

Panorama régional de l'emploi territorial

2^{ème} édition



Novembre 2015

% 21 53 19 711 16 928
28 358 60 % collectivités %
33 926 agents effectifs
521 statistiques 38 705

“ Le mot des présidents ”

L'observatoire régional de l'emploi territorial, mis en place en 2012 par les Centres de Gestion de la Seine-Maritime et de l'Eure, en association avec le CNFPT, a vocation à informer l'ensemble des collectivités et établissements territoriaux de la région Haute-Normandie sur l'évolution de leurs effectifs et de leurs besoins et à dresser un diagnostic de l'emploi territorial afin d'anticiper les principales problématiques liées aux ressources humaines.

Dans un contexte économique et social difficile, l'emploi territorial représente un enjeu important : le maintien de services publics de qualité et de proximité, des ressources financières plus contraintes qui imposent une forte maîtrise des dépenses publiques ou encore la prise en compte d'une population vieillissante et plus nombreuse, constituent les préoccupations quotidiennes des élus locaux.

La redéfinition des compétences entre les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale ainsi que l'évolution du paysage institutionnel, issues notamment de la loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) du 7 août 2015, entraîneront dès 2016 des changements qui impacteront nécessairement les services et les agents territoriaux : transferts de personnels, mutualisations et mises en place de services communs. En ce sens, une vision territorialisée de l'emploi paraît désormais incontournable.

Afin de répondre aux besoins multiples des Haut-Normands, de s'adapter aux évolutions et de faire face aux défis de demain, il importe de bien connaître les effectifs territoriaux et leurs métiers, de dégager des tendances dans le champ de l'emploi et d'en mesurer les différents aspects. C'est ce à quoi l'observatoire régional de l'emploi territorial tente de répondre à travers ses études et plus précisément à travers ce second panorama de l'emploi territorial de Haute-Normandie. Nous espérons que cette nouvelle édition vous apportera, au-delà des aspects quantitatifs, des éclairages significatifs sur les enjeux des ressources humaines au sein des collectivités et établissements territoriaux.

Les publications des Centres de gestion sont disponibles sur leur site internet. Nous vous remercions à nouveau pour vos importantes contributions à la réalisation des enquêtes de l'observatoire régional.



Pascal LEHONGRE
Président du CdG 27
Vice-président de la Communauté
d'Agglomération des Portes de l'Eure



Jean-Claude WEISS
Président du CdG 76
Président de la Communauté de
communes Caux Vallée de Seine

Note méthodologique



Le panorama régional 2015 de l'emploi territorial s'appuie sur les bilans sociaux et sur les données relatives à la bourse de l'emploi.

Le rapport sur l'état des collectivités, communément appelé « bilan social », porte notamment sur les effectifs, l'absentéisme et la formation au 31 décembre de l'année de l'enquête (année impaire). Afin de dégager des tendances pertinentes, les bilans sociaux 2007, 2009, 2011 et 2013 ont été pris en compte pour ce panorama.

L'analyse de la bourse de l'emploi permet d'identifier les besoins en recrutement des collectivités, tant en volume qu'en profil.

Le volume des effectifs et la fiabilité des données recueillies dans les bilans sociaux réalisés par les nombreuses collectivités de Haute-Normandie, n'ont cessé d'augmenter au fur et à mesure des campagnes, à l'exception de la campagne du bilan social 2013 qui a connu une baisse des retours. En effet la mise en place des nouvelles équipes suite aux élections municipales de mars 2014 ainsi que l'application des changements des rythmes scolaires notamment, ont rendu parfois difficile, pour de nombreuses collectivités de la région, la réalisation de leur bilan social. Malgré ce contexte tendu, la représentativité des données a été maintenue. **En effet, les deux Centres de Gestion ont obtenu une lisibilité de 85% des effectifs territoriaux haut-normands.**

L'effectif total recensés auprès des collectivités et établissements territoriaux ayant répondu au bilan social s'établit à :

- 45 521 agents pour 2007
- 50 712 agents pour 2009
- 52 603 agents pour 2011
- **50 538 agents pour 2013**

Sauf indication contraire, les données et graphiques de ce panorama portent sur les agents sur emploi permanent.

La Haute-Normandie en chiffres

	Haute-Normandie	Seine-Maritime	Eure
Population ¹	1 851 000	1 255 000	596 000
Superficie (km ²)	12 317	6 277	6 040
Densité (hab./ km ²)	150,3	199,9	98,7
Communes	1420	745	675
dont communes de plus de 10 000 habitants	26	20	6
Communautés d'Agglomération / Métropole	7	4	3
Communautés de communes	62	32	30
Collectivités ²	1949	1055	894

Cadre législatif du bilan social

- L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, prévoit que les autorités territoriales doivent présenter au moins tous les deux ans au Comité technique (CT), un rapport, communément appelé « bilan social », sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service (REC) auprès duquel il a été créé.
- Pour le bilan social 2013, l'instruction de la DGCL du 30 décembre 2013 précise les modalités de la campagne de collecte des bilans sociaux et le rôle des Centres de Gestion.

Les principales villes (habitants)

Le Havre	173 142
Rouen	111 557
Evreux	49 634
Dieppe	30 632
Sotteville lès Rouen	28 622
St Etienne du Rouvray	28 616
Le Grand Quevilly	24 563
Vernon	24 112
Le Petit Quevilly	22 089
Mont Saint Aignan	19 798

Les principaux territoires (habitants)

Métropole Rouen Normandie	498 349
CA Havraise (CODAH)	240 816
CA Grand Evreux Agglo	85 001
CC Caux – Vallée de Seine	69 679
CA Seine – Eure	69 684
CA des Portes de l'Eure	59 442
CA de la Région Dieppoise	50 430
CC Bresle Maritime	33 247
Fécamp Caux Littoral Agglo	29 238
CC Eure Madrie Seine	29 289

1. Source : Insee, population au 1^{er} janvier 2014

2. Au 1^{er} octobre 2015

En 2013, la Haute-Normandie compte **50 538 agents territoriaux recensés**. La fonction publique territoriale « pèse » environ 7 % dans l'emploi total de la région.

2107 collectivités et établissements publics territoriaux, dont 1420 communes, sont présents sur le territoire haut-normand.

○ Démographie/Parité

Le vieillissement des agents territoriaux se poursuit.

L'âge moyen des agents ne cesse de progresser pour atteindre désormais 44 ans et 9 mois. Près d'un agent sur cinq a plus de 55 ans. Dans les années à venir, les fonctionnaires seront de plus en plus nombreux, entre 900 et 1500, à cesser leur activité chaque année. Le taux de féminisation des effectifs reste stable, avec 60 %.

○ Statut

7 agents territoriaux sur 10 sont titulaires. 75% des agents appartiennent à la catégorie C ; 8 agents sur 10 travaillent à temps complet. Les principales filières restent les filières technique, administrative, puis sanitaire et sociale. Les communes emploient plus de la moitié des agents.

○ Santé/Prévention

Le taux d'emploi des personnes handicapées ne cesse de progresser depuis 2007 pour s'établir à 5.34 % dans la fonction publique territoriale. Les absences pour raison de santé représentent 9 absences sur 10, avec comme premier motif, la maladie ordinaire.

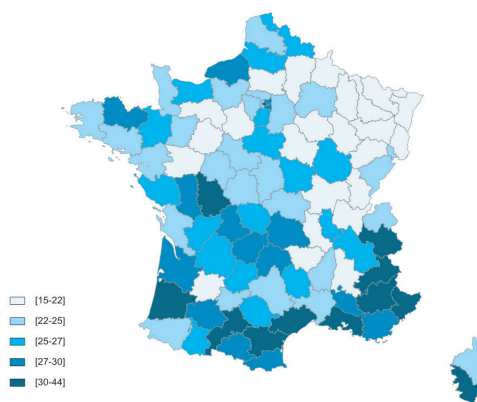
○ Emploi/Formation

Le taux d'agents partis en formation ne cesse d'augmenter depuis 2007 et concerne toutes les catégories hiérarchiques.

2 agents sur 3 sont partis en formation en 2013. Les formations de perfectionnement restent le principal type de formations.

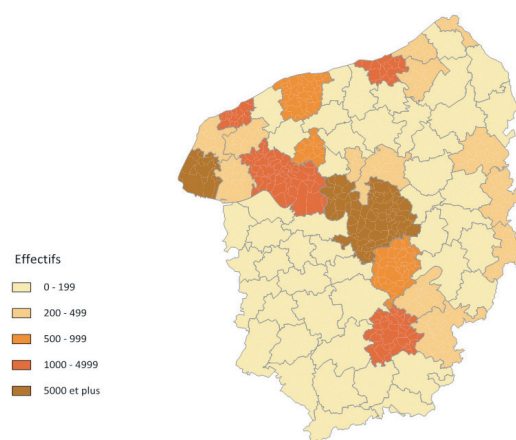
Les effectifs globaux sur emploi permanent ont baissé de 1.2% entre 2011 et 2013 (hors remplaçants). 1488 offres ont été diffusées en Haute-Normandie dans les filières technique et administrative essentiellement. Les affaires générales ainsi que l'éducation/animation sont les deux secteurs les plus porteurs en 2013. Les communes restent les principaux recruteurs avec 52 % des offres diffusées. 54 % des postes sont situés dans les territoires des trois grandes agglomérations régionales : Rouen, Le Havre et Evreux.

Taux d'administration¹ de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2012



Le taux d'administration de la fonction publique territoriale s'élève à 25,7 % au niveau national. Le taux de la Seine-Maritime, supérieur à celui de l'Eure, dépasse la moyenne nationale. L'Eure est un département plus rural que la Seine-Maritime. En effet, 21,4 % de la population euroise vit dans une ville de plus de 10 000 habitants, contre 47,7 % pour les Seinomarins². On retrouve des effectifs territoriaux importants dans les territoires urbains.

Les effectifs territoriaux par territoire intercommunal³



CdG 76 – Animation de l'emploi territorial / Source : Bilan social 2013 / Fond de carte : Artique

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

² Sources : Insee, population municipale au 1^{er} janvier 2015

³ Les effectifs de la Région, des Départements 76 et 27, des SDIS ont été exclus de leur territoire respectif.

Un vieillissement des effectifs territoriaux qui se confirme

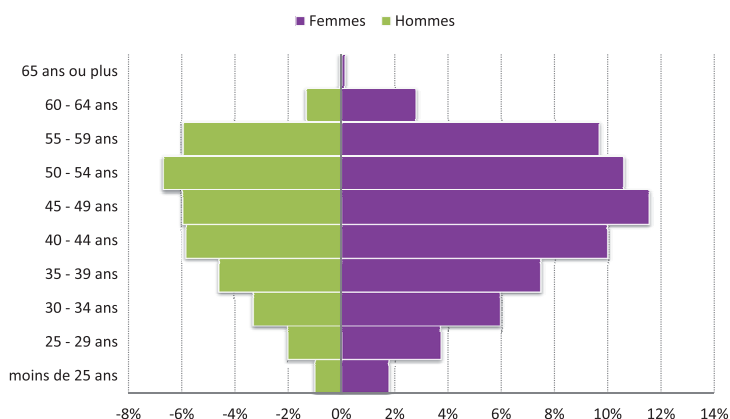
Les effectifs territoriaux vieillissent, avec une moyenne d'âge de 44 ans 9 mois qui a progressé de 10 mois entre 2011 et 2013 (43 ans 11 mois en 2011).

Plus de la moitié des agents territoriaux (54%) ont 45 ans et plus. La part des agents de 55 ans et plus augmente (19.4% en 2013, contre 16.4% en 2011). Ce vieillissement global est constaté depuis 2007 et se confirme. Il se vérifie également chez les hommes (44 ans 8 mois) et les femmes (44 ans 9 mois), ainsi que par statut (titulaires : 45 ans 7 mois ; non titulaires : 40 ans 1 mois).

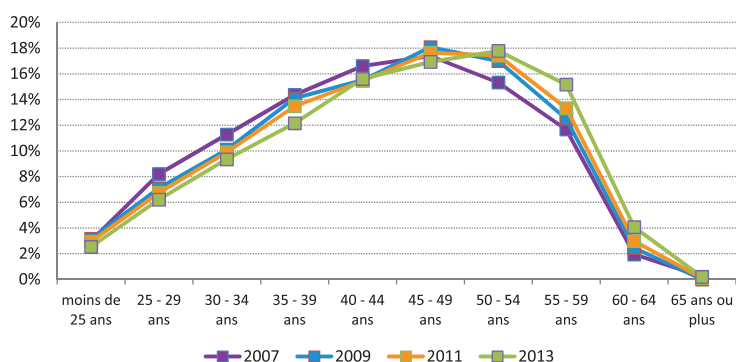
En conséquence, la part des agents de moins de 30 ans ne cesse de baisser depuis 2007. Elle est passée de 11% à 9% entre 2011 et 2013.

Le vieillissement des agents territoriaux devrait confirmer les nombreux départs à la retraite attendus dans les prochaines années. Ce vieillissement entraînera toutefois des problématiques liées au renouvellement des effectifs, à la transmission des savoirs, à l'augmentation des restrictions médicales des agents, voire plus généralement à l'organisation des services.

Pyramide des âges des agents selon leur sexe (2013)



Evolution de la répartition des agents par tranche d'âge



Dans un contexte budgétaire contraint, la masse salariale constitue un levier important de la maîtrise des finances. Or, des agents âgés, c'est également une rémunération basée sur une ancienneté et des indices qui augmentent ainsi qu'un facteur de risque en matière d'accidentologie. En effet, un peu moins de la moitié des accidents concerne des agents âgés de plus de 45 ans. De plus, un agent âgé se remet plus difficilement d'un accident qu'un jeune et une absence prolongée représente un coût pour son employeur territorial.

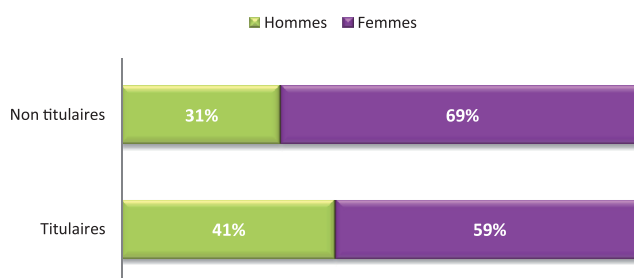
Il est donc nécessaire de mener une politique de prévention afin d'en maîtriser l'impact financier. Les CdG peuvent vous accompagner dans cette démarche.

Toujours de réelles disparités entre hommes et femmes mais des progrès

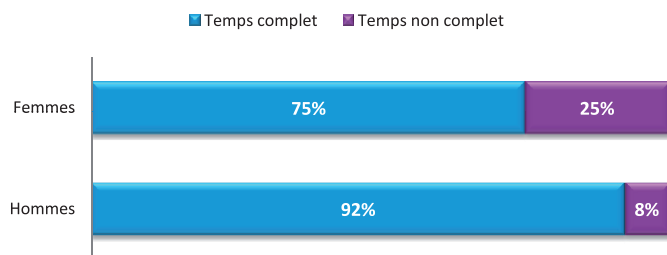
6 agents territoriaux sur 10 sont de sexe féminin.

Alors qu'elles représentent 69% des effectifs non titulaires, les femmes ne sont plus que 59% chez les titulaires. Dans l'Eure, 74% des non titulaires sont des femmes, contre 68% en Seine-Maritime. Parmi les titulaires, les femmes constituent 62% des effectifs dans l'Eure contre 58% en Seine-Maritime.

Répartition hommes / femmes des effectifs (2013)

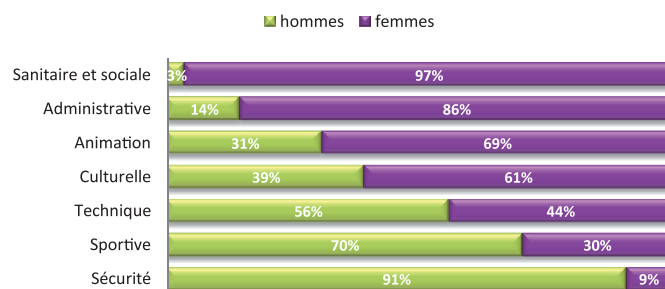


Répartition hommes / femmes
selon leur temps de travail (2013)



La filière « sanitaire et sociale » reste la plus féminisée avec un effectif à 97% féminin, suivie des filières administrative (86%), animation (69%) et culturelle (61%). Les postes liés à la petite enfance, à la santé et au social sont majoritairement occupés par des femmes. Dans les autres filières (technique, sportive, sécurité), les femmes sont minoritaires.

Répartition hommes / femmes par filière (2013)



Des départs en formation plus nombreux tant pour les hommes que pour les femmes

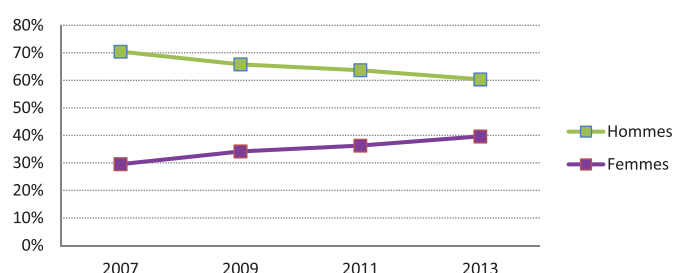
Les départs en formation se sont généralisés à l'ensemble des agents, quel que soit leur statut ou catégorie hiérarchique. Cette tendance haussière concerne aussi bien les hommes que les femmes. Cependant, **les hommes partent globalement davantage en formation que les femmes (70% contre 65%)**.

Alors que dans l'Eure, les femmes sont plus nombreuses à partir en formation (61% contre 51%), en Seine-Maritime, à l'image de la région, les hommes sont davantage formés que les femmes (76% contre 66%).

Un peu plus de la moitié des femmes de catégorie C (56%) partent en formation, alors qu'elles sont 93% pour la catégorie A et 85% pour la catégorie B. Sur des postes d'encadrement, les femmes sont plus nombreuses à être formées que les hommes.

Les hommes occupent encore davantage de postes d'encadrement que les femmes

Evolution de la répartition hommes / femmes
des emplois fonctionnels



Depuis 2009, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à appartenir à la catégorie C (73% contre 78%). 17 % d'entre elles appartiennent à la catégorie B et 10 % à la catégorie A. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper des postes d'encadrement, tendance qui se confirme sur les emplois fonctionnels. En 2013, 40 % des emplois fonctionnels sont occupés par des femmes.

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs adjoints des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



EN PARTENARIAT AVEC
Ministère de l'Intérieur

Le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Il appartient aux collectivités territoriales d'élaborer un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales de l'emploi et de la formation des femmes et des hommes. Ce rapport annuel est soumis pour avis au comité technique et fait l'objet, en concertation avec les partenaires sociaux, d'un plan d'actions destiné à réduire les inégalités, détaillant les modalités de mise en œuvre et de suivi.

Afin d'accompagner les collectivités dans cette démarche, l'Association Nationale des Directeurs et directeurs adjoints des Centres de Gestion de la fonction publique territoriale (ANDCG) a élaboré, en 2015, un livret sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités locales. Ce guide est composé de dix fiches pratiques et de 5 fiches actions.

Ce livret est disponible à l'adresse suivante : <http://www.lagazettedescommunes.com/telechargements/egalite.pdf>

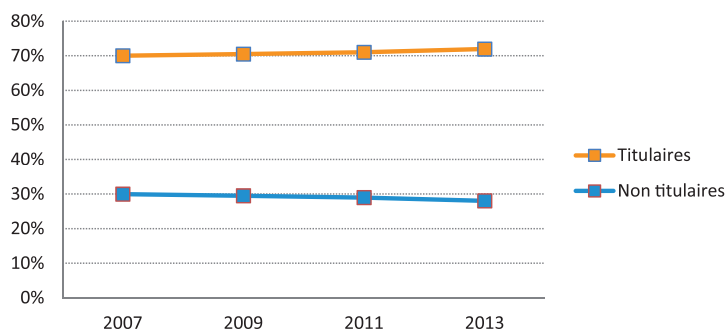
Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est disponible à l'adresse suivante : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique>

Près de 30 % des agents territoriaux sont non titulaires

En 2013, les agents titulaires représentent 72% des effectifs territoriaux de Haute-Normandie. Avec 28% des effectifs, la part des non titulaires connaît un léger recul.

La part des non titulaires est plus importante dans l'Eure (33%) qu'en Seine-Maritime (27%). Les agents non titulaires de droit public sont presque aussi nombreux que les agents non titulaires de droit privé (14% chacun).

Evolution de la répartition des effectifs par statut

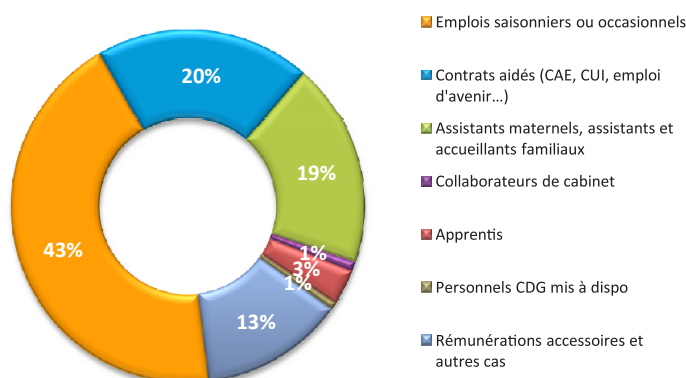


Des effectifs sur emplois non permanents qui stagnent malgré un recrutement important d'emplois d'avenir

15 113 emplois non permanents ont été recensés en 2013 contre 15 789 en 2011. Les emplois saisonniers ou occasionnels (43%) représentent le contingent le plus important des emplois non permanents. Représentant 20%, les contrats aidés atteignent pour la 1^{ère} fois la 2^{ème} catégorie d'emplois non permanents (+44% entre 2011 et 2013). Cette forte augmentation est notamment liée au recrutement de 514 emplois d'avenir en 2013.

En baisse depuis 2007, le nombre d'apprentis dans la fonction publique territoriale s'élève à 236 sur le territoire haut-normand en 2013.

Répartition des agents sur emploi non permanent par type d'emploi (2013)



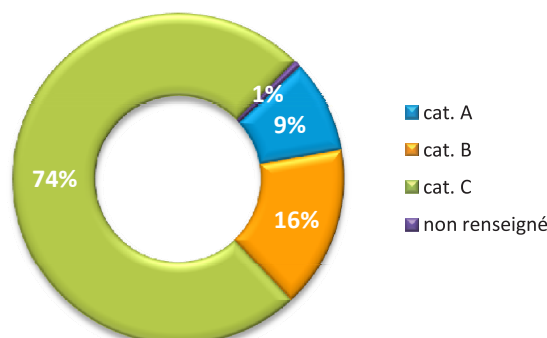
Créé en 2012, le dispositif des emplois d'avenir a permis aux collectivités de Haute-Normandie de participer à la lutte contre le chômage des jeunes. Ainsi, en 2013, 514 jeunes ont été recrutés dans ce cadre : 332 en Seine-Maritime et 182 dans l'Eure.

Des non titulaires plus présents sur des postes d'encadrement que les titulaires

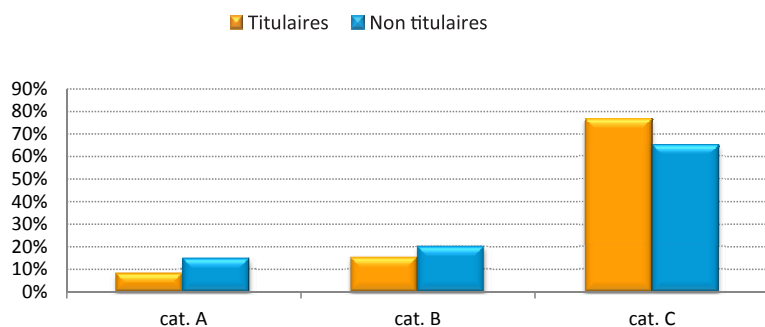
Tous statuts confondus, le nombre d'agents de catégorie A et B progresse, passant de 23% en 2011 à 25% en 2013. 3/4 des agents sont de catégorie C, proportion qui reste stable depuis 2007.

Répartition des agents par catégorie hiérarchique (2013)

La proportion d'agents de catégorie A est légèrement plus importante en Seine-Maritime (9%) que dans l'Eure (8%). Cette situation est due essentiellement aux effectifs de grosses structures (Région, Métropole de Rouen, Communauté de l'Agglomération Havraise).



Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique et par statut (2013)



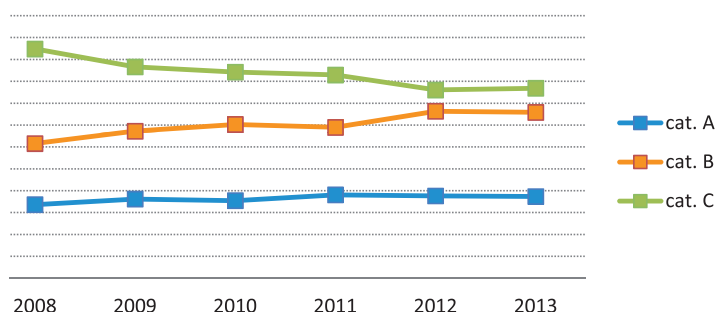
Zoom sur les non titulaires

Les agents non titulaires de catégorie A (15%) et B (20%) occupent proportionnellement plus de postes sur ces catégories hiérarchiques que les titulaires (respectivement 8% et 15%).

La part des agents de catégorie C est plus importante en Seine-Maritime (67%) que dans l'Eure (60%).

Les données issues de la Bourse de l'emploi indiquent une stagnation de la répartition des offres d'emploi par catégorie hiérarchique. Les offres de catégorie C (43 %) restent les importantes.

Evolution de la répartition des offres d'emploi par catégorie hiérarchique

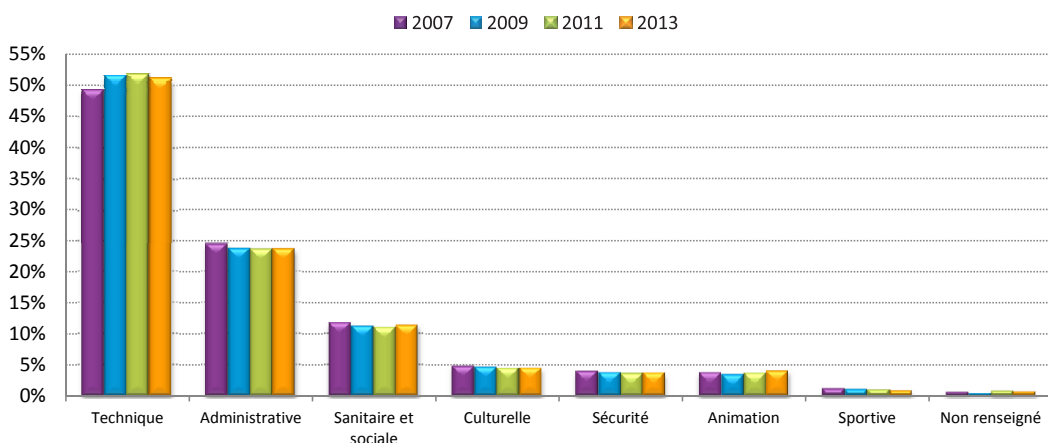


L'année 2014 a fait apparaître une forte hausse des offres d'emploi de catégorie C (+15%). Les recrutements massifs d'animateurs éducatifs accompagnement périscolaire (125 postes ouverts en Haute-Normandie), dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires, explique en partie cette hausse.

Une majorité d'agents exerce un métier relevant de la filière technique, avec une présence d'agents non titulaires plus prononcée que dans les autres filières

La répartition des effectifs par filière reste stable. 75% des agents appartiennent à la filière technique (51 %) et administrative (24 %). La filière sanitaire et sociale représente 12 % des effectifs.

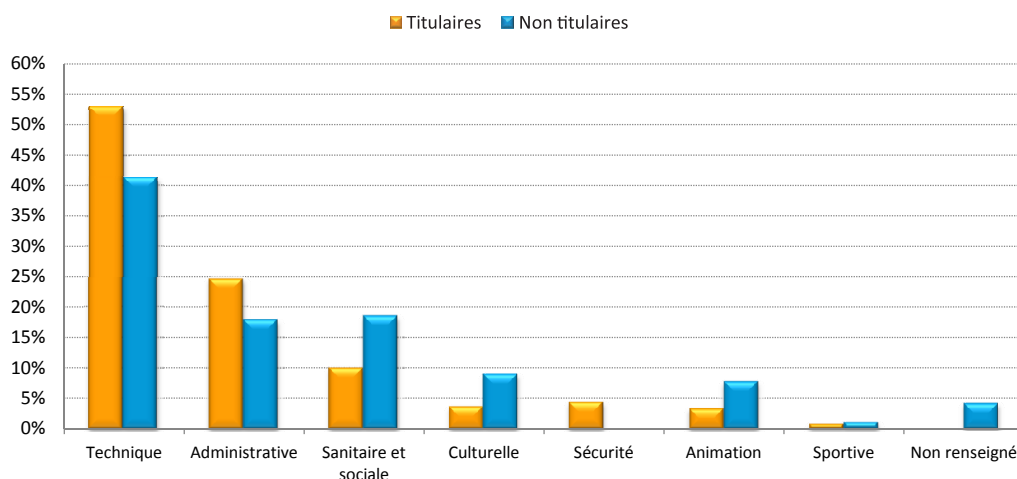
Evolution de la répartition des effectifs par filière



La part des agents dans la filière technique est plus importante en Seine-Maritime (53%) que dans l'Eure (46%). Dans l'Eure, la filière sanitaire et sociale est proportionnellement plus importante (15%) qu'en Seine-Maritime (10%).

Globalement, la part des agents non titulaires est plus importante que les titulaires dans les filières sanitaire et sociale (19% contre 10%), culturelle (9% contre 4%) et animation (7% contre 3%), que les titulaires.

Répartition des agents par filière et par statut (2013)

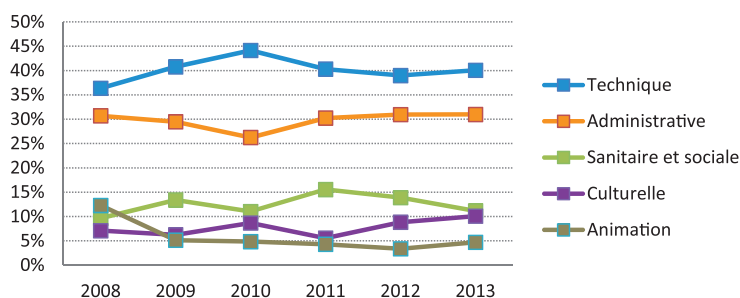


A contrario, ce sont au sein des filières technique et administrative que la part des titulaires est la plus importante (respectivement 53% contre 42% et 25% contre 18%).

En 2013, 7 offres sur 10 concernent les filières technique (40%) et administrative (31%). Depuis 2011, la filière sanitaire et sociale connaît une baisse du nombre de ses offres (11%), pour se retrouver à la hauteur de la filière culturelle (10%). Le nombre d'offres d'emploi proposées dans les filières animation, sportive et sécurité reste constant. Ces 3 filières pèsent 8% du marché de l'emploi territorial.

Entre 2013 et 2014, les offres dans la filière animation ont été multipliées par 4, essentiellement dû aux recrutements des animateurs éducatifs accompagnement périscolaire, dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires. Et cela s'est traduit par un bond de 8 points (13% contre 5%).

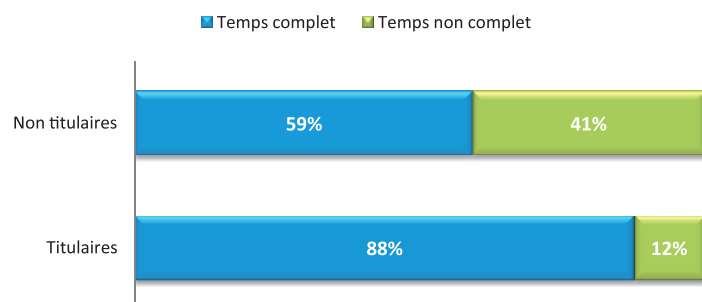
Evolution de la répartition des offres d'emploi pour les principales filières



Des agents qui travaillent de moins en moins à temps non complet, mais toujours plus de 40 % de non titulaires qui occupent un poste à temps non complet

La part des postes à temps non complet est en baisse continue : elle est passée de 21% à 17% entre 2007 et 2013. Cette tendance se confirme dans les deux départements haut-normands.

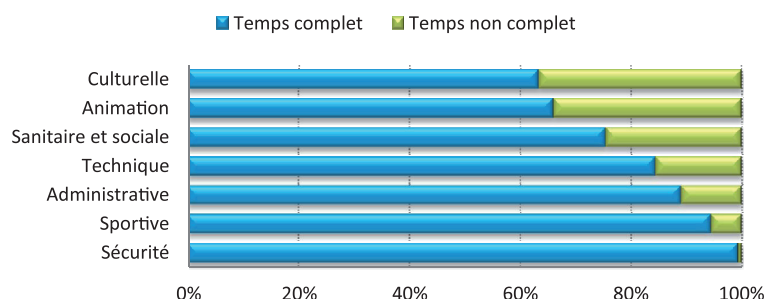
Répartition des effectifs par temps de travail (2013)



Parmi les titulaires à temps non complet, 72% travaillent moins de 28 heures par semaine.

Même s'ils profitent de la hausse générale du nombre de postes à temps complet, **les agents non titulaires sont 41% à occuper un temps non complet, en 2013.**

Répartition des effectifs par filière et par temps de travail (2013)

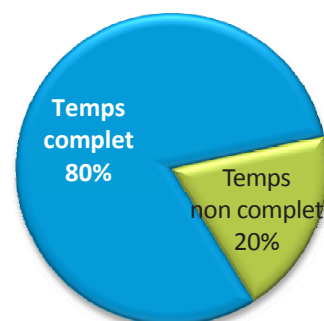


La proportion des agents à temps non complet varie selon les filières. En effet, les filières culturelle (32%), sanitaire et sociale (23%), animation (20%) sont les plus concernées. A contrario, la quasi-totalité des agents de la filière sécurité (99%) et une importante majorité des effectifs de la filière sportive (90%) sont à temps complet.

Parmi les agents à temps complet, 91 % sont à temps plein. Les agents non titulaires à temps partiel ne représentent que 7 % des agents à temps partiel.

Depuis 2008, la répartition des offres d'emploi par temps de travail est quasiment stable : les postes à temps complet représentent 80% des offres. En 2013, les postes à temps non complet sont les plus nombreux dans les CCAS (37%), les syndicats intercommunaux (31%) et les communes (27%) mais sont inexistantes dans la Région et les Départements.

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



Le saviez-vous ?

Temps complet / Temps non complet / Temps partiel

Un agent est à temps complet lorsqu'il effectue une durée hebdomadaire de travail de 35 heures. Il est à temps non complet lorsque son emploi ne nécessite pas un temps complet : sa durée hebdomadaire est inférieure à 35 heures et elle est exprimée en centième (par exemple, 20/35 pour 20 heures par semaine).

Un agent à temps partiel choisit de l'être sur une période déterminée. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet (par exemple, 80 %). Il s'octroie exclusivement à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % pour les temps partiels de droit (élever un enfant de moins de 3 ans, créer ou reprendre une entreprise...). Les temps partiels sur autorisation s'octroient selon les nécessités du service sur des quotités libres.

C'est dans les communes de petite taille et dans les petites structures où les postes à temps non complet sont les plus nombreux. Le temps de travail est un des facteurs de la précarité des agents. Il est naturellement lié à la rémunération et a des répercussions sur les conditions de travail. Or, l'augmentation des offres d'emploi à temps non complet en 2014 (+36%), liée en partie à la réforme des rythmes scolaires, accroît le nombre potentiel d'agents en situation de précarité. Aussi certains agents cumulent parfois plusieurs employeurs afin de constituer l'équivalent d'un temps complet.

Un taux d'emploi des personnes en situation de handicap qui ne cesse d'augmenter

2118 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)¹ ont été recensés en Haute-Normandie en 2013. **Le nombre de BOETH recrutés au titre de l'article 38 de la loi de 1984 a été multiplié par trois entre 2011 et 2013 : ils sont 227 en Haute-Normandie, soit 11% des effectifs BOETH.** Les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité représentent près de 19% des BOETH.

Parmi les agents BOETH, 88% sont titulaires. Les non titulaires sur emploi permanent représentent 5% des BOETH ; et les non permanents (7%) sont de plus en plus nombreux.

Une large majorité des BOETH² (89%) appartiennent à la catégorie C. 9% sont de catégorie B et 2 % sont de catégorie A.



Le saviez-vous ?

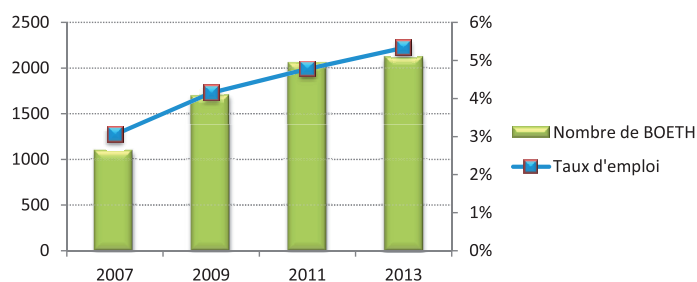
Le recrutement des travailleurs handicapés dans la FPT

Les personnes reconnues en situation de handicap peuvent bénéficier d'un recrutement contractuel spécifique pour occuper des emplois de catégorie A, B ou C (article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative à la FPT).

Il s'agit d'un contrat d'une année qui permet d'obtenir directement une titularisation et donc le statut de fonctionnaire, sous réserve de remplir la condition d'aptitude physique nécessaire pour l'exercice de la fonction.

Il est nécessaire de justifier du diplôme ou du niveau d'études exigé pour se présenter au concours externe (cat. A = bac +3, cat. B = bac à bac +2, cat. C = CAP/BEP) mais des équivalences peuvent être reconnues.

Evolution du nombre de BOETH
et du taux d'emploi



Le calcul du taux d'emploi du FIPHFP diffère de celui du bilan social. Néanmoins, le FIPHFP constate un meilleur taux en 2014. Au niveau national, celui-ci s'élève à 5.97% dans la fonction publique territoriale, et à 6.09% en Seine-Maritime. L'Eure se rapprocherait également des 6 %.

Le taux d'emploi³ d'agents handicapés, auquel sont soumis les collectivités et établissements publics de plus de 20 agents, ne cesse d'augmenter depuis 2007 pour atteindre 5.34% en 2013. Il manque 471 agents pour respecter le taux réglementaire de 6 %.



Le saviez-vous ?

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés

Tout employeur public comptant moins de 6 % de travailleurs handicapés dans ses effectifs doit verser une contribution financière au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Cette obligation légale s'impose à toute collectivité ou établissement public de plus de 20 agents.

Plus de 2000 décisions d'inaptitude prononcées

En 2013, 2079 décisions d'inaptitudes ont été prises. 111 retraites pour invalidité, 85 reclassements effectifs et 76 mises en disponibilité d'office ont été prononcées en Haute-Normandie; ces cas sont en augmentation. Les accords d'aménagement d'horaire ou de poste de travail, ainsi que les accords de temps partiel thérapeutique, constituent les ¾ des décisions prononcées.



Le saviez-vous ?

Les inaptitudes

Suite à un accident de travail, à une maladie professionnelle ou à une altération de sa santé, un agent titulaire ou non titulaire peut momentanément ou définitivement ne plus pouvoir exercer ses missions. Le comité médical ou la commission de réforme sont saisis pour avis afin de statuer selon les cas, sur le niveau d'inaptitude de l'agent, sur son caractère temporaire ou définitif. Il peut préconiser des aménagements de poste ou d'horaire, un temps partiel thérapeutique ainsi que le reclassement de l'agent, voire pour les cas extrêmes, la retraite pour invalidité ou le licenciement pour inaptitude.

Consécutivement à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme, 84 décisions d'inaptitude définitive de fonctionnaires ont été prises. Ces inaptitudes concernent essentiellement des agents de la filière technique (64%), puis administrative (15%) et sanitaire et sociale (13%).

¹ Y compris les non titulaires sur emplois non permanents

² Hors emplois non permanents

³ Le taux d'emploi ne comprend pas les non permanents.

Une hausse des maladies professionnelles reconnues

229 agents ayant une maladie professionnelle reconnue ont été recensés en 2013, soit 0.5% des effectifs totaux. Parmi eux, 93% sont titulaires et 74% sont des femmes.

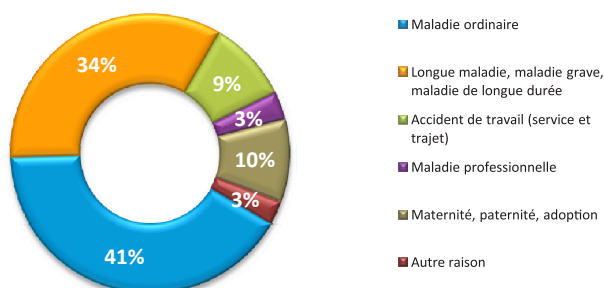
88% des maladies professionnelles concernent des agents de la filière technique, 8% des agents de la filière sanitaire et sociale et 4% des agents de la filière administrative.

Le saviez-vous ?

Les conditions de travail diffèrent entre les hommes et les femmes. Ils ne sont pas exposés aux mêmes risques. Les troubles musculo-squelettiques, première cause de maladie professionnelle, touchent davantage les femmes (58 % des TMS). La filière sanitaire et sociale, fortement féminisée, présente une forte proportion d'agents exposés aux TMS.

Près de 9 absences sur 10 sont dues à des raisons de santé¹

Répartition des journées d'absence par motif (2013)



Dans l'ensemble, les absences pour raison de santé stagnent ; elles représentent 88% des motifs d'absence.

La maladie ordinaire reste le premier motif d'absence (41%), suivie de la longue maladie, maladie grave et maladie de longue durée (34%).

Globalement, les agents non titulaires sont proportionnellement davantage absents pour maladie ordinaire que les titulaires (56%, contre 40%), tandis que ces derniers sont plus concernés par les longues maladies et maladies de longue durée que les non titulaires (36% contre 11%).

La part des accidents de travail a augmenté : elle passe de 8% à 9% entre 2011 et 2013. La part des journées d'absence dues aux maladies professionnelles reconnues, sont en légère hausse pour atteindre 3%.

¹ Les absences pour raisons de santé comprennent les maladies ordinaires, les longues maladies, les maladies graves, les maladies de longue durée, les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Le saviez-vous ?

Le RASSCT (Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail)

Une obligation légale

L'article 49 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié par le décret n°2012-170 du 3 février 2012 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale prévoit qu'un rapport faisant le bilan de la santé, la sécurité et des conditions de travail (RASSCT) doit être établi chaque année par l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics locaux et présenté au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou le comité technique lorsqu'il exerce les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Un outil de gestion RH

Au-delà de l'obligation réglementaire, ce rapport est un véritable outil de gestion des ressources humaines qui permet notamment de suivre chaque année l'évolution des accidents du travail et des maladies professionnelles dans chaque collectivité et d'orienter les actions de prévention en termes de sensibilisation et de formation.

Des analyses comparatives

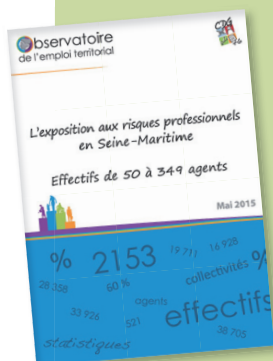
Au niveau départemental, une synthèse établit une analyse de l'accidentologie et permet à chaque collectivité de bénéficier d'éléments de comparaison selon sa taille. Plus largement, les collectivités sont informées sur l'évolution des risques professionnels.

Un accompagnement des Centres de Gestion

Les pôles Santé et prévention des centres de gestion haut-normands, à travers leurs missions effectuées par les médecins de prévention, les ergonomes et les préventeurs, accompagnent les collectivités et établissements adhérents dans leur démarche de réduction des risques professionnels. Ce rapport annuel permet également d'identifier les actions prioritaires à mettre en place.

La campagne 2015

Les CdG 76 et 27 ont lancé, au cours du second semestre 2015, la campagne de collecte du RASSCT 2014. Afin d'obtenir une représentativité pertinente et d'établir des éléments évolutifs, de nombreux retours sont nécessaires.



Une baisse des effectifs sur emploi permanent qui se confirme

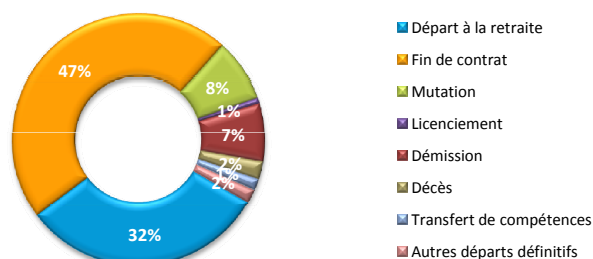
3204 départs et 2676 arrivées ont été recensés en 2013. Le solde des départs et des arrivées est de nouveau négatif. **Les effectifs territoriaux globaux¹ ont en effet baissé de 1.2%** entre 2011 et 2013, après un premier fléchissement en 2011 (-0.7%). Cette réduction des effectifs a été plus marquée en Seine-Maritime (-1.5%) que dans l'Eure (-0.3%) et a touché davantage les non titulaires (-4.6%) que les titulaires (-0.5%).

Des agents plus nombreux à partir à la retraite

Les fins de contrats constituent le premier motif de départs des agents (47%). **Avec 32% des départs définitifs, les départs à la retraite représentent un motif important, en constante augmentation depuis 2007, pour concerner environ 900 agents en 2013.**

Pour la première fois chez les agents titulaires, en 2013, les départs à la retraite représentent plus de la moitié des départs (54%).

Répartition des départs définitifs par motif (2013)

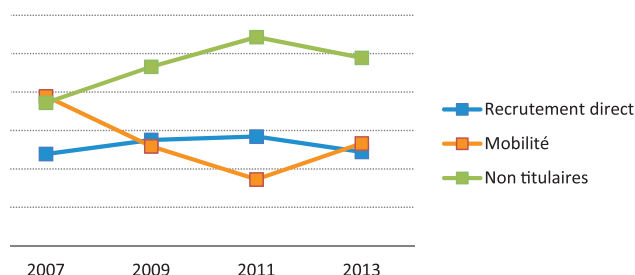


75% des départs concernent des agents de catégorie C, 14% des catégories B et 11% des catégories A.

51% des départs touchent les non titulaires.

Une mobilité plus importante

Evolution de la répartition des arrivées par modalité



Parmi les emplois permanents, les recrutements de non titulaires restent les plus importants avec 48% des arrivées. Les recrutements par mobilité² dépassent de nouveau les recrutements directs (27% contre 25%). Le dispositif de la loi Sauvadet du 12 mars 2012 a favorisé l'intégration des agents car il a permis la titularisation de 308 contractuels en 2013. Les mutations (221 cas) et les recrutements directs (445 cas) ont baissé, alors que les recrutements par voie de concours ont augmenté (158 cas).

¹ Hors remplaçants. En comptabilisant les remplaçants, les effectifs ont augmenté de 3,7%, hausse davantage marquée en Seine-Maritime (+4,8%) que dans l'Eure (+0,3%). En prenant en compte tous les types d'arrivée, cette hausse des effectifs est donc portée par les remplaçants.

² La mobilité comprend les promotions internes, mutations, détachements, réintégrations, transferts de compétences, autres cas.



Le saviez-vous ?

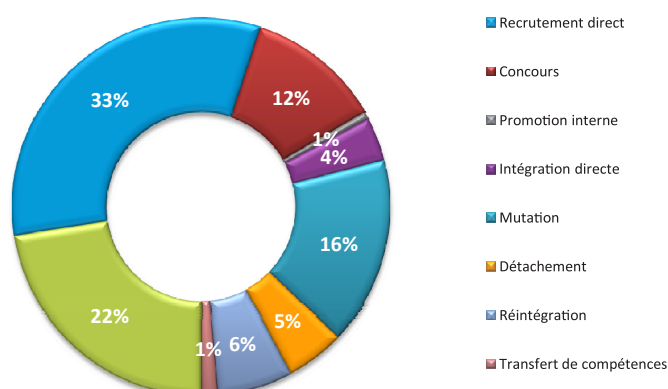
La loi « précarité » du 12 mars 2012 (loi Sauvadet) : titularisations pour les uns, CDI pour les autres

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels, prévoit la mise en place d'un dispositif exceptionnel de titularisation par sélection professionnelle. Le dispositif est ouvert jusqu'au 31 mars 2016 et s'adresse aux collectivités qui emploient des contractuels en CDD et CDI qui remplissent les conditions exigées par la loi.

Parmi les titulaires, un tiers des recrutements s'est effectué par recrutement direct, 22% via le dispositif mis en place par la loi Sauvadet et 16% par mutation. Alors que les mutations ont concerné 27% des recrutements de titulaires dans l'Eure, elles représentent 14% des arrivées de titulaires en Seine-Maritime.

Une différence dans le recrutement de titulaires par sélection professionnelle se constate également entre les deux départements. Ce type de recrutement a touché 26% des recrutements en Seine-Maritime, pour seulement 3% dans l'Eure.

Répartition des motifs d'arrivées des titulaires (2013)



En 2013, les recrutements se sont effectués essentiellement dans la filière technique (42%), administrative (19%) et sanitaire et sociale (13%). **En lien avec la mise en place des changements de rythmes scolaires, la part des recrutements dans la filière animation a connu un bond de 3.4 points pour atteindre 10%.** Les recrutements de titulaires restent majoritaires dans toutes les filières, exceptées pour les filières culturelle et animation où les non titulaires représentent respectivement 62% et 79% des arrivées.

Des offres d'emploi dans l'éducation/animation, l'administration et l'entretien

1380 offres sont déposées en moyenne chaque année en Haute-Normandie, (1030 offres pour la Seine-Maritime et 350 pour l'Eure).

Les principaux domaines recherchés entre 2008 et 2014 sont les domaines de l'éducation/animation (15%), des affaires générales (13%) et de l'entretien/services généraux (7%).

Les principaux métiers recherchés (2008-2014)	Nombre d'offres
Assistant de gestion administrative	511
Enseignant artistique	462
Chargé de propreté des locaux	414
Secrétaire de mairie	396
Assistant éducatif-petite enfance	286
Animateur enfance-jeunesse	236
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	234
Animateur-éducateur sportif	230
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	207
Ouvrier de maintenance des bâtiments	184
Educateur de jeunes enfants	171
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	161
Agent de restauration	154
Assistant de gestion ressources humaines	144
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	130
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	130
Chargé de la commande publique	124
Chargé de travaux espaces verts	112
Travailleur social	110
Policiier municipal	109
Coordonnateur d'entretien des locaux	108
Chargé de communication	107
Cuisinier	105

23 métiers de plus de 100 offres

Avec 73 offres d'emploi en moyenne par an, le métier d'assistant de gestion administrative est le plus recherché sur cette période. Les enseignants artistiques dont 90 % des postes sont à temps non complet sont également très demandés. Les postes de chargé de propreté des locaux sont essentiellement à pourvoir dans les communes et à la Région. Les postes de secrétaire de mairie, majoritairement à temps non complet, sont régulièrement vacants, notamment dans les communes rurales.

En 2013, 1488 offres ont été diffusées en Haute-Normandie : 1055 en Seine-Maritime et 433 dans l'Eure. Les trois premiers domaines d'activité cumulent près du tiers des offres : le domaine de l'éducation et animation (184 offres) représente 12% des offres ; celui des affaires générales (11%) et celui de l'entretien et services généraux (7%). Parmi les 10 métiers les plus recherchés, 4 sont à temps non complet : les enseignants artistiques, les secrétaires de mairies, les animateurs éducatifs accompagnement périscolaire et les ATSEM (agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant).

Le nombre des offres d'emploi a augmenté de 5.2 % entre 2013 et 2014 au profit du secteur des affaires générales (+50 postes) et du secteur de l'éducation et animation (+133 postes).

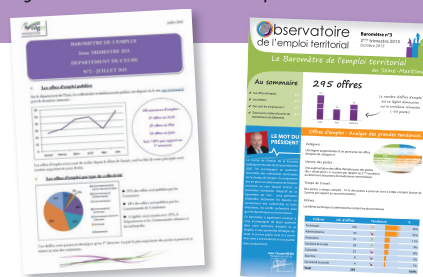
Les postes d'animateurs éducatifs accompagnement périscolaire ont été les plus nombreux en 2014 (215 offres). Afin de répondre aux besoins suscités par la réforme des rythmes scolaires, ces postes ont été multipliés par 4.

Les élections municipales ont impacté le renouvellement des postes de direction. En effet, 40 postes ont été libérés en 2014, soit 3,5 fois plus qu'en 2013. Avec 71 offres d'emploi (+20), les postes de secrétaires de mairie ont été également plus nombreux à pourvoir.

Le saviez-vous ?

Baromètre trimestriel de l'emploi

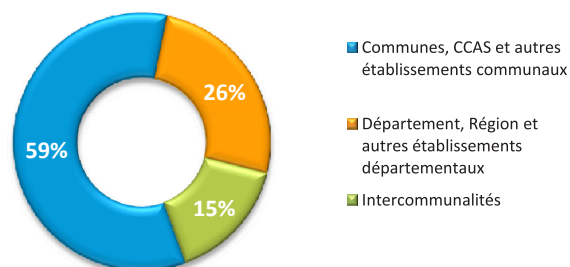
Depuis 2015, les Centres de gestion de la Seine-Maritime et de l'Eure produisent un baromètre trimestriel de l'emploi sur leur territoire. Ces baromètres sont disponibles et téléchargeables sur leur site internet respectif.



Des disparités fortes parmi les employeurs entre la Seine-Maritime et l'Eure et des communes qui restent les principaux employeurs territoriaux

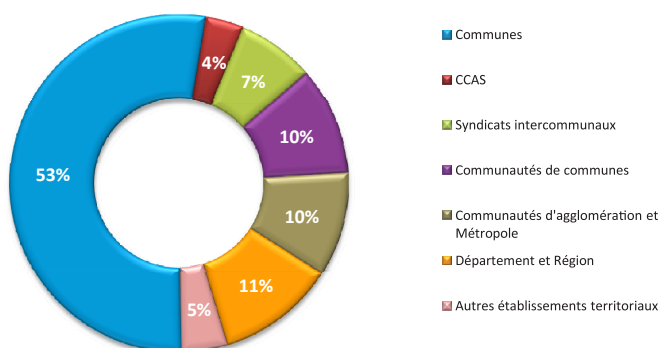
Les communes restent les principaux employeurs territoriaux (54%), suivi des Départements et des intercommunalités (15%). Les agents de la région Haute-Normandie représentent 6 % des effectifs territoriaux.

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



Avec une urbanisation plus prononcée et un nombre de villes de taille moyenne plus important en Seine-Maritime, des disparités apparaissent entre les deux départements haut-normands.

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



En effet, le poids des effectifs communaux est plus important en Seine-Maritime (62%) que dans l'Eure (43%). A contrario, les intercommunalités pèsent davantage dans l'Eure qu'en Seine-Maritime (23.5% contre 8%). Les communautés de communes emploient 12% des agents dans l'Eure, contre 2.5% en Seine-Maritime. Ils sont 6 % à travailler dans une communauté d'agglomération en Seine-Maritime, contre 11% dans l'Eure. Le Département représente 20 % des effectifs dans l'Eure, alors qu'il ne pèse que 14% en Seine-Maritime.

Avec en moyenne 730 offres d'emploi déposées par an, les communes restent les premiers recruteurs : elles ont diffusé 52% des offres d'emploi sur la région. Viennent ensuite les intercommunalités (29%) et les Départements et la Région (11%).

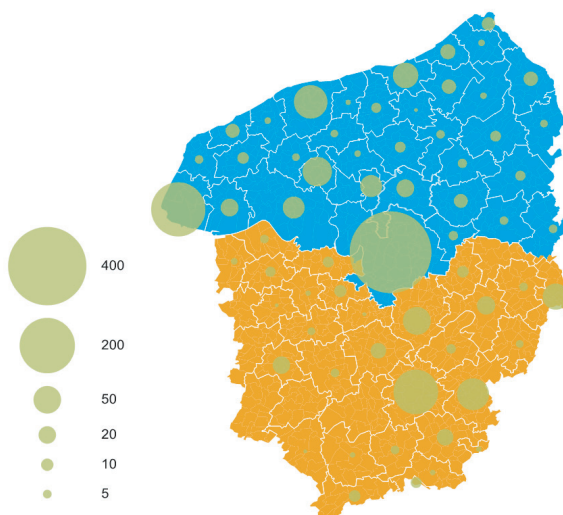
En 2014, les syndicats intercommunaux (+50%, soit +46 postes) et les communautés de communes (+32%, soit 46 postes) ont augmenté leur nombre d'offres d'emploi. Les communes sont restées les premiers recruteurs avec 808 offres diffusées (+4%). A contrario, les communautés d'agglomération ont vu le nombre d'offres d'emploi chuter par rapport à 2013 (-27%).

Les offres d'emploi en Haute-Normandie en 2013

Les bassins d'emploi de Rouen, du Havre et d'Evreux concentrent à eux seuls plus de la moitié des offres d'emplois de Haute-Normandie (54 %).

Globalement, l'ouest de l'Eure, l'est de la Seine-Maritime hors vallée de la Bresle, ainsi que le pays de Caux présentent peu d'offres d'emploi.

Source : www.cap-territorial.fr



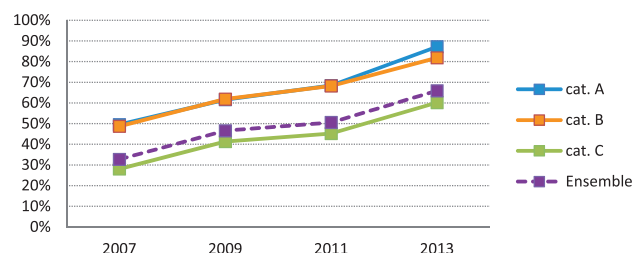
CdG 76 – Animation de l'emploi territorial / Source : Bourse de l'emploi / Cap-Territorial
Fond de carte : Artique

Des agents de plus en plus formés

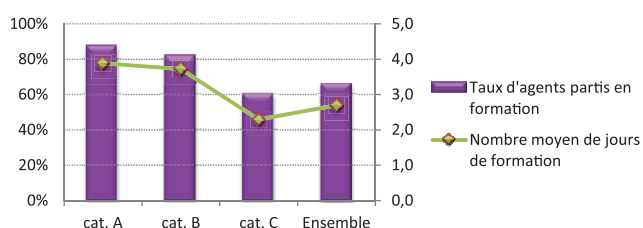
66 % des agents sont partis en formation. Ce taux ne cesse d'augmenter depuis 2007. Les agents formés sont moins nombreux dans l'Eure qu'en Seine-Maritime (53 % contre 69 %).

Quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, les agents sont de plus en plus formés. Plus de 80% des agents de catégorie A et B sont partis en formation ; les agents de catégorie C sont 60% à avoir suivi une formation.

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



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

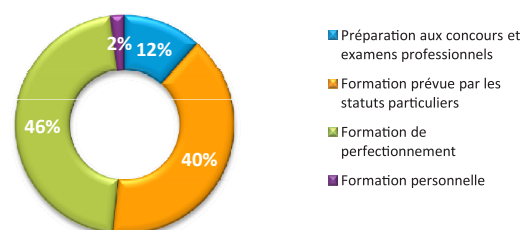


Dans l'ensemble, les agents sont partis en formation 2.7 jours en 2013. Globalement, en proportion, plus les agents appartiennent à une catégorie hiérarchique élevée, plus ils sont nombreux à être partis en formation et plus longtemps. En effet, les agents de catégorie C sont moins nombreux à être partis en formation (60%) et moins longtemps (2.3 jours) que les agents de catégorie B (82% ; 3.7 jours) et catégorie A (87% ; 3.9 jours).

Un peu moins de la moitié des formations concerne des formations de perfectionnement (46 %). La part des formations prévues par les statuts particuliers ne cesse d'augmenter depuis 2007 pour atteindre 46 % des formations.

Le CNFPT reste le principal organisme de formation avec 49 % des formations qui y sont suivies.

Répartition des journées de formation par type de formation (2013)





Des enquêtes simplifiées

2016 sera une nouvelle année de **bilan social** et verra également intervenir la campagne du **RASSCT** (Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail).

Afin de soulager les collectivités dans leur travail de saisie, une nouvelle fonctionnalité a été intégrée au sein du fichier du RASSCT. En effet, ce dernier pourra être **alimenté directement par les données complétées dans le bilan social 2015** par un simple transfert des données. Couplée ainsi au bilan social, l'enquête relative au RASSCT aura lieu même temps que lui.

Par ailleurs, des améliorations et modifications importantes ont été apportées au bilan social 2015 : l'équivalent temps plein des effectifs a été rendu automatique, le protocole égalité professionnelle hommes-femmes ainsi que les risques psycho-sociaux ont été pris en compte et la plupart des indicateurs du RASSCT ont été intégrés.

Des publications disponibles et en cours

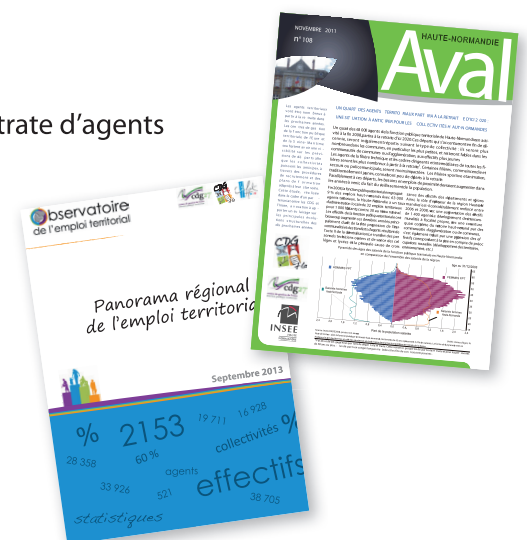
Les différentes enquêtes (bilan social, RASSCT, handitorial...) viennent alimenter en données sociales l'Observatoire régional. Chaque année, des restitutions sous formes d'études ou de publications complètent et enrichissent l'information sur le champ de l'emploi territorial en Haute-Normandie par thème :

● Emploi et prospective

- Les panoramas régionaux de l'emploi territorial
- Les synthèses régionales des bilans sociaux
- Les fiches de positionnement par strate de population et par agents
- Les baromètres trimestriels de l'emploi
- L'étude prospective sur les départs à la retraite, en partenariat avec l'Insee Haute-Normandie (Cahier de l'Aval n°108, novembre 2011)
- La lettre de l'observatoire sur le métier de secrétaire de mairie

● Santé

- Les synthèses départementales des RASSCT et leurs déclinaisons par strate d'agents
- Le panorama des personnes en situation de handicap et d'inaptitude
- La lettre de l'observatoire sur la santé au travail



Ces publications sont disponibles sur les sites internet des centres de gestion de Haute-Normandie

- www.cdg76.fr / rubrique « Emploi territorial/Observatoire de l'emploi »
- www.cdg27.fr / rubrique « Emploi & compétences/emploi territorial »

Retours d'expérience

Anticiper l'impact RH des évolutions de territoire

Nous avons en permanence 3 apprentis à la ville en menuiserie (ou électricité), peinture et espaces verts. Nos maîtres d'apprentissages sont des agents chevronnés qui apportent leur temps et leur savoir-faire pour transmettre à des jeunes le goût du travail et l'amour du métier.

Nous sommes pour le moment satisfaits de nos « recrutements » d'apprentis. Nous avons cependant eu 2 apprentis ayant « décroché » en cours d'apprentissage.

Notre politique est d'amener les jeunes à entrer dans la vie active en privilégiant l'approche de terrain sans pour autant négliger les apprentissages théoriques.

Nous finançons un dispositif DASA qui vient en aide à un de nos apprentis souffrant de handicap afin qu'il ait un meilleur suivi dans le domaine théorique (heures de cours de soutien en supplément).



Marie Noëlle CHEVALIER

Maire du Neubourg

La réforme des territoires est désormais achevée sur le plan juridique mais il revient aux collectivités de la construire sur le terrain. Le CdG 76 assiste les élus-employeurs pour identifier et gérer les incidences sur le personnel. Au-delà des questions strictement statutaires, le CdG 76, à son travers l'Observatoire régional de l'emploi territorial, peut réaliser un bilan de la situation de l'emploi de la collectivité (pyramide des âges, programmation des départs à la retraite, absentéisme, temps de travail...) et accompagner les territoires qui engagent une démarche de GPECT-T.

Au titre de sa compétence économique, la Communauté d'agglomération Fécamp Caux Littoral participe à l'animation économique du territoire aux côtés de la CCI de Fécamp Bolbec, du MEDEF des Hautes Falaises et de Seine Maritime Expansion fédérés au sein de l'association le « Pôle Entreprises », structure originale qui coordonne de façon cohérente les interventions de ses partenaires membres.

La qualité des ressources humaines constitue un critère stratégique de l'attractivité du territoire et un levier déterminant du développement économique. C'est pourquoi, l'Agglomération Fécamp Caux Littoral s'est lancée, avec ses partenaires, dans le déploiement d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences pour anticiper les mutations en cours et à venir : renouvellement de génération des actifs, recrutement complexe sur certains métiers en tension et nécessaire adaptation des compétences notamment.

Ce projet, porté par le Pôle Entreprises, a pour échelle les intercommunalités de Fécamp Caux Littoral, de Côte d'Albâtre, Campagne de Caux, Cœur de Caux, Valmont et Criquetot-l'Esneval. Il s'articule autour de deux grandes étapes de janvier 2015 à décembre 2016 :

- la réalisation d'un diagnostic et la co-construction d'un plan d'actions avec les acteurs socio-économiques du territoire, en partenariat avec l'INSEE de Haute-Normandie pour le cadrage statistique et deux cabinets conseils pour l'analyse qualitative des forces et faiblesses du territoire en matière d'emploi et de compétences,

- la mise en œuvre des actions stratégiques.

La mobilisation des acteurs socio-économiques du territoire constitue un critère clé de réussite de la démarche et doit impulser une mise en mouvement collective pour réaliser concrètement le plan d'actions. Parmi ses partenaires, la participation du CDG 76 par exemple, a été indispensable pour mieux connaître les volumes et l'échéancier des départs à la retraite des agents sur un territoire où les collectivités et l'hôpital constituent le premier employeur.

Ce projet de GPECT a reçu le soutien décisif de la DIRECCTE Haute-Normandie dans le cadre de la plateforme d'appui aux mutations économiques LISEMAR (Littoral Seine-Maritime), mise en place dans l'objectif de favoriser l'emploi, notamment celui des jeunes sur la bande littorale allant d'Étretat au Tréport. Il est également financé par l'Agglomération Fécamp Caux Littoral.

L'enjeu est maintenant d'imaginer des solutions locales pour faciliter l'accès à la formation, favoriser les mobilités professionnelles et développer une gestion originale des fins de parcours des seniors, particulièrement pour les postes exposés à la pénibilité du travail.



Marie-Agnès POUSSIER-WINSBACK

Présidente de l'Agglomération Fécamp Caux Littoral

Maire de Fécamp

Co-présidente de l'association du Pôle Entreprises de Fécamp et du Pays des Hautes Falaises

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 67 - Fax : 02 35 59 94 63
jonathan.adam@cdg76.fr
jean-louis.hallot@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 39 23 99 - Fax : 02 32 31 35 77
ombeline.frenel@cdg27.fr
info@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.cnfpt.fr

métiers

évolution

2007

%

répartition

45%

perspectives

emplois

santé

crutement

2020

statut

FORMATION

27%

catégories

Mouvements

parité

2011



%

2153

19 711

16 928

28 358

60 %

collectivités %

33 926

agents

521

effectifs

statistiques

38 705