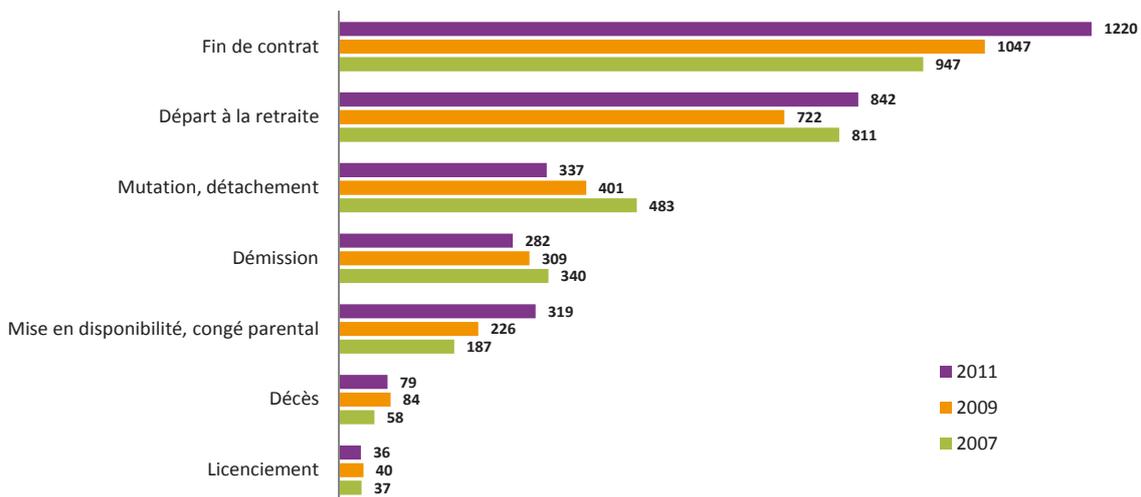
Évolution des recrutements par modalité



Pour la première fois en 2011, la part des recrutements des agents non titulaires sur emplois permanents dépassent les 50%. Ce phénomène est particulièrement marqué dans l'Eure (68% contre 47% en Seine-Maritime). Le recrutement direct est, quant à lui, plus important en Seine-Maritime que dans l'Eure (32,5% contre 20,6%).

Non titulaires : toutes filières, hors remplaçants
Recrutement direct : avec ou sans concours et intégration directe

Évolution des motifs de départ pour les agents titulaires et non titulaires



Les principaux motifs de départ des agents de Haute-Normandie sont les fins de contrat, les départs à la retraite et les changements de collectivités. En 2011, la Seine-Maritime était davantage concernée que l'Eure par les départs à la retraite. L'Eure est quant à elle proportionnellement plus concernée par les fins de contrat.



Alban CHUNIAUD
Représentant de l'Association Nationale des DRH des Grandes Collectivités

« Une collectivité recrute avant tout une compétence et non un statut. Néanmoins, le DRH se doit d'accompagner l'agent non titulaire vers une titularisation à travers la formation aux concours notamment et lui permettre ainsi d'accéder aux mêmes droits que les agents titulaires en matière de salaire et de dialogue social. »

« Le passage en CDI n'est pas une fin en soi. Ce dispositif ne fait que permettre de « sécuriser » individuellement les agents non titulaires en attendant d'accéder à une titularisation. »

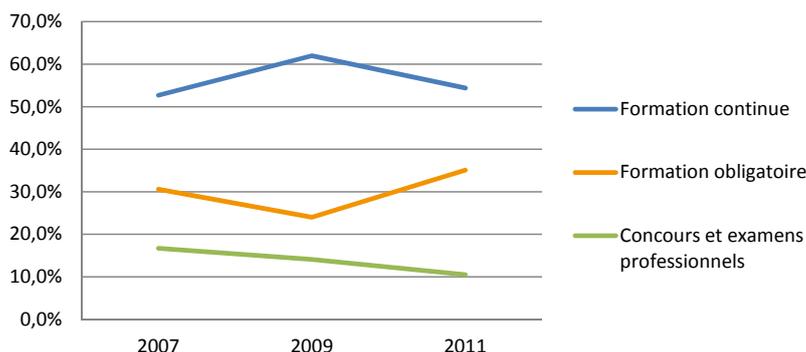
Claude MICHEL

Représentant des personnels au CSFPT et co-président du groupe de travail sur le rapport « Précarité dans la Fonction Publique Territoriale »



La formation

Évolution de la répartition des journées de formation



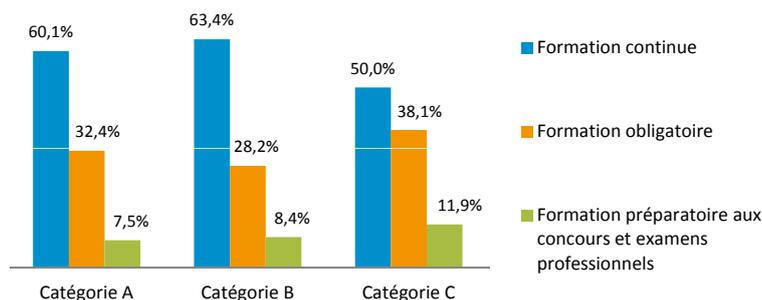
Depuis 2007, le nombre moyen de journées de formation par agent s'est stabilisé à environ 2,5 jours. Les agents de la région Haute-Normandie sont donc autant formés que leurs collègues au plan national (2,5 jours par agent également en 2009). Cette **prépondérance de la formation continue** se retrouve également au niveau national.

Proportionnellement au nombre d'agents par catégorie, les catégories A ont suivi en moyenne 3,8 jours, les catégories B, 3,6 jours et les catégories C, 2 jours.

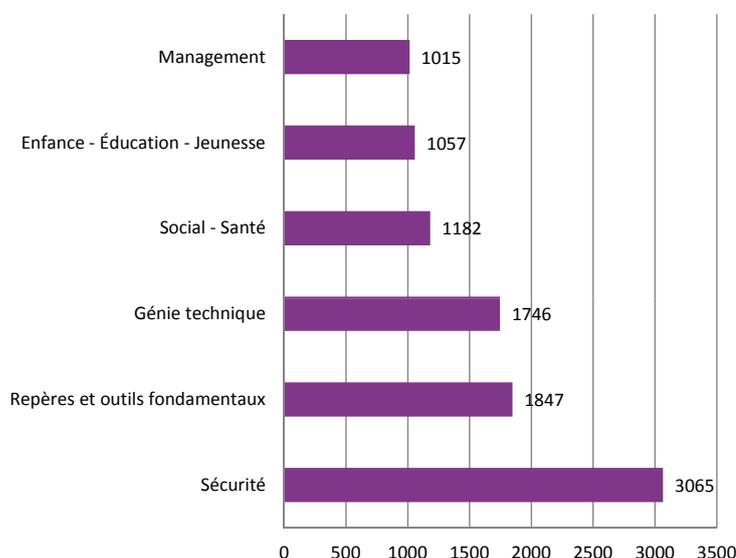
Toutefois, si l'on regarde le volume global, ce sont les adjoints administratifs et les adjoints techniques qui ont été les plus nombreux à suivre des formations.

Environ 70% des agents de catégorie A et B de Haute-Normandie sont partis en formation en 2011, contre moins de la moitié pour les agents de catégorie C. De fortes différences s'observent également entre départements, les agents de Seine-Maritime des trois catégories étant nettement plus nombreux à suivre des formations que leurs homologues de l'Eure.

Répartition des formations par motif et catégorie hiérarchique en 2011



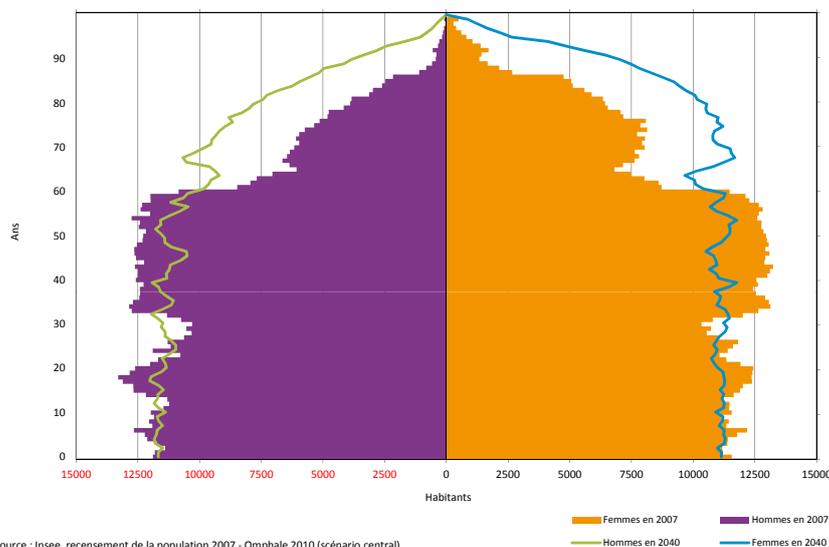
Les principales demandes de formation en 2012



Si les agents de catégorie A et B de Haute-Normandie suivent toujours plus de journées de formation que ceux de catégorie C, le nombre moyen de journées de formation pour ces deux catégories n'a cessé de diminuer entre 2005 et 2009. Cette diminution est sans doute à rapprocher de la modification des formations obligatoires définie dans la loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale ayant entraîné une baisse du nombre de jours de formations d'intégration (5 jours actuellement). A l'inverse, les catégories C y ont désormais accès ce qui réduit ainsi les écarts auparavant observés.

Perspectives

Répartition de la population par âge en 2007 et à l'horizon 2040 en Haute-Normandie



L'évolution de l'emploi territorial est à mettre en perspective avec l'évolution de la population et de ses besoins. En effet, d'après une étude INSEE menée en 2011 le nombre de Haut-Normands croît, en moyenne, de 0,3% tous les ans. Cette augmentation de population entraîne naturellement une augmentation des besoins en emplois publics.

Ce phénomène est particulièrement observé sur les champs de l'éducation et de l'aide à la personne notamment.

Si l'on suit les tendances démographiques observées actuellement, les populations en âge scolaire devraient augmenter dans l'Eure et plus particulièrement les collégiens et les lycéens. Dans ce contexte, on peut s'attendre à une augmentation des effectifs territoriaux affectés dans les collèges et lycées, à savoir les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE). Le territoire de la CREA devrait, quant à lui, voir son nombre d'élèves (de la maternelle au collège) augmenter légèrement impactant peu les effectifs des collectivités locales. A l'inverse, le territoire de la CODAH devrait voir ses effectifs scolaires réduits sensiblement justifiant une présence moins accrue des personnels territoriaux.

Par ailleurs, à l'image de ce qui est observé au plan national, le vieillissement de la population en Haute-Normandie est important. Dans l'hypothèse d'une poursuite des tendances démographiques récentes, le nombre de Haut-Normands âgés de 85 ans ou plus, devrait augmenter de 40% d'ici 2020. Le besoin d'accompagnement (aides à domicile, infirmiers, aides-soignants...) va donc devenir de plus en plus important. Ce phénomène devrait être plus marqué sur le territoire de la CREA que sur les agglomérations d'Évreux et du Havre.

Bien entendu, de nombreux autres secteurs en matière d'offre de services publics devront également répondre aux attentes de cette population croissante (les domaines des transports et du logement par exemple).

Information

Ces problématiques de gestion des ressources humaines liées aux évolutions des territoires et au vieillissement des effectifs seront débattues lors de la prochaine Conférence Régionale pour l'Emploi territorial et la Formation (CREF) qui se tiendra le **28 novembre prochain** de 8H30 à 13H00 au Multiplexe Gaumont Grand Quevilly.

Inscriptions et programme :

www.cdg76.fr / www.cdg27.fr

Contacts : leila.fourneaux@cdg76.fr

aliye.gadhi@cdg27.fr

Les enjeux restent donc considérables pour les collectivités territoriales qui, dans le contexte actuel, auront du mal à dégager les ressources financières suffisantes pour répondre à l'ensemble des besoins. Des solutions alternatives devront ainsi se poursuivre tels que la mutualisation des services et la prévention en matière de santé et d'autres devront émerger : développement du télétravail et d'une offre de formation adaptée à ces besoins de compétences notamment.

Vos interlocuteurs



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

3440 route de Neufchâtel - CS 50072 - 76235 BOIS-GUILLAUME Cedex
Tél. : 02 35 59 41 77 - Fax : 02 35 59 94 63
leila.fourneaux@cdg76.fr
www.cdg76.fr



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Eure

10 bis rue du Docteur Michel Baudoux - BP 276 - 27002 EVREUX Cedex
Tél. : 02 32 30 35 14 - Fax : 02 32 31 35 77
aliye.gadhi@cdg27.fr
www.cdg27.fr



Centre National de la Fonction Publique Territoriale

20 quai Gaston Boulet - BP 4072 - 76022 ROUEN Cedex
Tél. : 02 35 98 24 30 - Fax : 02 35 71 20 69
martine.francois@cnfpt.fr
www.haute-normandie.cnfpt.fr

métiers

évolution 2007

%

répartition

45%

emplois

perspectives

santé

crutement

2009

FORMATION

statut

27%

catégories



Mouvements

40%

2011

% 2153

19 711

16 928

28 358

60 %

collectivités %

33 926

agents

effectifs

521

statistiques

38 705