CREF
Conférences Régionales pour l'Emploi et la Formation
Haute-Normandie

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Informations et débats autour de l'emploi public territorial

Le **jeudi 26 novembre 2015**

au **Gaumont du Grand-Quevilly** de **8h30** à **13h00**

Ouverture

> **Pascal LEHONGRE**, Président du CdG 27

> **Jean-Claude WEISS**, Président du CdG 76

b Loi Notre : La poursuite des défis en matière de ressources humaines (mutualisation, mobilité et prospective)

Présentation du contexte RH des collectivités territoriales

> Présentation du panorama régional des données relatives à l'emploi
Jonathan ADAM, Responsable du Secteur Emploi au CdG 76

> Présentation de la Loi NOTRe et de son impact au plan RH
Fabien BOTTINI, Maître de conférences à l'Université du Havre

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Panorama régional
des données relatives à l'emploi

Jonathan ADAM, Responsable du Secteur Emploi au CdG 76

Le rendez-vous des élus
et des décideurs territoriaux

Informations préalables

« **Panorama régional des données relatives à l'emploi** » sur la base :

- Des **bilans sociaux** des collectivités et établissements de la région Haute-Normandie :
  - 45 521 agents en 2007
  - 50 712 agents en 2009
  - 52 603 agents en 2011
  - **50 538 agents en 2013**

Visibilité sur 85% des effectifs régionaux

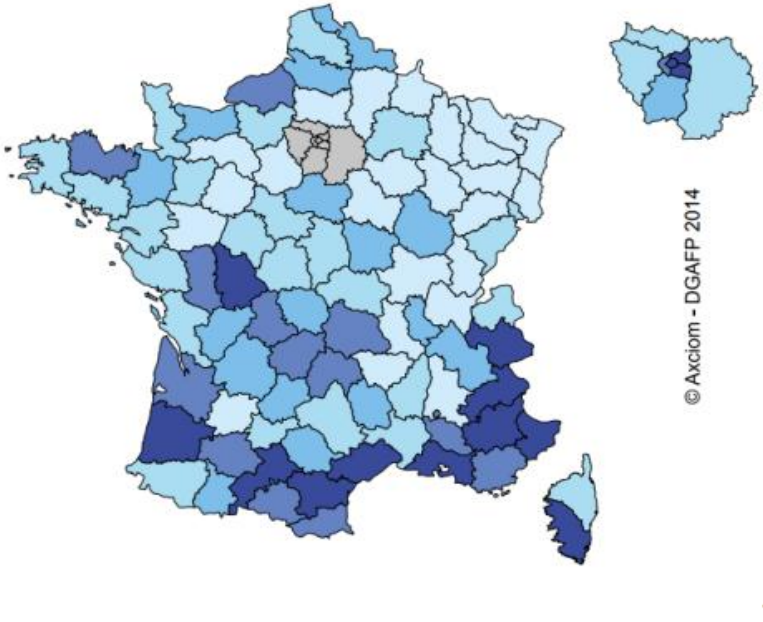
- Données relatives à la **Bourse de l'emploi (*BDE*)**

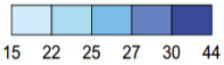
1488 offres en 2013

Observatoire de l'emploi territorial

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Taux d'administration et répartition des effectifs

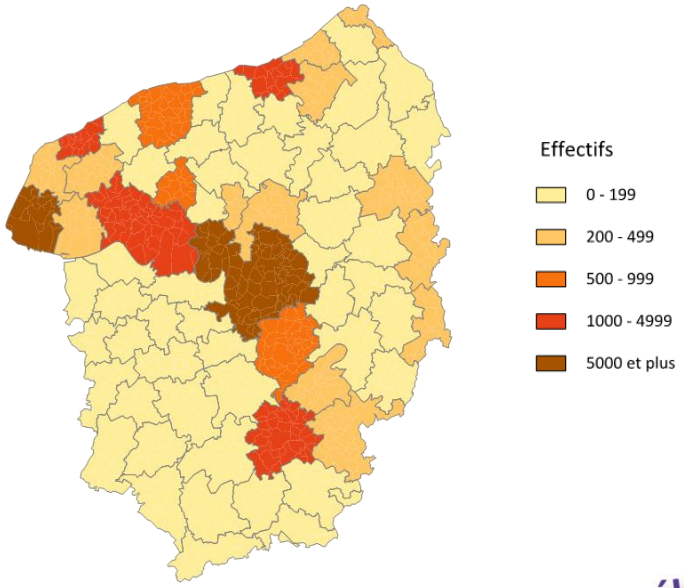




Le taux d'administration est conforme au niveau national (**25.7‰**).

Le taux de la Seine-Maritime est supérieur à celui de l'Eure.

3 204 départs contre 2 676 arrivées en 2013



Les effectifs territoriaux sont plus importants dans **les territoires urbains** et suivent **l'axe de la Seine.**

Les effectifs sur emploi permanent (hors remplaçants) ont baissé de 1.2 % entre 2011 et 2013, après un premier fléchissement en 2011 (-0.7 %).

La baisse a davantage touché les contractuels (-4.6%) que les titulaires (-0.5 %).

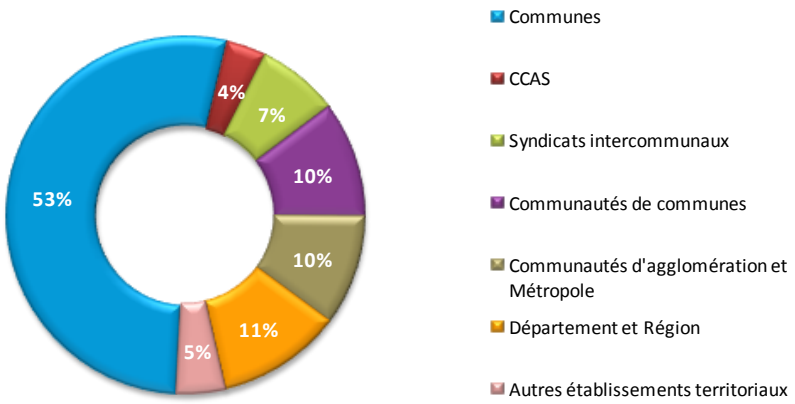
Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Les employeurs territoriaux

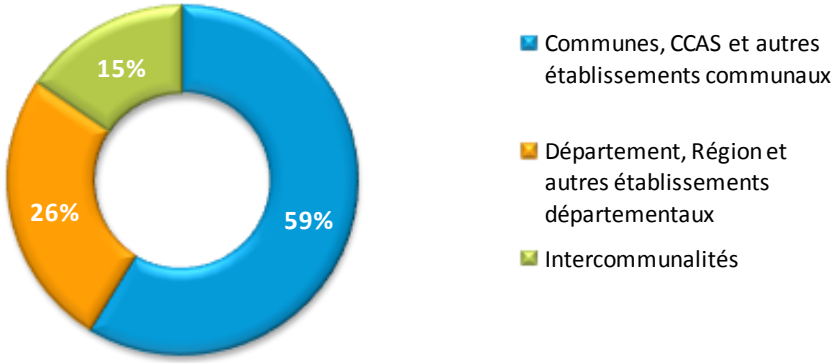
Les **communes** restent les principaux employeurs territoriaux, devant les « intercos ».

L'Eure se distingue de la Seine-Maritime, les « intercos » pèsent davantage (23 % des effectifs contre 8 %).

Répartition des offres d'emploi par type d'employeurs territoriaux (2008 -2014)



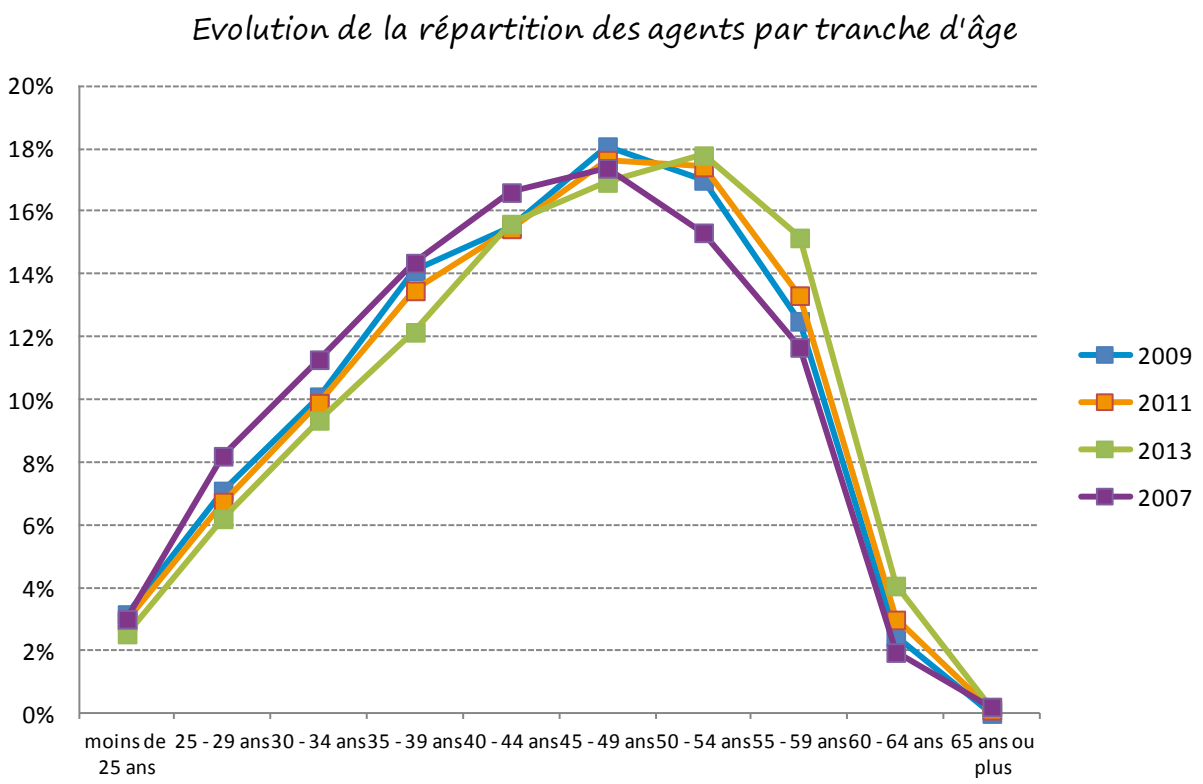
Répartition des effectifs par type d'employeurs territoriaux (2013)



La répartition des effectifs par type d'employeurs devrait évoluer dans les prochaines années.

Les « intercos » viennent en seconde position pour la publication des offres d'emploi (*un tiers des offres*), devant le Département et la Région.

Un vieillissement qui se confirme



La moyenne d'âge est désormais de **44 ans et 9 mois** (soit **une progression de 10 mois** entre 2011 et 2013). La part des agents de 55 ans et plus augmente (19.4% en 2013 contre 16.4% en 2011) .

La part des agents de moins de 30 ans est en constante diminution (9% en 2013 contre 11% en 2011).

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

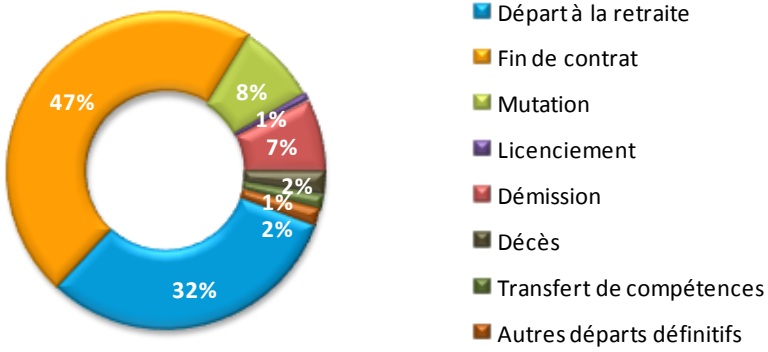
Un nécessaire besoin de renouvellement ?

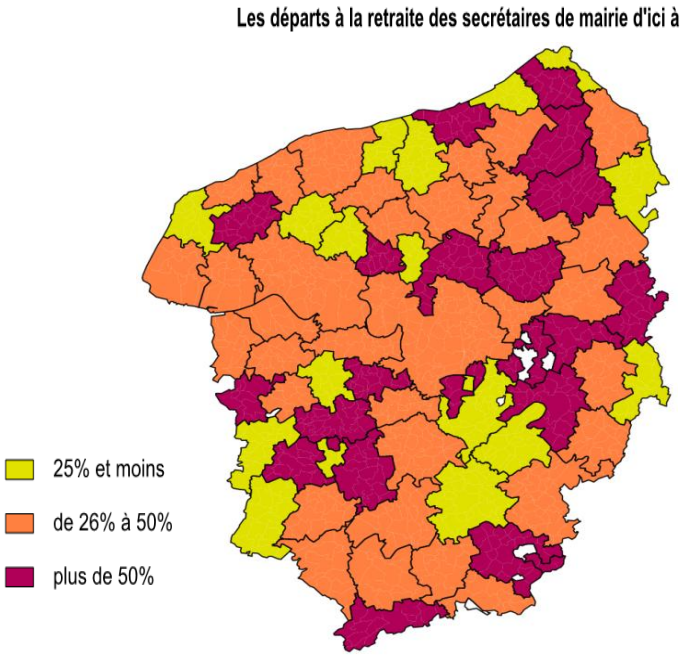
Les **départs à la retraite** représentent un motif important et en constante augmentation depuis 2007.

Chez les titulaires, ils représentent plus de la moitié des départs (54%).

Les départs seront plus nombreux dans les communes (*en particulier les plus petites*), et faibles dans les « intercos».

Répartition des départs définitifs par motif (2013)



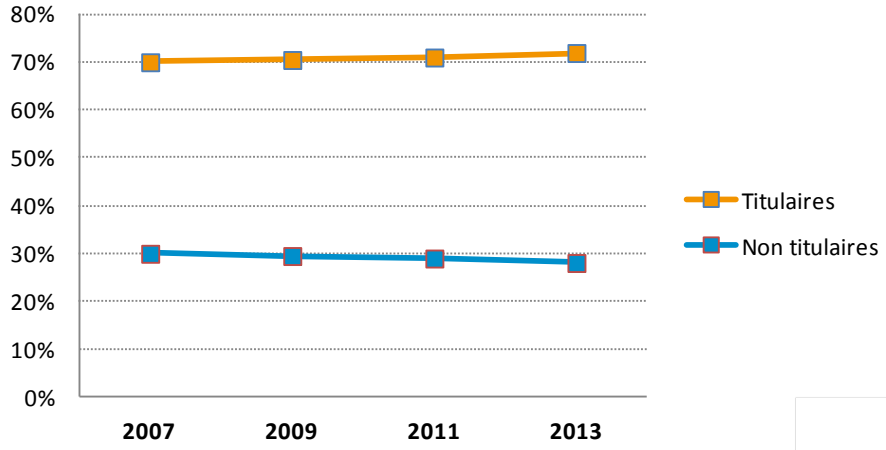


D'ici 2020, plus de **40% des secrétaires de mairie** partiront à la retraite !

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Vers une contractualisation progressive de la FPT ?

Evolution de la répartition des effectifs par statut

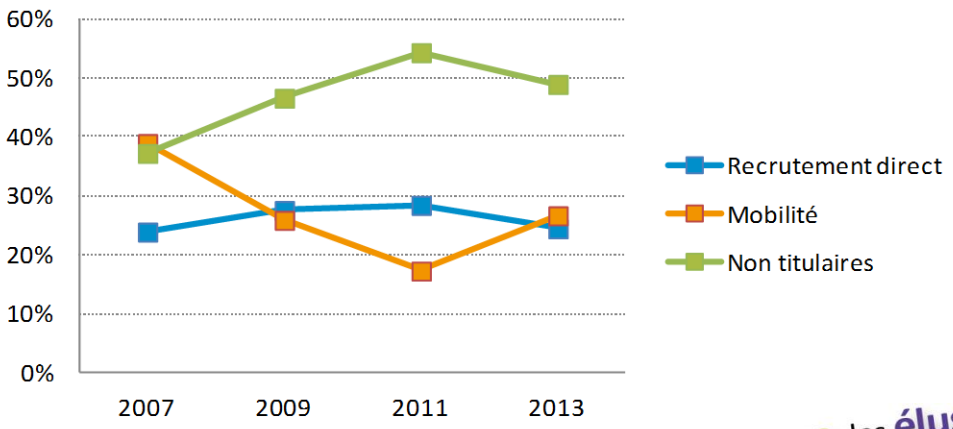


Les agents titulaires représentent 72 % des effectifs.

Avec 28 % des effectifs, **la part des agents non titulaires connaît un léger recul**.

Il est à noter que le contrat est aujourd'hui devenu le **1er mode de recrutement** dans la FPT !

Evolution de la répartition des recrutements par modalité

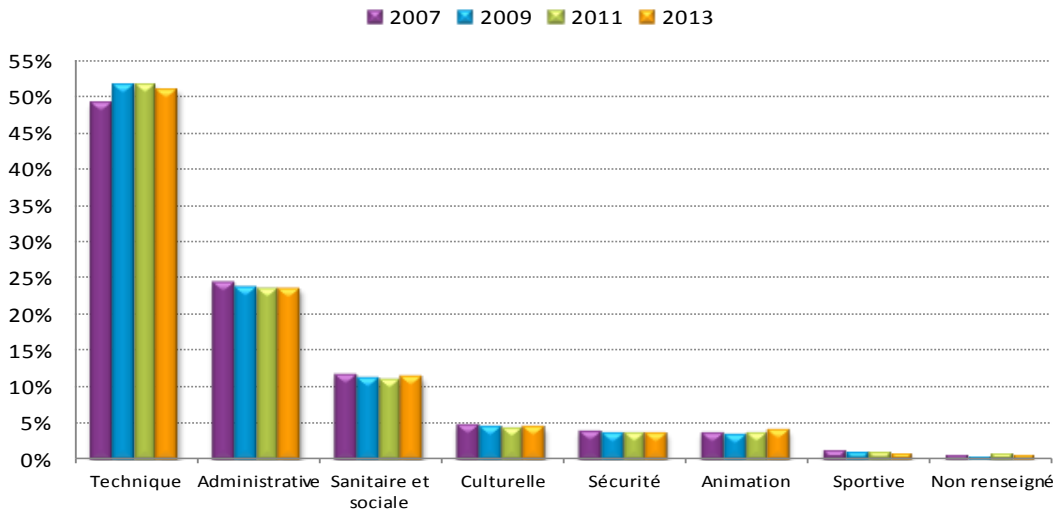


Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

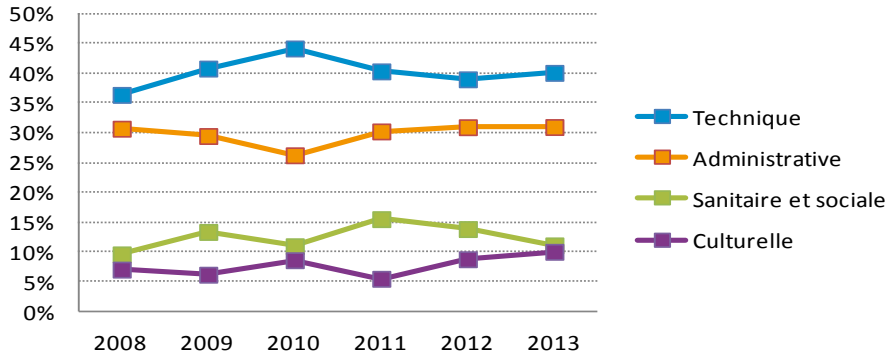
Une Fonction Publique « technique »

La **filière technique reste la 1ère filière de la FPT** et concentre plus de 50% des effectifs.

Evolution de la répartition des agents par filière



Evolution de la répartition des offres d'emploi pour les principales filières

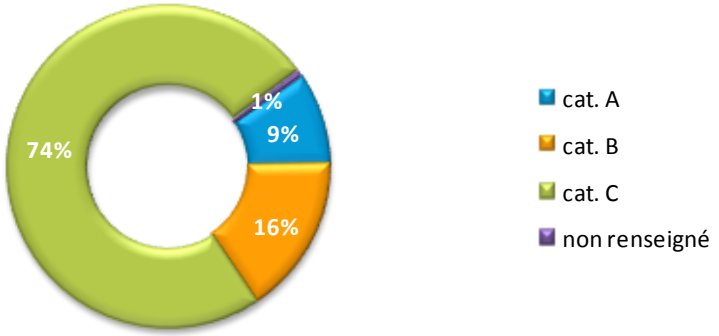


La tendance est durable, les offres d'emploi dans la filière technique sont encore les plus nombreuses.

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Une Fonction Publique « d'exécution »

Répartition des agents par catégorie hiérarchique (2013)

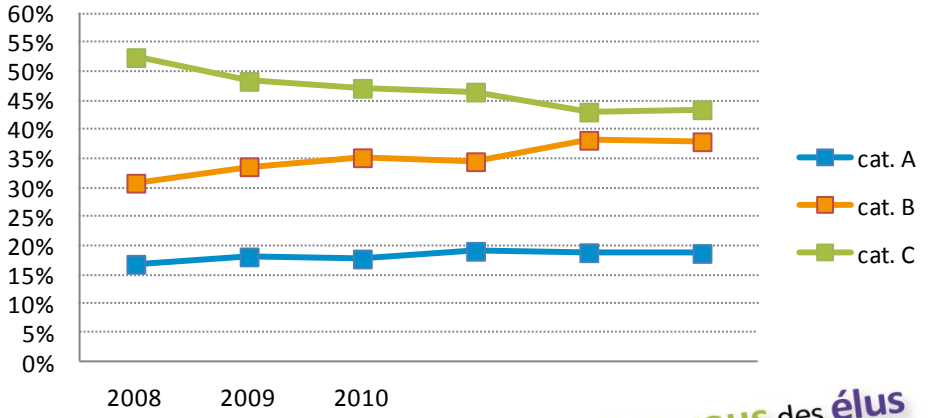


¾ des agents sont aujourd'hui de cat. C

Toutefois, **les offres d'emplois de cat. C sont en diminution depuis 2008.**

Les offres d'emplois correspondant à un niveau d'encadrement intermédiaire augmentent et traduisent de nouveaux besoins.

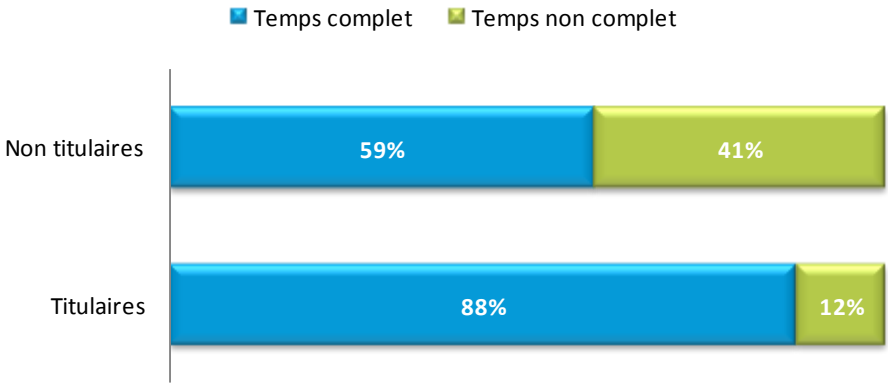
Evolution de la répartition des offres par catégorie hiérarchique



Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

De nombreux temps non complets

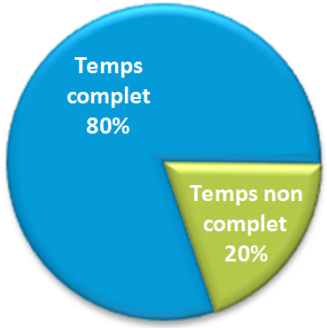
Répartition des agents par temps de travail (2013)



La FPT se distingue par la présence d'agents à temps non complet. **Les contractuels occupent davantage un temps non complet** que les titulaires.

20% des offres d'emploi sont encore à temps non complet !

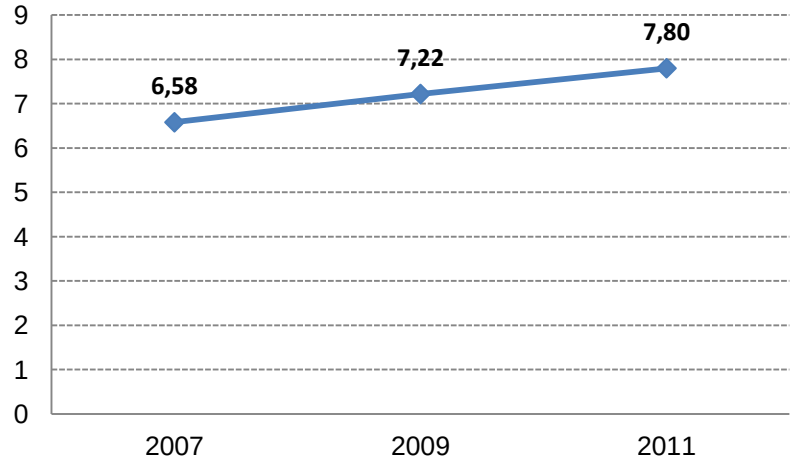
Répartition des offres d'emploi par temps de travail (2013)



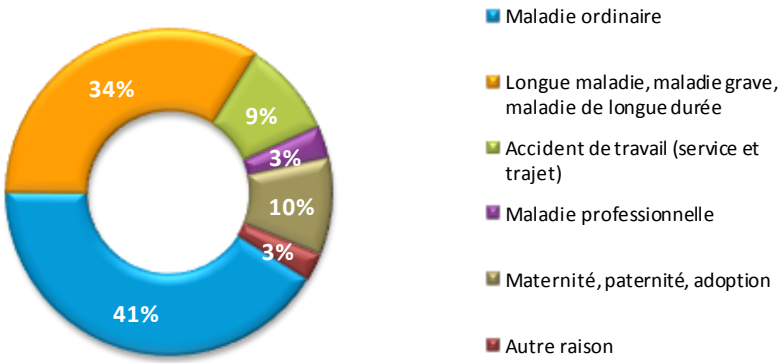
Des enjeux forts en matière de santé au travail

L'absentéisme progresse depuis 2007 (*7.80 jours d'abs. par an et par agent en 2011*).

Evolution du taux d'absentéisme pour raison de santé



Répartition des journées d'absence par motif (2013)

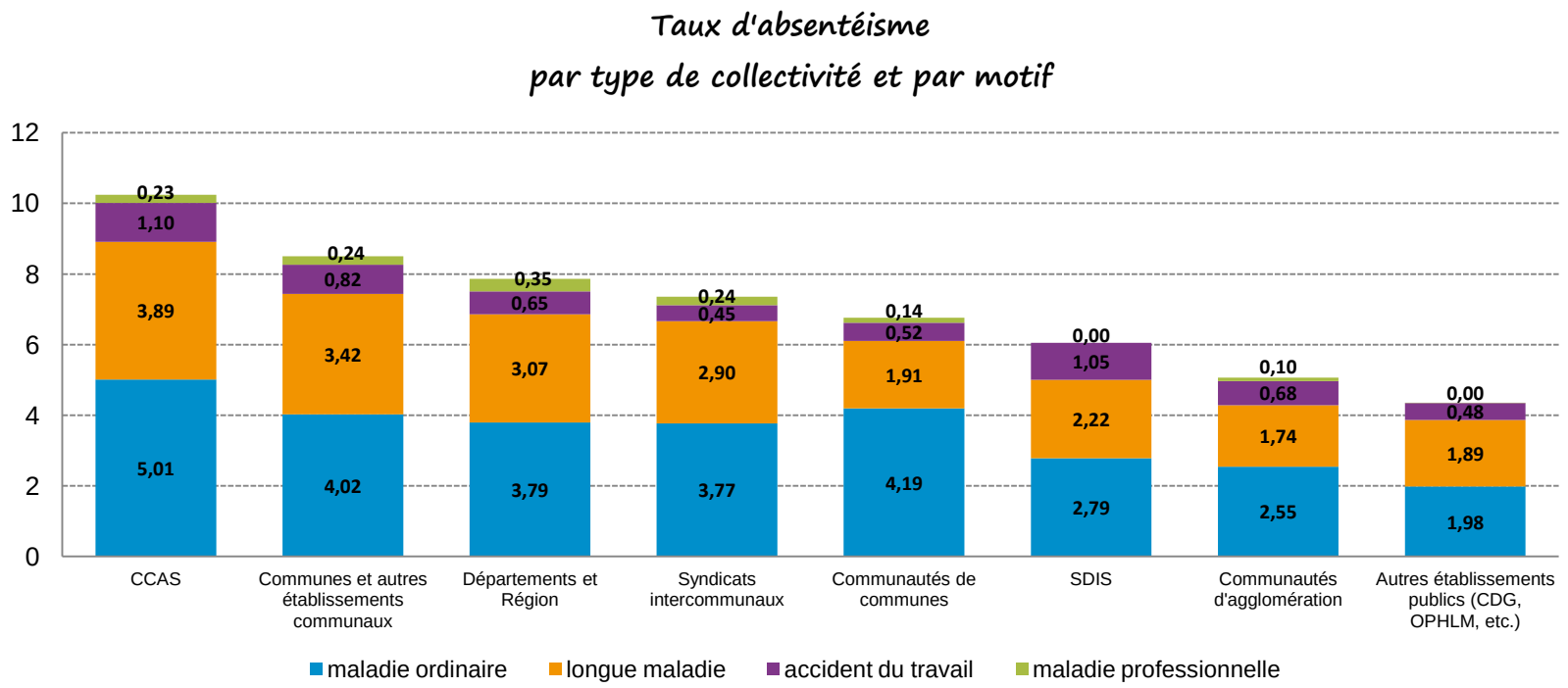


La maladie ordinaire reste le 1er motif d'absence.

Les absences liées aux accidents de service et aux maladies professionnelles augmentent et dépassent les 10%.

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

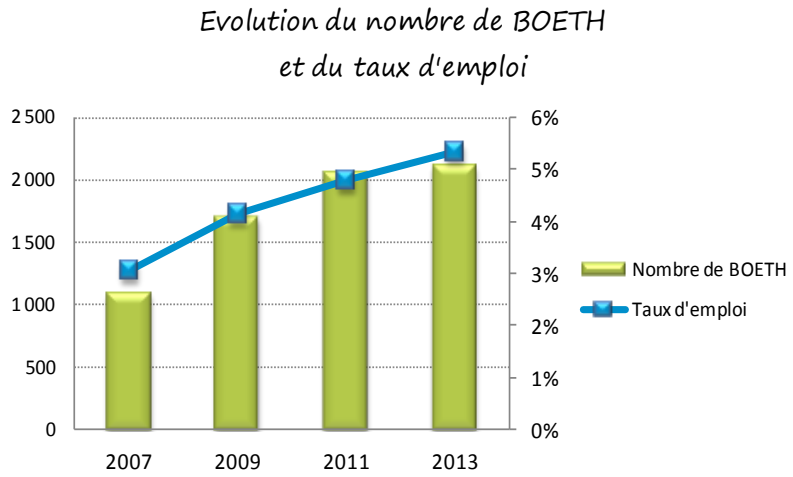
Des logiques de prévention à mettre en œuvre



Les employeurs sont confrontés à l'absentéisme de manière inégale.

Les agents des filières **technique et sanitaire et sociale** sont les plus touchés par les risques professionnels.

Des efforts à poursuivre en matière de handicap



Le taux d'emploi de travailleurs handicapés ne cesse d'augmenter depuis 2007 pour atteindre **5.34 % en 2013**.

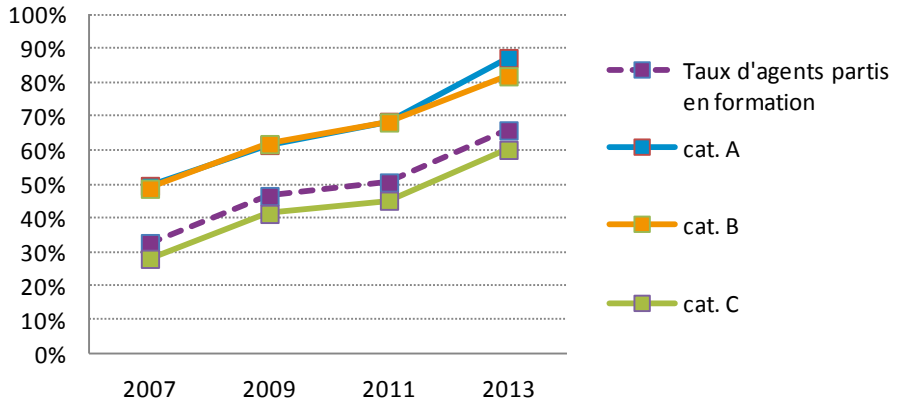
Il manque 471 agents en Haute-Normandie pour respecter le taux réglementaire de 6 %.

Ils occupent seulement 2% d'emplois de cat. A

Le nombre de travailleurs handicapés recrutés par le biais de l'art. 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 a été multiplié par 3.

Une Fonction Publique qui se forme

Evolution du taux d'agents partis en formation par catégorie hiérarchique

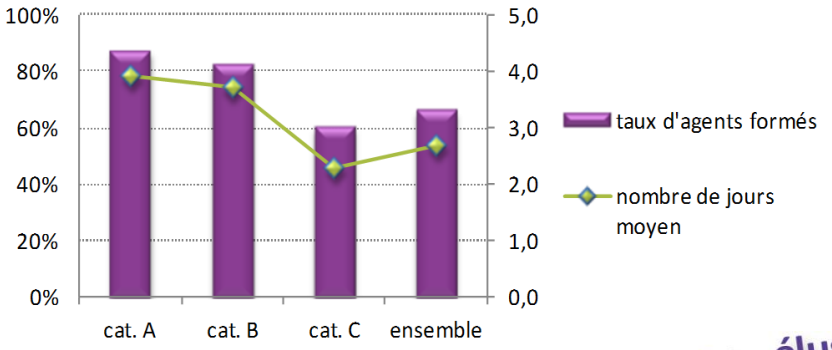


66 % des agents sont partis en formation en 2013 mais avec des disparités entre l'Eure (53%) et la Seine-Maritime (69%).

Plus de 80 % des agents de cat. A et B sont partis en formation mais ceux de cat. C ne sont plus que 60 %.

Les agents de cat. C suivent en moyenne 2.3 jours de formation (*presque 4 jours pour les cat. A et B*).

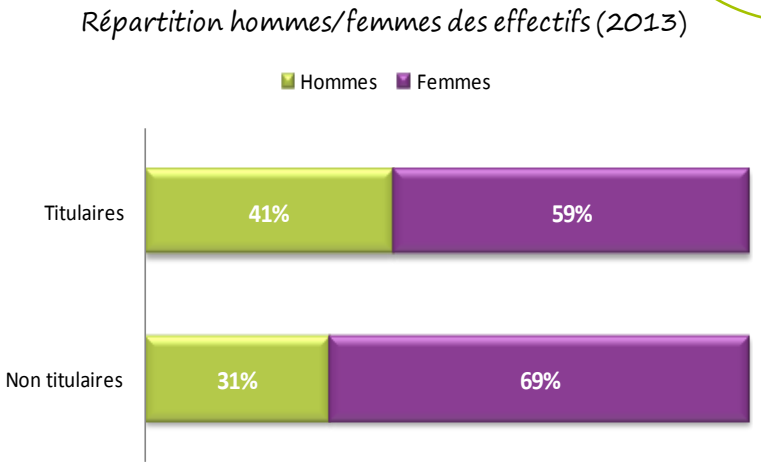
Taux d'agents partis en formation et nombre de jours moyen de formation par agent (2013)

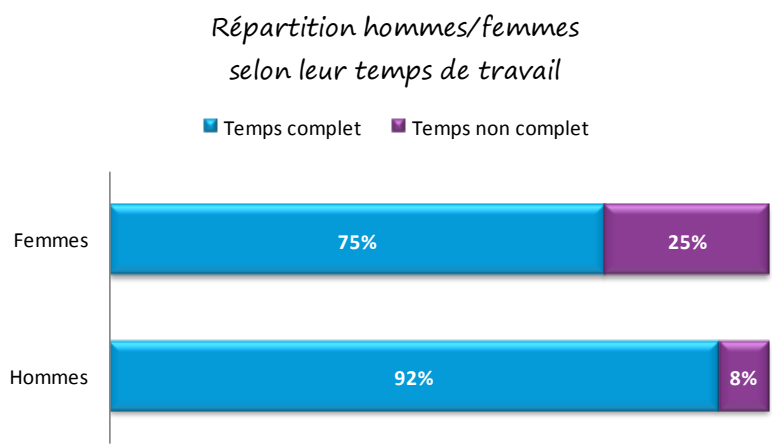


Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Encore des disparités entre femmes et hommes

6 agents territoriaux sur 10 sont des femmes mais elles **sont davantage en contrat que les hommes.**





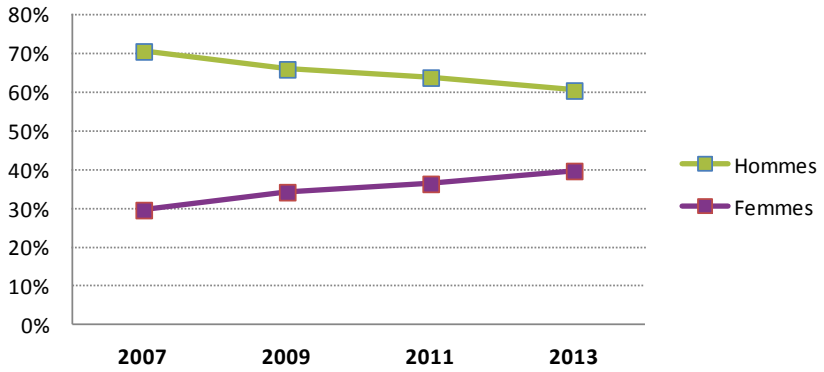
Les femmes sont plus souvent **à temps non complet** mais l'écart se réduit chaque année (*25% en 2013 contre 25,8 % en 2011*).

Les hommes partent davantage en formation que les femmes (*70 % contre 65 %*).

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Des progrès peuvent être réalisés

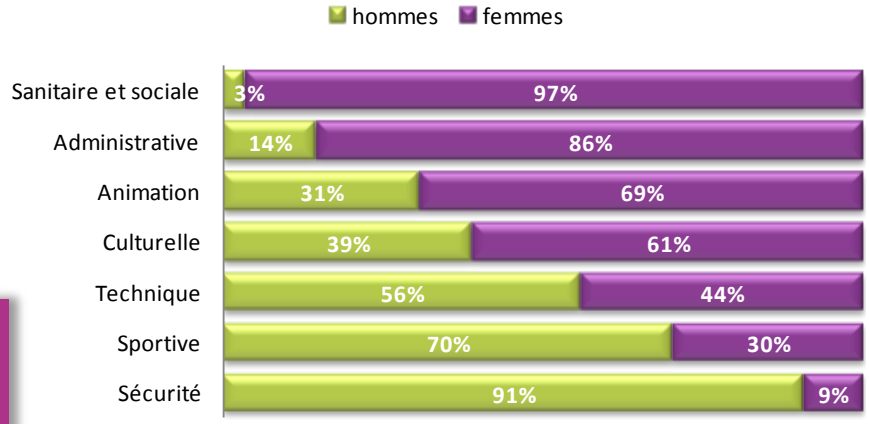
Evolution de la répartition hommes/femmes des emplois fonctionnels



Les femmes accèdent mieux **au poste de direction.** 40% des emplois fonctionnels sont désormais occupés par des femmes.

La répartition hommes/femmes par filière est toujours très inégale !

Répartion hommes/femmes par filière (2013)



Des métiers encore « hyper » féminisés : Secrétaire de mairie, ATSEM, agents de propreté…

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Des facteurs d'évolution à anticiper ?

Baisse des effectifs

Vieillissement

Absentéisme

Contractualisation des recrutements

Des progrès à faire en matière d'égalité

Risques professionnels

Métiers techniques d'exécution

Besoin d'encadrement intermédiaire

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Mutualisation des services au sein de l'intercommunalité : Nécessités et aberrations

Fabien BOTTINI, Maître de conférences en droit public
Directeur adjoint du LexFEIM
Responsable pédagogique du Master droit public et collectivités territoriales de l'Université du Havre

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Un impératif institutionnel ?

- **Un devoir politique**
  - Un moyen de maintenir ou d'assurer de nouveaux services publics
  - Un moyen d'accroître les compétences techniques

- **Une obligation juridique**
  - Une mutualisation au départ consentie
  - Une mutualisation désormais subie

- **Une contrainte financière**
  - La baisse des revenus des collectivités publiques
  - L'augmentation de la masse salariale locale

Un casse-tête organisationnel ?

- **Les limites financières**
  - Les tensions budgétaires entre administrations
  - Les difficultés budgétaires au sein des administrations

- **Les incertitudes juridiques**
  - Les insuffisances terminologiques ou définitionnelles
  - Les indéterminations sur le contenu des schémas de mutualisation

- **Les freins politiques**
  - Pas de mutualisation réussie sans réelle volonté politique
  - Pas de réelle volonté politique face aux risques liés à la mutualisation

b Loi Notre : La poursuite des défis en matière de ressources humaines (mutualisation, mobilité et prospective)

Table ronde :
« Loi NOTRE : Comment anticiper et accompagner les nouvelles politiques RH ?»

> **Loïc CAURET**, Vice-président de l'ADCF et Président du CdG 22
> **Jean-Paul LEGENDRE**, Président de l'Union des Maires et Élus de l'Eure et Président de la Communauté de communes du Pays du Neubourg
> **Jean-Claude WEISS**, Président de la Communauté de communes «Caux Vallée de Seine» et Président du CdG 76
> **Floriane BOULAY**, Responsable des affaires juridiques et institutionnelles à l'ADCF
> **Jérôme BRIEND**, Conseiller auprès de l'Assemblée des Départements de France, représentant de l'Association Nationale des DRH des grandes collectivités
> **Agnès GORI-RASSE**, Directrice générale des services de la Communauté de communes « Caux Estuaire »

CREF
Conférences Régionales pour l'Emploi et la Formation
Haute-Normandie

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Informations et débats autour de l'emploi public territorial

Le **jeudi 26 novembre 2015**

au **Gaumont du Grand-Quevilly** de **8h30** à **13h00**

b Vieillissement de la population : Les enjeux des services d'aide à domicile

Présentation de l'enquête régionale portant sur le métier d'aide à domicile

> **Cécile IASCI**, Directrice du CdG 27

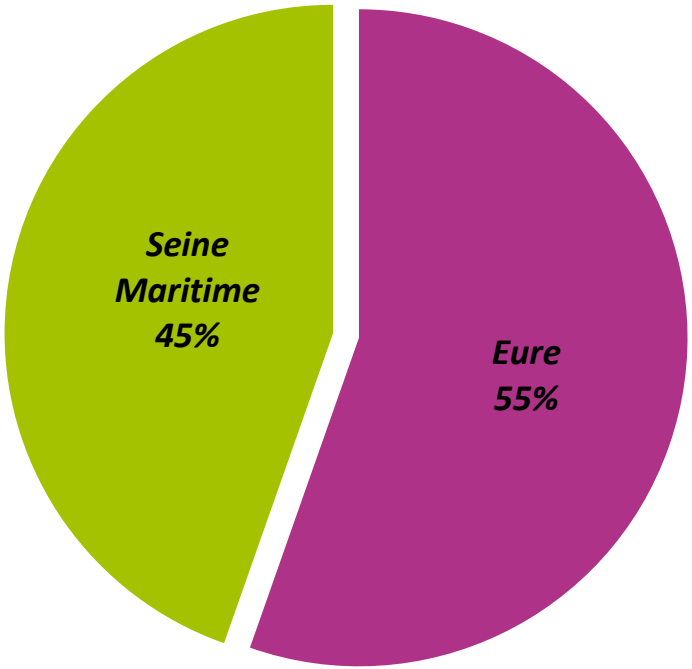
Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Enquête sur le métier d'Aide À Domicile au 31/12/2014

Profil, environnement professionnel et conditions de travail

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

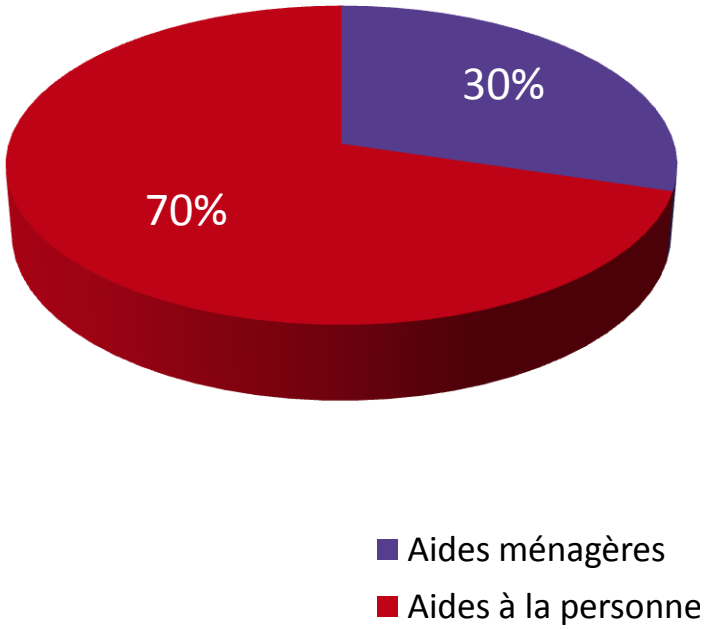
Répartition des agents recensés



Taux de retour de l'enquête

- Dans l'Eure :
  - 25 CCAS
  - 18 ont répondu à l'enquête
- Dans la Seine-Maritime :
  - 29 CCAS
  - 18 ont répondu à l'enquête
- 2372 agents recensés

Effectifs sur la région Haute-Normandie



Effectifs région

- 70% des agents recensés sont des aides à la personne
- 30% des agents recensés sont des aides ménagères

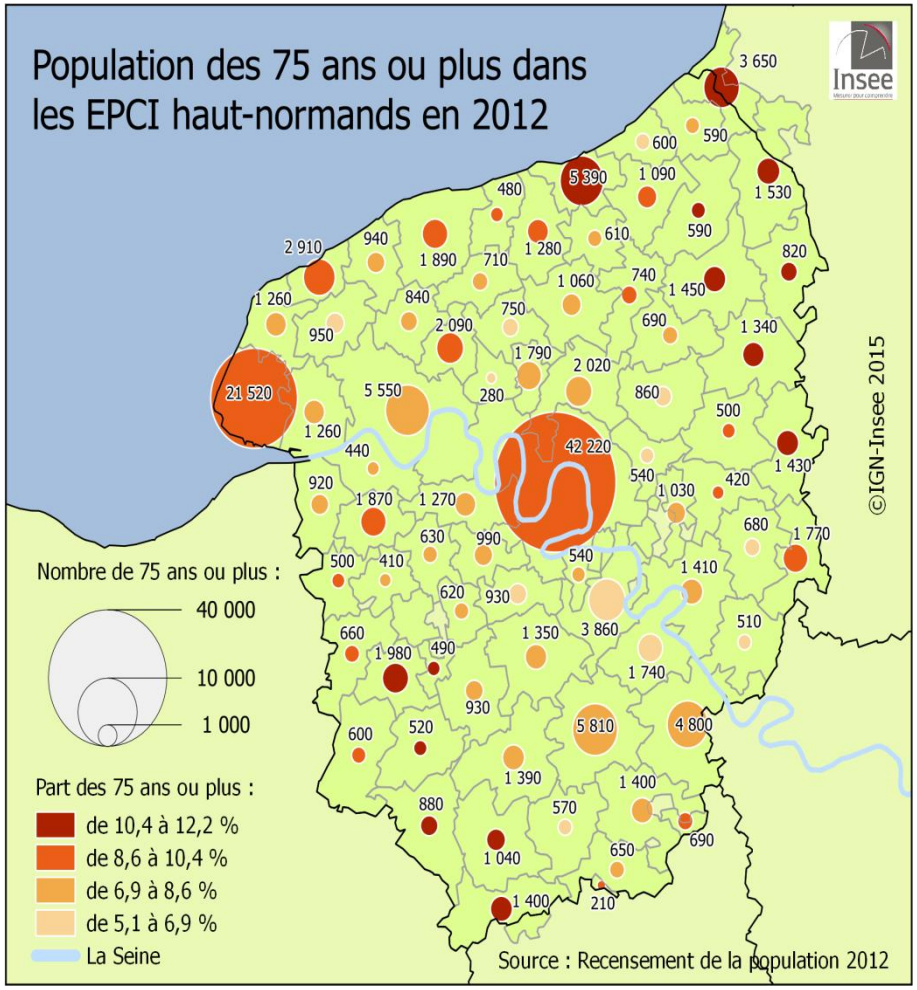
Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Objectifs

, Identifier le profil des aides à domicile en Haute-Normandie,

, Réaliser un diagnostic « emploi » et « santé » pour élaborer des réponses aux enjeux exprimés

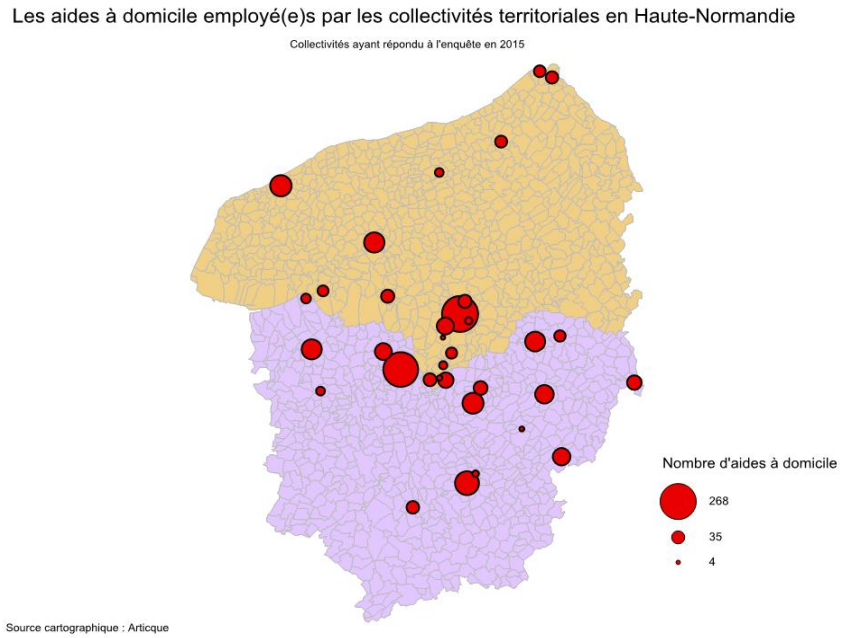
Population des 75 ans et plus en Haute-Normandie



- 1 845 547 habitants sur la région dont :
  - 1 253 931 en Seine Maritime
  - 591 616 dans l'Eure
- Part des 75 ans et plus :
  - en Seine Maritime de 8.9%
  - dans l'Eure de 7.9%
  - sur la région 8.6%
- En 2020, dans l'hypothèse d'un prolongement des tendances migratoires et du taux de fécondité, la part des 75 ans et plus passerait à 9% en Haute-Normandie (9.3% en Seine-Maritime et 8.3% dans l'Eure)

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Population des aides à domicile en Haute-Normandie



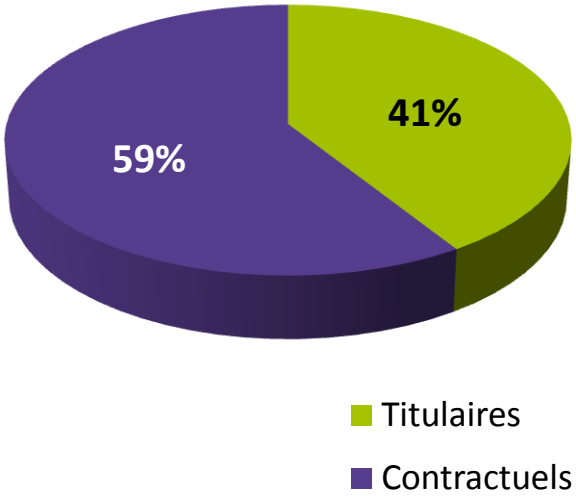
Profil des aides à domicile

- Pour la Seine Maritime
  - Des agents plus âgés que la moyenne de la FPT : 44 ans et 9 mois
- Pour l'Eure
  - Des agents plus âgés aussi que la moyenne de la FPT : 46 ans et 7 mois
- Contre 43 ans et 11 mois pour la FPT
- Un métier « féminisé » : 99.59% des aides à domicile sont des femmes contre 62% pour la FPT

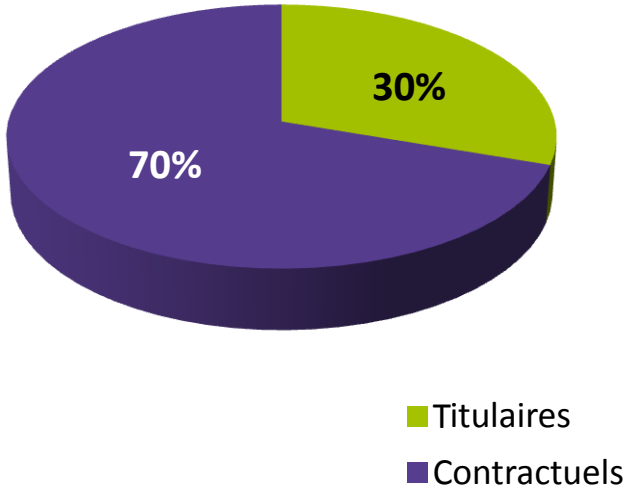
Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Conditions d'emploi

Statut des agents - Région



Effectifs de l'Eure



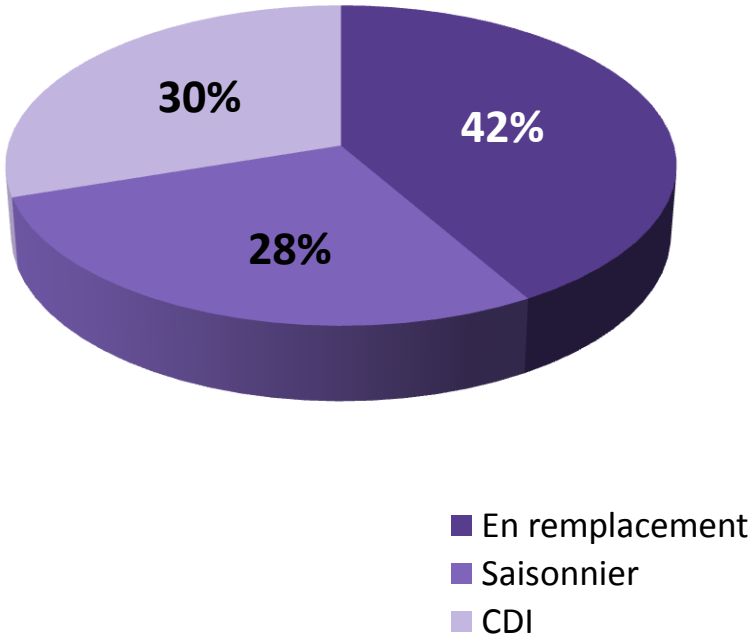
- Une surreprésentation des contractuels :
  - 59% des aides à domicile sont recrutés par contrat (contre moins d'un tiers pour la FPT)

Les contractuels représentent 70% des aides à domicile dans l'Eure.

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

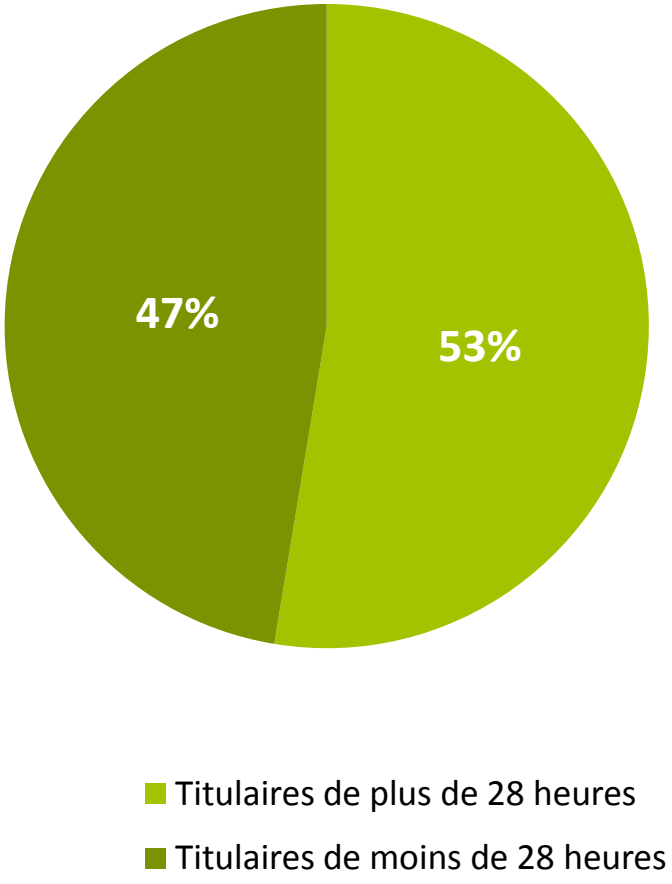
Conditions d'emploi

Répartition des contractuels en Seine-Maritime



En 2014,
aucune sélection professionnelle n'a été organisée sur le grade d'agent social en Seine-Maritime et dans l'Eure.

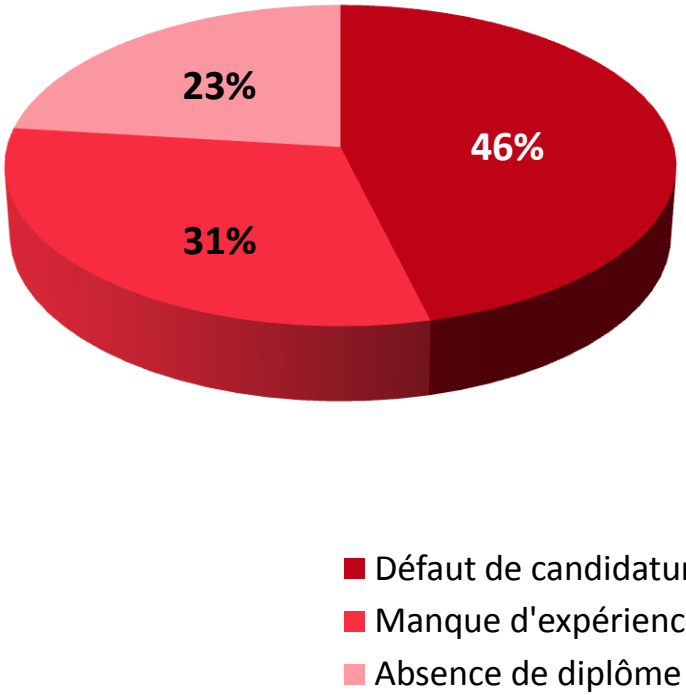
Temps de travail



Répartition des titulaires

- Les aides à domicile travaillent seulement 26h hebdomadaires en moyenne
- 17% des agents sont à temps complet
- Parmi les titulaires, 47% sont des titulaires de moins de 28 heures et 53% sont des titulaires à plus de 28h
- Les aides à domicile peuvent difficilement occuper un emploi à temps complet et ne cumulent pas d'autres emplois, contrairement aux secrétaires de mairie par exemple *(79% des secrétaires de mairies travaille plus de 28h hebdomadaires)*

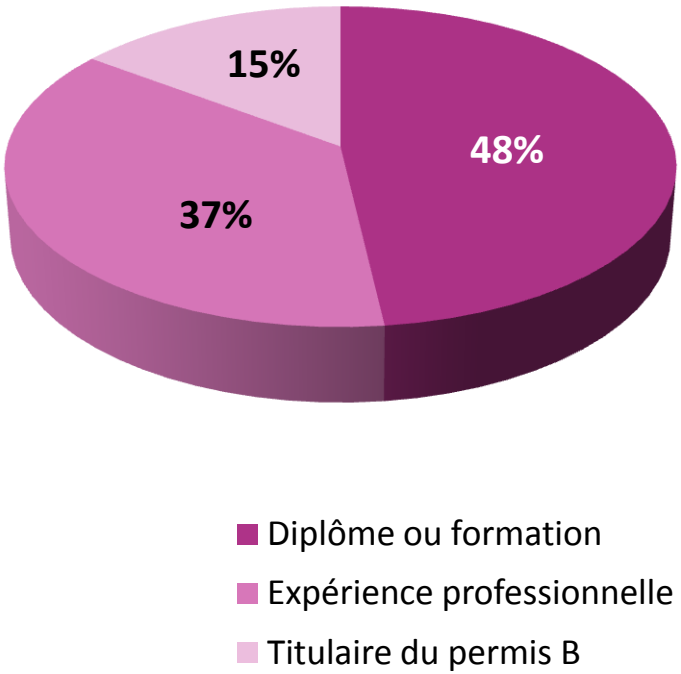
Le recrutement



1ère difficulté de recrutement

- 2/3 des CCAS interrogés reconnaissent avoir de réelles difficultés de recrutement
- Avec 46%, le défaut de candidature reste la première difficulté de recrutement

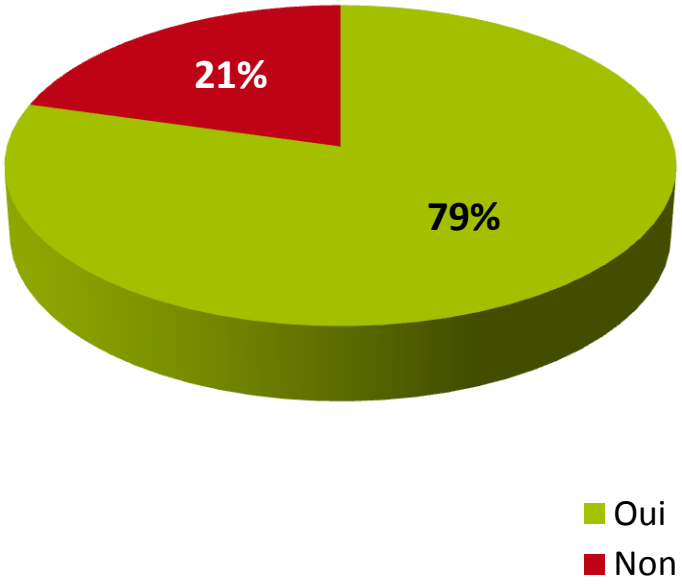
Le recrutement



1er critère de recrutement

- Le diplôme ou la formation constitue à hauteur de 48% le premier critère de recrutement.
- Les offres ne correspondent pas au profil des demandeurs d'emplois, qui majoritairement choisissent ce métier dans le cadre d'une seconde vie professionnelle, sans réelle qualification.
- 42% des CCAS disposent d'un pool de remplaçants, assurant des remplacements immédiats (au plus tard dans la semaine)
- Importante part des contractuels dans ce métier d'aide à domicile

L'environnement professionnel



Transportent-ils des bénéficiaires ?

- Les aides à domicile qui ont le permis de conduire utilisent systématiquement leur véhicule personnel pour les besoins du service

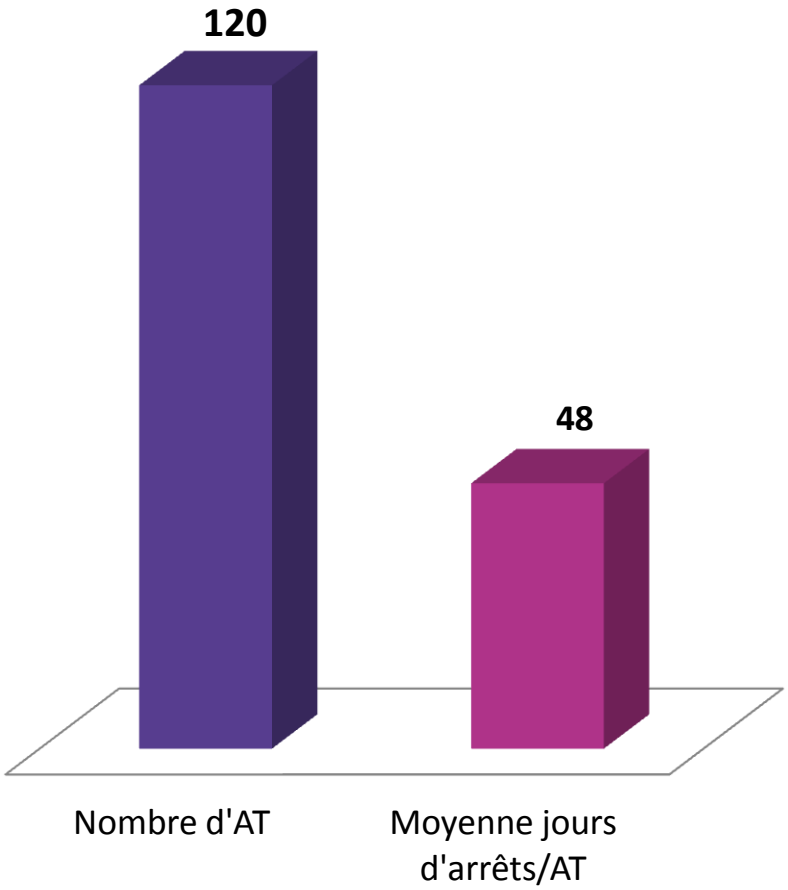
- Dans 79% des cas il existe un transport de bénéficiaires

Les conditions de travail

Les aides à domicile connaissent des conditions de travail particulières :

- Manutention d'objet (69% des aides à domicile)
- Manutention de personne (94% des aides à domicile)
- Agressions verbales (86% des aides à domicile)
- Agressions physiques (54% des aides à domicile)
- « Situations délicates » avec les bénéficiaires et la famille (94% des aides à domicile)

L'absentéisme



Les accidents au niveau régional

- Les conditions de travail ont une incidence sur l'absentéisme
- Les aides à domicile sont particulièrement exposés aux risques de chute qui représentent 33% des déclarations d'accident du travail (c'est plus que la moyenne de la FPT)
- Les arrêts de travail pour accident de travail sont plus longs (48 jours par arrêt) que la moyenne de la FPT
- Les arrêts de maladie (MO, CLM, CGM, CLD, …) sont toutefois plus courts : 15 jours par arrêt et par agent, contre 19.7 jours dans la FPT en général

b Vieillissement de la population : Les enjeux des services d'aide à domicile

Table ronde :
«Quelles réponses RH pour maintenir le service public d'aide à domicile ?»

> **Aurélie LEFEBVRE**, Directrice « Solidarité Autonomie » du Conseil Départemental de l'Eure
> **Sylvie LEBLOND**, Sous-directrice « Autonomie à Domicile » du Conseil Départemental de la Seine-Maritime
> **Christophe PITEUX**, Délégué général adjoint de l'Union Nationale des CCAS
> **Jérémie BOURGEON**, Directeur du CCAS de Vernon
> **Raynald CORDONNIER**, Co-responsable des ressources humaines de Fécamp
> **Denis ADAM**, Directeur du CIAS de l'Agglomération Seine-Eure

b Clôture

> **Pascal LEHONGRE**, Président du CdG 27

> **Jean-Claude WEISS**, Président du CdG 76

> **Jean-Marc VASSE**, Délégué Régional du CNFPT