



# CONFÉRENCE RÉGIONALE 2009

## PROGRAMME

**9h30** Accueil des participants

**10h00** **Discours d'ouverture**

*Gilles DA COSTA, Directeur général des services, Conseil Régional de Franche-Comté*

*Charles DEMOUGE, Maire de Fesches-le-Châtel*

*Vice-président, Centre de Gestion du Doubs*

*Membre du Conseil Régional d'Orientation, CNFPT Franche-Comté*

**10h15** **L'emploi dans les collectivités locales de Franche-Comté :  
quelles possibilités pour une réelle GPEEC ?**

Les effectifs des collectivités territoriales au 31.12.2007

*Jean-Louis BERNARDOT, conseiller formation, CNFPT Franche-Comté*

Les recrutements des collectivités en 2008

*Vincent COMOR, chargé de GPEEC, Centre de Gestion du Doubs*

L'insertion des jeunes dans les collectivités de Franche-Comté :  
la situation des jeunes diplômés et l'apprentissage

*Dominique MARIE, chef du service développement des compétences, Conseil Régional de Franche-Comté*

*Magali LENOIR, chargée de mission pour les Contrats d'Objectifs Territoriaux, Conseil Régional de Franche-Comté*

Débat : Quelles perspectives pour une réelle  
Gestion Prévisionnelle des Effectifs, Emplois et Compétences ?

**11h15** **La filière sanitaire et sociale : une filière en tension dans la FPT ?**

Etat des lieux du secteur sanitaire et social en Franche-Comté

*Valérie MARCAND, Chargée d'études, EFIGIP*

La situation des agents territoriaux dans les métiers en tension de  
cette filière

*Jean-Louis BERNARDOT, conseiller formation, CNFPT Franche-Comté*

*Vincent COMOR, chargé de GPEEC, Centre de Gestion du Doubs*

Débat : Quelle attractivité de la Fonction Publique Territoriale  
pour les personnels de cette filière ?

**12h00** **Loi 2007 : quelles incidences sur l'organisation des recrutements ?**

Concours d'accès à la Fonction Publique Territoriale et examens  
professionnels : quelle organisation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 ?

*Philippe THOUVIOT, Directeur, Centre de Gestion du Doubs*

*Didier MEYER, Directeur, CNFPT Franche-Comté*

**12h15** Clôture des débats et buffet





## Une étroite collaboration au bénéfice des employeurs territoriaux et de leurs agents

*Charles DEMOUGE, Maire de Feschés-le-Châtel*

*Vice-président, Centre de Gestion du Doubs*

*Membre du Conseil Régional d'Orientation, CNFPT Franche-Comté*

La conférence régionale de l'emploi territorial 2009 est placée sous le signe de la décentralisation, des acteurs et ressources qui ont permis de donner toute sa dimension à un vaste mouvement et à l'organisation territoriale décentralisée qui en est issue. Les emplois publics et certains aspects de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en Franche Comté, c'est-à-dire l'adaptation des effectifs des emplois et des compétences aux besoins des employeurs territoriaux, seront évoqués.

### **Un long mouvement de décentralisation entraînant un besoin accru en ressources humaines...**

Le mouvement de décentralisation s'est en effet engagé dès 1982. Prolongé par une seconde phase en 2004, il s'accompagne d'un dynamisme marqué en terme de créations d'emplois publics. Les collectivités locales et leurs établissements, confrontés à un élargissement continu de leur champ d'intervention, à la pression et la diversification de la demande sociale, ainsi qu'aux transferts multiples de compétences, ont contribué à une forte croissance des embauches.

La progression des dépenses de personnel des collectivités locales accompagne ce mouvement et induit des pratiques nouvelles de la part des employeurs. Ainsi les régions, départements, groupements à fiscalité propre et dans une moindre mesure les communes ont connu ces dernières années une progression des dépenses de personnel notamment en lien avec les compétences transférées.

Au cours des 25 dernières années, la fonction publique territoriale a ainsi proposé, dans un contexte financier plutôt favorable, des débouchés variés et de réelles perspectives de développement professionnel et personnel. Elle a su se montrer attractive, innovante, créative, adaptable. Son professionnalisme est reconnu d'une manière générale par les élus impulsant les politiques publiques locales mais également, à la lecture des sondages réalisés en la matière, par la population dans son ensemble.

Plusieurs grandes lois ont marqué l'évolution de la fonction publique territoriale. L'une des dernières en date, la loi du 19 février 2007, crée dans un périmètre régional une structure informelle chargée de mieux coordonner en matière d'emploi public et d'organisation de concours les Centres de Gestion et les collectivités qui ne leur sont pas affiliées.

### **... accompagné par une étroite collaboration des instances représentatives de la fonction publique territoriale**

Un état d'esprit collaboratif caractérise le travail des Centres de Gestion et du CNFPT en région. Il permet de réaliser divers projets partagés, d'améliorer et d'actualiser au bénéfice de tous notre connaissance des évolutions de la fonction publique territoriale en région, et d'apporter des réponses concrètes aux collectivités territoriales et à leurs agents.

Il ne pouvait en être autrement en Franche-Comté où les traditions de concertation et de coopération sont bien ancrées entre les institutions qui ont pour mission de réguler la fonction publique territoriale sous les deux facettes : gestion/formation.

Cette collaboration est remarquable dans un contexte d'actualité de répartition des compétences et du transfert de certaines missions et moyens du CNFPT vers les Centres de Gestion. Elle s'appuie sur le Pôle Régional de l'Emploi Territorial (PRET), dispositif conventionnel mis en place dès 2005 qui a toute la légitimité à porter cette conférence régionale.

Cette coopération est particulièrement nécessaire pour mieux se coordonner en matière de calendrier et de contenu des concours organisés, à partir de janvier 2010, par les centres de gestion, leurs préparations restant assurées par le CNFPT. Cette concertation est continue et constitue l'un des axes forts de projet régional de la Délégation du CNFPT adopté par le Conseil Régional d'Orientation le 31 mars 2009 pour la période 2009/2014.

Cette collaboration a également démontré toute son opérationnalité pour construire et développer diverses actions déterminantes : plans de formation dans les communes rurales et communautés de communes, formation « des secrétaires de mairie » en s'ouvrant aux personnes en situation de handicap, observation régionalisée en coopération avec l'observatoire du CNFPT et l'INSEE. Elle se prolonge enfin par un protocole d'accord signé en octobre 2007 entre les membres du PRET, la Région Franche-Comté, EFIGIPH et l'Etat représenté par la DRTEFP avec l'objectif commun d'œuvrer au service de l'emploi public territorial.

Cette conférence régionale, appuyée sur le PRET, a pour objectif d'être le cadre d'un travail en commun constructif, cadre dans lequel les collectivités locales trouvent des éléments de diagnostic et un outil de concertation entre les parties. Ce point est particulièrement important à la veille d'une réforme territoriale annoncée qui pourrait bien sensiblement impacter l'emploi public territorial dans un contexte budgétaire désormais fort contraint.



## Les effectifs des collectivités territoriales de Franche-Comté au 31/12/2007

Jean-Louis BERNARDOT, Conseiller formation, CNFPT Franche-Comté

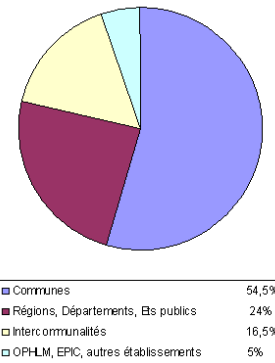
Les sources : Enquête COLTER de l'INSEE, les bilans sociaux, les Systèmes d'Information dédiés aux Ressources Humaines (S.I.R.H.) des Centres de gestion, les travaux de l'observatoire du CNFPT.

Au 31 décembre 2007 la Franche-Comté dénombre 32252 agents territoriaux. Les 100 premiers employeurs représentent 76% de l'emploi territorial.

Dans notre région les effectifs territoriaux se répartissent ainsi :

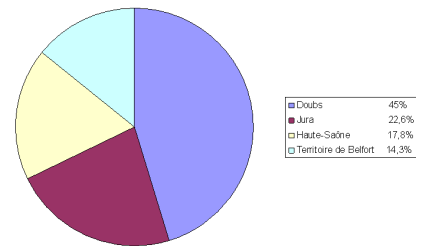
Type de collectivités	Effectif (agents)	poids
Régions, Départements, Ets publics départementaux administratifs, SDIS, Ets publics départementaux	<b>7743</b> 7133 ETC	<b>24%</b> 14% en 2003
Communes	<b>17569</b> 13026 ETC	<b>54,5%</b> 64,4% en 2003
Intercommunalités	<b>5240</b> 3960 ETC	<b>16,5%</b> 14% en 2003
OPHLM, EPIC, autres établissements	<b>1700</b> 1181 ETC	<b>5%</b> 3,8% en 2003

Répartition par type de collectivité



Pour chaque département voici la répartition toutes collectivités confondues :

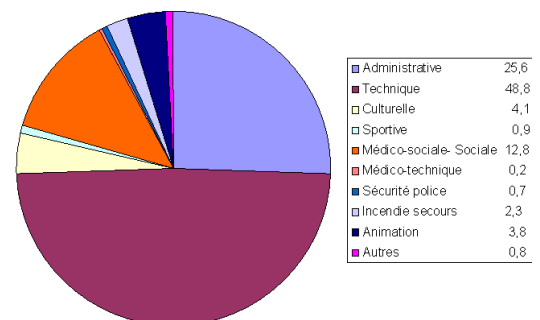
Département	Effectifs	En %
DOUBS	14571	45
JURA	7310	22,6
HAUTE-SAÔNE	5758	17,8
BELFORT	4613	14,3
<b>Ensemble</b>	<b>32252</b>	<b>100</b>



Dans notre région la répartition par filière est la suivante :

Filière	En %
Administrative	25,6
Technique	48,8
Culturelle	4,1
Sportive	0,9
Sociale et Médico-sociale	12,8
Médico-technique	0,2
Sécurité police	0,7
Incendie secours	2,3
Animation	3,8
Autres*	0,8
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

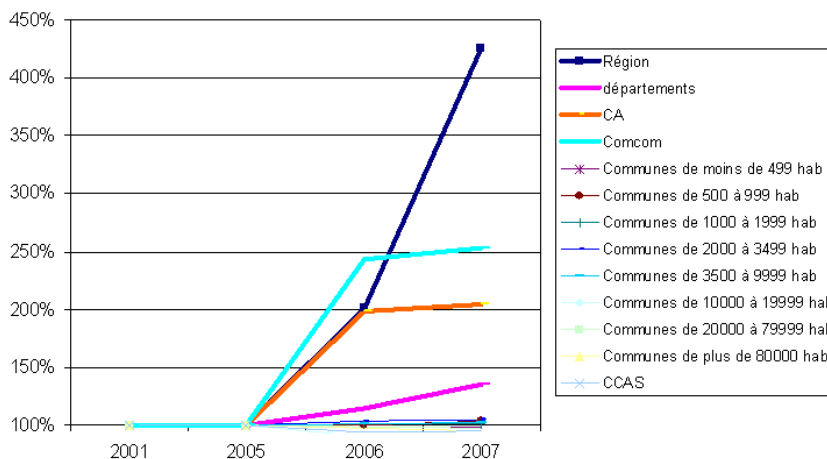
Répartition par filières



Depuis la loi du 13 août 2004, dite acte II de la décentralisation, les effectifs de la fonction publique territoriale ont fortement évolué. Dans les départements et à la région les effectifs ont connu la plus forte augmentation en raison du transfert des personnels de l'Education nationale ainsi que ceux du ministère de l'Equipement et des mouvements induits par la prise en charge de ces nouveaux personnels. Dans les intercommunalités les effectifs ont évolué en raison de transfert de compétences et de la réorganisation des services. Enfin dans les communes on observe des variations différentes selon la taille (Cf. schémas suivants)

Voici en base 100 deux schémas présentant l'évolution des effectifs des collectivités de notre région :

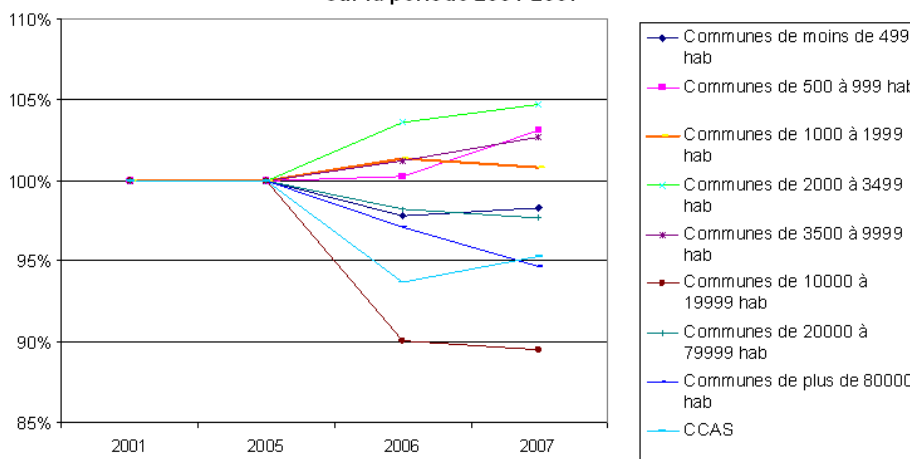
**Evolution des effectifs des collectivités sur la période 2001-2007**



On constate en effet que toutes les strates de communes n'évoluent pas de la même manière dans notre région. Les plus petites (moins de 500 habitants) voient leurs effectifs diminuer. Les communes de la strate de 500 à 1000 habitants, de 2000 à 3500 habitants, de 3500 à 10000 habitants ont augmenté leurs effectifs, alors que sur la même période les effectifs diminuent puis stagnent dans les communes de 1000 à 2000 habitants.

Voici un schéma détaillant les courbes d'évolution des effectifs des communes par strate :

**Evolution des effectifs des communes par strate sur la période 2001-2007**



Afin de poursuivre le travail de connaissance de l'évolution des effectifs et des emplois le PRET s'est fixé un programme de travail, deux enquêtes auront lieu en 2010 :

- Une étude sur 10 ans d'emploi territorial de 1998 à 2008 sur base de l'enquête COLTER (dernière édition)
- Une enquête avec l'observatoire du CNFPT et l'INSEE afin de mieux connaître les évolutions des ressources humaines des collectivités de notre région et d'anticiper l'adaptation des dispositifs de recrutement et de formation à mettre en place pour accompagner ces évolutions. Ces informations, complémentaires au bilan social, au service des élus et gestionnaires locaux, permettront d'assurer une meilleure gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences de leur collectivité. Cette enquête comporte un volet quantitatif et un volet qualitatif présentant des scénarii d'évolution des effectifs.



## Les recrutements des collectivités en 2008

Vincent COMOR, chargé de GPEEC, Centre de gestion du Doubs

### Contexte

département	offres 2008	
Doubs	<b>46%</b>	480
Jura	<b>21%</b>	220
Haute Saône	<b>14%</b>	145
T. de Belfort	<b>19%</b>	193
Franche Comté	<b>100%</b>	1038

46 % des offres publiées émanent de collectivités du Doubs (en conformité avec la représentativité des effectifs territoriaux : 45 %).  
A noter : les offres de la Haute Saône sont légèrement sous-représentées (14 % des offres publiées pour 18 % des effectifs), au bénéfice des offres du Territoire de Belfort.

Effectifs au 31/12/06\* :  
- Doubs : 45 %  
- Jura : 23 %  
- Haute Saône : 18 %  
- Territoire de Belfort : 14 %

\* hors assistantes maternelles, emplois aidés, emplois jeunes, apprentis

### Filières

filière	offres 2008	effectifs au 31/12/06 *
administrative	<b>37%</b>	27%
technique	<b>34%</b>	46%
méd. sociale	<b>15%</b>	13%
autres	<b>14%</b>	14%

Les offres de la filière administrative sont sur-représentées, au détriment de celles de la filière technique.

\* hors assistantes maternelles, emplois aidés, emplois jeunes, apprentis

### Catégories

catégorie	offres 2008	effectifs au 31/12/06 *
A	<b>19%</b>	10%
B	<b>23%</b>	15%
C (non direct)	<b>28%</b>	39%
C (direct)	<b>30%</b>	36%

Les offres ont concernées davantage les postes d'encadrement supérieur et intermédiaire qui connaissent un dynamisme notable (au-delà de la représentativité des effectifs).  
Parmi les offres de catégorie C, le recrutement direct est particulièrement marqué (près d'un tiers des offres).

\* hors assistantes maternelles, emplois aidés, emplois jeunes, apprentis

### Types de collectivités

type	Doubs	Jura	Haute Saône	T. de Belfort	Franche Comté
intercommunalité (communauté d'agglomération et de communes, S.D.I.S., syndicats intercommunaux)	<b>22%</b>	<b>42%</b>	<b>26%</b>	<b>29%</b>	<b>28%</b>
communes	<b>61%</b>	<b>56%</b>	<b>71%</b>	<b>71%</b>	<b>61%</b>
conseil régional					<b>3%</b>
conseil général	<b>17%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	-	<b>8%</b>

89 % des offres émanent des communes et des structures intercommunales.  
Cette répartition semble correspondre à celle observée à l'échelon national. Sur une période plus longue apparaît nettement la hausse du nombre de postes pour les communes et les structures intercommunales, dans une moindre mesure pour les conseils régionaux et généraux.





# Les perspectives d'emplois pour les sortants de Licence, Master et Doctorat dans les carrières des « métiers hautement qualifiés et stratégiques » pour la région Franche-Comté

Magali LENOIR, chargée de mission pour les Contrats d'Objectifs Territoriaux, Conseil Régional de Franche-Comté

## Etude conduite dans le cadre de la STRATEGIE EDUCATION FORMATION 2010

### ■ Diagnostic : Stratégie Education Formation 2010

« Des besoins de recrutements importants dans les prochaines années pour les professions du tertiaire supérieur, notamment dans le secteur public »

- Mais une région qui « produit » moins de diplômés du supérieur que la moyenne nationale
- Dans un contexte de concurrence accrue entre Région pour attirer ces publics

### ■ Champ d'observation basé sur 4 critères

- Métiers dits stratégiques, à fort contenu décisionnel (cadres, ingénieurs, chercheurs, ...)
- Comportant une proportion **significative d'actifs en emplois de niveau de bac + 3 et plus (LMD)**
- Majoritairement **accessibles aux sortants de la formation initiale**
- Offrant un **potentiel de développement important**, soit dans la perspective de nouvelles créations d'emplois ou de besoins de remplacements importants anticipés
- Et ou qui correspondent à des **filières stratégiques pour la Région**



Etude sur les perspectives d'emplois pour les sortants de l'enseignement supérieur dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques pour la région Franche-Comté



## Diagnostic Emploi-Formation : Principaux résultats

### Cinq principaux « pôles professionnels » d'emplois de cadres en Franche Comté

- Les métiers de cadres des trois fonctions publique (16%)
- Les cadres médicaux et paramédicaux (15%)
- Les métiers des sciences de l'ingénieur et de la recherche (16%)
- Les cadres administratifs, commerciaux ou de la banque-assurance (22%)
- Les dirigeants d'entreprise (8%)

### Quelques secteurs sous représentés en Franche Comté

- Projets de recrutement dans les services (62 % Franche Comté, 67% France)
- Projets de recrutement dans l'informatique (1 % FC, 13 % France)

### Des compétences importantes dans certains domaines

- Pôles de compétitivités (Microtechniques, Mobilis, Plastipolis, Vitagora)
- Pôle régional d'excellence Numérica

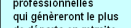


Etude sur les perspectives d'emplois pour les sortants de l'enseignement supérieur dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques pour la région Franche-Comté



## Des prévisions de créations d'emplois d'ici 2015

	Scénario central	Variante 1 : Renforcement des emplois stratégiques des filières liés aux pôles de compétitivité	Variante 2 : Effet de rattrapage et développement de nouvelles activités de services
Besoins de recrutements totaux	11900	11700	12600
Dont créations nettes d'emplois	4900	4700	5600
Dont remplacements départs en retraite	7000		
Les familles professionnelles fortement créatrices d'emplois	Personnels d'études & recherche (+1100, 22%)	Personnels d'études & recherche (+1300, soit 28% des créations nettes)	Personnels d'études & recherche (+1800, soit 32% des créations nettes)
	Cadres administratifs & financiers (+1200, soit 25% des créations nettes)	Cadres administratifs & financiers (+1100, 23%)	Cadres administratifs & financiers (+1250, 22%)
	Cadres commerciaux (+1000, 20%)	Cadres commerciaux (+1000, 21%)	Cadres commerciaux (+1300, 23%)
Les familles professionnelles qui généreront le plus de départs en retraite	Cadres administratifs & financiers (2200, 31%)		
	Ingenieurs et cadres techniques de l'industrie (1000, 14%) Personnels d'études et de recherche (1000, 14%) Cadres commerciaux (900, 13%)		



Etude sur les perspectives d'emplois pour les sortants de l'enseignement supérieur dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques pour la région Franche-Comté



## Diagnostic Emploi-Formation : Principaux résultats

### ■ La Franche Comté : une région en déficit de cadres...

- Un effet de structure : essentiellement des PME industrielles
- Peu de sièges sociaux
- Une faible attractivité du territoire

### ■ Des postes de cadres principalement proposés dans les PME

- 20% des cadres de la région dans les entreprises de - de 10 salariés

### ■ Moins de recrutements de cadres dans l'industrie (effet crise)

- 18% de recrutements en 2008
- 10% selon les prévisions 2009 (enquête BMO)

### ■ La R&D : première fonction qui recrute des cadres en 2008



Etude sur les perspectives d'emplois pour les sortants de l'enseignement supérieur dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques pour la région Franche-Comté



## Fonction publique territoriale au 31 12 2007

### Effectifs de la fonction publique territoriale en Franche-Comté au 31 décembre 2007

	Fonction publique Territoriale	Pourcentage
Doubs	14 571	45 %
Haute-Saône	5 758	17.8 %
Jura	7 310	22.6 %
Territoire de Belfort	4 613	14.3 %
Franche-Comté	32 252	100 %

**8,6% d'agents de catégorie A  
240 recrutements effectués (soit 9.6% des effectifs)**



Etude sur les perspectives d'emplois pour les sortants de l'enseignement supérieur dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques pour la région Franche-Comté







# L'accueil d'apprentis au sein du Conseil Régional de Franche-Comté et des lycées francs-comtois

*Dominique MARIE, chef du service développement des compétences, Conseil Régional de Franche-Comté*

## OBJECTIFS PRIORITAIRES DE L'EXÉCUTIF RÉGIONAL

- Améliorer l'insertion professionnelle des jeunes
- Préparer la sortie de crise
- Lutter contre l'accroissement du chômage des jeunes
- Accueillir progressivement d'ici décembre 2010, 100 apprentis

### COMMENT ?

Conjuguer 2 compétences régionales :

- Responsabilité régionale de l'apprentissage
- Employeur des Agents des lycées

## ENJEUX

### ANTICIPER

- L'évolution et la gestion des emplois et des compétences
- Les besoins en recrutement
- La gestion des départs en retraite

### FAVORISER

- La transmission intergénérationnelle des savoirs
- La valorisation des agents des lycées en poste, en les plaçant dans une situation de maître d'apprentissage

## METHODE

### TRANSVERSALITÉ

- Montage du projet partagé par trois directions :
  - ★ Formation professionnelle et Apprentissage
  - ★ Education
  - ★ Ressources humaines

### REPÉRAGE

- Des postes potentiels à pourvoir d'ici 2 à 3 ans
- Des métiers en tension, notamment dans les lycées (restauration, installateur thermique et sanitaire)
- Des maîtres d'apprentissage volontaires
- Des jeunes apprentis intéressés par les métiers de la collectivité

## BILAN D'ÉTAPE

### DANS LES LYCÉES

- Engagement de 6 lycées pour accueillir des apprentis
  - ★ Domaines d'activités : cuisine, restauration, installateur thermique, maintenance
  - ★ Travail de mobilisation des jeunes avec le pôle emploi et les espaces jeunes
  - ★ Appel à candidature dans la presse régionale

### DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

- 9 contrats d'apprentissage sont en cours de signature dans les domaines suivants :
  - ★ secrétariat
  - ★ maintenance des bâtiments
  - ★ assistance de manager
  - ★ administrateur de systèmes d'information
  - ★ photographie

## ACCOMPAGNEMENT DU PROJET

- FORMATION DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE
  - ★ Décembre 2009
  - ★ Janvier 2010
- COMITÉ DE PILOTAGE DU DISPOSITIF
  - ★ Direction de l'Education
  - ★ Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
  - ★ Direction des Ressources humaines
- SUIVI PEDAGOGIQUE
  - ★ Contrat d'engagement
  - ★ Suivi pédagogique renforcé

## CONCLUSION

### OBJECTIFS À MOYEN ET LONG TERME

- ACCUEILLIR UNE CENTAINE D'APPRENTIS DANS LES LYCÉES FRANCS-COMTOIS ET LES SERVICES ADMINISTRATIFS DE LA RÉGION
- VALORISER LA POLITIQUE « APPRENTISSAGE » AU SEIN DU SECTEUR PUBLIC, ET SA PERTINENCE « FORMATION/EMPLOI »





## Métiers en tension du secteur sanitaire et social : besoins d'emplois et de formations

Valérie MARCAND, Chargée d'études, EFIGIP

### Le secteur sanitaire et social

#### *Un poids considérable dans l'économie régionale*

Avec plus de 54 000 salariés (y compris les agents de la fonction publique hospitalière et territoriale), ce secteur représente 15 % de l'emploi salarié (13 % au niveau national) et cette part ne cesse de progresser. Sur certains territoires (zones d'emploi de Vesoul, de Dole et du Revermont) elle se situe entre 20 et 25 %.

Ce secteur est fortement créateur d'emplois. L'emploi salarié progresse constamment : +23 % entre 2001 et 2007 contre 6 % tous secteurs confondus. 79 % des salariés sont des femmes et plus du tiers des emplois sont à temps partiel.

#### *Un contexte très mouvant*

Du fait d'une pluralité d'intervenants publics et privés, de politiques morcelées et cloisonnées, le tout lié à l'évolution de la démographie, ce secteur est difficile à appréhender. Il est également victime d'un manque de considération de certains de ses métiers, d'une pénibilité du travail et dépend très fortement des politiques publiques nationales, régionales et départementales. De plus, sa composition hétérogène concernant le statut de ses établissements et de ses professionnels complexifie son suivi statistique.

### Le travail du réseau

#### *Une meilleure connaissance des métiers en tension...*

Le réseau régional d'observation du champ sanitaire et social constitue l'un des six axes du schéma régional des formations sanitaires et sociales. Composé de l'ensemble des partenaires régionaux travaillant sur ce champ (institutionnels, employeurs, financeurs, formateurs...) et animé par Efigip, il permet de mutualiser la connaissance, d'échanger et de faciliter les prises de décisions.

#### *... permettant d'appréhender les besoins d'emplois et de formations*

L'objectif de ce réseau d'observation est de permettre une meilleure analyse des besoins d'emplois et de formations afin d'aider les décideurs locaux : État, Région, branches professionnelles et OPCA à adapter, dans la complémentarité, leurs réponses en fonction de leurs champs de compétences.

### L'enquête

#### *Des données représentatives du secteur*

Face au manque de données sur le secteur et à leur hétérogénéité, les membres du réseau ont décidé de réaliser une enquête auprès de tous les établissements du secteur afin de mieux connaître la structure de l'emploi des métiers présentant des difficultés de recrutement, d'identifier les causes de tension et la façon d'y remédier et enfin d'évaluer les besoins d'emplois et de formations pour ces métiers.

80 % des établissements du champ défini ont répondu à l'enquête ce qui représente 90 % des salariés/agents. Les besoins des employeurs sont appréhendés en tenant compte des caractéristiques des établissements notamment de leur localisation géographique et de leur activité.

#### **Observer, comprendre, informer...**

Outil de diagnostic, de prospective, d'aide à la décision, **EFIGIP** apporte des éléments pertinents et essentiels favorisant des choix stratégiques des décideurs publics dans les champs de l'emploi, de la formation, de l'insertion et de la lutte contre les exclusions.

Ces expertises permettent aux décideurs régionaux d'élaborer des hypothèses et de mettre en œuvre des actions innovantes pour développer une politique adaptée aux spécificités régionales.

L'équipe d'Efigip s'attache à rendre visibles et accessibles les dispositifs et programmes publics.

#### **Efigip**

Espace Lafayette  
8 rue Alfred de Vigny  
25000 Besançon  
tél. 03 81 25 52 25  
fax 03 81 25 52 20

[www.efigip.org](http://www.efigip.org)

[www.esia-fc.org](http://www.esia-fc.org)

[www.formation-emploi.org](http://www.formation-emploi.org)

*10 métiers en tension composent le champ de l'enquête*

Ce sont les métiers suivants : infirmier, aide soignant, auxiliaire de puériculture, masseur kinésithérapeute, manipulateur radio, aide à domicile, aide médico-psychologique, cadre de santé, chef de service et directeur d'établissement.

Les métiers d'infirmier, d'aide soignant et d'aide à domicile concentrent 80 % des salariés/agents. Les métiers en tension sont beaucoup plus souvent exercés par des femmes (92 % contre 76 % pour l'ensemble du secteur) et le temps partiel est plus fréquent, il concerne 4 postes sur 10 contre 3 sur 10 pour l'ensemble du secteur. La part de salariés/agents seniors est identique à celle de l'ensemble du secteur (9 %) avec de fortes variations selon les métiers.

Grâce à cet important travail mené en partenariat, les résultats de cette enquête contribuent à cet objectif pour les métiers en tension du secteur.

L'étude exhaustive est consultable sur le site d'Efigip [www.efigip.org](http://www.efigip.org)

Une synthèse sera disponible courant novembre.

**Étude réalisée en partenariat avec :**

Le Conseil régional de Franche-Comté  
le Conseil général du Doubs  
la Drass

Les Centres de gestion et le CNFPT représentés  
par le Pôle Régional de l'Emploi Territorial  
l'Arh, l'Anfh

Unifed, Unifaf

le Collectif d'aide à domicile, Unifformation  
Opcalia

Agefos Pme

Formahp, Synerpa

la Fepem

Habitat Formation

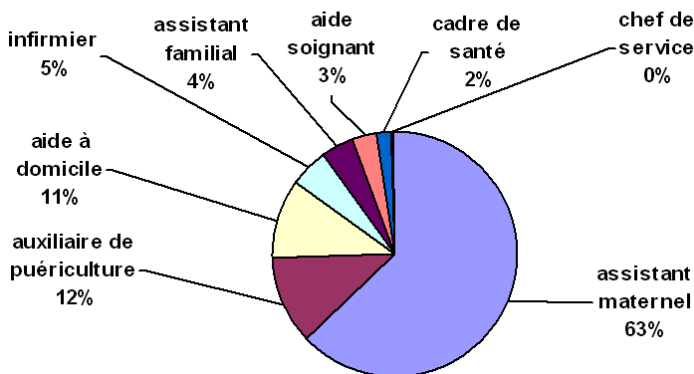


## La situation des agents territoriaux dans les métiers en tension de la filière médico-sociale

Jean-Louis BERNARDOT, Conseiller formation, CNFPT Franche-Comté  
Vincent COMOR, chargé de GPEEC, Centre de gestion du Doubs

Globalement la filière médico-sociale représente 13 % des effectifs territoriaux. Mais il existe de grands écarts en fonction du type de collectivité et donc des missions dévolues. Cette enquête a permis d'établir un premier état des lieux précis sur la dizaine de métiers concernés, tout en esquissant un positionnement relatif par rapport aux autres branches. La FPT est concernée par six métiers parmi les dix identifiés en tension dans le cadre de l'étude. Il s'agit de : Auxiliaire de puériculture, aide à domicile, infirmier, aide-soignant, cadre de santé, chef de service.

### REPARTITION DES AGENTS RECENSES DANS LA FPT



La FPT est concernée dans cette enquête par un faible nombre de collectivités (62 sur 2 250), dont certaines employant de très nombreux agents (quatre conseils généraux, ainsi que quelques grandes communes et leurs C.C.A.S. dont Besançon). La FPT représente par ailleurs une faible part des établissements répondants (44 répondants sur 62 enquêtés dans la FPT, 556 sur 701 pour l'ensemble des branches) et des agents recensés (659 sur 19465).

Les métiers d'assistant familial et assistant maternel, qui concernent exclusivement la FPT sont hors du système régionalisé d'observation sanitaire et social, cependant les données font l'objet d'une présentation par le PRET en raison des effectifs importants (1236 assistants maternels, 86 assistants familiaux).

Le métier pour lequel la part de la FPT est la plus importante est celui d'auxiliaire de puériculture (43 %) ; pour les autres métiers la part de la FPT est estimée à moins de 5 %.

Les emplois des métiers recensés sont pourvus en quasi-totalité par des femmes, les agents sont plus âgés (seconde voire troisième carrière ; part très importante de seniors pour les métiers d'assistant familial, hors étude car exclusivité FPT, et cadre de santé), on observe également un taux plus élevé de non titulaires (en particulier aide-soignant, auxiliaire de puériculture, infirmier).

Quelques interrogations subsistent quant à l'interprétation du temps non-complet (confusion avec le temps partiel des autres branches) et aux mouvements : une réelle réflexion prévisionnelle existe-t-elle dans toutes les collectivités ? Ainsi l'enquête fait apparaître en 2009 un total de 80 prévisions de départs en retraite, pour moitié dans la zone d'emploi de Besançon, et 42 prévisions de recrutements, pour moitié dans la zone d'emploi de Montbéliard.

D'autres métiers qui n'étaient pas retenus dans le cadre de l'enquête, rencontrent des difficultés : éducateur de jeunes enfants, conseiller socio-éducatif,

#### AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

- 232 postes identifiés, dans plus de la moitié des collectivités répondant
- femmes uniquement
- nombreux titulaires
- difficultés de recrutement : diplôme non détenu, absence de candidatures, nombre insuffisant de personnes formées
- parade : recours aux faisant-fonction

assistant socio-éducatif, médecin.

Les tensions observées sur les métiers de la FPT sont caractérisées par un déficit de candidats disposant des compétences recherchées.

A moyen terme, les perspectives de la FPT dans cette filière dépendent de très nombreux facteurs : développement des services à la population en matière de petite enfance et de grand âge pour répondre aux enjeux sociaux, largeur du maillage en zone rurale, départs en retraite, modes de recrutement, concurrence entre collectivités/fonctions publiques/privé-public, financement des politiques publiques.

D'un point de vue qualitatif les résultats peuvent être affinés par une participation la plus exhaustive possible des collectivités concernées.

L'extension de cette enquête peut par ailleurs être envisagée pour d'autres métiers de la filière, voire à d'autres filières en fonction de la commande des collectivités.



## **Les Centres de gestion en ordre de marche pour faire face aux besoins en recrutement des collectivités locales**

*Philippe THOUVIOT, Directeur, Centre de Gestion du Doubs*

La loi de février 2007 a modifié sensiblement les missions des institutions qui régulent la fonction publique territoriale :

- Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale est positionné sur une mission centrale : former les personnels territoriaux. Il conserve toutefois la gestion des fonctionnaires désignés sous le terme « A+ »,
- Les Centres de Gestion ont des compétences élargies à la gestion des agents de catégorie A, c'est-à-dire la quasi-totalité de l'organisation des concours de recrutement et examens professionnels, parachevant ainsi le processus de décentralisation de la gestion des agents territoriaux.

Plus du 1/3 des effectifs des 1,8 millions d'agents territoriaux partiront en retraite dans les prochaines années. La question du renouvellement des ressources humaines des collectivités (compétences et métiers) est ainsi bien réelle...

### ***Des aménagements d'ordre structurel...***

Une réponse efficace à ces besoins passe nécessairement par des aménagements d'ordre structurel. Les centres de gestion ont travaillé autour de trois axes :

**L'organisation des centres de gestion** : la loi de 2007 a prévu que les centres de gestion s'organisent au niveau régional ou interrégional, désignent un coordonnateur et s'appuient sur une charte définissant les missions gérées en commun, dont obligatoirement les concours et examens professionnels de catégorie A. Les 4 centres de gestion comtois relèvent d'une coordination interrégionale dite du « Grand Est » dont le coordonnateur est le centre de gestion du Bas Rhin. Le périmètre de cette cohérence : 18 centres de gestion, 5 régions administratives soit près de 12 pour cent de l'emploi public territorial. Cette coopération est bien en place, structurée. Elle dispose d'une gouvernance qui définit les orientations stratégiques et de groupes projet « thématiques ». Cette coopération exerce bien entendu la totalité des compétences obligatoires de catégorie A et très largement celles concernant les catégories B. Elle valorise et mutualise les savoir-faire et apports techniques de ses membres.

**Le pilotage national des centres de gestion** : il passe par une organisation centrale renforcée. On évoque régulièrement la création d'un établissement public national dont la création a été refusée en 2007 par le législateur. Des alternatives à la représentation « associative » existante sont en cours ; une grande majorité des Présidents de centres de Gestion adhère désormais à un projet de Groupement d'Intérêt Public. Une réponse sur ce projet évoqué dernièrement dans la Gazette des communes pourrait être apportée dans les prochaines semaines.

**La maîtrise des coûts** : comme l'ensemble des partenaires publics, les centres de gestion évoluent dans un contexte financier contraint. Les marges de manœuvre sont restreintes mais il est indispensable de faire aussi bien qu'antérieurement sans faire peser une charge supplémentaire sur les collectivités et particulièrement les collectivités publiques affiliées dont certaines sont particulièrement fragiles.

### ***... Afin de parachever la mise en œuvre de la décentralisation du recrutement dans la fonction publique territoriale***

Au 1<sup>er</sup> janvier les centres de gestion organiseront les concours d'accès à 46 cadres d'emplois différents et les examens professionnels d'accès à 31 grades différents (respectivement 31 et 15 aujourd'hui). Les centres de gestion ont déjà bénéficié par le passé de transferts (les concours de rédacteur et de technicien par exemple). Ils se situent donc dans la poursuite d'opérations dont le processus d'organisation est d'ores et déjà maîtrisé.

L'offre de concours pour 2010 témoigne que les centres de gestion sont en ordre de marche pour assurer leurs responsabilités. Elle se nourrit de réflexions diverses, et en particulier :

- la nécessaire poursuite d'un calendrier national avec date unique et des épreuves couvrant tout le territoire

ceci afin de ne pas déstabiliser un schéma cohérent,

- l'organisation à un échelon pertinent des épreuves,
- la complexité de certains concours (multiplicité des sujets liée à des spécialités, options,...), la riche expérience du CNFPT,
- les besoins en recrutement exprimés par les collectivités publiques, les effectifs de candidats,...
- l'harmonisation des pratiques pour homogénéiser et crédibiliser le processus d'ensemble.

Quelques principes d'organisation retenus sont les suivants :

- ressort national : concours à faible nombre de postes et de candidats (chef et directeur de police)
- ressort interrégional « Grand Est » : concours à postes et effectifs importants et épreuves complexes (attaché, ingénieur,...),
- ressort régional : concours à postes et effectif très importants et/ou épreuves complexes (catégorie C des filières médico-sociale et technique (ATSEM, adjoint technique 1ere classe..))
- ressort départemental : concours à postes et effectifs très importants et à épreuves complexes, réponse à une difficulté de recrutement locale (catégorie C de la filière administrative (adjoint administratif,..))

Un important travail sur les référentiels de programme, l'élaboration des sujets, l'harmonisation des coûts des concours ainsi que la mise en place d'un extranet concours complètent ces principes d'organisation.

## Calendrier des concours et examens 2010

A compter du 1er janvier 2010, les Centres de gestion organiseront la quasi-totalité des concours et examens de la fonction publique territoriale. Un calendrier pluriannuel a été élaboré. Les dates d'inscription de la session 2010 sont désormais disponibles.

A compter du 1er janvier 2010, les Centres de gestion auront compétence pour organiser l'ensemble des concours et examens professionnels de la Fonction Publique territoriale, à l'exclusion des concours d'administrateur, de conservateur du patrimoine et des bibliothèques et d'ingénieur en chef de classe normale et l'examen d'ingénieur en chef de classe exceptionnelle qui restent de la compétence du Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

A cet effet, les Centres de gestion ont élaboré un calendrier trisannuel de programmation. Le calendrier 2010 des concours et examens professionnels est consultable sur les sites Internet des Centres de gestion du Doubs ([www.cdg25.org](http://www.cdg25.org)) du Jura ([www.cdg39.org](http://www.cdg39.org)), de Haute Saône ([www.cdg70.fr](http://www.cdg70.fr)) et du Territoire de Belfort ([www.cdg90.fr](http://www.cdg90.fr)).

Il est rappelé que ces documents sont prévisionnels et que les concours seront ouverts en fonction des besoins en recrutement exprimés par les collectivités locales lors des recensements et constatés au moment de l'ouverture. Un concours ou un examen professionnel peut être ajouté ou supprimé, des dates modifiées à l'appréciation et à l'initiative des autorités organisatrices.

Par ailleurs les Centres de gestion mettent en garde contre les annonces erronées de concours. Il appartient à tout candidat de faire les démarches auprès de l'autorité organisatrice du concours ou de l'examen pour obtenir la confirmation des dates effectives d'organisation.



# Le CNFPT au côté des Centres de Gestion, au service des collectivités territoriales et agents de la Région Franche Comté

*Didier MEYER, Directeur Régional, CNFPT Franche-Comté*

## Les missions du CNFPT

### 1. La préparation à tous les concours et examens de la FPT, pour l'ensemble des agents de la FPT

**Le CNFPT propose un dispositif de formation de préparation à tous les concours et examens de la FPT. Les formations sont organisées au niveau national, inter régional, régional ou départemental selon les effectifs.**

Chaque année, la Délégation procède au recensement de demandes d'inscription auprès des collectivités et établissements publics de la région.

Le principe retenu est celui de la mise en place d'une préparation à la condition que le concours ou l'examen correspondant soit organisé. C'est donc à partir du moment où le CNFPT dispose du calendrier qu'il confirme la mise en place des dispositifs de formation.

L'exploitation des inscriptions est réalisée au niveau régional et interrégional et permet de construire et d'harmoniser les dispositifs et de choisir le niveau de programmation le plus adapté : départemental, régional, interrégional ou national.

**Le développement qualitatif des formations de préparation aux concours tend à maintenir un haut niveau d'activité en préparation concours.**

*Au niveau qualitatif :*

- Différenciation plus fine des parcours de formation à partir d'une orientation initiale (positionnement, tests, accompagnement méthodologique des stagiaires)
- Développement de nouvelles prestations. Exemple : en 2009 : une préparation modulaire intensive aux concours d'attaché et des sessions aux examens professionnels de catégorie C délocalisées sur l'ensemble du territoire
- Souplesse : les périodes d'inscription aux formations sont ajustées en fonction de la date du concours, afin de s'adapter le mieux possible au calendrier des CDG
- Information et conseil :
  - . mise à disposition de ressources et d'informations auprès des agents et des CT via le site internet de la délégation : toutes les informations relatives à la durée et au contenu de chaque dispositif sur consultables sur le site Internet régional (**[www.franchecomte.cnfpt.fr](http://www.franchecomte.cnfpt.fr)**)
  - . séance d'information préalable à l'entrée dans le dispositif de formation, animée par le conseiller formation : présentation des épreuves, du cadre d'emploi, du dispositif de formation.

*Au niveau quantitatif :*

- Le volume de préparation aux examens et concours est maintenu à un haut niveau tout au long de la période de transition.
- 659 jours de préparation en 2008 pour 2400 stagiaires
- 630 jours de préparation en 2009 pour un nombre de stagiaires à peu près équivalent

Le budget 2010 a été sollicité et sera a priori accepté par le Conseil d'Administration pour un même niveau.

Cette activité représente environ 25% de l'activité globale de la DR Franche Comté en nombre de jours formation.

## 2. Les nouvelles modalités de formation : la FAD

Le développement des dispositifs FAD portant sur les préparations aux concours est l'une des priorités au niveau national.

Au cours de l'année 2010, sera proposé en Franche Comté un dispositif de formation à distance pour le concours et l'examen d'adjoint administratif et de technicien supérieur territorial externe.

## 3. L'élaboration de référentiels formation

Chantier national en cours dont l'objectif est de donner un socle commun à l'établissement en matière de préparation aux concours et aux examens professionnels.

Ce chantier se concrétise par :

- L'élaboration et l'harmonisation de référentiels de formation correspondant à chacune des épreuves de concours et examens professionnels.
- La production de nouveaux manuels et de documents pédagogiques en ligne basés sur ces référentiels.
- La conception de dispositifs de formation diversifiés prenant en compte les nouvelles exigences d'individualisation et de modularisation : FAD

Avec la mise en place de l'ensemble ces projets, le CNFPT compte non seulement enrichir son offre pour répondre au plus près à la demande des agents territoriaux et de leurs collectivités mais aussi élargir son champ d'action aux agents publics souhaitant intégrer la FPT.

### Les axes de collaboration avec les CDG

**Objectifs de la collaboration régionale CNFPT/CDG, qui existe depuis plusieurs années maintenant :** Favoriser les échanges d'information sur les concours et examens et optimiser la coordination de la formation et des concours.

#### **La collaboration s'articule autour de :**

- Rencontres semestrielles de coordination entre les centres de gestion et le CNFPT : mise en adéquation des dispositifs de formation avec le calendrier.
- Depuis plusieurs années maintenant, le CNFPT associe les CDG aux réunions d'information, organisées en amont des formations, à destinations des agents des CT. Occasion pour les deux institutions de rencontrer ensemble les agents des collectivités.
- Echanges formalisés d'informations et de ressources : le CNFPT portera à la connaissance des CDG les référentiels de formation aux concours et examens et les CDG transmettent au CNFPT les notes de cadrage des épreuves et les rapports du président du jury
- Participation d'un représentant du CNFPT dans les jurys des concours et examens de catégories A et B est une garantie d'adéquation entre le concours et la formation.

#### **Autres axes de collaboration développés :**

- **Le travail d'observation** conduit en partenariat sur le champ des effectifs comme sur celui de l'évolution des métiers et des compétences requises pour les exercer
- **Le dispositif de formation d'intégration** des agents de catégorie C et B a été mis en place par la Délégation à compter du second semestre 2008, le dispositif étant géré par l'ENACT de Nancy pour les agents de catégorie A. Ce dispositif, d'une durée de 5 jours à réaliser lors de la période de stage, a pour objectif général de faire connaître à l'agent l'environnement territorial, le service public, ses droits et obligations en tant qu'agent territorial, ...

Les sessions sont programmées sur 18 mois, délocalisées sur 9 sites en fonction d'une sectorisation géographique du territoire. Les collectivités inscrivent les agents à ces sessions. La délégation ne reçoit donc plus les arrêtés de nomination des agents. La délégation accompagne étroitement les collectivités dans cette démarche par une communication soutenue.

Les Centres de gestion peuvent désormais constituer un relais efficace auprès des plus petites collectivités :

- à l'occasion de la nomination des stagiaires concernés, en indiquant le caractère obligatoire de cette formation dans le corps de l'arrêté et en renvoyant les collectivités sur le site de la délégation pour sa mise en œuvre ;
- à l'occasion de la titularisation, en vérifiant la réalisation effective de la formation par la production de l'attestation de formation délivrée par le CNFPT.

On le voit, l'ensemble des dispositions adoptées vise, au-delà d'une répartition réglementaire des missions, à offrir à l'ensemble des collectivités territoriales et des agents de la Région Franche Comté, un haut niveau de prestations d'accompagnement dans le développement de leurs politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.