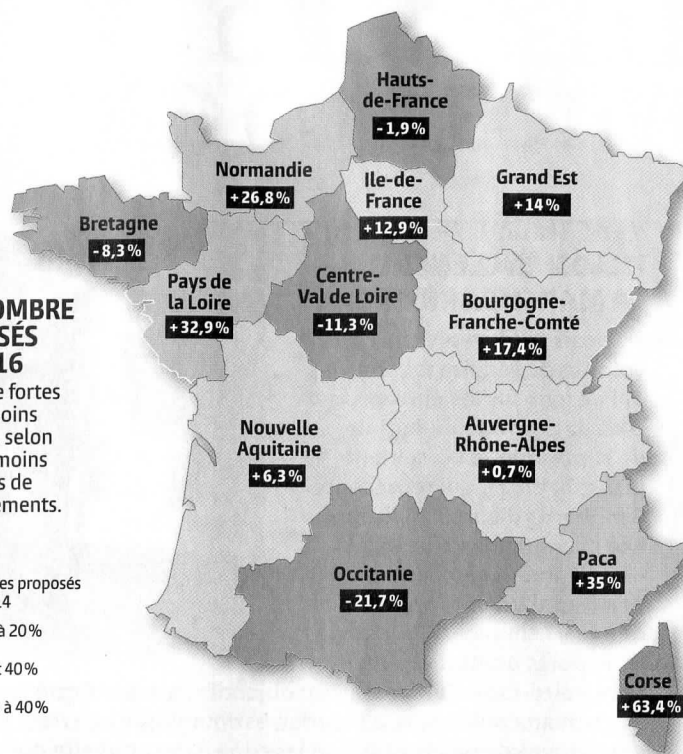
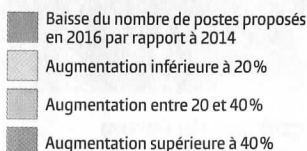


ÉVOLUTION DU NOMBRE DE POSTES PROPOSÉS ENTRE 2014 ET 2016

Les régions ont connu de fortes disparités dans leurs besoins en ressources humaines, selon qu'elles ont été plus ou moins impactées par les fusions de communes et d'établissements.



ADCF

« Les rapprochements qui s'opèrent vont avoir un impact sur les recrutements et les formations. On sent le besoin d'expertise sur des sujets pointus, comme les finances, ce qui n'existait pas auparavant. Le métier de développeur économique est de plus en plus cité. »

Floriane Boulay, commission RH de l'AdCF

Bourses de l'emploi public local Le maître mot des agglos: recrutement par anticipation

Carte territoriale, retraite des agents, baisse des dotations : le paysage des collectivités n'en finit pas d'être bouleversé. Le baromètre des offres d'emploi 2014-2016 des centres de gestion montre qu'elles ont anticipé ces changements, surtout les communautés d'agglomération.

Comme une radiographie. Le baromètre 2014-2016 des bourses de l'emploi public local, que «La Gazette» publie en exclusivité en partenariat avec la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints de CDG (ANDCDG), révèle les dynamiques territoriales à l'œuvre ces trois dernières années, en particulier l'anticipation des bouleversements liés à la nouvelle carte territoriale et à la baisse des dotations.

Le baromètre examine l'évolution du nombre et du type de postes proposés via ces sites, qui recensent les publicités obligatoires des créations et vacances

d'emplois dans les collectivités. Il donne ainsi des indications sur leurs besoins exprimés en ressources humaines, à ne pas confondre avec les recrutements effectifs. Erwan Maheas, chargé d'étude au service «analyse et prospectives sociales» du centre interdépartemental de gestion (CIG) de la grande couronne d'Ile-de-France, constate que la progression de l'offre de postes, à temps complet ou non, est «modérée», à +5,8%. Une modération à mettre selon lui «en regard avec les baisses [du nombre de publicités] dans les régions et les départements», respectivement de -24% et -5,5% pour les seuls emplois à temps complet.

UNE HAUSSE VERTIGINEUSE DE 91,6 % EN DEUX ANS

Outre «un cadre législatif et réglementaire très mouvant ces dernières années [baisse des dotations, réforme des rythmes scolaires etc., ndlr], mais aussi, probablement, un plus grand recours qu'auparavant aux bourses de l'emploi», souligne Erwan Maheas, la modification de la carte territoriale semble avoir

Cadres d'emplois les plus souvent demandés dans les postes publiés en 2014-2016

- 1 Adjointes techniques territoriaux 24 365* (14,3 %)
- 2 Attachés territoriaux 19 912 (11,7 %)
- 3 Adjointes admin. territoriaux 18 415 (10,8 %)

Familles de métiers qui proposent le plus de postes sur la période 2014-2016

- 1 Education et animation 24 768* (14,5 %)
- 2 Affaires générales 16 626 (9,7 %)
- 3 Social 10 279 (6 %)

(*) Nombre total de postes proposés sur la période.



Les postes proposés sur la période 2014-2016 par type de collectivités (temps complet et non complet)

	Nombre de postes publiés en 2014	Nombre de postes publiés en 2016	Variation 2014/2016	
Communes	29 108	31 371	+ 7,8 %	↗
Départements	6 340	5 991	- 5,5 %	↘
Communautés de communes	4 990	5 265	+ 5,5 %	↗
Communautés d'agglomération	1 926	3 690	+ 91,6 %	↗
Autres établissements publics intercommunaux	2 918	3 414	+ 17 %	↗
Centres communaux d'action sociale (CCAS)	2 778	2 615	- 5,9 %	↘
Communautés urbaines et métropoles	2 822	2 045	- 27,5 %	↘
Régions	1 557	1 574	+ 1,1 %	↗
Syndicats de communes à vocation unique	942	791	- 16 %	↘

SOURCE : BAROMÈTRE 2014-2016 FNCOG-ANDCOG. INFOGRAPHIES : E. CLÉMENT / LA GAZETTE

largement pesé sur le comportement des collectivités, et plus encore sur celui des communautés d'agglomérations. Ce sont elles qui connaissent la hausse du nombre d'emplois proposés la plus vertigineuse : +91,6% entre 2014 et 2016.

Erwan Maheas émet l'hypothèse d'une anticipation sur la loi de 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (« Notre »), qui prévoit notamment le transfert des communes vers les communautés d'agglomérations de la « gestion des milieux aquatiques et prévention contre les inondations » (Gemapi), à compter du 1^{er} janvier 2018. Elles gagneront également les compétences « collecte et traitement des déchets ménagers » et « eau et assainissement » en 2020. Ainsi, le chargé d'étude remarque, qu'entre 2014 et 2016, le nombre de postes proposés dans le domaine de la propreté et des déchets a été multiplié par 3,8, et ceux de l'eau et de l'assainissement par 2,8.

Face à ces transformations, les métiers du « développement territorial » ont la cote auprès de ce type d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Avec une part du nombre d'emplois proposés de 5% sur 2014-2016, cette famille de métiers

Le développement territorial a la cote : cette famille de métiers est l'une des trois les plus recherchées par les agglomérations, et représente 5% des offres.

est la troisième la plus recherchée après l'enseignement artistique (10%) et les affaires générales (5%), alors qu'au niveau de l'ensemble des collectivités, le podium est tréfilé par l'éducation et l'animation (14,5%), les affaires générales (9,7%) et le social (6%). Comment expliquer cet attrait spécifique pour le développement territorial de la part des communautés d'agglomération ? Il est « logique », estime Christophe Lepage, directeur de l'observation prospective des emplois, des métiers et des compétences au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), car ces personnes « sont capables de gérer des sujets transversaux très complexes. Ces profils sont rares. »

On observe, en revanche, que les communautés d'agglomérations montrent entre 2014 et 2016 un moindre recours aux instructeurs en autorisation d'urbanisme, une inclinaison à l'image de l'ensemble des intercommunalités, qui sont pourtant désormais amenées à élaborer des plans locaux d'urbanisme. « Là encore, la loi a sûrement été anticipée bien plus en amont », estime le spécialiste.

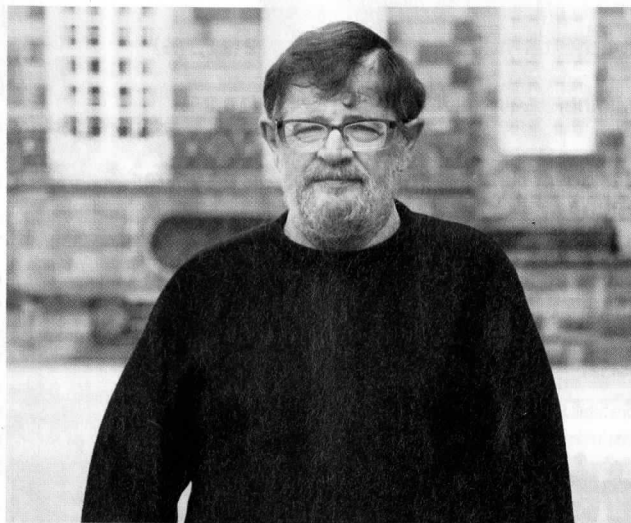
ÉVITER LE TROU D'AIR DES DÉPARTS À LA RETRAITE

Autre explication à l'explosion du nombre de postes proposés par les communautés d'agglomérations : l'anticipation des départs à la retraite. Sur cette période, ces EPCI ont particulièrement publié des offres d'attachés territoriaux (17% de l'ensemble des offres), de techniciens (15%) et d'adjoints techniques ☺☺●

TÉMOIGNAGE

« Passer de 25 à 42 communes implique nécessairement la recherche d'agents »

« La communauté d'agglomération de Flers a, ces dernières années, vu son cadre chamboulé [par les réformes territoriales et la loi pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (Alur)] : elle doit instruire et délivrer les autorisations d'urbanisme et elle a récupéré la compétence "gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations". Et, depuis le 1^{er} janvier, Flers agglo s'est étendue, passant de 25 à 42 communes, soit 40 % d'habitants supplémentaires. C'est un peu lourd à gérer et cela implique nécessairement pour nous la recherche d'agents de catégorie B de la filière administrative pour le service urbanisme et d'un technicien "eau" de catégorie A ou B. Nous souhaitons également investir le champ du numérique. Mais pour les autres secteurs, nous visons la rationalisation des postes. Flers Agglo et la ville de Flers ont déjà entrepris de mutualiser leurs services et ont mis en place un organigramme comprenant cinq pôles d'activités regroupant les douze directions. »



SYLVAIN TILLARD, directeur général des services de Flers agglo (55 000 habitants, 242 agents) dans l'Orne.

P. LE BOSSÉ

●○○ (10%). Or, souligne Erwan Maheas, cela suit la tendance générale « très claire » consistant à rechercher les cadres d'emplois dont la part de départs à la retraite prévus d'ici 2020 est forte. Au niveau de l'ensemble des collectivités, l'intérêt s'est porté sur les adjoints techniques territoriaux (14,3%), les attachés (11,7%) et les adjoints administratifs (10,8%).

UN EFFET « FUSION » DANS LES RÉGIONS

De grandes disparités existent entre les régions. Le baromètre montre ainsi que le nombre de postes à pourvoir entre 2014 et 2016 a fortement augmenté dans les collectivités de Normandie et des Pays de la Loire (respectivement, +26,8% et +32,9%). Des hausses qui résultent, selon Erwan Maheas, des fusions d'EPCI et de communes. La quantité d'offres publiées en Corse et en Provence-Alpes-Côte d'Azur a, elle aussi, bondi : +63,4% et +35%. Un observateur des politiques régionales avance que ces taux pourraient, en partie, refléter des « pratiques de clientélisme usuelles et connues de tous, mais enracinées dans leurs cultures... Et on les retrouve davantage dans le Sud de la France ».

Avec environ 30 000 emplois à temps complet et à temps non complet proposés sur l'ensemble du territoire en deux ans, les communes restent les principales chasseuses de têtes sur les bourses de l'emploi public, avec une augmentation modérée de +7,8% sur 2014-2016. Les acteurs de terrain sont convaincus que les élections municipales ont entraîné un renouvellement des équipes.

L'état d'urgence décrété fin 2015 est aussi à prendre en considération dans les besoins en ressources humaines. Aurélien Martin, chargé des études statistiques au CDG de la Charente-Maritime en veut pour preuve les chiffres publiés en mai 2016 par le ministère de l'Intérieur qui révèlent une augmentation de 2,67% des effectifs des policiers municipaux de 2014 à 2015. Une tendance que le baromètre de la FNCDG et l'ANDCDG entérine avec le constat que le « bloc communal » s'est montré 2,5 fois plus à la recherche de policiers municipaux en 2016 qu'en 2014.

À l'inverse des communautés d'agglomération, les communautés urbaines et les métropoles enregistrent une chute de 27,5% du nombre de publications d'offres

d'emplois sur 2014-2016. Surprenant ? Non, à en croire Floriane Boulay, de la commission « mutualisation, ressources humaines et ingénierie » de l'Assemblée des communautés de France : « En se stabilisant, elles n'ont plus

Avec environ 30 000 emplois proposés en 2014-2016, les communes restent les principales chasseuses de têtes.

autant besoin de recruter. » Et d'observer que « le mouvement de transformation des agglomérations en communautés urbaines traduit sans doute une volonté de rationalisation des effectifs », afin de diminuer le poids des dépenses de personnel dans leurs budgets. ●

Claire Boulland