

Tendances de l'emploi territorial

Note de conjoncture / numéro 13
janvier 2009

étude emploi

Page

- 2 - Evolutions des effectifs
- 4 - Effectifs et recrutements par domaine et secteur d'affectation
- 5 - Tendances de recrutement pour 2009
- 6 - Des métiers territoriaux en évolution
- 6 - Les chantiers prioritaires des ressources humaines
- 7 - Tendances régionales pour les moyennes et grandes collectivités
- 8 - Précisions méthodologiques

Au 1^{er} janvier 2008, on recense environ 1 734 000 agents. En 2007, l'augmentation des effectifs, comprise entre 3 et 3,5 %, est de l'ordre de 1 % hors transferts. Suite à l'acte II de la décentralisation, les transferts des agents de l'Etat se sont accentués en 2007 (44 620 agents) par rapport à 2006 (19 000 agents).

En termes d'effectifs, ce sont les régions, les départements et les organismes intercommunaux qui ont le plus fortement augmenté entre le 1^{er} janvier 2007 et le 1^{er} janvier 2008. Au contraire, les SIVU et SIVOM ainsi que les CCAS, caisses des écoles et de crédit municipal ont globalement réduit leurs effectifs sur la période. Les communes et les SDIS ont dans l'ensemble stabilisé leurs effectifs.

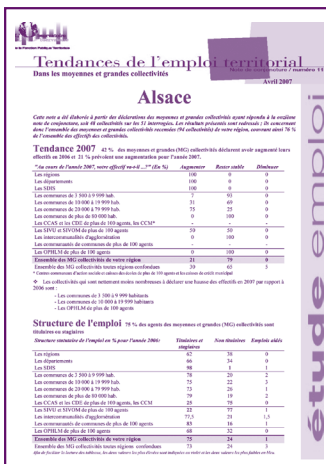
Les conseils généraux et régionaux occupent une place de plus en plus importante dans le poids des effectifs territoriaux (18,5 % contre 16,5 % début 2007). La part des communes dans la fonction publique territoriale diminue (61,5 % contre 63 %) suite au développement de l'intercommunalité d'agglomération et des communautés de communes. En termes de recrutements, on estime à 34 850 les recrutements envisagés en 2009, essentiellement portés par les conseils régionaux et généraux ainsi que les intercommunalités.

En 2009, les collectivités territoriales sont moins nombreuses qu'en 2008 à envisager des recrutements. Le domaine des interventions techniques et celui des prestations sociales et culturelles regroupent plus de la moitié des recrutements prévus pour 2009. Sont principalement recherchés d'une part, les métiers d'entretien du bâtiment, les métiers liés à la propreté, la collecte et la gestion des déchets et ceux liés à la voirie et d'autre part, les métiers du social comme les aides à domicile, les travailleurs sociaux, les assistants d'éducation et les métiers de la santé comme les médecins, les infirmiers et les aides-soignants.

A PARAÎTRE :

Les résultats des tendances de l'emploi territorial sont également déclinés par région et par type de collectivités. Ces fiches synthétiques seront prochainement disponibles sur le site de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale

Tous les numéros des Tendances de l'Emploi territorial ainsi que l'ensemble de nos publications sont consultables sur notre site www.observatoire.cnfpt.fr



étude emploi

Evolutions des effectifs

Progression des effectifs due aux transferts...

Pour 83 % des collectivités, 2008 représente une année stable du point de vue des effectifs. 12 % observent une hausse des effectifs et 5 % une baisse. Les régions et départements, du fait principalement des transferts de personnel de l'Etat, sont toujours, pour une large majorité en augmentation de personnel (100 % des conseils régionaux et 97 % des conseils généraux). Le développement de l'intercommunalité, surtout pour les agglomérations, implique un renforcement du nombre d'agents au cours de l'année 2008. A contrario, ce sont plus largement les communes qui observent une baisse de leurs effectifs au cours de l'année.

Les tendances pour l'année 2009 sont identiques à celles de 2008, avec un fort pourcentage de collectivités anticipant une stagnation des effectifs (90 %). Les régions et départements devraient encore voir leurs effectifs augmenter. Les communes de taille importante sont plus nombreuses à anticiper une baisse de leurs effectifs au profit de l'intercommunalité d'agglomération.

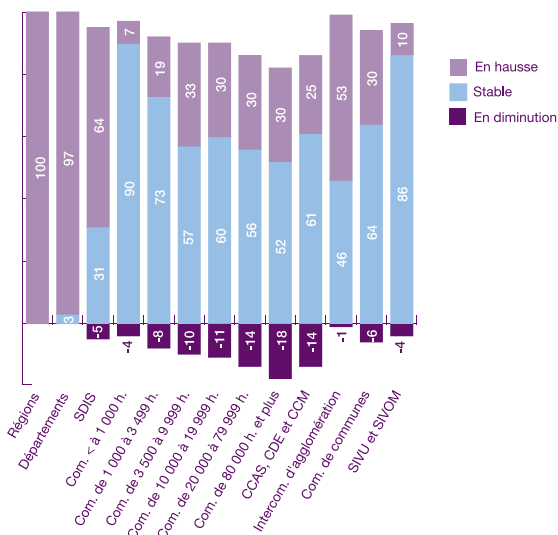
... mais ceux-ci touchent à leur fin.

Le volume déclaré des transferts de l'année 2008 (43 220 agents) est équivalent à celui de 2007 (44 620 agents) tous statuts confondus, alors que les régions et départements prévoient l'an passé une diminution du nombre de transferts (34 000 agents).

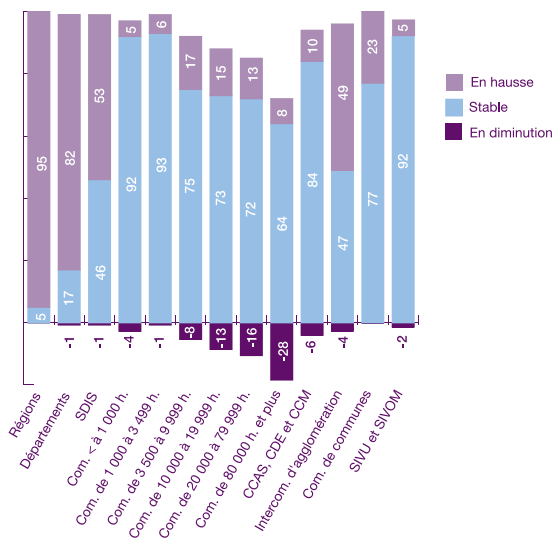
Les déclarations des DRH des collectivités montrent que la dynamique des transferts sur l'année 2008 est restée forte. La majorité des mouvements de personnel concerne les départements (62 % des transferts). Comme prévu en 2007, ces transferts concernent principalement 3 secteurs d'activités (les affaires scolaires, le bâtiment et le patrimoine bâti, ainsi que la voirie, les infrastructures et les réseaux divers).

La fin de l'intégration des personnels de l'Etat est prévue en 2009. Ainsi, les régions et départements n'envisagent qu'environ 12 000 transferts pour 2009. Comme les années passées, ces transferts toucheront les secteurs cités précédemment.

Part des collectivités observant une augmentation, une diminution ou une stagnation de leurs effectifs en 2008 (en %)



Part des collectivités envisageant une augmentation, une diminution ou une stagnation de leurs effectifs en 2009 (en %)



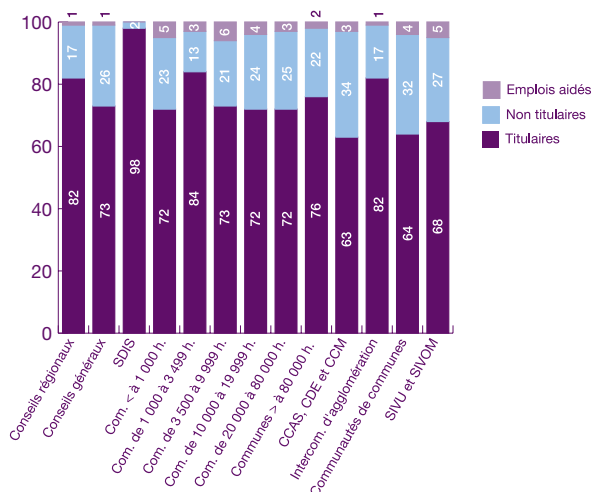
Evolutions statutaires : une consolidation du poids des titulaires

Au 1^{er} janvier 2008, la répartition statutaire des collectivités territoriales est celle-ci :

- 73 % de titulaires et stagiaires,
- 23 % de non titulaires y compris les assistantes maternelles et les emplois de cabinet (14,7 % de permanents et 8,3 % de non permanents),
- 4 % d'emplois aidés.

Au sein des collectivités, la répartition statutaire reste comparable à celle de l'année passée. Seuls les organismes régionaux et départementaux voient leurs structures évoluer avec une augmentation de la part des titulaires : le poids des titulaires régionaux passe de 77 % début 2007 à 83 % début 2008 et celui des titulaires départementaux passe de 70 % à 73 %.

Structure statutaire de l'emploi territorial (en %) au 1^{er} janvier 2008



Répartition et évolution des effectifs selon leur statut juridique au 1^{er} janvier 2008

Situation Juridique	%	Effectifs	Evolution par rapport à début 2007
Fonctionnaires territoriaux et détachés de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière	69,0	1 195 860	+ 3,1%
Stagiaires	4,2	73 690	+ 6,9%
Ensemble des titulaires	73,2	1 269 550	+ 3,4%
Vacances temporaires d'emploi	2,6	45 850	+ 1,9%
Contractuels recrutés pour absence de cadre d'emplois correspondant ou besoin spécifique	2,0	34 290	+ 7,8%
Pour occuper un emploi dans une commune de moins de 1000 hab.	0,9	16 300	+ 2,7%
Travailleurs handicapés	0,2	2 800	+ 17,7%
Emplois fonctionnels (« emplois de direction »)	0,1	1 740	- 7,8%
Collaborateurs de cabinet	0,2	2 680	- 4,8%
Assistants maternelles (à domicile ou non)	3,0	52 060	+ 1,0%
Auxiliaires	1,2	21 640	- 21,3%
Contrats de droit public à durée indéterminée (loi du 26/07/2005)	1,5	26 190	+ 62,3%
Autres contrats à durée indéterminée *	0,3	4 350	+ 4,4%
Personnes engagées pour un acte déterminé et ponctuel rémunérées sur des crédits autres que de personnel (« vacataires »)	1,6	27 440	+ 39,0%
Recrutés par les centres de gestion et mis à la disposition de la collectivité	0,2	2 920	+ 8,5%
Engagements oraux ou verbaux ou non titulaires maintenus dans la collectivité après la fin de leur contrat	0,2	2 890	- 3,1%
Contrats de droit privé (hors emplois aidés)	0,4	6 360	- 24,7%
Apprentis	0,4	7 500	- 10,8%
Pacte **	0,0	240	/
Ensemble des non titulaires permanents	14,7	255 250	+ 5,7%
Remplacements momentanés	3,8	65 950	- 7,9%
Besoins saisonniers ou occasionnels	4,5	78 040	+ 11,9%
Ensemble des non titulaires non permanents	8,3	143 980	+ 1,9%
Contrats d'avenir et contrats d'accompagnement dans l'emploi	3,6	62 310	+ 19,2%
Autres emplois aidés	0,2	3 280	- 75,7%
Ensemble des emplois aidés	3,8	65 590	- 0,3%
Ensemble des agents territoriaux	1,0	1 734 370	+ 3,4%

* CDI avant la loi de 1984 et personnels en CDI avant remunicipalisation d'association repris par la collectivité

** Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat

Note de lecture

Au 1^{er} janvier 2008, les emplois aidés représentent 3,8 % de l'ensemble des agents territoriaux, soit 65 590 agents, chiffre qui connaît une diminution de 0,3% par rapport au 01/01/07.

Début 2008, la répartition statutaire des agents territoriaux conforte les évolutions constatées l'année précédente : une consolidation du poids des titulaires et stagiaires (73 %), la disparition des contrats emplois solidarité au profit des contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Par rapport à la répartition au 1^{er} janvier 2007, seuls quelques changements notables sont à signaler concernant les non titulaires : pour les agents permanents, le poids des contrats de droit public à durée indéterminée et celui des vacataires augmente alors que celui des auxiliaires diminue. Pour les agents non permanents, la part des agents recrutés pour besoins saisonniers ou occasionnels se développe alors que celle des remplacements momentanés s'affaiblit.

Plus d'agents territoriaux dans les secteurs de l'environnement, de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Parmi les secteurs qui ont connu une forte progression des effectifs, c'est le secteur de l'environnement qui voit ses effectifs le plus fortement augmenter au cours de l'année 2007. Arrivent ensuite d'autres secteurs comme l'emploi et l'insertion professionnelle, la voirie, les infrastructures et les réseaux divers, les affaires scolaires et le funéraire. A l'inverse, moins d'agents territoriaux travaillent dans le secteur du logement et de l'habitat en raison de la transformation des OPHLM en OPH.

Effectifs et recrutements par domaine et secteur d'affectation

Secteurs et domaines d'affectation	Estimation des effectifs au 01/01/2008		Estimation du nombre de recrutements envisagés en 2009		Poids des recrutements en % par rapport aux effectifs du secteur	Répartition en % par catégorie hiérarchique des recrutements envisagés en 2009		
		%		%		A	B	C
Equipe de direction	41 980	2,4	1 730	5,0	4,1	58	22	20
Affaires juridiques et administratives	91 540	5,3	2 250	6,5	2,5	10	34	56
Gestion financière et comptabilité	39 820	2,3	900	2,6	2,3	38	35	27
Personnel et ressources humaines	33 160	1,9	880	2,5	2,7	20	29	50
Informatique et traitement information (NTIC)	15 860	0,9	410	1,2	2,6	40	49	11
Communication	14 580	0,8	260	0,7	1,8	45	25	30
Domaine de la direction et de la gestion des ressources	236 940	13,6	6 430	18,5	2,7	30	31	38
Politique de la ville	6 550	0,4	130	0,4	2,0	46	26	28
Urbanisme et aménagement	19 680	1,1	370	1,1	1,9	40	39	21
Transports et déplacements	11 170	0,6	380	1,1	3,4	9	8	84
Environnement	18 880	1,1	200	0,6	1,1	30	33	37
Action économique et développement local	11 850	0,7	290	0,8	2,4	63	28	9
Emploi et insertion professionnelle	6 650	0,4	160	0,5	2,4	22	32	46
Formation professionnelle	2 980	0,2	110	0,3	3,7	36	21	43
International, Europe	1 580	0,1	40	0,1	2,5	76	14	10
Domaine des politiques publiques d'aménagement et de développement	79 340	4,6	1 680	4,8	2,1	34	26	40
Bâtiment et patrimoine bâti	154 630	8,9	3 720	10,7	2,4	4	9	87
Voirie, infrastructures et réseaux divers	109 500	6,3	1 920	5,5	1,8	4	15	81
Eau et assainissement	24 920	1,4	530	1,5	2,1	9	28	64
Propreté, collecte et gestion des déchets	69 160	4,0	2 230	6,4	3,2	2	5	93
Espaces verts	78 850	4,5	1 150	3,3	1,5	1	3	96
Ateliers et matériels	43 360	2,5	390	1,1	0,9	2	8	90
Domaine des interventions techniques	480 420	27,6	9 940	28,5	2,1	3	10	87
Action culturelle	25 750	1,5	270	0,8	1,0	37	22	41
Culture - Lectures publiques	32 450	1,9	660	1,9	2,0	11	30	59
Culture - Patrimoine	16 070	0,9	260	0,7	1,6	34	9	57
Culture - Enseignement artistique	34 980	2,0	310	0,9	0,9	55	44	1
Social	140 460	8,1	2 520	7,2	1,8	14	42	44
Restauration collective	91 710	5,3	1 310	3,8	1,4	1	1	97
Logement et habitat	5 380	0,3	110	0,3	2,0	24	68	7
Santé	29 100	1,7	1 410	4,0	4,8	24	16	59
Laboratoires	4 850	0,3	90	0,3	1,9	26	25	49
Sport	54 360	3,1	800	2,3	1,5	2	45	51
Domaine des prestations sociales et culturelles	435 110	25,1	7 740	22,2	1,8	15	28	57
Petite enfance	124 630	7,2	2 490	7,1	2,0	6	18	76
Affaires scolaires	186 600	10,8	1 940	5,6	1,0	1	1	98
Jeunesse et animation	65 470	3,8	1 820	5,2	2,8	2	14	84
Domaine de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse	376 700	21,8	6 250	17,9	1,7	4	12	85
Population et citoyenneté	22 010	1,3	230	0,7	1,0	9	13	78
Funéraire	5 630	0,3	30	0,1	0,5	.	16	84
Police et sécurité	33 830	2,0	1 210	3,5	3,6	2	8	91
Pompiers et secours	40 280	2,3	1 340	3,8	3,3	6	8	87
Domaine des missions régaliennes	101 750	5,9	2 810	8,1	2,8	4	8	88
Autres	24 110	1,4
Ensemble	1 734 370	100,0	34 850	100,0	2,0	12	18	69

Note de lecture

Le secteur « Equipe de direction » comporte environ 41 980 agents, soit 2,4 % de l'ensemble des effectifs territoriaux. Pour l'année 2009, environ 1 730 recrutements sont envisagés, dont 58 % en catégorie A. Ces 1 730 recrutements représentent 5 % de l'ensemble des recrutements prévus et 4,1 % des effectifs actuels du secteur.

Tendances de recrutement pour 2009

Au total, les collectivités territoriales déclarent envisager 34 850 recrutements (créations et remplacements de postes) pour l'année 2009. Rapportés aux effectifs actuels, les recrutements prévus représentent 2% de ceux-ci. Des disparités demeurent selon le type de collectivité. Ce pourcentage est relativement plus élevé pour les communautés de communes où les recrutements envisagés représentent plus de 5 % des effectifs actuels, pour les régions (plus de 4 %), les centres communaux d'action sociale, les services d'incendie et de secours et les structures intercommunales d'agglomération.

Un recrutement sur dix dans les services du « bâtiment et du patrimoine bâti »

À nouveau, huit secteurs d'activités regroupent plus de la moitié des recrutements envisagés. Comme l'année dernière, nous constatons le bâtiment et le patrimoine bâti, la petite enfance, les affaires juridiques et administratives, le social, la voirie et les affaires scolaires. S'ajoutent à cette liste deux secteurs d'activités qui voient le poids relatif de leurs recrutements augmenter, à savoir la propreté, la collecte et la gestion des déchets (6% des recrutements envisagés, + 3 points) et la jeunesse et l'animation (5%, + 2,3 points). A noter également, l'évolution à la hausse du poids du secteur du bâtiment et du patrimoine bâti : + 4 points avec près de 11 % des recrutements envisagés.

Les agents de catégorie C : plus des deux tiers des recrutements

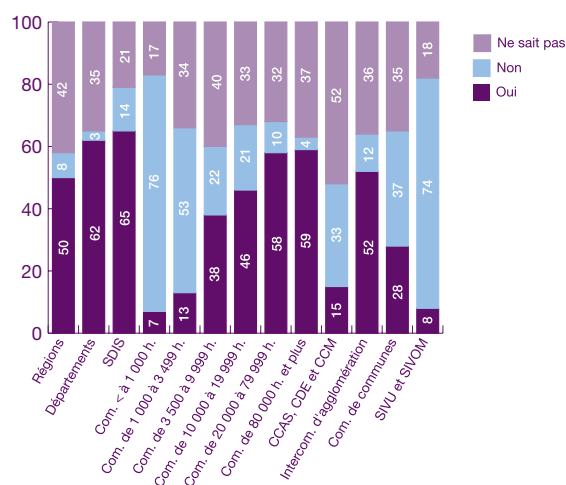
Parmi les recrutements envisagés en 2009, plus des deux tiers d'entre eux concernent des agents de catégorie C. Ces agents représentent la majorité des recrutements des secteurs des affaires scolaires (98% des recrutements du secteur), de la propreté, de la collecte et de la gestion des déchets (93%), du bâtiment et du patrimoine bâti (87%), et dans une moindre mesure des secteurs de la jeunesse et de l'animation (84%), de la voirie, des infrastructures et des réseaux divers (81%) et du secteur de la petite enfance (76%). Ce dernier secteur envisage de recruter une part non négligeable d'agents de catégorie B (18%) et de catégorie A (6%). Le personnel d'encadrement demeure une part importante des recrutements envisagés dans le secteur des affaires juridiques et administratives (44%) et celui du social (56%).

Moins de collectivités envisagent de recruter en 2009

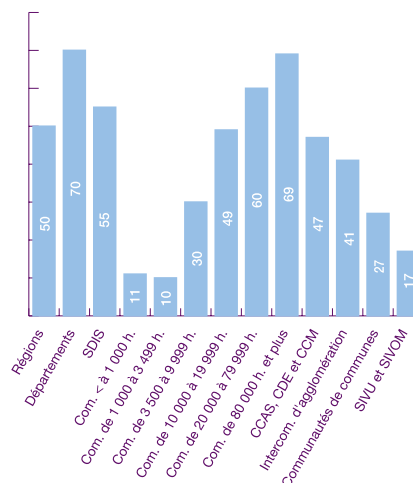
Sur l'ensemble des collectivités interrogées, seules 12% de celles-ci déclarent envisager des recrutements au cours de l'année 2009 contre 65% qui indiquent n'effectuer aucun recrutement. Les 23% restantes ont encore des incertitudes fin 2008 concernant le nombre de recrutements à prévoir en 2009. Toutefois, ces proportions varient fortement en fonction du type de collectivité. Ainsi, les régions, les départements, les services départementaux d'incendie et de secours, les intercommunalités d'agglomérations ainsi que les communes de 20 000 habitants et plus déclarent pour la majorité d'entre elles envisager des recrutements en 2009. Ce sont surtout les communes de moins de 1 000 habitants et les syndicats intercommunaux qui majoritairement (respectivement 76% et 74% d'entre eux) déclarent n'effectuer aucun recrutement en 2009.

D'une manière générale, en 2009, les collectivités territoriales sont moins nombreuses à envisager des recrutements qu'en 2008 (12% contre 16%). Ce constat est vérifié quel que soit le type d'employeur. Parmi les collectivités qui envisagent de recruter en 2009, elles sont 24% à éprouver des difficultés de recrutements, contre 33% l'année dernière. Deux types de collectivités sont plus nombreuses à nous déclarer éprouver ces difficultés : les départements et les communes de 20 000 habitants et plus.

Part des collectivités envisageant de recruter au cours de l'année 2009 (en %)



Part des collectivités déclarant éprouver des difficultés de recrutement (en %)



Des métiers territoriaux en évolution

Les principaux métiers recherchés en 2009

Dans le domaine des interventions techniques, les métiers qui sont prioritairement recherchés concernent les métiers en lien avec l'entretien des bâtiments (agent d'entretien des locaux, ouvrier d'entretien et technicien du bâtiment), les métiers du secteur de la propreté et de la collecte des déchets (agent de déchetterie, de collecte, de nettoyage...), les métiers de la voirie (agent d'exploitation de la voie publique et technicien voirie) ainsi que les agents d'entretien des espaces de nature. Dans le domaine des prestations sociales et culturelles, les recrutements concernent particulièrement le secteur social. Y sont recherchés en priorité des aides à domicile, des travailleurs sociaux, des assistants d'éducation, des responsables d'établissements et des conseillers d'action sociale. S'agissant du secteur de la santé, les médecins, les infirmiers et les aides-soignants font l'objet de recrutements prioritaires en 2009. En ce qui concerne le troisième domaine en termes de recrutements, à savoir la direction et la gestion des ressources, sont principalement recherchés des agents de catégorie C comme assistant administratif, chargé d'accueil, agent de gestion administrative et du personnel de catégorie A comme directeur d'établissement public et responsable de gestion budgétaire et financière. Dans le domaine de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse, les collectivités envisagent de recruter avant tout des assistants d'éducation, des assistants d'accueil en petite enfance, des éducateurs et des animateurs. Enfin, des policiers municipaux seront recrutés dans le domaine des missions régaliennes.

Les métiers concernés par des difficultés de recrutement

Nous retrouvons des métiers déjà cités l'année dernière : agent d'entretien des locaux, ouvrier d'entretien des bâtiments, secrétaire de mairie, agent d'entretien des espaces de nature, assistant d'accueil petite enfance, infirmier et aide-soignant. D'autres métiers sont nouvellement cités comme les aides à domicile, les agents de gestion administrative et les assistants d'éducation.

Les métiers en déclin (dont l'effectif a fortement diminué)

Pour la première fois, nous avons interrogé les collectivités sur leur perception des métiers en déclin, en développement, en transformation ou émergents. Dans les moyennes et grandes collectivités, les métiers concernés par une forte baisse des effectifs sont surtout ceux liés à l'entretien : agent d'entretien des bâtiments et agent d'entretien des locaux. Néanmoins, ce sont des métiers faisant encore l'objet d'importants recrutements.

Les métiers dont l'effectif a fortement augmenté

Pour les moyennes et grandes collectivités¹, les métiers ayant fortement augmenté en termes d'effectifs appartiennent essentiellement à la famille professionnelle « Education – animation » : animateur de loisirs et assistant d'accueil petite enfance. Pour les petites collectivités, les métiers ayant fortement augmenté en nombre d'agents sont très variés : agent d'entretien des locaux, agent de restaurant, assistant d'éducation et aide à domicile.

Les métiers dont le contenu a fortement évolué en termes d'activités

Les métiers dont le contenu a fortement évolué en termes d'activités sont majoritairement liés aux ressources humaines : chargé de la gestion administrative du personnel, directeur des ressources humaines et assistant ressources humaines pour les moyennes et grandes collectivités. Par ailleurs, pour les petites collectivités, les métiers concernés appartiennent à la famille professionnelle « Affaires générales » : secrétaire de mairie, assistant administratif et agent de gestion administrative.

Les métiers émergents (ou nouveaux)

Selon les moyennes et grandes collectivités, les principaux métiers émergents font partie du domaine de la communication et des systèmes d'information, notamment chargé de communication et technicien informatique.

Les chantiers prioritaires des ressources humaines

Déclarés majoritairement par les moyennes et grandes collectivités, ce sont 70% de celles-ci qui nous signalent un chantier prioritaire en 2008. Pour 23 % d'entre elles, la formation des agents (avec ou sans plan de formation) s'avère primordiale. Le développement de l'hygiène et de la sécurité au travail apparaît aussi comme un point privilégié (13%). En 2007, ces deux chantiers étaient également les plus fréquemment cités. Notons que pour les conseils généraux et régionaux, l'intégration des agents transférés est la priorité en 2008.

Pour 2009, ces mêmes collectivités sont encore 70% à nous déclarer avoir un chantier prioritaire en « Ressources Humaines ». Pour 18 % d'entre elles, ce chantier sera consacré à la poursuite du projet mis en place en 2008. La formation des agents restera encore la première des préoccupations (39% des collectivités).

1 - Cf. définition des moyennes et grandes collectivités, page 8

Tendances régionales pour les moyennes et grandes collectivités²

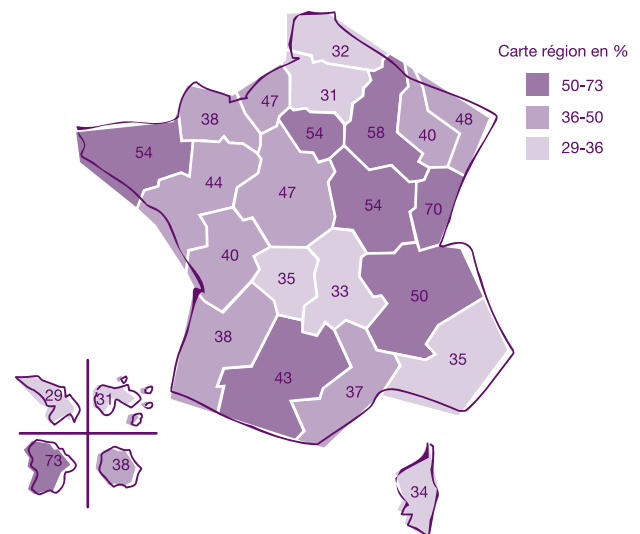
Les régions qui recrutent

En 2009, 44% des moyennes et grandes collectivités envisagent de recruter. Depuis 2 ans, cette proportion diminue : elles étaient 59 % à envisager des recrutements en 2007 et 53 % en 2008.

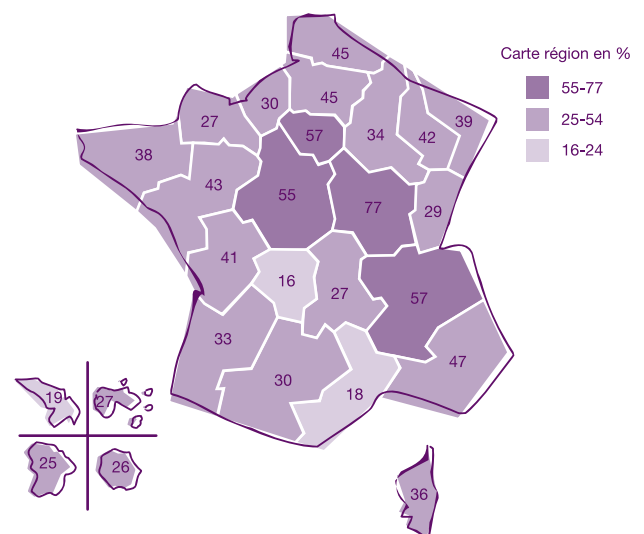
Les régions où plus de 58 % des moyennes et grandes collectivités déclarent envisager de recruter au moins un agent au cours de l'année 2009 sont la Guyane, la Franche-Comté et la Champagne-Ardenne.

Seules 23 % des régions ont des tendances de recrutement à la hausse comparativement à l'année dernière. Les régions ayant la plus forte hausse sont l'Alsace (+17 points) et la Basse-Normandie (+9 points).

Part des moyennes et grandes collectivités (en %) envisageant de recruter au cours de l'année 2009



Part des moyennes et grandes collectivités (en %) déclarant éprouver des difficultés de recrutement en 2008



Les régions qui rencontrent des difficultés de recrutement

Toutes régions confondues, 44 % des moyennes et grandes collectivités envisageant des recrutements en 2009 déclarent éprouver des difficultés à recruter. Ce résultat est similaire à celui de l'an dernier.

Les régions Bourgogne, Ile-de-France, Rhône-Alpes et Centre sont les plus concernées par ces difficultés de recrutement puisque plus de la moitié de leurs collectivités indiquent être concernées par ce problème.

Le Limousin, le Languedoc-Roussillon et la Guadeloupe sont moins sujets à ces difficultés. En effet, moins de 20 % de leurs collectivités répondent avoir des problèmes de recrutement.

Perspectives de recrutement pour l'année 2009

Pour l'ensemble des régions, les moyennes et grandes collectivités prévoient, pour l'année 2009, 25 420 recrutements. Le nombre de recrutements envisagés est particulièrement important en Ile-de-France (20 % des recrutements envisagés), en Rhône-Alpes (12 %), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (8,5 %) et en Bretagne (8 %).

Certaines régions ont des besoins plus importants dans certains secteurs. C'est le cas de la Franche-Comté et de la Réunion qui envisagent de recruter respectivement, pour l'année 2009, à hauteur de 62 et 57 % dans le secteur de la collecte, la propreté et la gestion des déchets. La Basse-Normandie et la Haute-Normandie investissent respectivement à 37 et 19 % dans le secteur des affaires scolaires. Le secteur de la voirie, des infrastructures et des réseaux divers intéresse particulièrement la région Centre (30 % des recrutements prévus) et la Picardie (20 %). Le secteur du bâtiment et patrimoine bâti est très porteur dans les régions Champagne-Ardenne (28 % des recrutements envisagés dans cette région), Rhône-Alpes (20 %) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (19 %). Enfin, la Réunion et le Nord-Pas-de-Calais prévoient respectivement de recruter à hauteur de 21 et 20% dans le secteur « pompiers et secours ». Notons enfin que dans tous ces secteurs, les métiers appartiennent majoritairement à la catégorie hiérarchique C.

2 - Sont exclus des résultats régionaux les communes de moins de 3 500 habitants, les communautés de communes de moins de 100 agents, les CCAS et les CDE de moins de 100 agents, les SIVU et les SIVOM de moins de 100 agents.

Précisions méthodologiques

Cette note a été élaborée à partir des déclarations des 2 393 collectivités ayant répondu à la treizième enquête de conjoncture et nous les remercions. Réalisée sous forme de questionnaires en ligne puis d'entretiens téléphoniques, cette enquête s'est déroulée entre fin août et fin novembre 2008. Le taux de réponse à l'enquête est de 87%. Les résultats présentés sont redressés.

> Le champ de l'enquête

Le champ de l'enquête est composé des établissements et des collectivités territoriales figurant dans le tableau ci-contre. Ne sont pas couverts par le champ les centres de gestion et le CNFPT ainsi que les administrations parisiennes (ville, CCAS, conseil général...).

Les résultats concernant les moyennes et les grandes collectivités ne prennent pas en compte les communes de moins de 3 500 habitants, les communautés de communes de moins de 100 agents, les CCAS et les CDE de moins de 100 agents, les SIVU et les SIVOM de moins de 100 agents.

> L'échantillon

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 2 759 collectivités. Afin d'assurer la représentativité de l'échantillon, la méthode retenue est la suivante : - les départements, les régions, les syndicats d'agglomération nouvelle, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération, les caisses de crédit municipal et les services départementaux d'incendie et de secours ont tous été interrogés. - pour les communes, nous avons interrogé toutes les communes de 10 000 habitants et plus ; pour les autres, nous avons procédé à un tirage aléatoire dans chaque strate définie en fonction du nombre d'habitants. - pour chacun des autres types de collectivités, nous avons systématiquement interrogé les collectivités les plus importantes (en termes d'effectifs) et procédé à un tirage aléatoire pour les autres en veillant à interroger des collectivités de tailles différentes.

> Les améliorations apportées dans cette nouvelle édition

Plusieurs modifications, visant à améliorer l'estimation des recrutements, ont été apportées dans le questionnaire. Pour les termes « recrutements internes et externes », il a été précisé que ceux-ci comportent à la fois les créations et les remplacements de postes. Afin de mesurer plus précisément le nombre d'agents susceptibles d'être recrutés, nous avons demandé aux collectivités de nous fournir également la répartition des recrutements prévus par catégorie hiérarchique. De plus, une question a été ajoutée préalablement au tableau général des recrutements par secteur. Cette question nous permet de mesurer la répartition entre les collectivités qui envisagent de recruter en 2009, celles qui n'ont pas prévu de recrutements et celles qui ne savent pas. Ceci nous a conduit à modifier la méthode de calcul du nombre de recrutements envisagés, en incluant dans les estimations les recrutements des collectivités qui n'avaient pas encore une connaissance précise des recrutements qu'elles effectueraient en 2009. Enfin, une nouvelle question sur l'évolution des métiers territoriaux a été introduite afin d'appréhender les métiers en déclin, en développement, en transformation ou émergents.

> Le lexique

SDIS : Service départemental d'incendie et de secours

CCAS : Centre communal d'action sociale

CDE : Caisse des écoles

CCM : Caisse de crédit municipal

SIVU : Syndicat intercommunal à vocation unique

SIVOM : Syndicat intercommunal à vocation multiple

Type de collectivités	Nombre de collectivités interrogées
Régions	26
Départements	99
Services départementaux d'incendie	95
Communes < 1 000 h	275
Communes 1 000 à 3 499 h	77
Communes 3 500 à 9 999 h	416
Communes 10 000 à 19 999 h	470
Communes 20 000 à 79 999 h	377
Communes de 80 000 h et plus[1]	49
CCAS, caisses des écoles et de crédit municipal	325
Intercommunalité d'agglomération[2]	190
Communautés de communes	173
Syndicats intercommunaux	187
Total	2 759

[1] Les réponses de la commune de Strasbourg, fournies respectivement avec celles de la communauté urbaine de Strasbourg ont été classées avec les intercommunalités d'agglomération.

[2] Syndicats d'agglomérations nouvelles, communautés urbaines et d'agglomération.

Publication réalisée et diffusée par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la Fonction publique territoriale
Directeur de publication : André Rossinot / Co-directeur de la publication : Jean-Robert Massimi
Rédacteur en chef : Mohamed Amine / Rédacteurs : Laëtitia Milvaux, Sylvie Quiblier, Nicolas Sauvageot

Tous les numéros des Tendances de l'emploi territorial, ainsi que l'ensemble des publications de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale sont consultables sur notre site : www.observatoire.cnfpt.fr

