

Tendances de l'emploi territorial

Note de conjoncture / numéro 12
janvier 2008

En 2007, les collectivités poursuivent le renforcement de leurs effectifs, qui se trouve par ailleurs amplifié par les transferts de personnel liés à l'Acte II de la décentralisation. La tendance des recrutements envisagés par les collectivités en 2008 semble aussi à la hausse, avec cette année, un net renforcement des recrutements dans les services chargés de la conception des politiques publiques d'aménagement et de développement.

Page

2

Principales évolutions des effectifs

- L'accroissement des effectifs territoriaux s'est poursuivi en 2006 avec un taux d'accroissement de 4 à 5 %, majoritairement dû aux transferts de personnel de l'Etat (19 000 transferts en 2006).
- Les transferts sont encore plus importants en 2007 (44620 transferts réalisés) et les collectivités prévoient 34 170 transferts supplémentaires pour l'année 2008.
- Les régions, les départements, les services départementaux d'incendie et de secours, les communes de plus de 3 500 habitants et l'intercommunalité observent une hausse de leurs effectifs au cours de l'année 2007, hausse qui se retrouve dans les tendances pour 2008.

5

Les tendances de recrutement

- Les perspectives de recrutement des collectivités augmentent de 6 % par rapport à l'année dernière avec 24 350 recrutements (créations de postes et remplacements de départs de permanents) prévus pour 2008.
- Le domaine des interventions techniques demeure le premier domaine en termes de recrutement (29 % des recrutements envisagés, part stable depuis l'année dernière).
- Les tendances 2008 révèlent un renforcement des recrutements dans les services chargés des politiques publiques d'aménagement et de développement (+ 3 points par rapport aux tendances 2007). Dans ce domaine, les secteurs de l'environnement, de l'action économique et du développement local, et celui de l'emploi et de l'insertion professionnelle voient le volume des recrutements envisagés augmenter.
- Les secteurs les plus porteurs : la voirie, la petite enfance, le bâtiment et patrimoine bâti, le social, les affaires scolaires, les espaces verts, les affaires juridiques et administratives et la santé (53 % des recrutements envisagés).
- Dans l'ensemble, les collectivités sont plus nombreuses, comparativement à l'année dernière, à déclarer être confrontées à des difficultés de recrutement.

6

Les tendances de recrutement par type de collectivité

- Pour les organismes régionaux et départementaux
 - les collectivités qui envisagent le plus de recruter : les régions ;
 - les secteurs porteurs : le social et la voirie.
- Pour les organismes communaux
 - les collectivités qui envisagent le plus de recruter : les communes de 10 000 habitants et plus ;
 - les secteurs porteurs : la petite enfance, la sécurité.
- Pour les organismes intercommunaux
 - les collectivités qui envisagent le plus de recruter : les intercommunalités d'agglomération ;
 - les secteurs porteurs : la propreté, la collecte et la gestion des déchets, l'eau et l'assainissement et la petite enfance.

11

Les tendances par région pour les moyennes et grandes collectivités

- Les régions qui envisagent le plus de recruter : Guyane, Poitou-Charentes, Franche-Comté, Île-de-France, Midi-Pyrénées et Champagne-Ardenne.
- Les secteurs porteurs : emploi et insertion professionnelle pour la Réunion, pompiers et secours pour la Haute-Normandie, affaires scolaires pour la région Poitou-Charentes...

Toutes nos publications sont consultables sur notre site
www.observatoire.cnfpt.fr

Principales évolutions des effectifs

Une augmentation des effectifs...

Les effectifs estimés des collectivités territoriales au 1^{er} janvier 2007 sont d'environ 1 677 000 agents. Les communes de 20 000 à 80 000 habitants, suivies des conseils généraux et des communes de 3 500 à 9 999 habitants sont les collectivités qui comptent le plus d'agents territoriaux. A l'inverse, les agents des syndicats intercommunaux, des services d'incendie et de secours ainsi que les conseils régionaux représentent moins de 3 % des agents territoriaux pour chaque type de collectivité en termes d'effectifs.

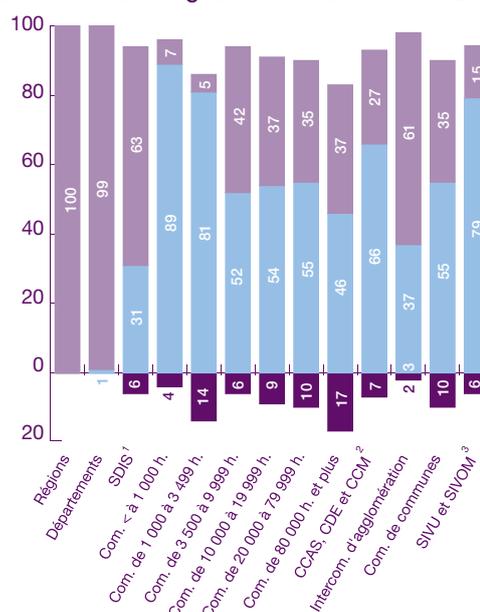
Les effectifs ont particulièrement augmenté en 2006, avec un taux d'accroissement entre 4 et 5 %, marquant une rupture avec le taux de croissance relativement constant observé les années précédentes (entre 1 et 2%). Cette rupture s'explique par l'augmentation des effectifs des conseils régionaux et généraux (transferts réalisés en 2006 suite à l'acte II de la décentralisation et renforcement de personnel).

L'évolution des effectifs selon les collectivités n'est pas uniforme : les effectifs des communautés de communes, des caisses des écoles, des syndicats mixtes à vocation unique et les communautés d'agglomération ont augmenté entre le 1^{er} janvier 2006 et le 1^{er} janvier 2007. Les communes, en particulier celles de moins de 1000 habitants, et les caisses de crédit municipal connaissent en revanche une diminution de leurs effectifs.

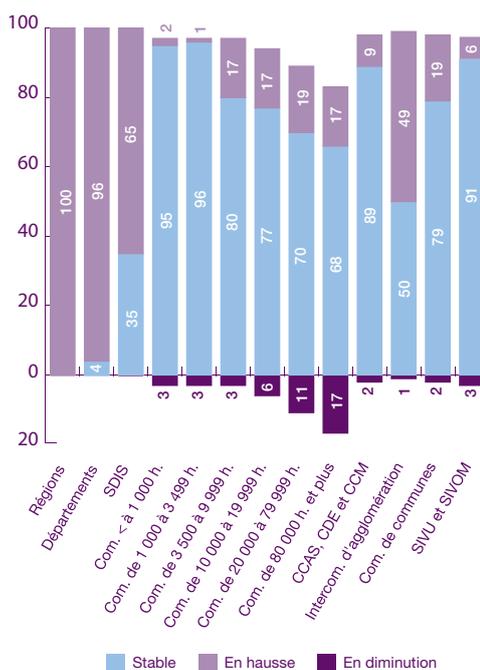
Les collectivités déclarent à 81 % que leurs effectifs sont stables au cours de l'année 2007, 13 % observent une hausse et 6 % une baisse. Les conseils généraux et régionaux sont à 100 % dans une dynamique de renforcement des effectifs, tendance déjà observée l'année dernière. L'intercommunalité et les services d'incendie et de secours déclarent à plus de 60 % que leurs effectifs en 2007 sont en augmentation. Les évolutions d'effectifs les plus faibles sont observées pour les communes de moins de 3 500 habitants. La question avait déjà été posée l'année précédente aux collectivités concernant l'évolution de leurs effectifs en 2007 avec une moins bonne visibilité dans l'avenir à cette époque. Finalement, les communes de moins de 3 500 habitants pourraient voir leurs effectifs augmenter davantage qu'il n'était prévu. D'une manière générale, les collectivités ont tendance à surestimer la stabilité de leurs effectifs pour les années à venir. Il se peut qu'il en soit de même pour les estimations de 2008.

À l'heure actuelle, les collectivités envisagent à 92 % une stabilité de leurs effectifs en 2008, avec toutefois une augmentation pressentie pour l'intercommunalité et les services d'incendie et de secours.

Part des collectivités observant une augmentation, une diminution ou une stagnation de leur effectif en 2007 (en %)



Part des collectivités envisageant une augmentation, une diminution ou une stagnation de leur effectif en 2008 (en %)



...due essentiellement aux transferts de personnels

Au total, depuis 2005, les collectivités estiment que 66 700 agents ont été transférés vers les conseils régionaux et généraux. Ces transferts de personnels en provenance de l'Etat ont pris de l'ampleur jusqu'en 2007 : ce sont 44 620 agents qui ont été transférés aux régions et aux départements cette année là, soit presque deux et demi fois plus que l'année précédente (19 000 transferts en 2006). Les départements sont concernés par 56 % des transferts. Les transferts

réalisés en 2007 sont un peu moins importants que les estimations prévues par les collectivités l'année précédente (47 300 transferts envisagés à l'époque).

Les conseils régionaux et généraux prévoient 34 170 transferts supplémentaires pour l'année 2008. Environ 24 250 transferts sont envisagés par les départements principalement dans deux secteurs d'activités, à savoir d'une part le secteur de la voirie, infrastructures et

réseaux divers, secteur qui comptabilise à lui seul 60 % des transferts envisagés et d'autre part, le secteur des affaires scolaires, soit 20 % des transferts envisagés. Quant aux régions, les DRH envisagent environ 9 920 transferts pour 2008. Ces transferts concernent essentiellement deux secteurs d'activités : les affaires scolaires pour 28 % des agents, le secteur du bâtiment et du patrimoine bâti pour 27 % des transferts.

1. SDIS : Services départementaux d'incendie et de secours

2. CCAS, CDE et CCM : Centres communaux d'action sociale, caisses des écoles et caisses de crédit municipal

3. SIVU et SIVOM : Syndicats intercommunaux à vocation unique, syndicats intercommunaux à vocation multiple

Évolutions statutaires : plus de titulaires en 2007

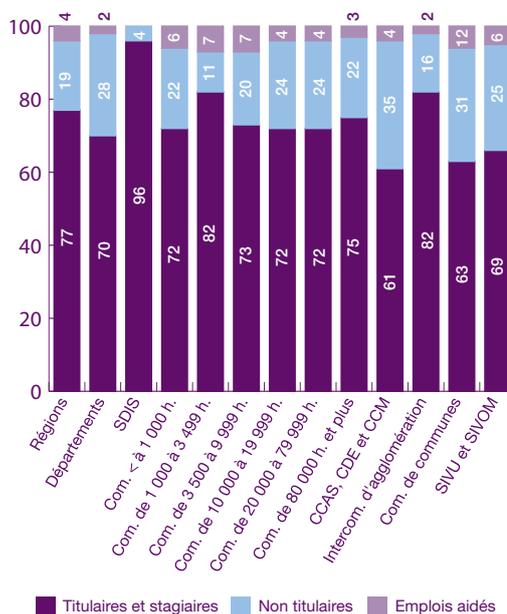
Pour l'ensemble des collectivités territoriales, voici la structure statutaire de l'emploi au 1^{er} janvier 2007 :

- 73 % de titulaires et stagiaires (+ 2 points),
- 23 % de non titulaires, y compris les assistantes maternelles et les emplois de cabinet (14,4 % de permanents et 8,5 % de non permanents),
- 4 % d'emplois aidés.

La part des titulaires augmente de deux points par rapport à celle de 2006. Les emplois aidés perdent un point ainsi que les non titulaires permanents et non permanents.

Parmi les non titulaires, les agents permanents représentent les deux tiers des agents. Les agents recrutés pour vacances temporaires d'emploi (12 % des non titulaires) et les contractuels recrutés pour absence de cadre d'emplois correspondant (8 %) constituent avec les assistantes maternelles (14 % des non titulaires) les principales composantes de l'emploi non titulaire.

Structure statutaire de l'emploi territorial (en %) au 1^{er} janvier 2007



Répartition des effectifs selon leur statut juridique au 1^{er} janvier 2007

Fonctionnaires territoriaux et détachés de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière	69,1 %
Stagiaires	4,1 %
Ensemble des titulaires	73,2 %
Vacances temporaires d'emploi	2,7 %
Contractuels recrutés pour absence de cadre d'emplois correspondant ou besoin spécifique	1,9 %
Pour occuper un emploi dans une commune de moins de 1000 hab.	0,9 %
Travailleurs handicapés	0,1 %
Emplois fonctionnels (« emplois de direction »)	0,1 %
Collaborateurs de cabinet	0,2 %
Assistants maternelles (à domicile ou non)	3,1 %
Auxiliaires	1,6 %
Contrats de droit public à durée indéterminée (loi du 26/07/2005)	1 %
Autres contrats à durée indéterminée ¹	0,2 %
Personnes engagées pour un acte déterminé et ponctuel rémunérées sur des crédits autres que de personnel (« vacataires »)	1,2 %
Recrutés par les centres de gestion et mis à la disposition de la collectivité	0,2 %
Engagements oraux ou verbaux ou non titulaires maintenu dans la collectivité après la fin de leur contrat	0,2 %
Contrats de droit privé (hors emplois aidés)	0,5 %
Apprentis	0,5 %
Pacte ²	0,0 %
Ensemble des non titulaires permanents	14,4 %
Remplacements momentanés	4,3 %
Besoins saisonniers ou occasionnels	4,2 %
Ensemble des non titulaires non permanents	8,5 %
Contrats d'avenir et Contrat d'accompagnement dans l'emploi	3,1 %
CEC, CES (Contrats emploi consolidé et solidarité)	0,5 %
Emplois jeunes	0,3 %
Ensemble des emplois aidés	3,9 %
Ensemble des agents territoriaux	100,0 %

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

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

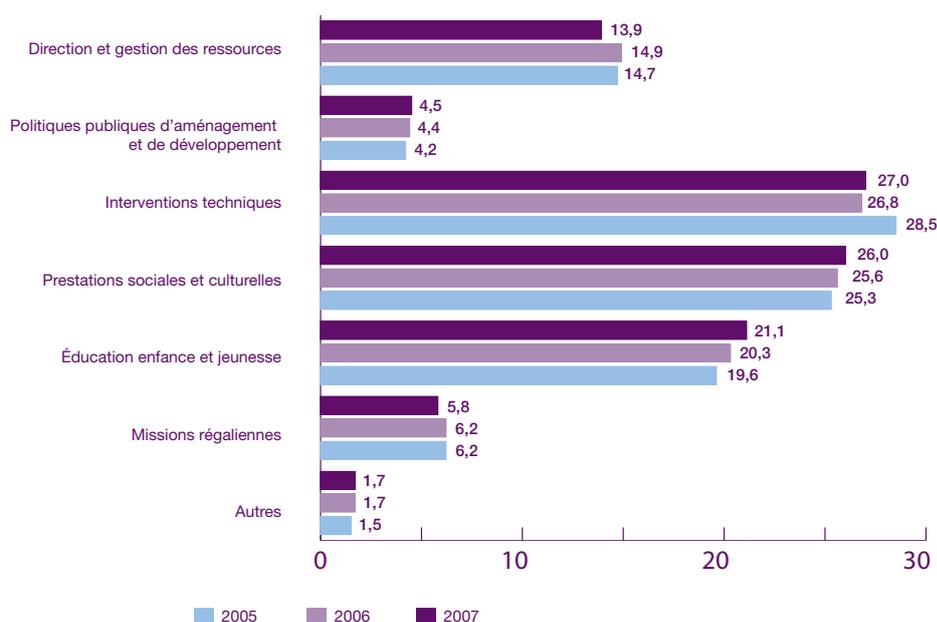
La répartition des effectifs selon le statut juridique entre le 1^{er} janvier 2006 et le 1^{er} janvier 2007 laisse plus de place aux fonctionnaires territoriaux et détachés de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière. Pour les autres catégories juridiques, la proportion est relativement stable. En revanche, on peut noter pour les emplois aidés une forte baisse des contrats emplois consolidés et des contrats emplois solidarité. En effet, depuis le 1^{er} mai 2005, les contrats emplois solidarité sont remplacés par des contrats d'accompagnement dans l'emploi, d'où la forte progression constatée dans cette catégorie. Autre résultat intéressant en ce qui concerne les évolutions : les non titulaires permanents occupant un emploi dans une commune de moins de 1000 habitants sont proportionnellement moins nombreux au 1^{er} janvier 2007 qu'au 1^{er} janvier 2006 (moins 0,5 points).

Évolutions par domaine : une certaine stabilité

Les domaines d'affectation qui mobilisent le plus d'agents territoriaux sont ceux des interventions techniques, des prestations sociales et culturelles, ainsi que celui de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse.

La répartition des effectifs territoriaux par domaine d'affectation n'a pas beaucoup changé depuis l'année dernière. Pour l'année 2007, le domaine de la direction et gestion des ressources perd un point par rapport à l'année précédente. C'est le domaine de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse qui gagne en représentation avec une différence de 0,8 points entre 2006 et 2007, domaine qui avait déjà particulièrement augmenté entre 2005 et 2006. Après une nette diminution du domaine des interventions techniques, les effectifs de ce domaine se stabilisent depuis 2006.

Évolution de la répartition des effectifs territoriaux par domaine d'affectation (en %)



Les chantiers prioritaires des ressources humaines

Questionnées pour la première fois sur leur chantier prioritaire ou grand projet des « Ressources humaines » pour 2007 et pour 2008, près de la moitié des collectivités interrogées en ont cité un.

Les moyennes et grandes collectivités sont plus nombreuses à citer un chantier prioritaire (61 % en 2008 et 66 % en 2007). Les chantiers prioritaires annoncés en 2008 sont concentrés autour d'un thème, à savoir celui des plans de formation (23 % des collectivités ayant un chantier prioritaire prévu pour 2008). Développer l'hygiène et la sécurité au travail sera aussi un projet important pour les ressources humaines en 2008. De plus, les collectivités se mobilisent sur la gestion prévisionnelle du personnel et des compétences.

En 2007, les deux projets ou chantiers prioritaires des ressources humaines les plus cités sont : le développement du service hygiène et sécurité pour 15 % des collectivités ayant un chantier prioritaire et la mise en œuvre des réformes statutaires pour 14 % d'entre elles. Il s'agit donc de développer la formation des agents aux problèmes de l'hygiène et de la sécurité au travail, d'informer sur les règles de sécurité, de finaliser le document unique, d'appliquer la réforme de la catégorie C et enfin d'informer le personnel sur les changements de statut. Les chantiers prioritaires s'intéressent aussi à la formation des agents, à l'élaboration d'un plan de formation et à la mise en place des régimes indemnitaires pour certaines collectivités (entre 5 et 6 %).

Les tendances de recrutement pour 2008

Pour l'année 2008, les tendances en termes de recrutement sont à la hausse. D'une part, les collectivités territoriales sont un peu plus nombreuses à envisager des recrutements qu'en 2007 (16 % contre 14 %) et, d'autre part, avec 24 350 recrutements prévus pour 2008, le nombre de recrutements envisagés augmente d'environ 6 %. Par contre, les moyennes et grandes collectivités ne suivent pas cette

tendance, étant moins nombreuses à envisager un recrutement que l'an dernier. Toutefois, elles observent en volume une hausse des recrutements.

Les tendances 2008 révèlent un renforcement des recrutements dans le domaine des politiques publiques d'aménagement et de développement (+ 3 points par rapport aux tendances 2007),

dans lequel les collectivités territoriales envisagent environ 1 900 recrutements au cours de l'année 2008 soit 2,5 % des effectifs actuels du domaine. Dans ce domaine, trois secteurs semblent particulièrement porteurs : l'environnement, l'action économique et le développement local et enfin l'emploi et l'insertion professionnelle.

Estimation des effectifs au 01/01/2007 et des recrutements envisagés au cours de l'année 2008

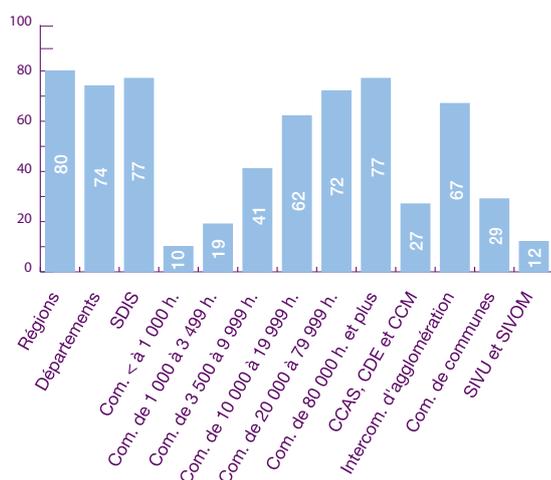
	Estimation des effectifs au 01/01/2007	%	Estimation du nombre de recrutements envisagés en 2008	%	Poids des recrutements en % par rapport aux effectifs du domaine
Direction et gestion des ressources	233 900	14 %	4 100	17 %	1,8 %
Politiques publiques d'aménagement et de développement	74 630	4 %	1 900	8 %	2,5 %
Interventions techniques	452 870	27 %	6 940	29 %	1,5 %
Prestations sociales et culturelles	435 630	26 %	5 450	22 %	1,3 %
Éducation, enfance et jeunesse	353 060	21 %	4 160	17 %	1,2 %
Missions régaliennes	97 660	6 %	1 800	7 %	1,8 %
Autres	29 250	2 %	-	-	-
Total	1 677 000	100 %	24 350	100 %	1,5 %

Note de lecture : Le domaine « Direction et gestion des ressources » comporte environ 233 900 agents, soit 14 % de l'ensemble des effectifs territoriaux. Pour l'année 2008, environ 4100 recrutements sont envisagés dans ce domaine, soit 17 % de l'ensemble des recrutements prévus. Ces 4100 recrutements représentent 1,8 % des effectifs actuels du domaine.

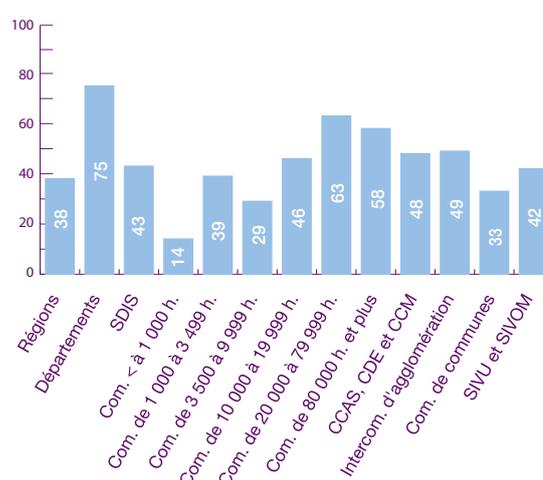
Huit secteurs d'activités regroupent plus de la moitié des recrutements envisagés : la voirie (8,2 % des recrutements), la petite enfance (8 %), le bâtiment et patrimoine bâti (7,2 %), le social (7 %), les affaires scolaires (6,2 %), les espaces verts (5,7 %), les affaires juridiques et administratives (5,4 %) et la santé (5 %). Dans le secteur de la voirie, les collectivités envisagent de recruter des ingénieurs en infrastructures et réseaux, des techniciens voirie et des agents d'exploitation de la voie publique. Le secteur de la petite enfance recherche principalement des puéricultrices, des auxiliaires de puériculture, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants d'accueil ou d'éducation. Quant au secteur social, les métiers les plus recherchés concernent les travailleurs sociaux et les aides à domicile.

Les collectivités sont à nouveau plus nombreuses à nous déclarer éprouver des difficultés de recrutement (33 % contre 25 % l'année dernière et 17 % et 21 % les deux années précédentes). Parmi les principaux secteurs concernés par ces difficultés, nous retrouvons des secteurs déjà cités l'année dernière par les collectivités : le secteur du bâtiment et du patrimoine bâti, la petite enfance et les affaires juridiques et administratives. Cette année, apparaissent en outre les secteurs de la voirie et de la direction générale. Les quinze principaux métiers déclarés en tension sont : agent d'entretien des locaux, secrétaire de mairie, agent d'entretien des espaces de nature, assistant administratif, agent de restaurant, directeur général, technicien voirie et réseaux divers, ouvrier d'entretien des bâtiments, puéricultrice, agent de nettoyage, aide-soignant, infirmier, animateur de loisirs, policier municipal et assistant d'accueil de petite enfance. Les raisons les plus souvent évoquées sont que les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés et que les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs.

Part des collectivités envisageant de recruter au cours de l'année 2008



Part des collectivités déclarant éprouver des difficultés de recrutement en 2007



Les tendances de recrutement par type de collectivité

	% envisageant des recrutements	Nombre de recrutements	Tendances	% par rapport aux effectifs actuels	% affirmant éprouver des difficultés de recrutement
Les régions	80	690	↗	1,5 %	38
Les départements	74	3410	↗	1,5 %	75
Les services départementaux d'incendie et de secours	77	1040	↗	2,1 %	43
Organismes régionaux et départementaux	76	5 140	↗	1,6 %	56
Les communes de moins de 1 000 habitants	10	2 460	↘	2,0 %	14
Les communes de 1 000 à 3 499 habitants	19	1 750	↗	1,6 %	39
Les communes de 3 500 à 9 999 habitants	41	2 330	↗	1,2 %	29
Les communes de 10 000 à 19 999 habitants	62	1480	→	1,0 %	46
Les communes de 20 000 à 80 000 habitants	72	2 760	↘	0,8 %	63
Les communes de 80 000 habitants et plus	77	1 560	↗	1,0 %	58
Les centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles et de crédit municipal	27	2 150	→	2,1 %	48
Organismes communaux	15	14 490	↘	1,2 %	30
Structures intercommunales d'agglomération	67	1 670	→	1,9 %	49
Communautés de communes	29	1 570	→	2,8 %	33
Syndicats intercommunaux	12	1 480	↗	3,0 %	42
Organismes intercommunaux	16	4 720	↗	2,5 %	39
Ensemble des collectivités et établissements publics locaux	16	24 350	↗	1,5 %	33

Note de lecture :

80 % des conseils régionaux déclarent envisager des recrutements pour l'année 2008. Ces recrutements envisagés représenteraient 690 agents, soit 1,5 % des agents travaillant au 1^{er} janvier 2007 dans les conseils régionaux. La tendance des recrutements envisagés entre 2007 et 2008 est à la hausse. Enfin, 38 % des conseils régionaux estiment éprouver des difficultés de recrutement.

Les tendances des organismes régionaux et départementaux

76 % des organismes régionaux et départementaux envisagent de recruter et parmi eux, 56 % disent éprouver des difficultés de recrutements.

Environ 5 140 recrutements sont prévus au cours de l'année 2008, représentant ainsi 1,6 % de leurs effectifs actuels.

Sur 100 recrutements envisagés :

- 29 sont prévus dans les prestations sociales et culturelles (+ 6 points par rapport à l'année dernière),
- 24 dans les interventions techniques (stable),
- 17 dans les missions régaliennes (- 2 points),
- 15 dans la direction et la gestion des ressources (- 4 points),
- 11 dans l'éducation, l'enfance et la jeunesse (+ 4 points),
- 4 dans les politiques publiques d'aménagement et de développement (- 4 points).

LES RECRUTEMENTS ENVISAGÉS			LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Quels domaines ?	Les principaux secteurs	Les principaux métiers	
Les régions			
<p>Detailed description: A horizontal bar chart with five bars of varying lengths and colors (dark purple, purple, light purple, blue, light blue). The percentages are 22%, 19%, 14%, 20%, and 25% from top to bottom.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - affaires scolaires et périscolaires (25%) - restauration collective (13%) 	<ul style="list-style-type: none"> - cuisinier et agent de restaurant - agent d'entretien des locaux 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : le bâtiment et patrimoine bâti (chargé d'opération de construction, ouvrier entretien bâtiments) et la gestion financière et comptabilité (assistant comptable et budgétaire, responsable de gestion comptable) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs
Les départements			
<p>Detailed description: A horizontal bar chart with five bars of varying lengths and colors (dark purple, purple, light purple, blue, light blue). The percentages are 15%, 3%, 32%, 39%, and 11% from top to bottom.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - social (22 %) - voirie, infrastructures et réseaux divers (22 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - travailleur social, conseiller d'action sociale, responsable d'unité territoriale d'action sociale, responsable de l'aide sociale à l'enfance - technicien voirie et réseaux divers, ingénieur en infrastructures et réseaux, agent d'exploitation de la voie publique, conducteur de travaux en infrastructures et réseaux 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : la santé (médecin clinicien, médecin de médecine professionnelle et préventive, puéricultrice), le social (travailleur social) et la voirie (ingénieur en infrastructure et réseaux) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs et l'image de la collectivité ou de l'environnement est défavorable
Les services départementaux d'incendie et de secours			
<p>Detailed description: A horizontal bar chart with four bars of varying lengths and colors (dark purple, purple, light purple, light blue). The percentages are 11%, 4%, 2%, and 83% from top to bottom.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - pompiers et secours (83 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - équipier - chef de groupe, chef de centre d'incendie et de secours, chef d'agrès 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : le secteur pompier et secours (chef de groupement, chef de groupe, de centre d'incendie et de secours, de garde et de colonne et équipier) et le secteur du bâtiment et du patrimoine bâti (technicien bâtiment) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les candidats ne sont pas assez mobiles

- Direction et gestion des ressources
- Politiques publiques d'aménagement et de développement
- Interventions techniques
- Prestations sociales et culturelles
- Éducation, enfance et jeunesse
- Missions régaliennes

Note de lecture :

Concernant les perspectives de recrutement des départements, le domaine des prestations sociales et culturelles regroupe 39 % des recrutements envisagés. Parmi les principaux secteurs recruteurs, le secteur du social concerne 22 % de ces recrutements. Dans ce secteur sont recherchés principalement des travailleurs sociaux, des conseillers d'action sociale.

Les tendances des organismes communaux

15 % des organismes communaux envisagent de recruter et parmi ceux-ci, 30 % disent éprouver des difficultés de recrutement. Les communes de moins de 1000 habitants, celles de 3 500 à 10 000 habitants et celles de 20 000 à 80 000 habitants sont les collectivités qui envisagent le plus de recruter en volume.

Environ 14 490 recrutements sont prévus au cours de l'année 2008, représentant ainsi 1,2 % de leurs effectifs actuels.

Sur 100 recrutements envisagés :

- 29 sont prévus dans les interventions techniques,
- 21 dans les prestations sociales et culturelles (- 2 points),
- 20 dans l'éducation, l'enfance et la jeunesse (- 2 points),
- 18 dans la direction et gestion des ressources,
- 6 dans les politiques publiques d'aménagement et de développement (+ 4 points),
- 6 dans les missions régaliennes.

LES RECRUTEMENTS ENVISAGÉS			LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Quels domaines ?	Les principaux secteurs	Les principaux métiers	
Les communes de moins de 1 000 habitants			
	<ul style="list-style-type: none"> - espaces verts (22 %) - affaires juridiques et administratives (20 %) - bâtiment et patrimoine bâti (15 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - agent d'entretien des espaces de nature, surveillant de travaux - secrétaire de mairie, assistant administratif, agent de gestion administrative 	<ul style="list-style-type: none"> - secteurs concernés : voirie, infrastructures et réseaux divers, affaires juridiques et administratives (secrétaire de mairie) et bâtiment et patrimoine bâti (agent d'entretien des locaux) - les principales raisons évoquées : les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs et les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés
Les communes de 1 000 à 3 499 habitants			
	<ul style="list-style-type: none"> - équipe de direction - voirie, infrastructures et réseaux divers (21 %) - espaces verts (14 %) - affaires scolaires et périscolaires (11 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - directeur général, directeur adjoint, secrétaire de mairie - agent d'exploitation de la voie publique, technicien bâtiment, agent polyvalent de production - responsable de travaux espaces verts, agent de production végétale 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs les plus concernés : équipe de direction, affaires juridiques et administratives et police et sécurité - les principales raisons avancées : les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs
Les communes de 3 500 à 9 999 habitants			
	<ul style="list-style-type: none"> - bâtiment et patrimoine bâti (12 %) - police et sécurité (7 %) - voirie, infrastructures et réseaux divers (6 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - responsable des bâtiments, agent d'entretien des locaux, ouvrier d'entretien des bâtiments - policier municipal, garde champêtre, agent de surveillance des voies publiques - agent de nettoyage, agent d'exploitation de la voie publique, technicien voirie et réseaux divers 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : le bâtiment et patrimoine bâti (ouvrier d'entretien bâtiments), voirie, infrastructures et réseaux divers et la petite enfance (assistant d'accueil petite enfance, puéricultrice, éducateur de jeunes enfants) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés et les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs

- Direction et gestion des ressources
- Politiques publiques d'aménagement et de développement
- Interventions techniques
- Prestations sociales et culturelles
- Éducation, enfance et jeunesse
- Missions régaliennes

Note de lecture :

Concernant les perspectives de recrutement des communes de moins de 1 000 habitants, le domaine des interventions techniques regroupe 47 % des recrutements envisagés. Parmi les principaux secteurs recruteurs, le secteur des espaces verts concerne 22 % de ces recrutements, celui des affaires juridiques et administratives 20 % et enfin le secteur du bâtiment et patrimoine bâti 15 %. Dans ces secteurs sont recherchés principalement des agents d'entretien des espaces de nature, des surveillants de travaux, des secrétaires de mairie, des assistants administratifs, des agents de gestion administrative.

LES RECRUTEMENTS ENVISAGÉS			LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Quels domaines ?	Les principaux secteurs	Les principaux métiers	
Les communes de 10 000 à 19 999 habitants			
	<ul style="list-style-type: none"> - petite enfance (16 %) - bâtiment et patrimoine bâti (10 %) - police et sécurité (9 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - puéricultrice, éducateur de jeunes enfants, assistant d'éducation. - ouvrier et agent d'entretien du bâtiment, technicien bâtiment, responsable des bâtiments - policier municipal, responsable de service de police municipale 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : la petite enfance (puéricultrice, éducateur de jeunes enfants, assistant d'accueil à la petite enfance), le bâtiment et patrimoine bâti (ouvrier d'entretien des bâtiments, technicien bâtiment), la police et la sécurité (policier municipal) et la voirie (technicien voirie et réseau divers, ingénieur en infrastructure) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs
Les communes de 20 000 à 80 000 habitants			
	<ul style="list-style-type: none"> - petite enfance (20 %) - police et sécurité (10 %) - bâtiment et patrimoine bâti (8 %) - espaces verts (6 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - responsable de structure d'accueil petite enfance, assistant, puéricultrice, éducateur de jeunes enfants, puéricultrices - policier municipal, agent de surveillance des voies publiques, - responsable et gestionnaire de bâtiments, ouvrier et agent d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : la petite enfance (puéricultrice, éducateur de jeunes enfants), le bâtiment et patrimoine bâti (technicien bâtiment) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs et l'image de la collectivité ou de l'environnement est défavorable
Les communes de plus de 80 000 habitants			
	<ul style="list-style-type: none"> - petite enfance (8 %) - affaires scolaires (11 %) - police et sécurité (7 %) - propreté, collecte et gestion des déchets (7 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - assistant d'accueil petite enfance, puéricultrice, éducateur de jeunes enfants - assistant administratif, assistant d'éducation - policier municipal, agent de surveillance des voies publiques, agent de médiation et de prévention - agent d'entretien des locaux, agent de nettoyage, agent de collecte 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : le bâtiment et patrimoine bâti (technicien bâtiment), la voirie, infrastructures et réseaux divers et la santé - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs
Les centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles et de crédit municipal			
	<ul style="list-style-type: none"> - santé (37 %) - social (24 %) - jeunesse et animation (14 %) - petite enfance (12 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - médecin clinicien, infirmier, aide-soignant - aide à domicile, travailleur social, aide soignant, responsable d'établissement social ou médico-social - animateur de loisir - puéricultrice, éducateur de jeunes enfants, assistant d'accueil 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : la santé (aide-soignant, infirmier), le social (agent d'accueil social, aide à domicile, éducateurs de jeunes enfants et travailleurs sociaux), la petite enfance (puéricultrice) et la jeunesse et l'animation (animateur de loisirs, directeur d'équipement socioculturel) - les principales raisons avancées : les perspectives de carrières sont limitées, les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les rémunérations ne correspondent pas aux attentes des candidats

- Direction et gestion des ressources
- Politiques publiques d'aménagement et de développement
- Interventions techniques
- Prestations sociales et culturelles
- Éducation, enfance et jeunesse
- Missions régaliennes

Les tendances des organismes intercommunaux

16 % des organismes intercommunaux envisagent de recruter en 2008 et 39 % d'entre eux disent éprouver des difficultés à recruter.

Environ 4 720 recrutements sont prévus au cours de l'année 2008, représentant ainsi 2,5 % de leurs effectifs actuels.

Sur 100 recrutements envisagés :

- 31 sont prévus dans les interventions techniques (- 8 points par rapport à l'année dernière),
- 20 dans les prestations sociales et culturelles (stable),
- 17 dans l'éducation, l'enfance et la jeunesse (+ 9 points),
- 16 dans la direction et la gestion des ressources (- 3 points),
- 15 dans les politiques publiques d'aménagement et de développement (+ 2 points),
- 1 dans les missions régaliennes (stable)

LES RECRUTEMENTS ENVISAGÉS			LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Quels domaines ?	Les principaux secteurs	Les principaux métiers	
Structures intercommunales d'agglomération			
	<ul style="list-style-type: none"> - propreté, collecte et gestion des déchets (13 %) - sport (10 %) - eau et assainissement (7 %) - bâtiment et patrimoine bâti (6 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - responsable propreté, agent de nettoyage, de collecte et de déchetterie - responsable d'équipement sportif, animateur, éducateur sportif - ouvrier d'entretien réseau d'eau potable et surveillant de travaux en eau potable et assainissement - responsable des services techniques, dessinateur bâtiment, agent d'entretien des locaux 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : le bâtiment et le patrimoine bâti (technicien bâtiment), la voirie, les infrastructures et réseaux divers (ingénieurs et techniciens voirie et réseaux divers) et l'eau et l'assainissement (surveillant de travaux en eau potable et assainissement) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, l'image de la collectivité ou de l'environnement est défavorable
Les communautés de communes			
	<ul style="list-style-type: none"> - petite enfance (15 %) - action économique et développement local (12 %) - eau et assainissement (10 %) - affaires juridiques et administratives (9 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - puéricultrice, éducateur de jeunes enfants, assistant d'accueil - directeur du développement, développeur économique - contrôleur en assainissement - directeur des affaires générales, responsable de gestion budgétaire et financière, assistant administratif, chargé d'accueil 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : eau et assainissement (contrôleur en assainissement collectif et non collectif), bâtiment et patrimoine bâti (technicien bâtiment), sport (animateur et éducateur sportif, animateur de loisirs) et social (aide à domicile) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les perspectives de carrières sont limitées, l'image de la collectivité ou de l'environnement est défavorable, les candidats ne sont pas assez mobiles
Les syndicats intercommunaux			
	<ul style="list-style-type: none"> - eau et assainissement (18 %) - environnement (14 %) - voirie, infrastructure et réseaux divers (9 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - surveillant et ouvrier d'entretien réseau d'eau potable et assainissement - hydrogéologue - agent de nettoyage, de collecte et de déchetterie 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : voirie, infrastructures et réseaux divers (technicien voirie et réseaux divers, agent d'entretien des locaux) et petite enfance - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés et les perspectives de carrières limitées



Note de lecture : Concernant les perspectives de recrutement des structures intercommunales d'agglomération, le domaine des interventions techniques regroupe 36 % des recrutements envisagés. Parmi les principaux secteurs recruteurs, la propreté, la collecte et la gestion des déchets concerne 13 % de ces recrutements. Dans ce secteur sont recherchés principalement des responsables propreté et des agents de nettoyage, de collecte et de déchetterie.

Les tendances par région pour les moyennes et grandes collectivités *

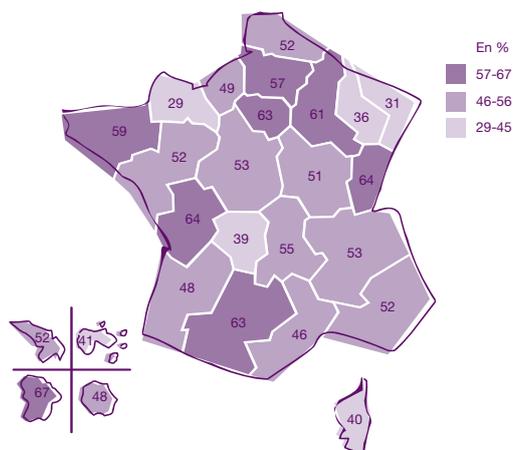
Les régions qui recrutent

Toutes régions confondues, la part des moyennes et grandes collectivités envisageant de recruter au cours de l'année 2008 est de 53 %. Ce résultat est plus faible comparativement à celui de l'année précédente (59 %).

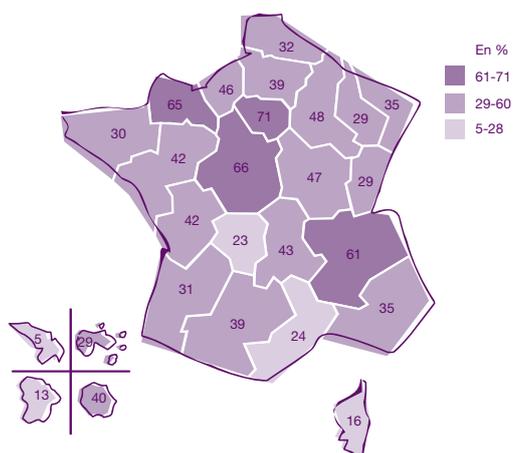
Les régions dont plus de 60 % des moyennes et grandes collectivités déclarent envisager de recruter au moins un agent au cours de l'année 2008 sont : Guyane, Poitou-Charentes, Franche-Comté, Ile-de-France, Midi-Pyrénées et Champagne-Ardenne.

Les tendances de recrutement sont nettement à la hausse comparativement à l'année dernière en Picardie (+ 17 points), Nord-Pas-de-Calais (+ 9 points) et Champagne-Ardenne (+ 10 points).

Part des moyennes et grandes collectivités (en %) envisageant de recruter au cours de l'année 2008



Part des moyennes et grandes collectivités (en %) déclarant éprouver des difficultés de recrutement en 2007



Les régions qui rencontrent des difficultés de recrutement

Toutes régions confondues, 45 % des moyennes et grandes collectivités déclarent éprouver des difficultés à recruter.

Plus de 60 % des collectivités sont confrontées à des problèmes de recrutement en Ile-de-France, dans le Centre, en Basse-Normandie et en Rhône-Alpes. En revanche, moins de 20 % des moyennes et grandes collectivités estiment être confrontées à des difficultés de recrutement en Corse, en Guyane, en Guadeloupe, en Languedoc-Roussillon et dans le Limousin.

Perspectives de recrutement pour l'année 2008

Pour l'ensemble des régions, les moyennes et grandes collectivités prévoient 15 560 recrutements pour l'année 2008, soit environ 28 % de plus que l'année précédente. Le nombre de recrutements envisagés est particulièrement important en Ile-de-France (20 % des recrutements envisagés), en Rhône-Alpes (9,5 %) et en Nord-Pas-de-Calais (7,6 %). Viennent ensuite les régions suivantes : Pays de la Loire, Midi-Pyrénées et Provence-Alpes-Côte d'Azur (entre 6 et 7 % des recrutements envisagés selon la région). Comparativement aux prévisions 2007, l'Ile-de-France et la région Provence-Alpes-Côte d'Azur participent de façon moins importante aux recrutements prévus en 2008, contrairement aux régions Nord-Pas-de-Calais et Midi-Pyrénées.

Certaines régions ont des besoins plus importants dans certains secteurs. C'est le cas de la Réunion qui envisage de recruter pour l'année 2008 à hauteur de 40 % dans le secteur de l'emploi et l'insertion professionnelle. La Basse-Normandie et la région Poitou-Charentes investissent respectivement à 24 et 22 % dans le secteur de la voirie, infrastructures et réseaux divers ; en Limousin 51 % dans le secteur de la santé ; en Ile-de-France 20 % dans le secteur de la petite enfance, en Haute-Normandie, 29 % des recrutements sont envisagés dans le secteur des pompiers et secours. Dans la région Poitou-Charentes et Pays de la Loire, ce sont respectivement 23 et 17 % de recrutements qui sont envisagés dans le secteur des affaires scolaires. Pour les régions Bourgogne et Bretagne, 18 % des recrutements sont envisagés dans le secteur du social et enfin, 17 % en Corse dans le secteur du sport.

* Ne sont pas pris en compte dans les 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 2 433 collectivités ayant répondu à la douzième 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 2007. Le taux de réponse à l'enquête est de 88 %. 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-dessous.

Type de collectivités	Nombre de collectivités interrogées
Régions	26
Départements	99
Services départementaux d'incendie	95
Communes < 1 000 h	276
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	327
Intercommunalité d'agglomération ²	189
Communautés de communes	173
Syndicats intercommunaux à vocation unique et multiple (SIVU, SIVOM)	194
Total	2 768

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

Ne sont pas couverts par le champ les centres de gestion et le CNFPT ainsi que les administrations parisiennes (ville, CCAS, conseil général...). Suite à l'ordonnance n°2007-137 du 1^{er} février 2007, les OPHLM sont transformés en office public de l'habitat. Les recrutements se font désormais dans le cadre de contrats privés, ce qui nous a conduit à ne pas garder les OPHLM dans notre échantillon.

Les résultats régionaux concernent les moyennes et les grandes collectivités. Ne sont pas pris 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 et les SIVU et SIVOM de moins de 100 agents.

> L'élaboration de l'échantillon des collectivités enquêtées

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 2 768 collectivités. Cette année, l'échantillon a été augmenté de 275 collectivités afin de renforcer les strates des communes de moins de 1 000 habitants et des SIVU de moins de 100 agents.

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 collectivité, 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 taille différente.

Publication réalisée et diffusée par l'Observatoire de la Fonction publique territoriale
Directeur de publication : André Rossinot / Co-directeur de la publication : Jacques Charlot
Rédacteur en chef : Mohamed Amine / Rédacteurs : Sylvie Quiblier et Malika Passchier
avec la participation de Sami Benhassine

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



OBSERVATOIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
www.observatoire.cnfpt.fr

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
10-12, rue d'Anjou – 75381 Paris cedex 08 – Tél. : 01 55 27 42 12 – Fax : 01 55 27 42 28 – www.cnfpt.fr