

FOCUS

SUR L'EMPLOI TERRITORIAL



La dynamique de l'emploi territorial en **RÉGION NORMANDIE**



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

ÉDITION
2022

sommaire

LE MOT DES PRÉSIDENTS

.....04

02

PAYSAGE RÉGIONAL DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Typologie des collectivités locales.....09
Effectifs territoriaux10
Répartition territoriale des effectifs11

01

SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

.....06

03

ASPECTS STATUTAIRES

Statut des agents territoriaux.....13
Catégories hiérarchiques.....14
Filières et cadres d'emplois15

04

ASPECTS RH

Démographie des agents.....	19
Temps de travail.....	21
Absentéisme	22
Formation.....	25

06

PROFIL DES CONTRACTUELS

.....	36
-------	----

08

FICHES DE SYNTHÈSE

.....	42
-------	----

05

MOBILITÉ ET RECRUTEMENT

Recrutement d'agents.....	28
Départs d'agents	29
Offres d'emplois diffusées.....	31
Métiers.....	32
Recruteurs.....	35

07

PROFIL DES FEMMES

.....	39
-------	----

“

le

mot des

présidents

”



En parallèle de la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial, les Centres de Gestion des départements du Calvados, de l'Eure, de la Manche, de l'Orne et de la Seine-Maritime s'associent pour vous proposer une nouvelle édition du «Focus sur l'emploi territorial».

Cette édition analyse les données de l'année 2020 issues du Rapport Social Unique (ex bilan social), des offres d'emploi déposées sur emploi-territorial et des diverses enquêtes menées au niveau national.

L'objectif est de fournir des informations statistiques essentielles sur les collectivités locales normandes en matière de gestion de leurs ressources humaines représentant la dynamique de l'emploi territorial.

Les chapitres portant sur le paysage de l'emploi territorial et sa dynamique, les aspects du statut et des ressources humaines, permettent de disposer de données territorialisées, constituant un point d'entrée à la mise en œuvre d'une démarche prospective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. L'année 2020 est aussi celle de la crise sanitaire impactant notamment les indicateurs tels que l'absentéisme et la formation.

Cette nouvelle publication est en grande partie la traduction des contributions des collectivités territoriales à travers la saisie de leur Rapport Social Unique et leur participation aux diverses enquêtes. Nous les en remercions vivement.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

**Les Présidents de la Coopération
des Centres de Gestion Normands**



01

SOURCES ET **MÉTHODOLOGIE**

LE FOCUS DE L'EMPLOI TERRITORIAL EN NORMANDIE

Les données présentées dans cette publication constituent une synthèse issue de l'agrégation des Rapports Sociaux Uniques, des bilans de l'emploi territorial et de la Bourse de l'emploi, réalisés par les cinq Centres de Gestion normands. Elles ont pour finalité de présenter la dynamique de l'emploi territorial en Normandie

A l'échelle de la Normandie, le taux de retour du RSU 2020 s'élève à 59.4% et représente 61.7 % de l'ensemble des effectifs sur emploi permanent.

Sauf indications contraires, les statistiques présentées dans cette publication se base sur les effectifs sur emploi permanent.

SOURCES ET DONNÉES

Les données font référence à l'année 2020. Lorsque les données de cette année de référence ne sont pas disponibles, elles s'appuient sur les sources les plus récentes.

- Rapport Sociaux Uniques agrégés 2020
- Bilans de l'emploi agrégés 2020
- Bourse de l'emploi des CDG 2020 (Emploi-Territorial)
- Caisse des Dépôts – CNRACL/IRCANTEC 2019
- Insee/DGAFP, SIASP 2019 (système d'information sur les agents des services publics)
- Insee, population municipale 2019

MÉTHODOLOGIE

Partie 4 : mobilité et recrutement

Départs d'agents – Projection des départs à la retraite

Ces prévisions s'appuient sur la base des effectifs issues des Rapports Sociaux Uniques 2020 consolidés à l'échelle régionale, soit 58 878 agents sur emploi permanent.

L'âge de départ à la retraite retenu est l'âge légal en vigueur en 2020, soit 62 ans.

Le cumul des départs à la retraite, exprimé en pourcentage, se base sur les effectifs présents au 31 décembre 2020, et qui seront partis selon des jalons de 5 ans à partir de 2022, sans renouvellement d'effectif, c'est-à-dire sans recrutement pour remplacer ces agents partis.

Offres d'emploi diffusées

Seules les offres d'emploi sur des postes « permanents » ont été comptabilisées. Elles correspondent à des durées de plus d'un an.

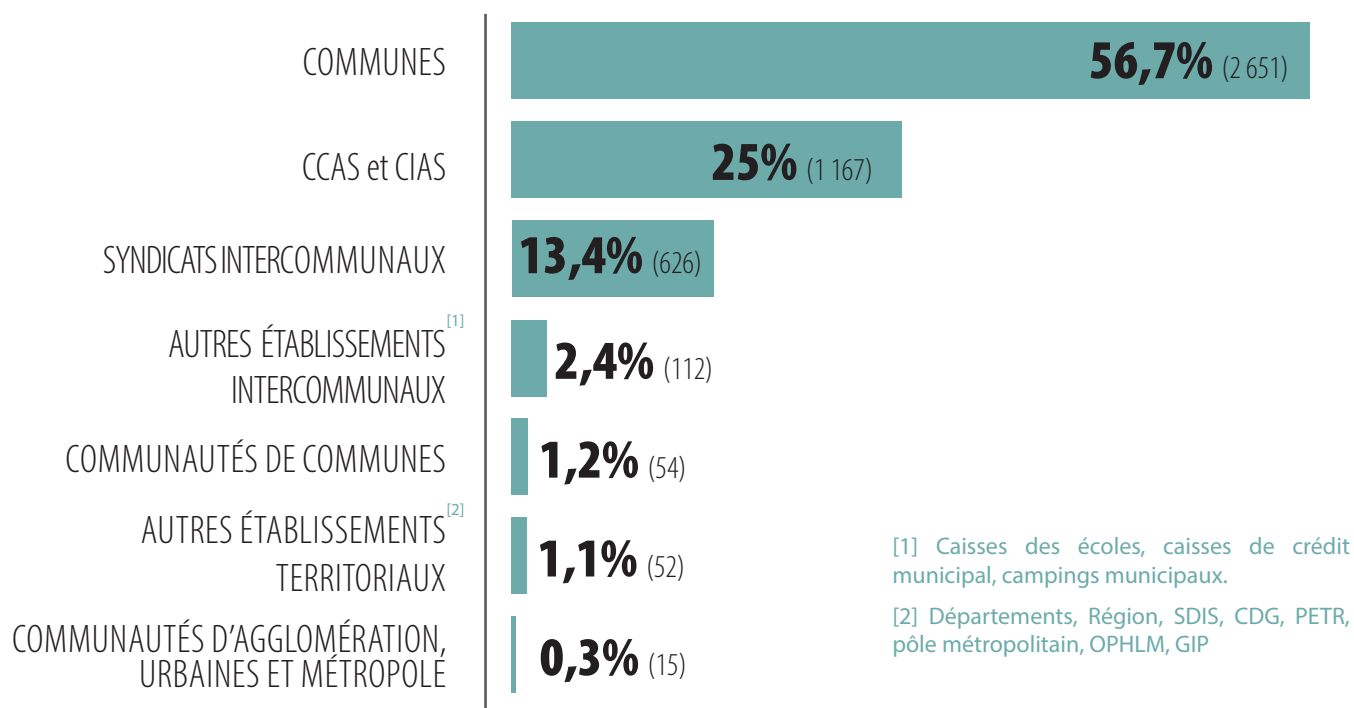
Les offres d'emploi liées à des remplacements pour maladie et congé maternité notamment, des absences d'agents de moins d'un an, des besoins saisonniers, des renforts temporaires, ne sont pas pris en compte.

02

PAYSAGE RÉGIONAL **DE L'EMPLOI TERRITORIAL**

4 677 EMPLOYEURS TERRITORIAUX

Le secteur communal (communes, CCAS, caisses des écoles...) représente 84 % des employeurs territoriaux. Les intercommunalités (syndicats intercommunaux, communautés de communes, communautés d'agglomération...) regroupent 15% des structures territoriales. Les collectivités et établissements à vocation départementale ou régionale (Départements, Région, CDG, SDIS...) complètent le paysage institutionnel territorial normand.



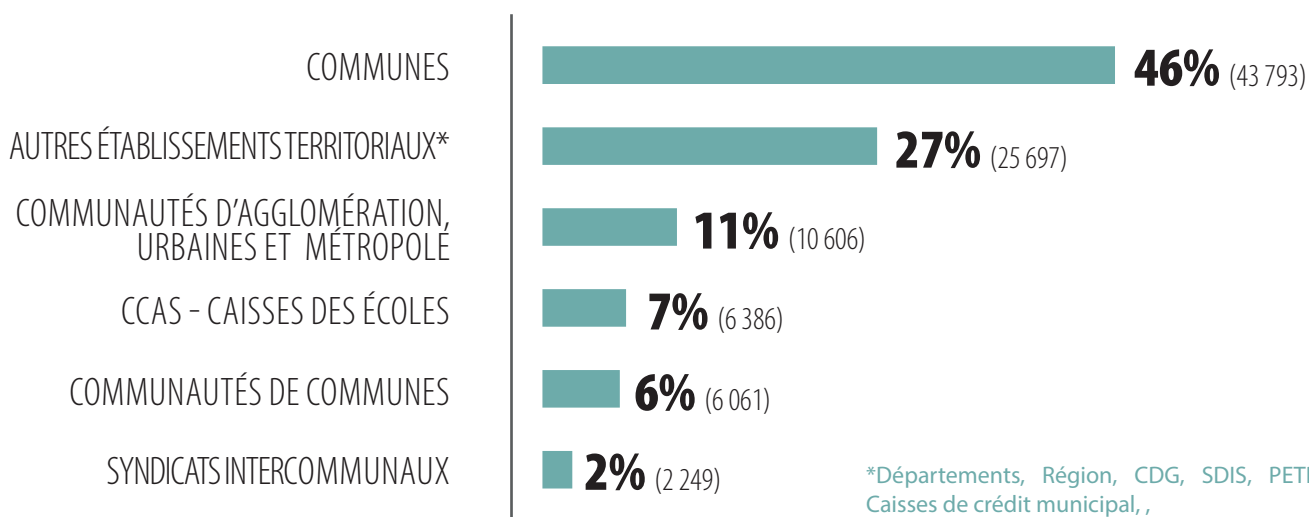
Les lois MAPTAM, NOTRe, les regroupements d'EPCI et les créations de communes nouvelles ont fait évoluer le paysage institutionnel territorial. Cette évolution est importante entre 2017 et 2019 et s'est poursuivie en 2020 à travers l'absorption de certains syndicats d'eau et d'assainissement par les EPCI, entraînant une nouvelle réduction du nombre d'employeurs territoriaux, même si la diminution est moins marquée.

UNE BAISSÉ DU NOMBRE DE STRUCTURES ESSENTIELLEMENT DUE AUX FERMETURES DES CCAS SANS EFFECTIF.

UN NOMBRE D'AGENTS TERRITORIAUX QUI RESTE STABLE

94 788 AGENTS TERRITORIAUX

Alors que les communes représentent 56% de l'ensemble des employeurs territoriaux, elles n'emploient que 46 % des effectifs. A l'inverse, les Départements, la Région et les SDIS constituent moins de 1 % des collectivités locales pour globalement 27 % des effectifs. Les structures intercommunales sont assez équilibrées (15 % des employeurs, 19 % des effectifs).



“

**APRÈS UNE HAUSSE
DE 2016 À 2018,
LES EFFECTIFS
SE SONT
STABILISÉS
EN 2019**

”



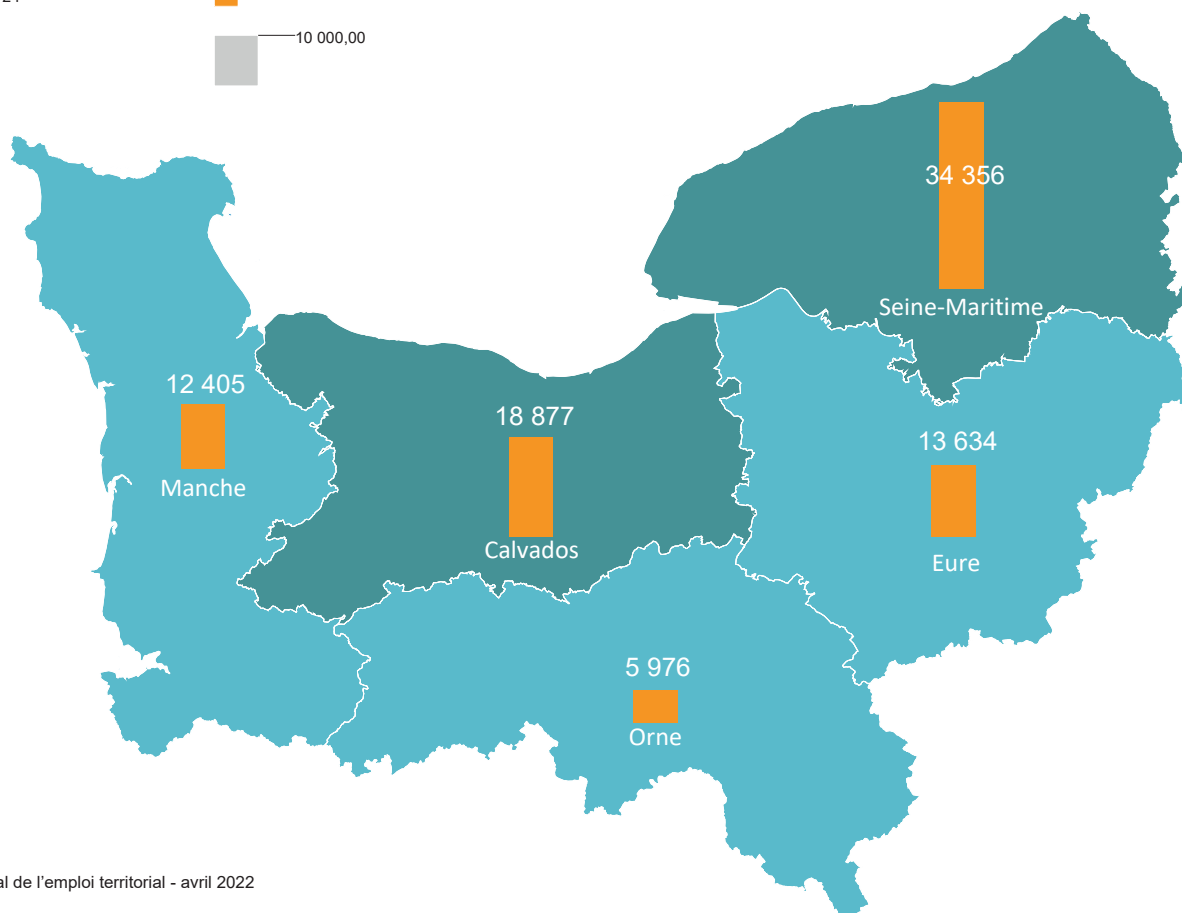
UN TAUX D'ADMINISTRATION DE 25,6% EN NORMANDIE

85 248 « ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN »

TAUX D'ADMINISTRATION
(nombre d'agents en équivalent temps plein pour 1000 habitants)

entre 20 et 24
25 et plus

Effectifs ETP
10 000,00



Observatoire régional de l'emploi territorial - avril 2022
SIASP 2019
Fond de carte réalisé avec Cartes & Données - © Artique

CHIFFRES CLÉS

4 681 employeurs territoriaux
94 788 agents territoriaux (9ème région de France)

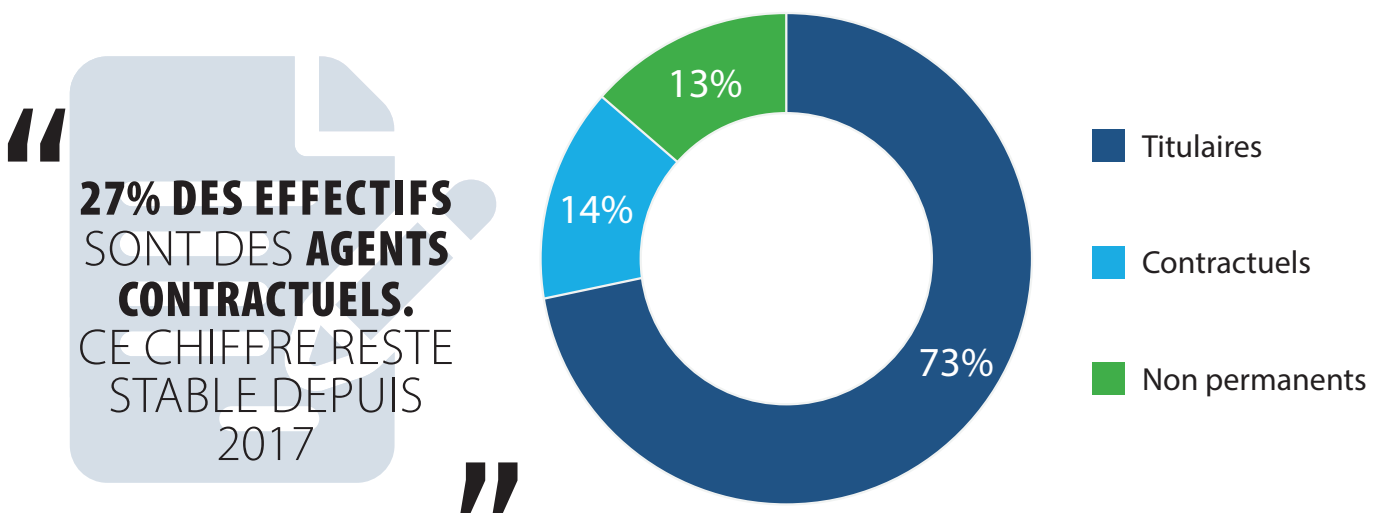


3

ASPECTS **STATUTAIRES**

■ UNE PRÉSENCE IMPORTANTE DES AGENTS CONTRACTUELS

Les collectivités locales emploient des agents dont le statut est majoritairement titulaire. Ceux-ci côtoient des agents contractuels dont l'emploi est permanent ou non permanent. Parmi les agents non permanents, les postes peuvent être saisonniers ou liés à un accroissement d'activité. Ils peuvent également correspondre à un contrat aidé ou être assistants maternels ou familiaux.



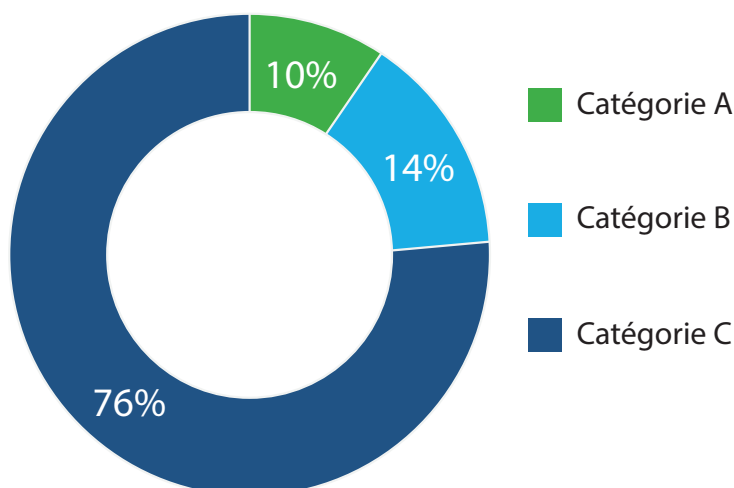
La loi Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 élargit le recours aux agents contractuels et crée le contrat de projet, afin de permettre plus de souplesse dans la gestion des ressources humaines.

En 2021, un nouveau type de contrat ont vu le jour : le contrat de volontariat territorial en administration (VTA). Assorti d'incitations financières pour les collectivités qui y ont recours, ce contrat a vocation à répondre aux enjeux ruraux et environnementaux et traduit une volonté de mettre à contribution les collectivités locales.

UNE PRÉPONDERANCE DES AGENTS DE CATÉGORIE C SUR EMPLOI PERMANENT

La part des agents de catégorie A dans la FPE (56 %) et la FPH (37 %) est sensiblement plus importante que dans la FPT (10 %). Cette proportion se vérifie à l'échelle de la Normandie.

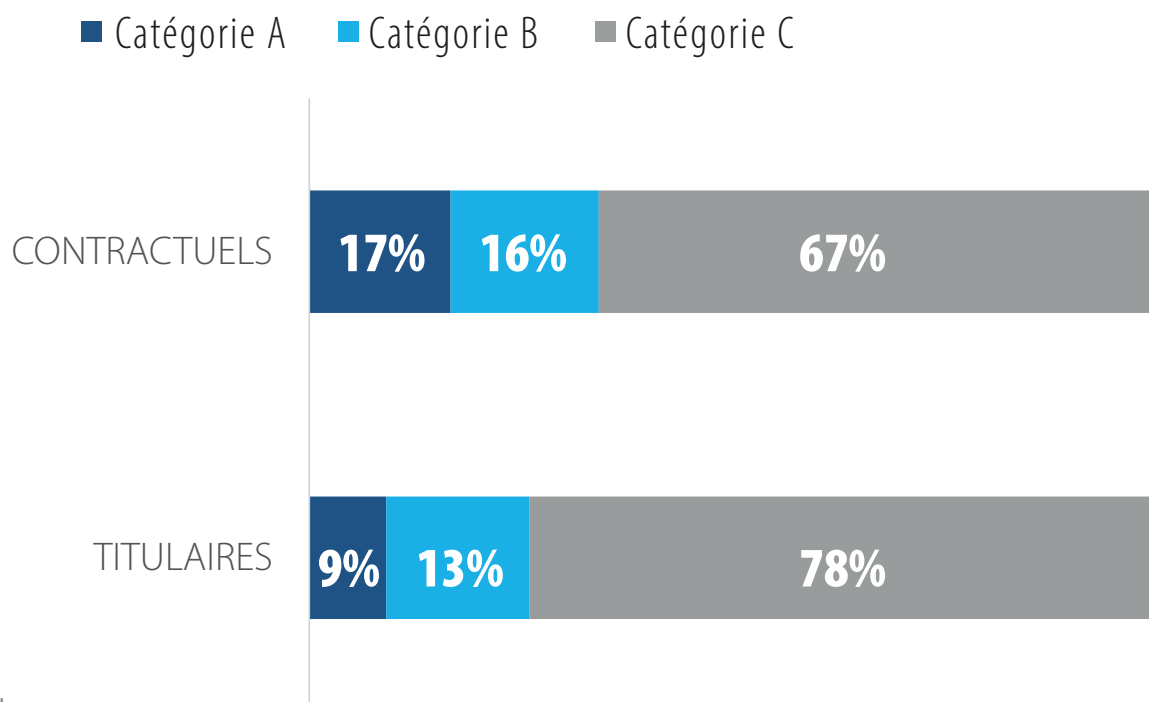
Source : rapport annuel sur l'état de la FP 2021, DGAFP



RÉPARTITION DES AGENTS SELON LE STATUT

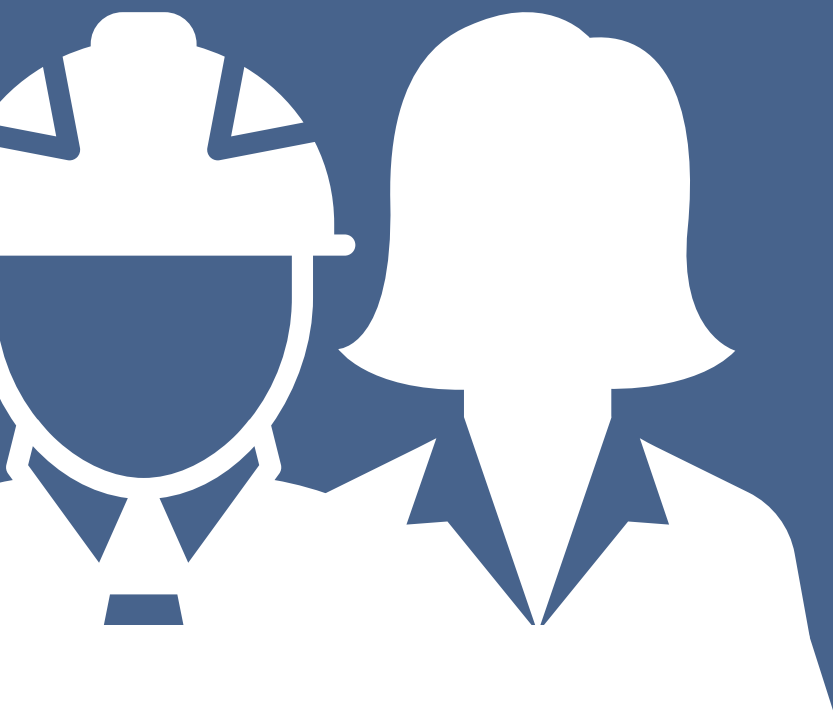
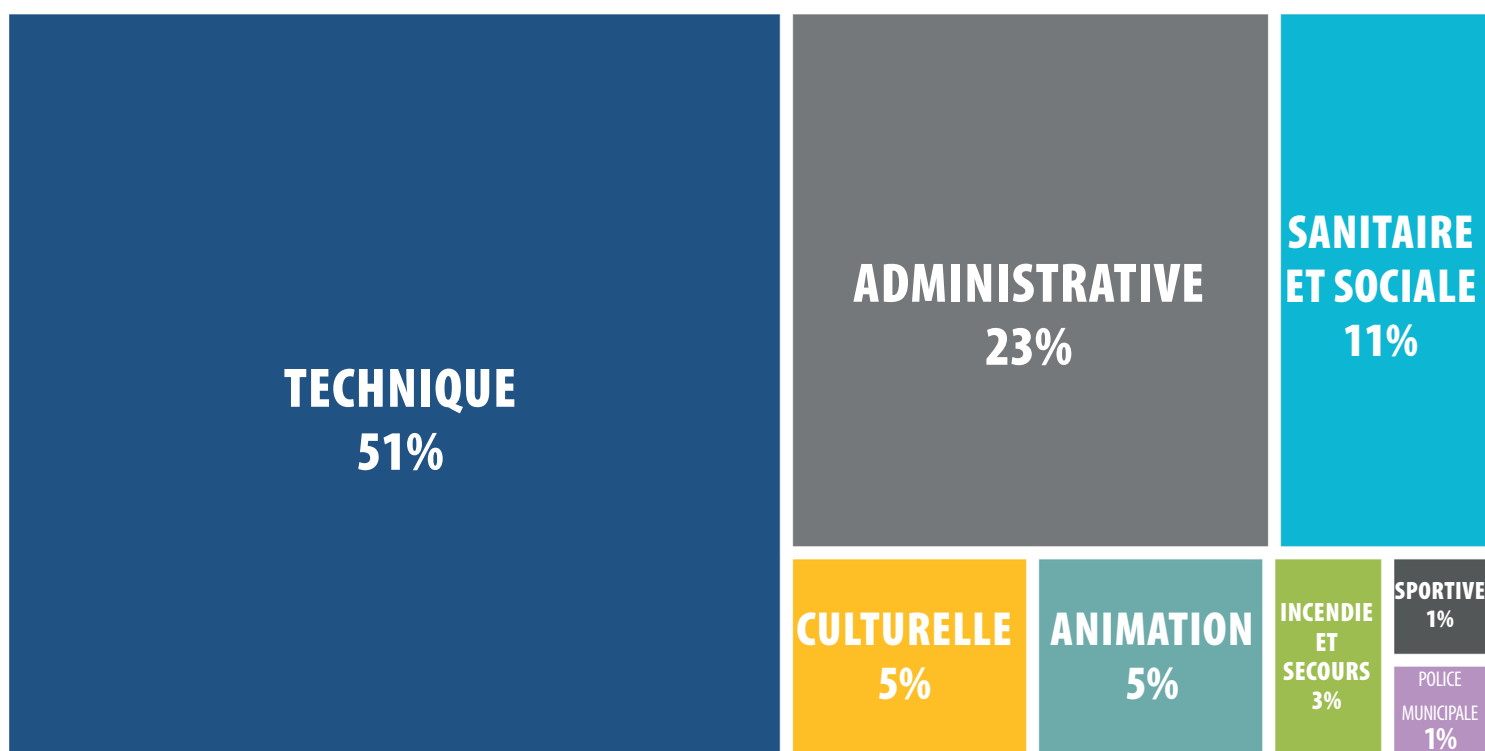
Proportionnellement, la catégorie A est presque deux fois plus représentée chez les contractuels (17%) que chez les fonctionnaires (9%).

Certaines fonctions et compétences spécifiques ainsi que l'arrivée de nouveaux métiers dans la fonction publique territoriale peuvent expliquer la difficulté des employeurs à trouver des profils adaptés parmi les titulaires.



UNE FILIÈRE TECHNIQUE DOMINANTE

La répartition globale des agents selon les filières reste stable mais on note toutefois une inflexion de la filière technique (-1,7%) au profit de la filière animation (+1%) en 2020 par rapport à 2019.



“

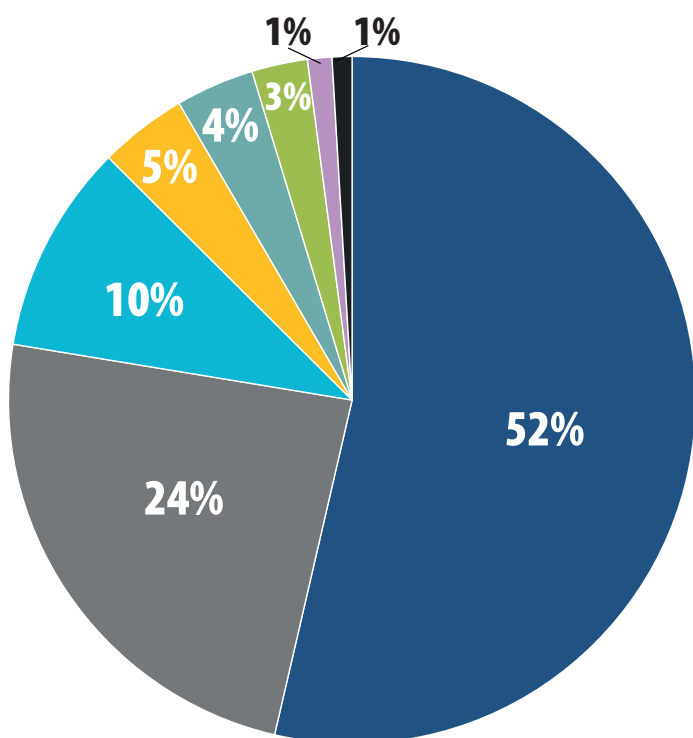
**¾ DES AGENTS
EXERCENT DANS LA
FILIÈRE TECHNIQUE OU
ADMINISTRATIVE.**

”

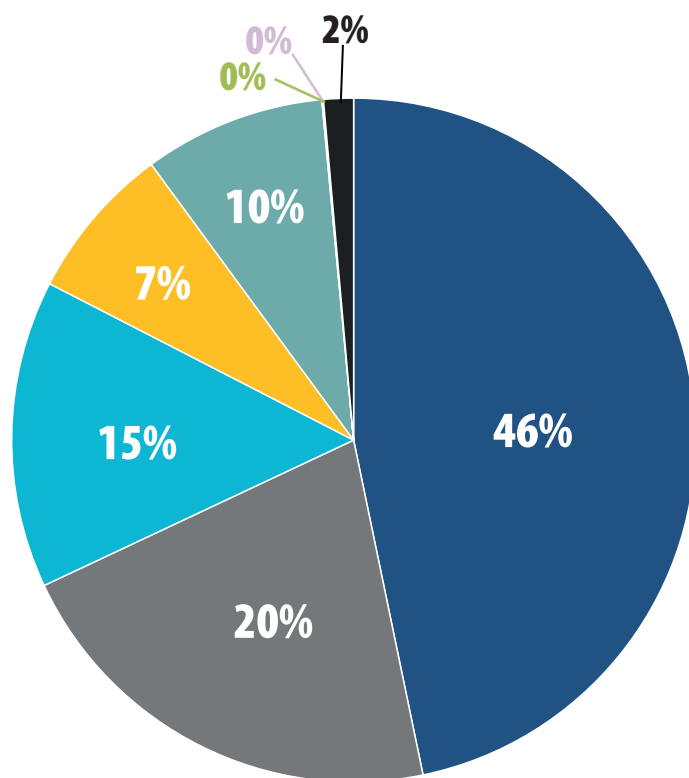
RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE STATUT ET LES FILIÈRES

Proportionnellement, les contractuels sont plus nombreux dans les filières culturelle, sanitaire/sociale, animation et sport.

TITULAIRES



CONTRACTUELS



■ TECHNIQUE

■ CULTURELLE

■ POLICE MUNICIPALE

■ ADMINISTRATIVE

■ ANIMATION

■ SPORTIVE

■ SANITAIRE ET SOCIALE

■ INCENDIE ET SECOURS



LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES RESTE DOMINANT

Avec une filière technique dominante et une majorité d'agents relevant de la catégorie C, le cadre d'emplois des adjoints techniques reste le plus important avec près d'un agent sur 3.

“ PLUS D'UN AGENT SUR TROIS APPARTIENT AU CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES. ”

PRINCIPAUX CADRES D'EMPLOIS	POURCENTAGES
Adjointes techniques	39%
Adjointes administratifs	13%
Rédacteurs	6%
Agents de maîtrise	5%
Attachés	4%
Adjointes d'animation	4%
ATSEM	3%
Techniciens	3%
Agents sociaux	3%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	2%

TOP 5 DES CADRES D'EMPLOIS SELON LE STATUT

TITULAIRES

CADRES D'EMPLOIS	TOP 5
Adjointes techniques	39%
Adjointes administratifs	14%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	6%
Adjointes d'animation	3%

CONTRACTUELS

CADRES D'EMPLOIS	TOP 5
Adjointes techniques	37%
Adjointes d'animation	9%
Attachés	8%
Adjointes d'administratifs	8%
Agents sociaux	6%

Les attachés représentent 38% des cadres d'emploi de la catégorie A.

4

ASPECTS **RH**

UN ÂGE MOYEN QUI SE STABILISE

Entre 2017 et 2020, l'âge moyen des agents a augmenté d'un mois. Il s'élève à 46 ans et 8 mois en 2020, contre 46 ans et 7 mois il y a trois ans.

Les titulaires sont en moyenne plus âgés que les contractuels (47 ans et 8 mois, contre 41 ans et 1 mois).

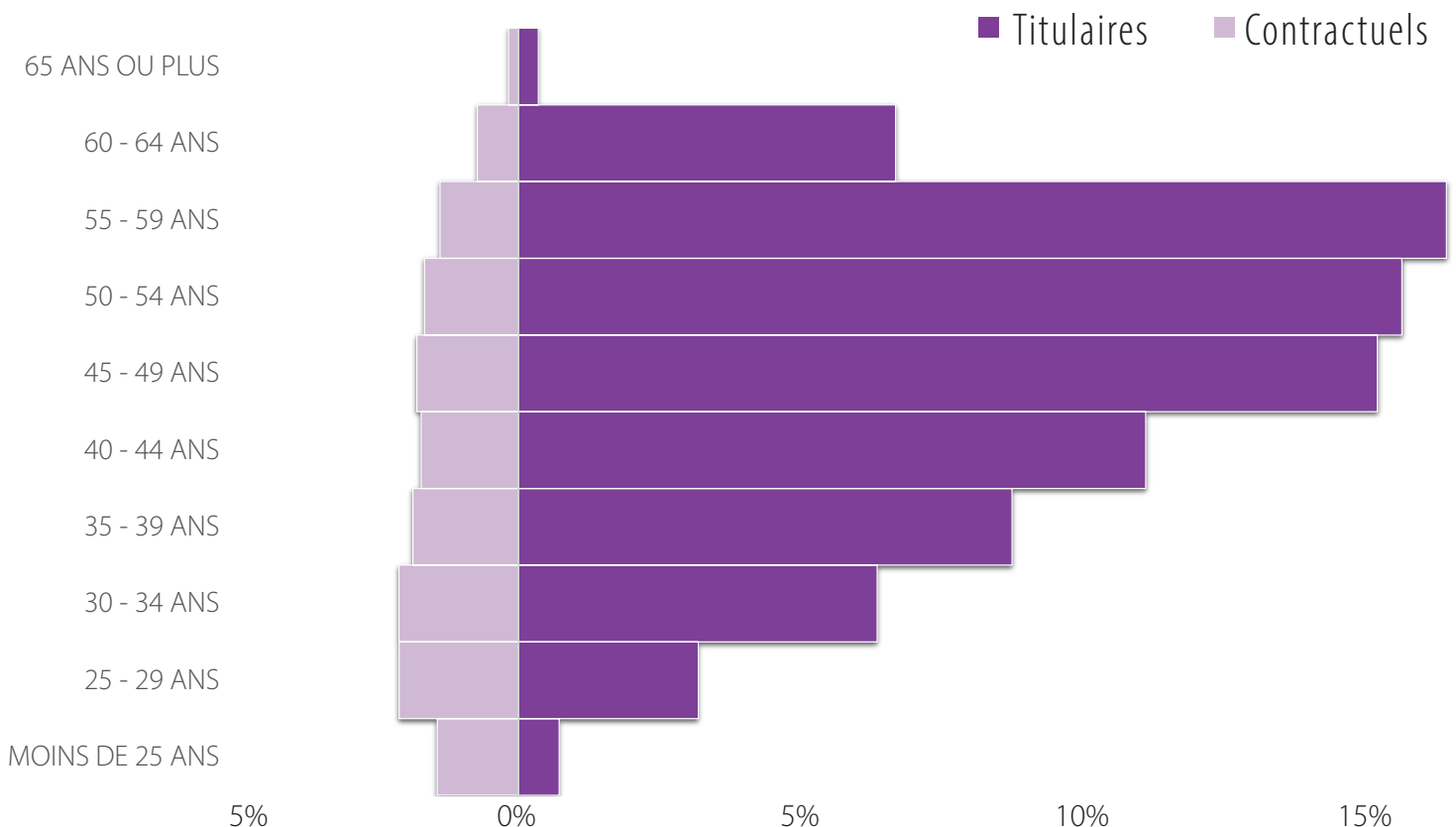
La répartition des contractuels au sein des tranches d'âge est davantage homogène que celle des titulaires.

Tranches d'âge	%
Moins de 30 ans	8%
de 30 à 54 ans	66%
55 ans et plus	26%

“
UN AGENT SUR
QUATRE
A PLUS DE
55 ANS.
”

PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS PAR STATUT

Les titulaires sont 8 fois plus nombreux que les contractuels dans la tranche d'âge des 60-64 ans. À contrario, les contractuels sont presque 2 fois plus nombreux que les titulaires dans la tranche d'âge des moins de 25 ans.



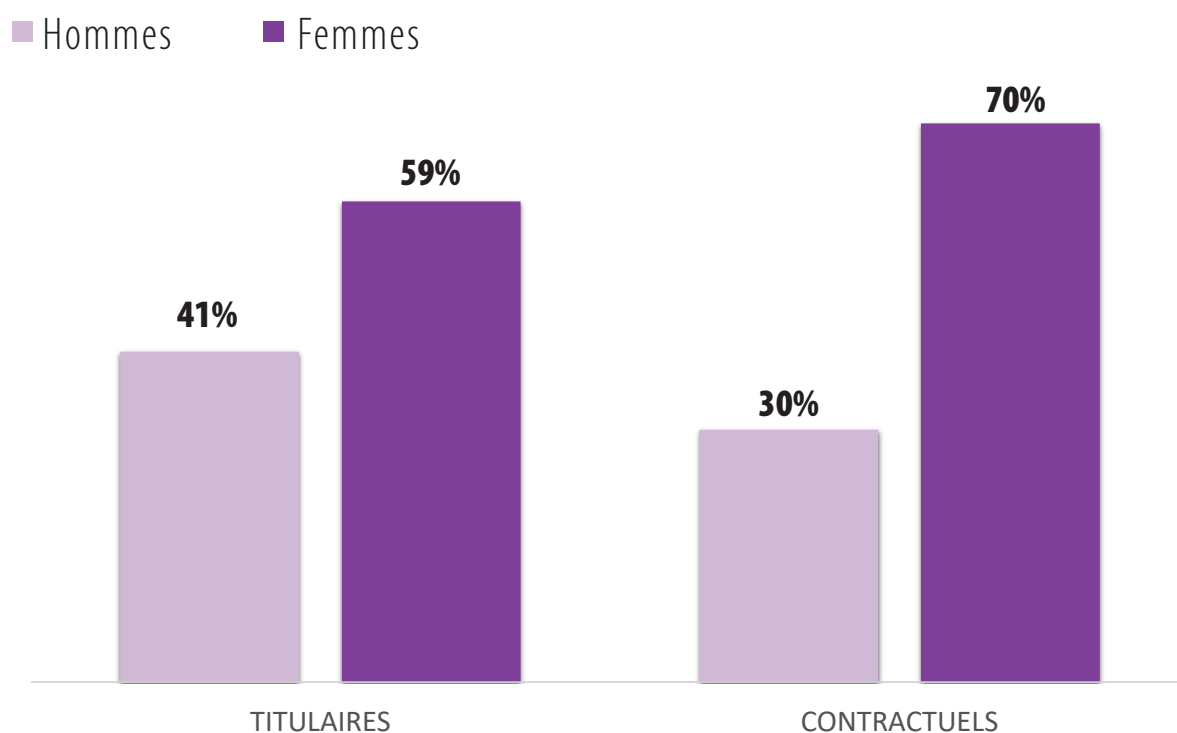
DES EFFECTIFS MAJORITAIREMENT FÉMININS

La part des femmes dans les effectifs sur emploi permanent est de 61% ; elle n'a pas évolué entre 2017 et 2020.

En proportion, les femmes sont davantage présentes parmi les agents contractuels (70%) que parmi les titulaires (59%).

“ **6 AGENTS
TERRITORIAUX
SUR 10 SONT
DES FEMMES.** ”

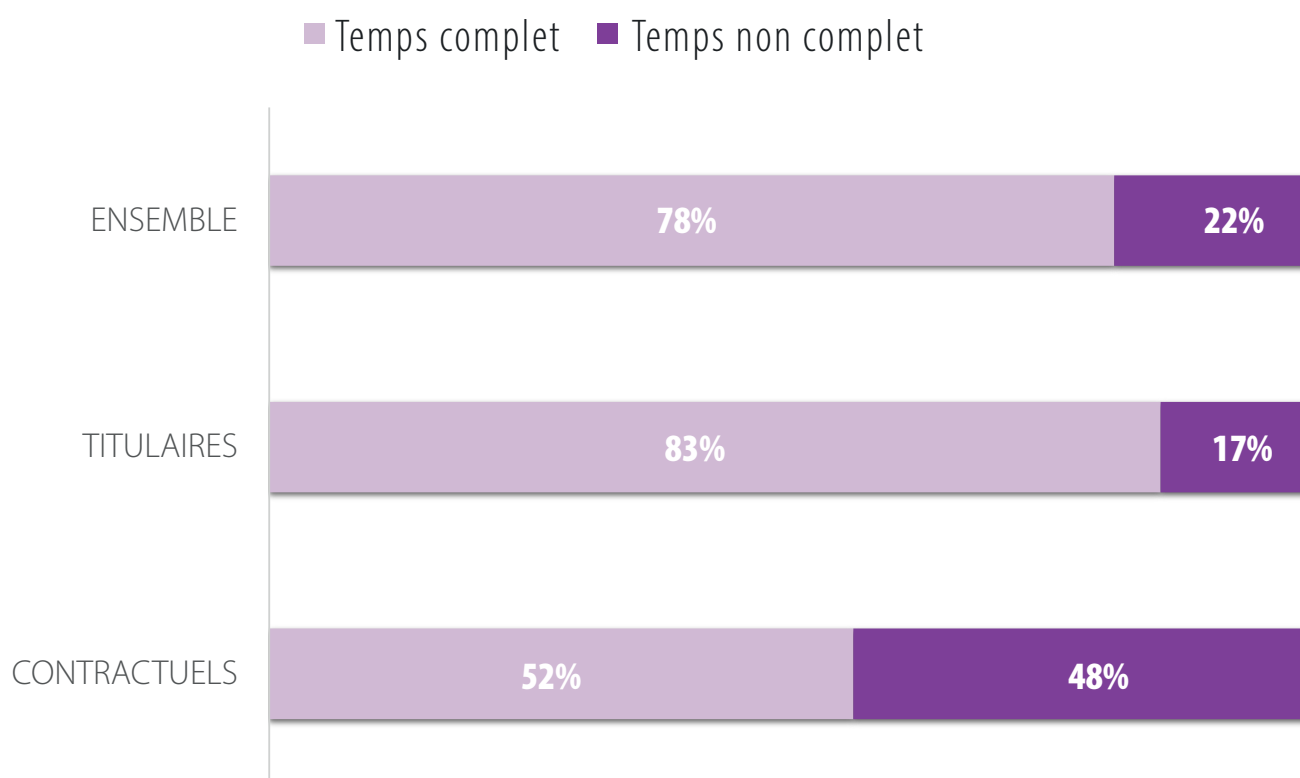
RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE STATUT



■ 8 AGENTS SUR 10 À TEMPS COMPLET

“ Presque **la moitié des contractuels** est à **temps non complet**.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TEMPS DE TRAVAIL

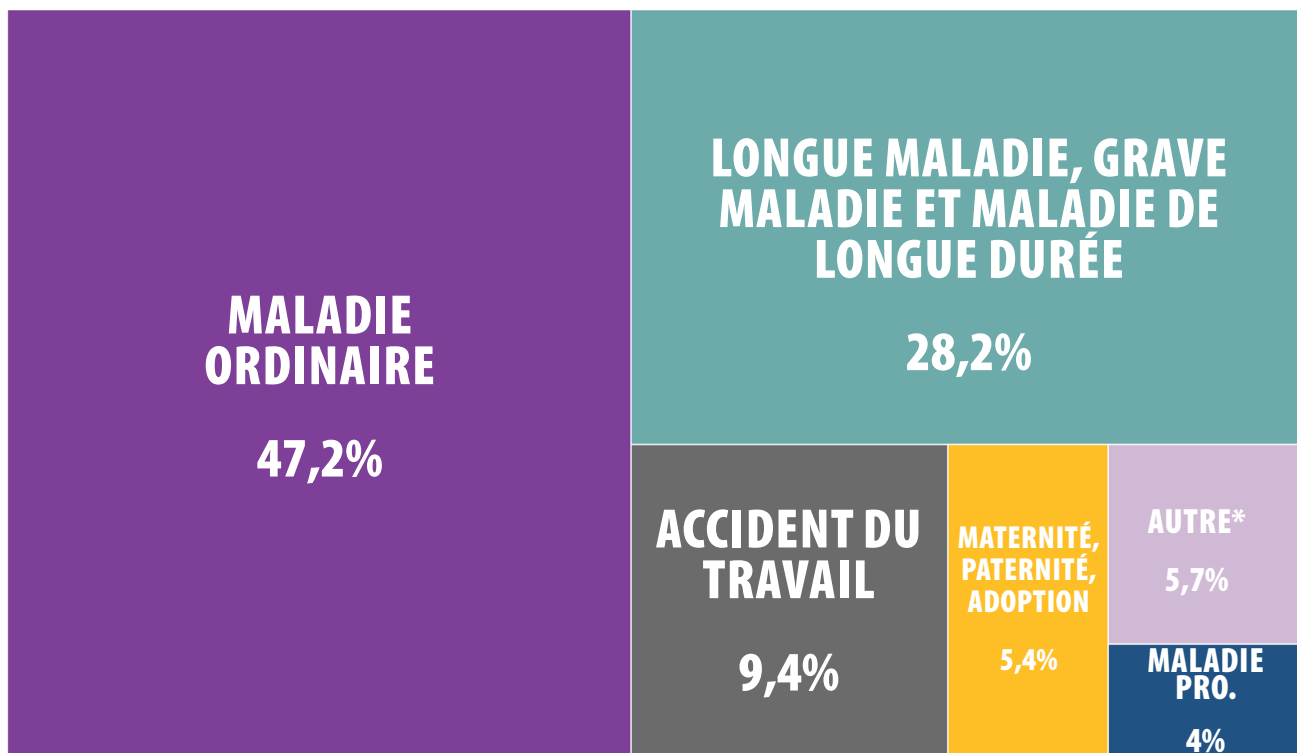


Le temps de travail des postes varie selon la taille de la collectivité. Ainsi les postes à temps complet sont globalement plus présents dans les grandes structures. En revanche, les postes à temps non complet sont davantage présents dans les collectivités et établissements de petite taille, généralement en zone rurale. C'est pourquoi certains métiers sont plus exposés que d'autres à un temps non complet (secrétaire de mairie, agent technique polyvalent ou cantonnier...).

Par ailleurs, le temps non complet est plus souvent subi que choisi. Certains agents peuvent donc cumuler plusieurs postes pour atteindre un temps complet.

LES RAISONS DE SANTÉ, PRINCIPAUX MOTIFS D'ABSENCE

RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE PAR MOTIF



*autorisation spéciale d'absence (ASA)...

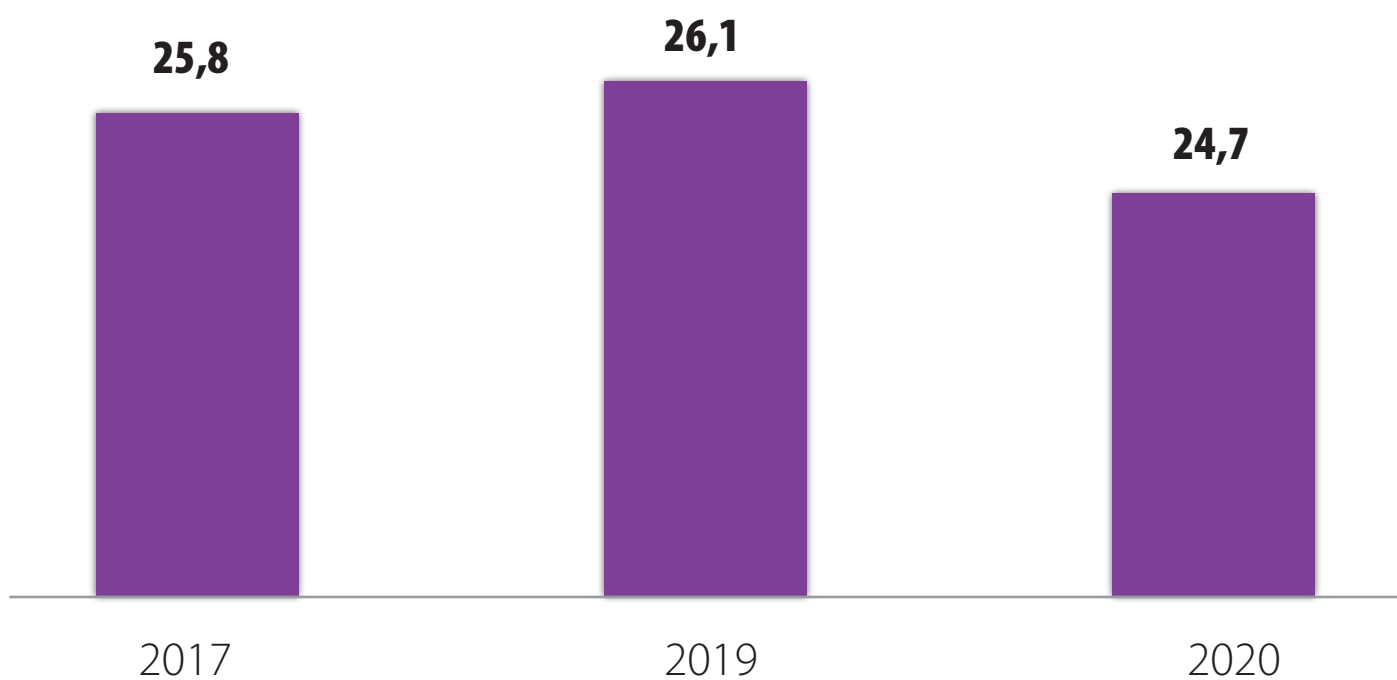


“ LA PANDÉMIE A MULTIPLIÉ PAR 2 LE NOMBRE DE JOURS D'AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE : 82 955 JOURS EN 2020 CONTRE 41 084 JOURS EN 2019 ”

DES DISPARITÉS PAR STATUT

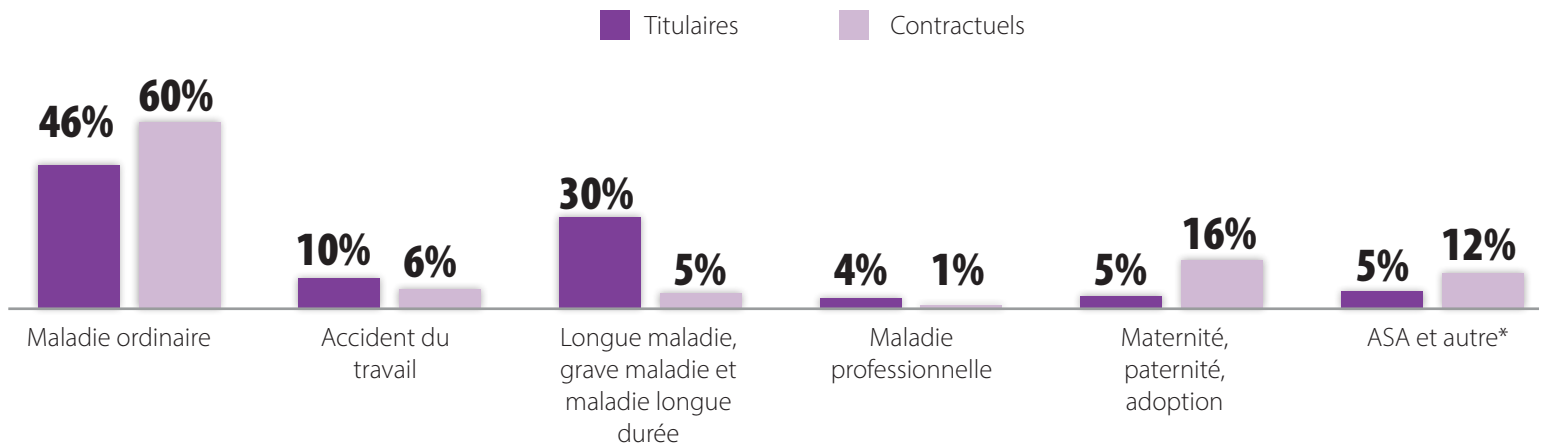
UN TAUX D'ABSENTEISME EN BAISSSE MALGRE LA PANDEMIE

Nombre moyen de jours d'absence par an par agent



i Paradoxalement, les agents ont été moins absents en 2020 même en prenant en compte les autorisations spéciales d'absence.

LES MOTIFS D'ABSENCES PAR STATUT



*Formation particulière, hors motif syndical ou de représentation.

	Raison de santé	Taux d'absentéisme	Nombre moyens de jours d'absence
ENSEMBLE	89%	7,2%	25 jours
TITULAIRES	90%	8%	27 jours
CONTRACTUELS	72%	2,9%	11 jours

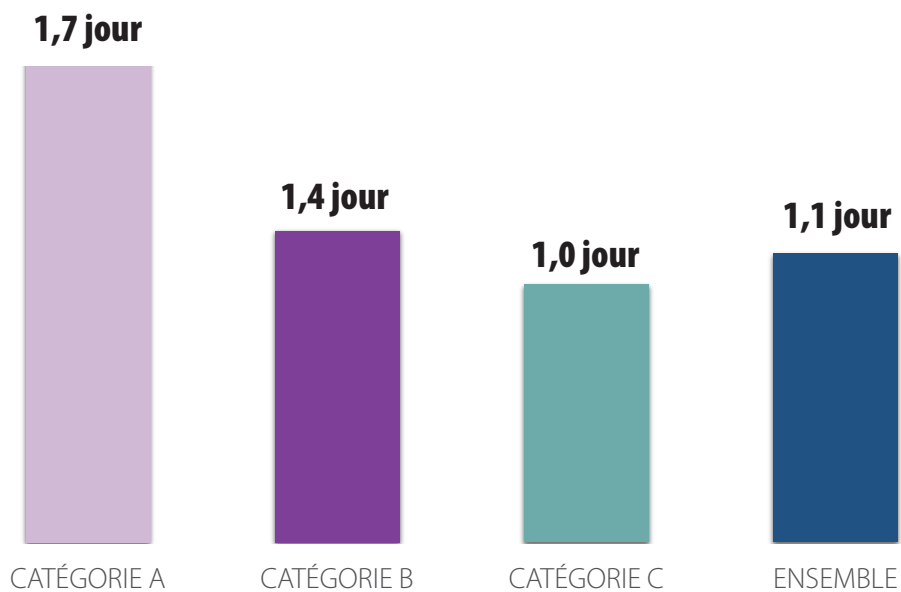
“

L'ÉQUIVALENT DE 7 AGENTS SUR 100 ONT ÉTÉ ABSENTS TOUTE L'ANNÉE (TAUX D'ABSENTÉISME : 7.2%).

”

MOINS D'1/3 DES AGENTS EST PARTI EN FORMATION EN 2020

La pandémie a eu un impact important sur la formation. Toutefois, les catégories A sont de nouveau parties plus longtemps en formation.



“

LES AGENTS SONT PARTIS EN FORMATION EN MOYENNE 1,1 JOUR, SOIT DEUX FOIS MOINS QU'EN 2019

”

LES FORMATIONS PRÉVUES PAR LES STATUTS PARTICULIERS SONT MAJORITAIRES

Les objectifs des formations sont variés.

La préparation aux concours et examens permet aux agents de s'entraîner aux épreuves écrites et orales et de participer à leur évolution de carrière. Elles sont soumises au rythme du calendrier des concours.

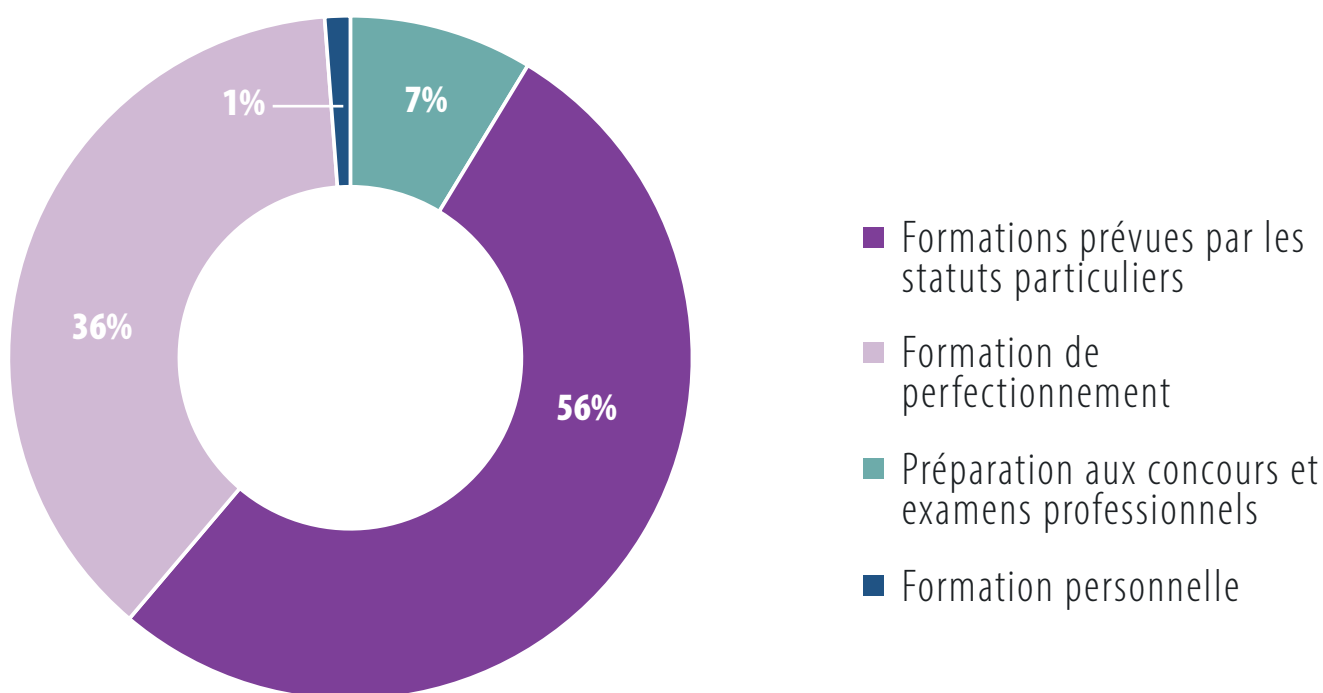
Les formations prévues par les statuts particuliers visent à sensibiliser les agents à leur environnement professionnel et à ses évolutions. Elles regroupent les formations obligatoires suite à la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois (formation d'intégration, formation de professionnalisation).

Les formations de perfectionnement ont pour objectif de développer les compétences des agents ou d'en acquérir de nouvelles.

Ainsi le nombre de jours de formation et la répartition par type peuvent varier selon les besoins des agents et des collectivités. Le plan de formation établi chaque année par les collectivités rassemble ces éléments et les dispositifs à mener.

En 2020, le nombre de jours de formation consacrés aux formations prévues par les statuts particuliers représente plus de la moitié du volume global des jours de formation.

Typologie des formations



5

MOBILITÉ **ET RECRUTEMENT**

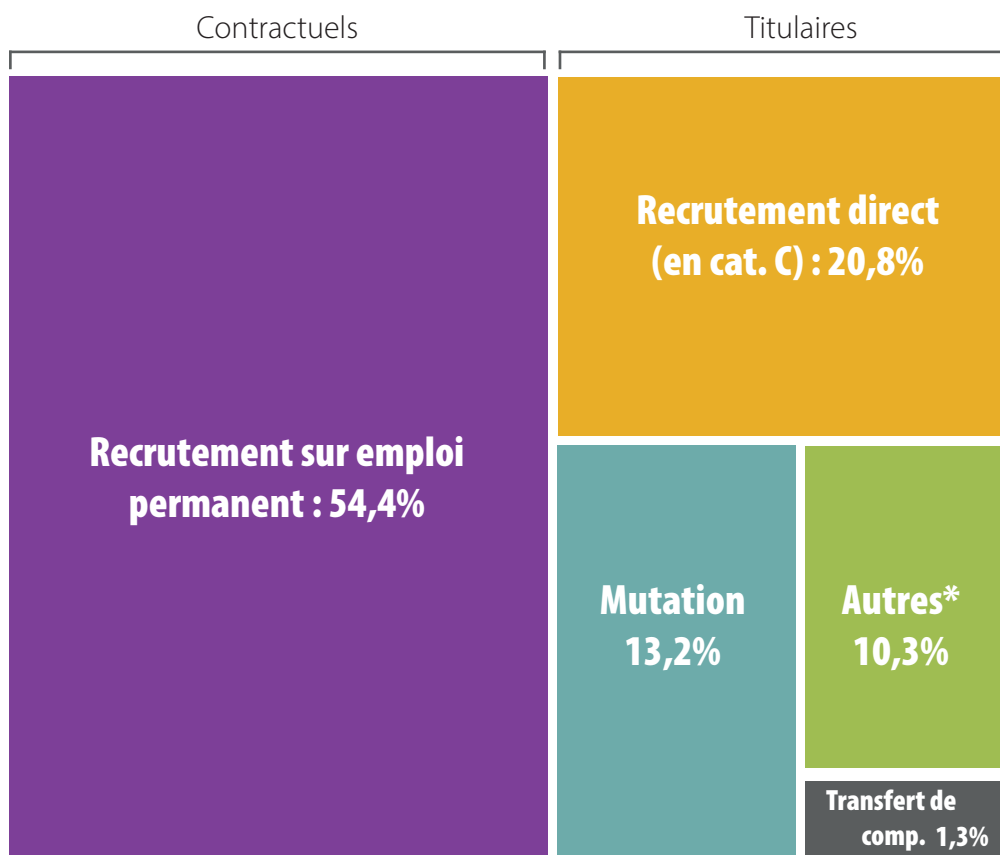
LES CONTRACTUELS ARRIVENT EN TÊTE

Le recrutement des contractuels est le motif d'arrivée dominant, expliqué notamment par l'obligation d'organiser une nouvelle procédure de recrutement à chaque fin de contrat.

S'agissant des titulaires, les recrutements directs sont privilégiés par les collectivités locales (20.8% des arrivées contre 8.2% en 2019)

Les arrivées liées à un transfert de compétences, notamment vers les intercommunalités ont largement diminué (1 % des arrivées contre 9% en 2019).

RÉPARTITION DES TYPES D'ARRIVÉE



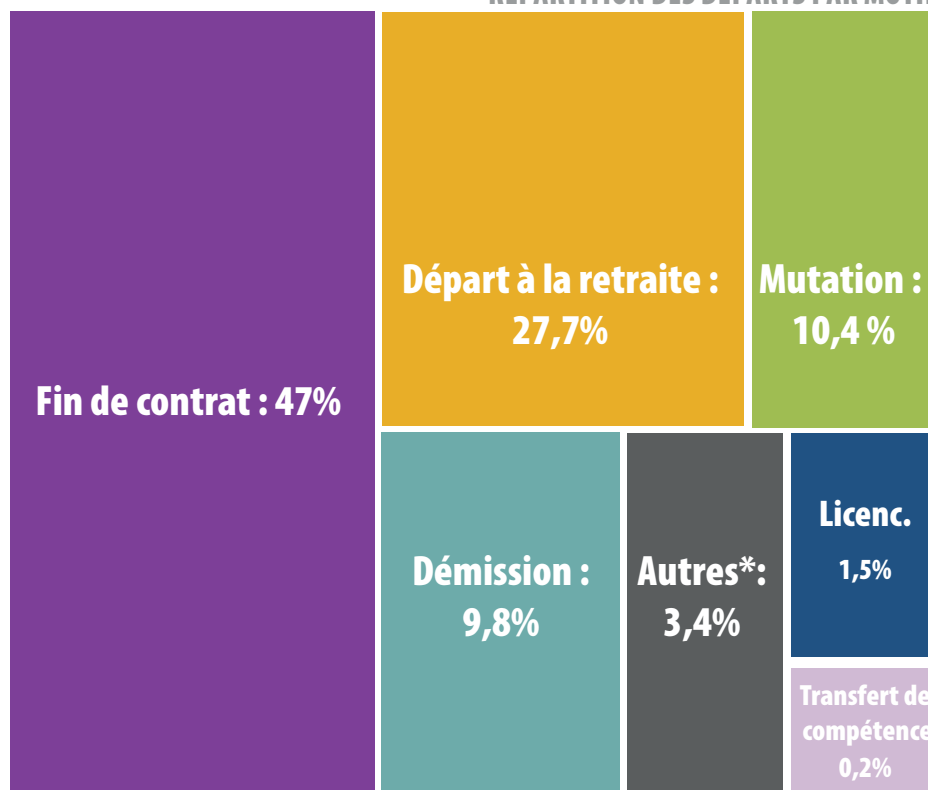
*concours, détachement, intégration directe, recrutement sur l'art. 38 de la loi du 26 janvier 1984

“ **LE RECRUTEMENT DIRECT EN HAUSSE DE 170% AVEC 69% D'ANCIENS CONTRACTUELS** ”



LES MUTATIONS ET DÉMISSIONS EN CONSTANTE ÉVOLUTION

RÉPARTITION DES DÉPARTS PAR MOTIF



*fin de détachement dans la collectivité, décharge d'emploi et de fonctions, agent pris en charge par le CNFPT ou CDG, décès, autres cas.

Le flux de personnel (arrivées et départs d'agents) est l'expression de la vie d'une structure. Les départs peuvent être liés à la pyramide des âges (départs à la retraite) et/ou aux parcours professionnels des agents dans le cadre d'une mobilité ou d'un souhait d'évolution. Les arrivées peuvent compenser certains départs ou répondre à des besoins plus nombreux ou nouveaux de la collectivité en terme de services publics. Le volume du flux traduit l'attractivité d'une collectivité où les agents tendent à venir et rester. Lorsque ce volume est important, il permet de s'interroger sur les motifs positifs et négatifs de ces mouvements de personnel. Le taux de rotation (turn-over) permet de mesurer le volume des agents partis et arrivés.

Taux de rotation : $[(\text{Nombre de départs en N} + \text{Nombre d'arrivées en N})/2]/\text{Effectif au 1er janvier de l'année N}$



“ PRESQUE LA MOITIÉ
DES DÉPARTS
DÉFINITIFS EST LIÉE
À UNE FIN DE CONTRAT ”

CNRACL / IRCANTEC : UN ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE DIFFÉRENT

L'affiliation d'un agent à une caisse de retraite dépend de son statut et de son temps de travail. Un agent titulaire à temps complet ou à temps non complet mais effectuant plus de 28h par semaine est affilié à la CNRACL. En revanche, un agent contractuel, quel que soit son temps de travail, est affilié à l'IRCANTEC.

L'âge légal de départ à la retraite est de 62 ans mais l'âge moyen de départ à la retraite en Normandie (CNRACL et IRCANTEC confondus) est de 61 ans et 8 mois. En effet, certains agents bénéficient de départs anticipés justifiés par différents motifs : carrière longue, appartenance à la catégorie active (emplois classés par arrêtés ministériels tels que policiers municipaux, ripeurs...), raisons familiales voire invalidité. L'âge moyen de départ tend chaque année de plus en plus vers l'âge légal.

CNRACL : Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales

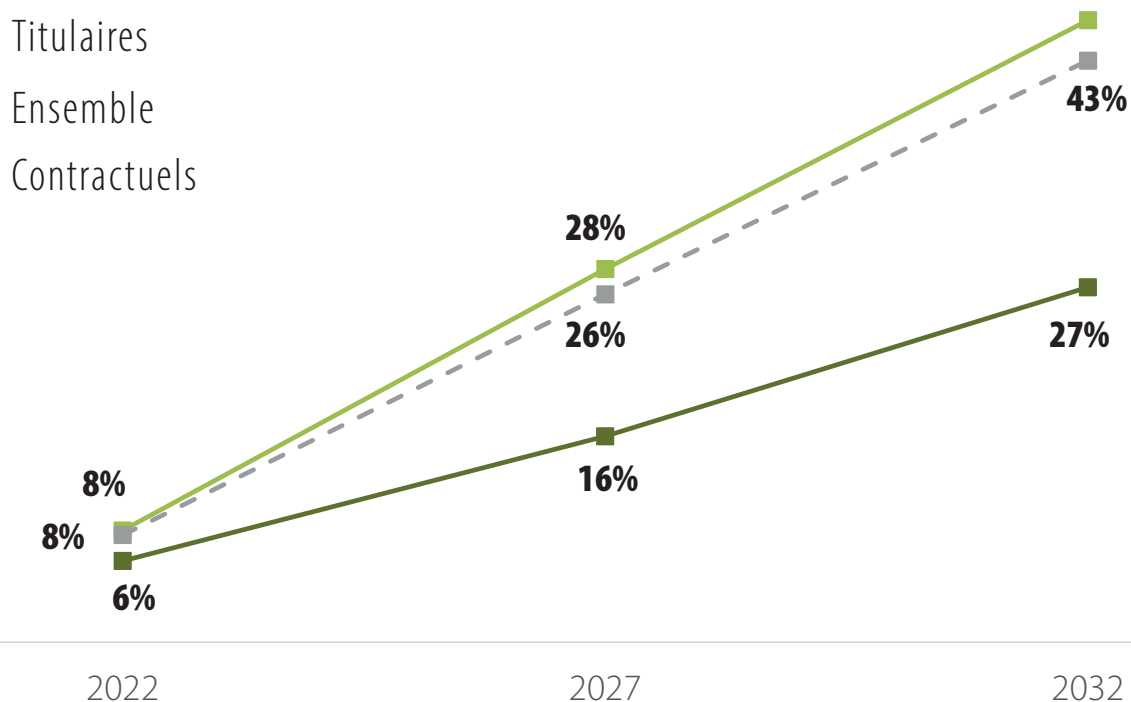
IRCANTEC : Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques.

2 674 AGENTS SONT PARTIS À LA RETRAITE EN 2020.

(SOURCE : CNRACL/IRCANTEC)

	Âge de départ à la retraite	
CNRACL	61 ans et 6 mois	61,52
IRCANTEC	62 ans et 6 mois	62,50
Ensemble	61 ans et 8 mois	61,64

PROJECTION DES DÉPARTS À LA RETRAITE 2021-2031 PAR STATUT



UN QUART DES EFFECTIFS SERA PARTI À LA RETRAITE D'ICI 2027.

NORMANDIE : LE MARCHÉ DE L'EMPLOI VARIABLE SELON LES DÉPARTEMENTS

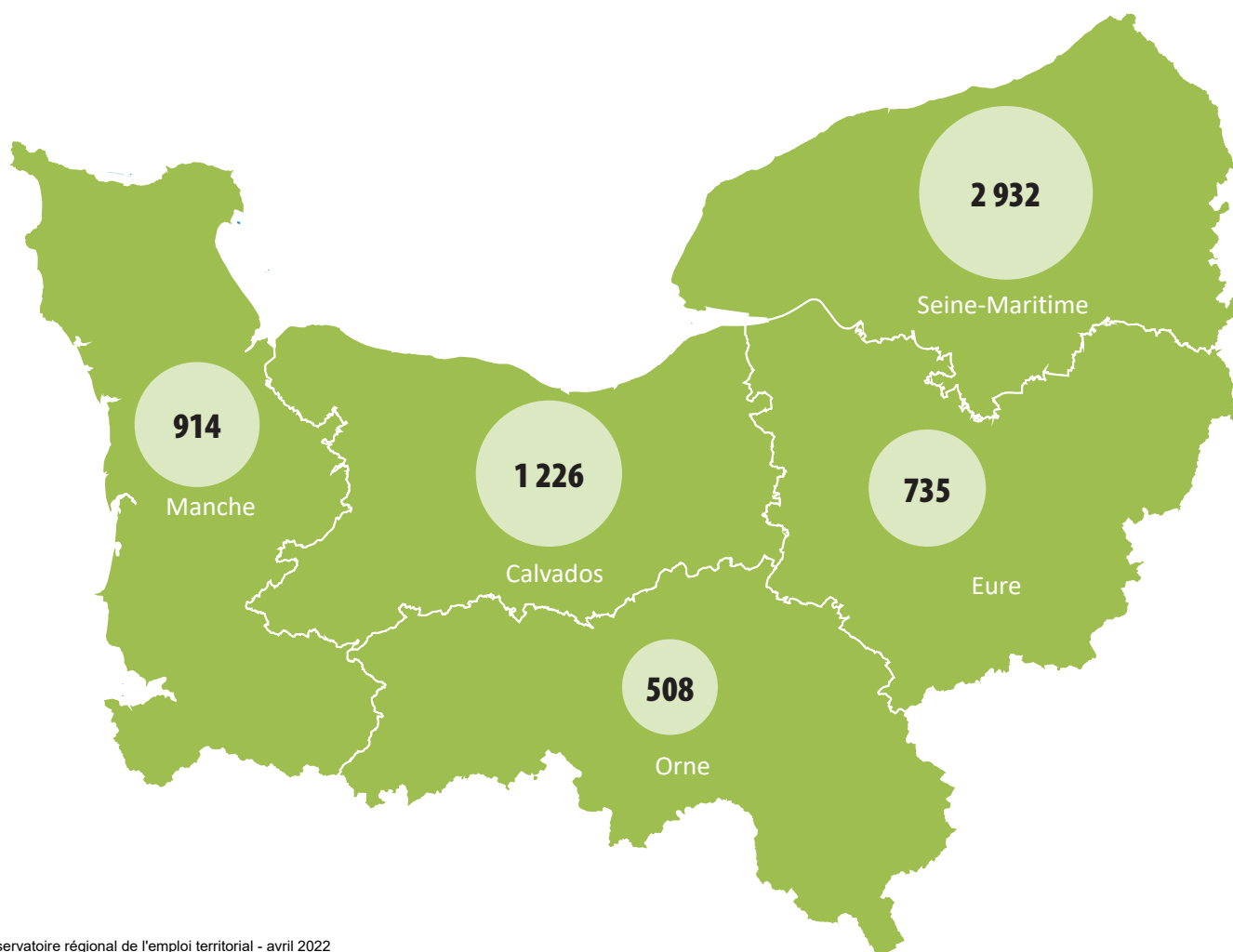
Entre 2019 et 2020, les offres d'emploi pérennes ont augmenté de 19% sur l'ensemble de la Normandie. Cela n'est cependant pas uniforme car seule la Seine-Maritime connaît cette hausse du nombre d'offres.

6 315 OFFRES D'EMPLOI*
DIFFUSÉES EN 2020

**Dont renouvellements de contrats*

Les offres d'emploi par département

Calvados	19,4%
Eure	11,6%
Manche	14,5%
Orne	8,0%
Seine-Maritime	46,5%
Normandie	100%



DES OFFRES LIÉES À DES MÉTIERS DE PROXIMITÉ

“ **LES AFFAIRES GÉNÉRALES EST LE 1ER SECTEUR D'ACTIVITÉ RECHERCHÉ.** ”

PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ RECHERCHÉS	%
Affaires générales	12%
Education et animation	10%
Social	10%
Entretien et services généraux	7%
Patrimoine bâti	5%
Enseignements artistiques	4%
Infrastructures	4%
Restauration collective	4%

SECRÉTAIRE DE MAIRIE : RÉPONDRE AUX BESOINS EN RECRUTEMENT

Au sein du secteur « Affaires générales » se trouve un métier particulièrement en tension : celui de secrétaire de mairie.

Afin de répondre aux besoins en recrutement des Maires, les Centres de gestion organisent des sessions de formation spécifiquement dédiées au métier de secrétaire de mairie avec le concours de la Région Normandie et du CNFPT.

À l'issue de ces formations, les stagiaires sont directement recrutés au sein des collectivités ou exercent des missions intérimaires par le biais des Centres de gestion.

LES 3 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



- Temps de travail :** TC : 20% - TNC : 80%

Cadres d'emplois : Assistants d'enseignement artistique - Professeurs d'enseignement artistique

Type d'employeurs : Communes - Communautés d'agglomération - Syndicats intercommunaux
- Temps de travail :** TC : 25% - TNC : 75%*

Cadre d'emplois : Adjoint administratifs - Rédacteurs - Attachés**

Type d'employeurs : Communes - Communautés de communes - CDG
- Temps de travail :** TC : 79% - TNC : 21%

Cadre d'emplois : Adjoint administratif - Rédacteur - Attaché

Type d'employeurs : Tous types

TC : Temps complet - TNC : Temps non complet

*Les secrétaires de mairie cumulent souvent plusieurs temps non complets

** Il y a encore des secrétaires de mairie en catégorie A, sur ancien cadre d'emploi

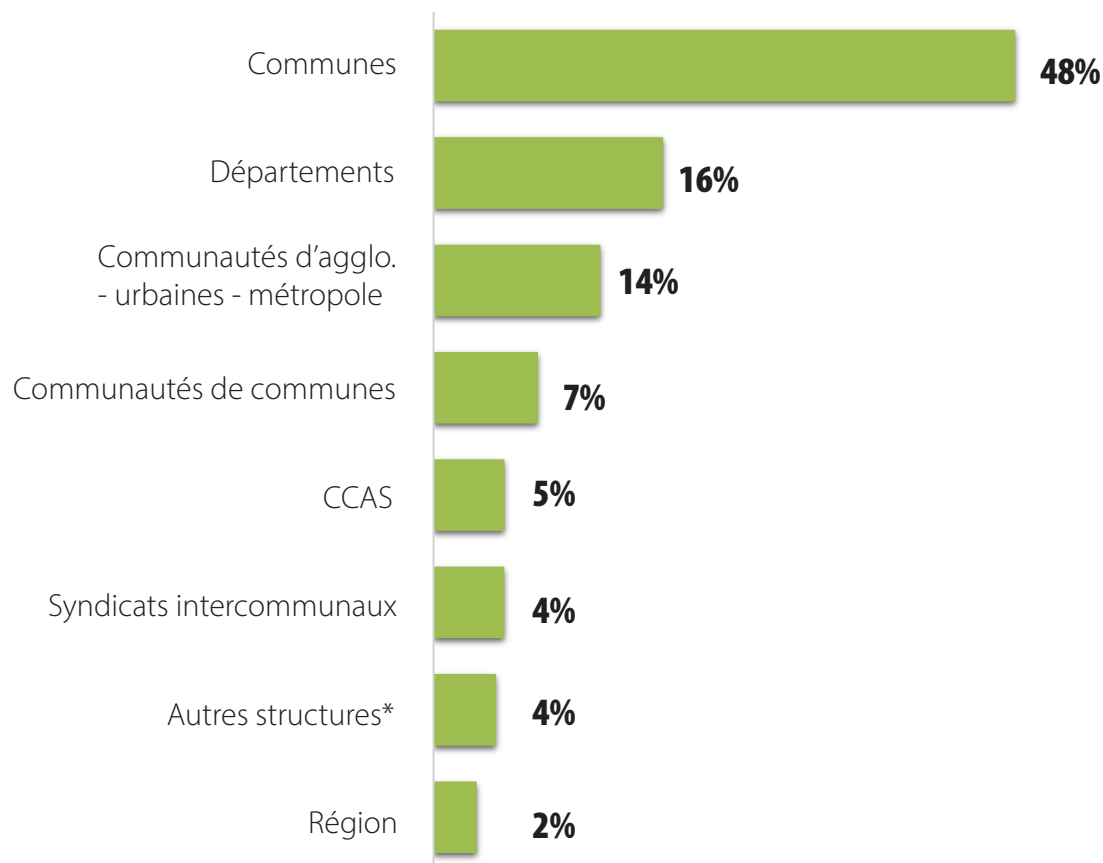
LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS

(PLUS DE 100 OFFRES D'EMPLOIS DIFFUSÉES)

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS	NOMBRE D'OFFRES
Enseignant artistique* (H/F)	266
Secrétaire de mairie* (H/F)	235
Assistant de gestion administrative (H/F)	232
Chargé de propreté des locaux (H/F)	229
Chargé d'accueil (H/F)	218
Travailleur social (H/F)	187
Instructeur/gestionnaire de dossiers (H/F)	150
Ouvrier de maintenance des bâtiments (H/F)	140
Animateur enfance-jeunesse (H/F)	133
Animateur éducateur accompagnement périscolaire (H/F)	129
ATSEM (H/F)	122
Assistant éducatif petite enfance (H/F)	116
Aide à domicile (H/F)	112
Assistant de gestion financière (H/F)	112
Cuisinier (H/F)	108
Agent de restauration (H/F)	107
Agent de services en milieu rural (H/F)	103

Les métiers d'enseignant artistique et de secrétaire de mairie sont en tension notamment du fait de difficultés de recrutement.

RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI PAR TYPE DE RECRUTEURS TERRITORIAUX



*SDIS, CDG, GIP, autres...

“
« LES STRUCTURES
INTERCOMMUNALES*
ONT DIFFUSÉ 25 %
DE L'ENSEMBLE DES
OFFRES D'EMPLOI.
”

* syndicats intercommunaux, communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines, métropole



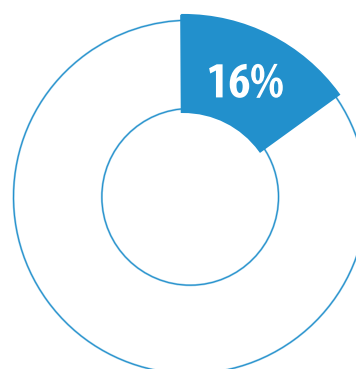
06

PROFIL DES **CONTRACTUELS**

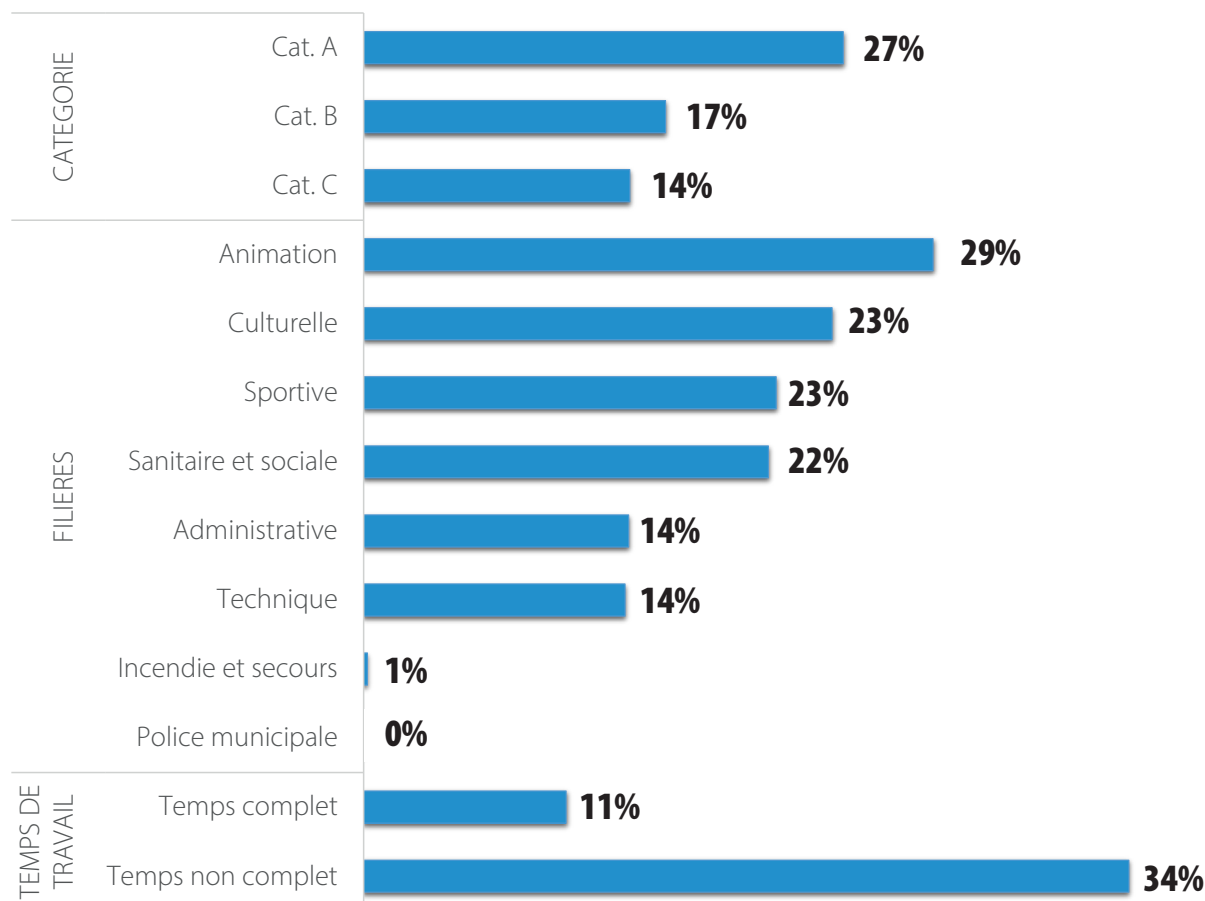
UN PROFIL CONTRASTÉ, MAIS UNE PLACE IMPORTANTE DANS LES EFFECTIFS

La situation des contractuels sur emploi permanent varie selon la catégorie hiérarchique, la filière et le temps de travail. Ils sont surreprésentés dans la catégorie A et quasi inexistant dans les filières incendie/secours et police municipale, en raison des statuts de la FPT. C'est dans les filières animation et culturelle où ils sont proportionnellement les plus nombreux. Parmi les agents à temps non complet, les contractuels représentent une part importante.

POIDS DES CONTRACTUELS SUR L'ENSEMBLE DES EMPLOIS PERMANENTS

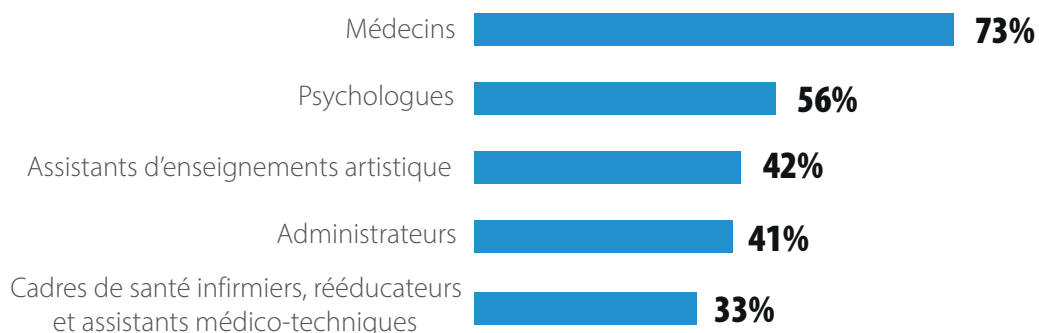


“ PARMIS LES **AGENTS DE CATÉGORIE A, 27%** SONT DES **CONTRACTUELS** ”

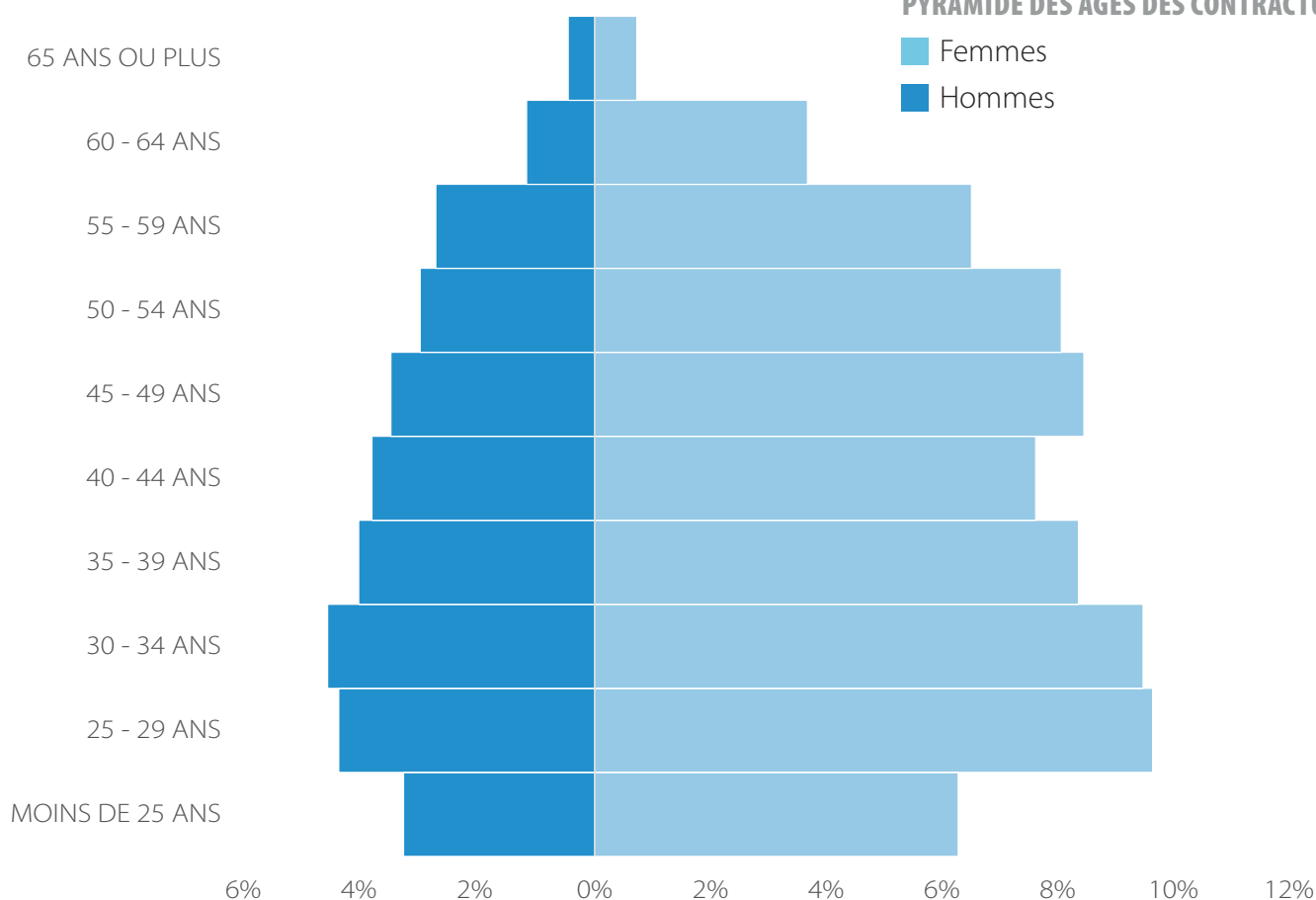


Profil des contractuels

GRADES DANS LESQUELS LES CONTRACTUELS SONT LES PLUS PRÉSENTS EN 2021



PYRAMIDE DES ÂGES DES CONTRACTUELS



“

EN 2020, PRÈS DE 50% DES AGENTS CONTRACTUELS AVAIENT MOINS DE 40 ANS CONTRE SEULEMENT 23% DES AGENTS TITULAIRES.



07

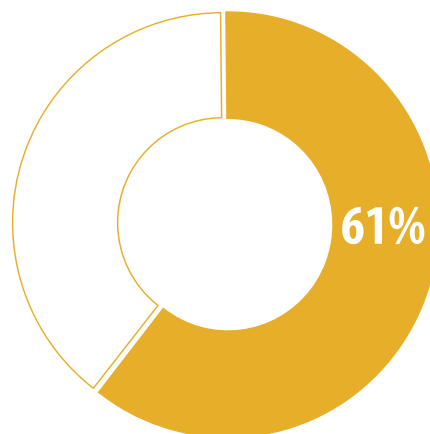
PROFIL DES
FEMMES

PLACE DES FEMMES : UNE PROPORTION TRÈS CONTRASTÉE

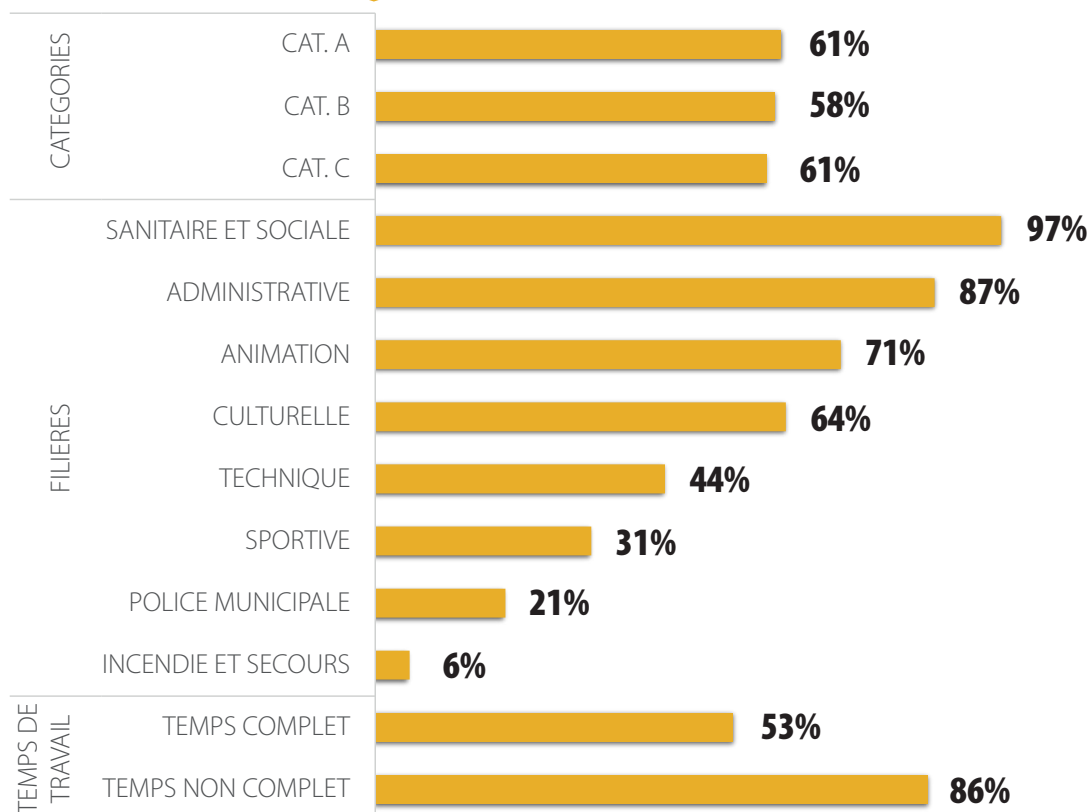
Majoritaires dans les effectifs, les femmes sont néanmoins présentes dans des proportions variables selon le statut, la catégorie hiérarchique, les filières. Leur présence est par exemple très contrastée dans les filières, dont quelques-unes sont fortement féminisées (sanitaire/sociale, administrative) ou au contraire, très masculinisées (incendie/secours, police municipale).

De plus, bien que la répartition femmes-hommes soit homogène parmi les titulaires, elle l'est beaucoup moins parmi les contractuels avec 76.6% des agents de catégorie C qui sont des femmes.

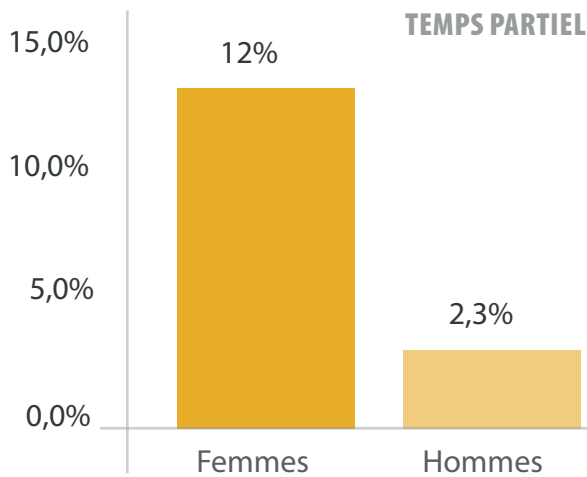
PROPORTION DES FEMMES SUR L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS SUR EMPLOI PERMANENT



PROPORTION DES FEMMES



“ **PARMI LES AGENTS À TEMPS NON COMPLET, 86 % SONT DES FEMMES.** ”

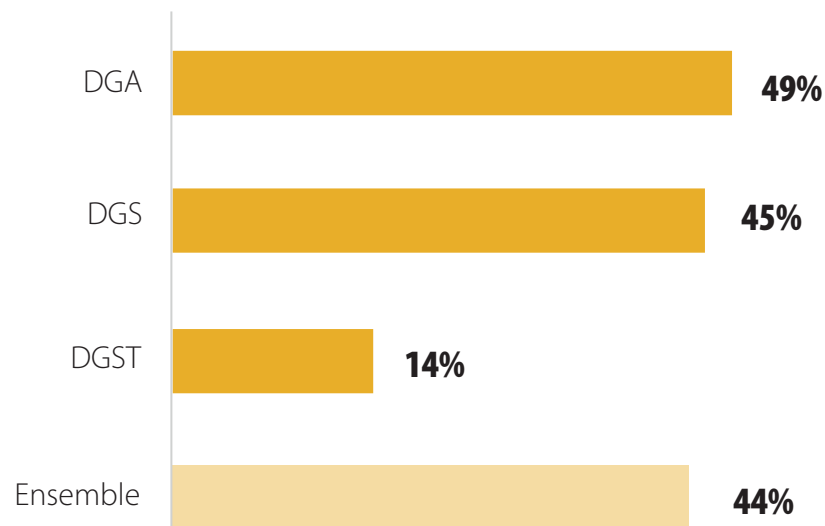


Les conditions de travail semblent plus précaires pour les femmes. En effet, elles cumulent un temps de travail inférieur aux hommes (86 % des agents à temps non complet sont des femmes, 12 % des femmes sont à temps partiel) et un statut d'agent contractuel plus important (31 % contre 21 % pour les hommes).

Plus de 4 emplois fonctionnels sur 10 sont exercés par des femmes avec néanmoins des disparités selon ces emplois.

	Titulaires	Contractuels	Non permanents
Femmes	69%	16%	15%
Hommes	79%	11%	10%

PROPORTION DES FEMMES DANS LES EMPLOIS FONCTIONNELS



8

LES FICHES **DE SYNTHÈSE**

DES RESTITUTIONS SYNTHÉTIQUES SELON DIFFÉRENTES THÉMATIQUES

Les Centres de Gestion proposent des fiches de synthèse issues des enquêtes (Rapport Social Unique, RASSCT, Handitorial...) que les collectivités ont réalisées. Elles constituent des outils de connaissance et de positionnement, et permettent aux collectivités de valoriser leurs données RH et de les accompagner dans la réalisation de leurs lignes directrices de gestion.

Ces fiches peuvent être réalisées à la demande, de manière gratuite, auprès des Centres de Gestion (voir contacts page suivante)

■ SYNTHÈSE GÉNÉRALE

Principales données des Rapports Sociaux Uniques synthétisées

■ SYNTHÈSE « ÉVOLUTION »

Principales tendances sur les 2 derniers Rapports Sociaux Uniques

■ SYNTHÈSE COMPARÉE

Fiche de positionnement par rapport à un échantillon représentatif

■ SYNTHÈSE SUR L'ABSENTÉISME

Zoom sur l'absentéisme

■ SYNTHÈSE SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL / RASSCT

Zoom sur l'accidentologie

■ RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

La parité à la loupe

■ SYNTHÈSE SUR LES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

État des lieux des conditions de travail

■ SYNTHÈSE HANDITORIAL

Zoom sur les agents en situation de handicap et les inaptitudes



CONTACTS



Président : Hubert PICARD

Directrice : Delphine DELMOTTE-VOISIN
Contact observatoire : Marlène GONCALVES
Référente service BDE / Emploi
emploi@cdg14.fr



Président : Pascal LEHONGRE

Directrice : Cécile IASCI
Contact observatoire : Carole CONTE
Service Emploi
emploi@cdg27.fr



Président : Jean-Dominique BOURDIN

Directeur : Hervé de CORSON
Contact observatoire : Blandine HEBERT
Responsable Emploi-Formation
b.hebert@cdg50.fr



Président : Francis AÏVAR

Directrice : Sandrine GUILLOIS
Contact observatoire : Anne DELABARRE
Responsable « Emploi »
emploi@cdg61.fr



Président : Jean-Claude WEISS

Directeur : Antoine AMELINE
Contact observatoire : Vincent MASURIER
Référent régional « Données sociales »
vincent.masurier@cdg76.fr



Directeur de publication

CDG 76, Centre Coordonnateur régional de la Coopération des Centres de
Gestion normands

Groupe de travail « Observatoire régional de l'emploi » :

CDG 14 - Service « Emploi », service « BDE »

CDG 27 - Service « Emploi », service « Missions temporaires »

CDG 50 - Service « Concours », service « Emploi-Formation »

CDG 61 - Service « Emploi »

CDG 76 - Service « Animation de l'emploi »

Traitement des données et graphiques :

Observatoire régional de l'emploi – CDG 76

Mise en page / Infographie :

Service « Communication et Développement » - CDG 76



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE