



# **Pour une vision coordonnée de l'emploi et de la formation de la Fonction publique territoriale**

**Le programme d'études 2008/2013 du CSFPT**

**Séance plénière du 28 novembre 2007**

Rapporteur : **Henri Jacot**

# SOMMAIRE

<b>Introduction .....</b>	<b>3</b>
<b>I. Le travail réalisé par les acteurs et le nouveau cadre législatif.....</b>	<b>4</b>
A. Le CSFPT.....	4
B. Le CNFPT.....	5
C. Les centres de gestion. ....	6
D. Les collectivités locales .....	8
<b>II. La dynamique de l'échelon régional, la construction des partenariats et la diversité des initiatives .....</b>	<b>8</b>
A. Les conférences régionales.....	8
B. Les plans d'action au niveau local et régional .....	9
C. Les conventions et les accords de partenariat. ....	11
<b>III. Le rôle et le programme d'études à moyen terme du CSFPT .....</b>	<b>12</b>
A. Le CSFPT lieu d'échanges, d'informations et de coordination des statistiques .....	12
B. Le programme d'études proposé par le CSFPT .....	12
1. Premier axe : l'emploi, le recrutement et le déroulement de carrière .....	13
2. Deuxième axe : les rémunérations. ....	13
3. Troisième axe : le travail (santé au travail, conditions de travail, temps de travail)..	14
4. Quatrième axe : la formation .....	14
<b>IV. En guise de conclusion et de résumé .....</b>	<b>16</b>
<b>V. Annexes.....</b>	<b>17</b>

# Introduction

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a besoin pour éclairer ses débats et exercer l'intégralité de ses missions, d'avoir une connaissance approfondie de la fonction publique territoriale dans sa dimension statistique, mais aussi sous des aspects plus qualitatifs. Pour ce faire, la loi du 19 février 2007 vient de lui confirmer le droit de demander au Centre national de la fonction publique territoriale, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics, les documents, statistiques et renseignements nécessaires aux travaux d'études qu'il conduit.

Si la loi a clarifié le paysage institutionnel et établi un découpage plus précis des missions des institutions de la fonction publique territoriale, l'articulation des fonctions d'observation, d'emploi et de formation n'a pas été définie par le législateur qui a laissé le soin aux acteurs d'organiser eux mêmes cette collaboration.

Il existe aujourd'hui un foisonnement d'initiatives et de travaux réalisés par les acteurs intéressés par l'analyse et l'observation de la fonction publique territoriale. Les matériaux disponibles sont nombreux et les sources sont multiples. Mais cette profusion d'informations, de travaux et d'études ne permet pas, faute de coordination suffisante, d'avoir une vision d'ensemble de la fonction publique territoriale et porte en elle le germe de la dispersion et le risque de la redondance.

Dans un rapport de 2004 «Pour une observation paritaire de l'emploi public territorial», le Conseil supérieur ne proposait-il pas déjà de transformer le groupe de coordination des statistiques en comité technique d'analyse et d'études de l'emploi public local ?

Cette ambition partagée par les élus et les représentants des personnels de créer pour la fonction publique territoriale autour du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, un lieu reconnu d'échanges, de dialogue et d'information regroupant tous les acteurs concourant à l'observation de la fonction publique territoriale est-elle encore à l'ordre du jour ? Est-elle suffisante ?

Les membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour leur part ne doivent-ils pas définir les thématiques qu'ils souhaitent voir étudiées et avoir une vision aussi claire que possible de ce qu'ils attendent des opérateurs qui réalisent des études et travaux sur la fonction publique territoriale ?

Toutes ces questions sont d'autant plus d'actualité que le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique a présenté le 17 juillet 2007 le rapport annuel 2006/2007 sur l'état de la fonction publique dans sa nouvelle version, lequel devrait faire une place plus importante à la fonction publique territoriale, pour peu, bien entendu, que celle-ci puisse fournir des informations et des chiffres fiables et cohérents, couvrant si possible les mêmes champs d'analyse que ceux du ministère.

Après avoir rappelé, dans une première partie, le travail effectué par le CSFPT, le CNFPT, les centres de gestion, ainsi que le nouveau cadre législatif dans lequel ils exercent leurs missions, le présent rapport a pour objet dans une seconde partie de donner un aperçu non exhaustif des initiatives régionales existantes en matière de recueil d'informations statistiques et des partenariats engagés.

La formation N°1 ayant suivi avec attention les dynamiques déjà à l'œuvre dans les régions dont témoignent les conférences régionales de l'emploi public territorial, ce rapport fera également un bilan synthétique de ces conférences régionales de l'emploi et en tirera les premiers enseignements.

La troisième partie vise, d'une part, à rappeler l'importance qui s'attache, pour la fonction publique territoriale à l'existence au plan national d'un lieu de coordination et d'échanges entre les différents producteurs d'informations et d'études. Elle a pour objet, d'autre part, d'exprimer les besoins du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en matière d'études et de travaux sous la forme d'un programme d'études à court et moyen terme articulé autour de quatre axes thématiques sur les ressources humaines.

## **I. Le travail réalisé par les acteurs et le nouveau cadre législatif.**

### **A. Le CSFPT**

Le CSFPT est déjà destinataire d'éléments de diagnostic grâce à l'enquête annuelle Colter de l'INSEE, aux synthèses biannuelles des bilans sociaux depuis 1999 et au recueil statistique annuel de la CNRACL. Les différents rapports sur lesquels il donne un avis (rapport au Parlement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, rapport sur l'emploi des personnes handicapées, rapport sur le fonds de prévention de la CNRACL) constituent une source de renseignements précieuse et disponible.

Utilisant son pouvoir d'auto saisine, le CSFPT a produit depuis 2003 une série de travaux relatifs à la gestion des personnels. A titre d'illustration, on mentionnera le rapport «les diplômes de la vie» sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle ou le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les travaux sur l'action sociale, la filière médico-sociale, la formation professionnelle.

Par ailleurs, il contribue à la définition du programme annuel des études de l'observatoire de la fonction publique territoriale géré par le CNFPT. Les études sur les emplois de direction, les agents de catégorie C en recrutement direct, l'action sociale dans les collectivités ou encore sur la mesure de la diversité dans le recrutement relèvent d'une commande spécifique du CSFPT.

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 réaffirme la place et le rôle du CSFPT en sa qualité d'instance représentative de la fonction publique territoriale.

Elle confirme la légitimité du CSFPT à être commanditaire d'informations lui permettant d'avoir une vision d'ensemble de la fonction publique territoriale puisque le CSFPT *«peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales. A cet effet, le CNFPT, ainsi que les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de lui fournir les documents, statistiques et renseignements qu'il demande dans le cadre des travaux d'études et de statistiques qu'il conduit (article 9)»*.

Elle prévoit également que les employeurs publics locaux siégeant au sein du CSFPT forment un collège des employeurs publics locaux devant être consulté par le Gouvernement sur toute question relative à la politique salariale ou à l'emploi public territorial.

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique stipule par ailleurs à son article 5 que les grandes orientations de la politique professionnelle et les conditions générales d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelles font l'objet d'une consultation des organisations syndicales dans le cadre des conseils supérieurs de chacune des fonctions publiques (Art .L. 970-2. du titre VII du livre IX du code du travail).

## B. Le CNFPT

Etablissement public paritaire, national et déconcentré, le CNFPT a développé depuis 20 ans une fonction d'études et d'observation.

La loi du 19 février 2007 a pris acte de cette fonction développée au fil du temps puisque le CNFPT s'est vu confier «*la gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale*». En outre, il doit transmettre au CSFPT les documents, statistiques et renseignements qu'il demande dans le cadre des travaux d'études et de statistiques qu'il conduit, ainsi qu'un bilan qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Le CNFPT élabore chaque année un programme d'études dont le contenu porte sur les trois champs suivants :

- Les statuts : effectifs et caractéristiques démographiques des composantes de l'emploi territorial (titulaires, non titulaires, emplois aidés), par catégorie hiérarchique, par filière et cadre d'emplois, par secteur d'activités, par type d'employeurs, par région.
- Les métiers territoriaux et les compétences : par famille professionnelle, par secteur d'activités, par niveau de qualifications, par type d'employeurs, par région.
- La formation et les pratiques de gestion des ressources humaines, les publics concernés, les types de prestations sollicitées, les pratiques et outils développés.

Ces études ont pour premier objectif de contribuer à la construction de l'offre nationale et régionale de formation et de services du CNFPT, en anticipant les besoins de formation et de compétences dans les collectivités territoriales.

Sans être exhaustif sur les productions du CNFPT en matière d'observation et de travaux prospectifs, il convient de mettre l'accent sur deux axes essentiels.

Ainsi, le CNFPT a élaboré et diffusé largement en 2005 un **répertoire des métiers territoriaux**. Les métiers, les compétences et les activités évoluant, le répertoire est actualisé (nouvelles dispositions législatives, prise en compte des métiers des personnels transférés).

Progressivement, ce répertoire est devenu un "référentiel" partagé par l'ensemble des acteurs de la FPT et de la formation ainsi qu'une ressource au service du dialogue social entre les employeurs, les partenaires sociaux et les agents.

Ce travail a été poursuivi en 2007, grâce à une convention entre le CNFPT et l'ONISEP par la mise en correspondance des métiers territoriaux avec les titres et diplômes professionnels.

Grâce à ce lien, le répertoire des métiers autorise désormais une lecture croisée entre deux codes de données : le niveau de qualification (niveau de I à V) et la nomenclature des spécialités de formation (code NSF).

L'organisation du CNFPT est le plus souvent calée sur les régions administratives (sauf pour

l'Ile-de-France, la région Rhône Alpes et les régions Alsace et Lorraine) et les conseils régionaux d'orientation du CNFPT sont, au niveau local, des structures paritaires qui donnent un avis sur les orientations de formation.

L'accent est mis depuis 2003 par le CNFPT sur la **régionalisation des travaux d'observation**. En 2007, l'ensemble des régions auront fait l'objet de publications d'enquêtes sur les effectifs, soit par statut, soit par secteur d'activités, soit par métiers.

Deux types d'enquêtes ont été conduits depuis 2003 par le CNFPT :

- Un premier type d'enquête mené avec l'INSEE en complément de l'étude Colter permet d'intégrer les 36 secteurs d'activités. Réalisées en premier lieu en Rhône Alpes, puis en Bourgogne et Franche Comté, elles sont réalisées sur une quinzaine de régions ;
- Un second type d'enquête fait l'objet d'un questionnaire spécifique auprès des collectivités et permet d'intégrer la dimension métiers. Cela a été réalisé en Corse, dans la région Centre et en Ile-de-France (dans ce cas, en partenariat avec les centres de gestion de la région, le Conseil régional d'Ile-de-France et la ville de Paris) en Guyane, à la Réunion, en Guadeloupe. Ce travail est en cours pour Rhône Alpes, et Pays de la Loire. Il est programmé en 2008 pour l'Alsace, la Lorraine, la Martinique, Mayotte, le Nord Pas de Calais et en 2009, pour la Bourgogne.

Avec l'appui méthodologique des services centraux relatifs à l'observation et à la prospective, les délégations régionales se sont impliquées dans l'observation de leur territoire et ont élaboré, à partir de ces résultats et des diagnostics effectués avec leurs collectivités, des plans régionaux de développement de leur activité pour plusieurs années.

Elles ont été amenées ainsi à renforcer les relations avec les conseils régionaux et généraux et ont conduit une politique d'accompagnement de la décentralisation ; en particulier, à l'occasion des transferts de personnels de l'Education nationale et de l'Equipeement et des transferts de compétences de l'Etat vers les collectivités.

Naturellement, enfin, au-delà des deux axes présentés, ci-dessus, le CNFPT exploite les données produites par ses missions de formation et d'emploi (statistiques nationales sur les concours et examens, élaboration de « baromètres des offres d'emploi » à partir de ses bourses régionales de l'emploi, etc.).

## **C. Les centres de gestion**

Les centres de gestion sont départementaux sauf en Ile-de-France où ils sont interdépartementaux. Il existe une grande diversité d'investissements et de compétences mobilisées au service des missions d'observation de l'emploi et de gestion prévisionnelle.

Depuis plusieurs années, les CDG développent des outils communs pour l'organisation des concours, le traitement des données, les bourses de l'emploi (dès 1990, les centres de gestion de l'Est de la France ont expérimenté des outils informatiques communs et les ont proposés à l'ensemble des centres de gestion).

Ils réalisent des études sur les cadres d'emplois (par exemple les études sur les rédacteurs réalisées par les centres de gestion du Rhône et de l'Isère), ils diffusent des documents d'aide aux collectivités pour la gestion des ressources humaines (par exemple la collection des diagnostics de l'emploi territorial du Centre Interdépartemental de la Petite Couronne). En région parisienne, un partenariat a été établi avec l'INSEE et le CIG de la Grande Couronne a instauré des relations de coopération avec l'Université de Saint Quentin en

Yvelines, de même que les centres de gestion bretons avec l'Université de Bretagne ou le CDG de l'Oise avec l'Université de Compiègne.

La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) a mis en place un groupe de travail sur la GPEEC et a incité les centres à organiser les concertations annuelles sur l'emploi public territorial prévues au niveau départemental par la loi du 3 janvier 2001.

L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG) a contribué à mutualiser les bonnes pratiques et à diffuser un socle commun de concepts et de méthodes de gestion. Elle a favorisé l'élaboration d'outils de coopération, en particulier, la mise en place d'un système d'information pour les bilans sociaux (logiciel bilan social et logiciel info centre). Au total, 82 centres de gestion ont utilisé le logiciel pour la remontée des données du «bilan social 2005». Début 2007, 81 avaient choisi d'acquérir le logiciel «Info centre GPEEC». L'ANDCDG a encouragé la formation des personnels des CDG sur ce champ et contribué à leur professionnalisation.

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 renforce la compétence des centres de gestion en matière d'emploi. Elle s'exerce désormais à trois niveaux distincts et complémentaires.

Au premier niveau, les centres de gestion départementaux et interdépartementaux ont une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des handicapés : *«Ils sont chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement»* (article 23).

A l'exception des A+, ils organisent l'ensemble des concours (au 1<sup>er</sup> janvier 2010), ils publient les listes d'aptitude, gèrent les bourses de l'emploi.

Ils sont destinataires d'informations sur les vacances d'emplois et le recrutement de l'ensemble des collectivités et peuvent également exercer des missions renforcées pour le compte des collectivités (médecine préventive, action sociale, mise à disposition de personnels, gestion du compte épargne temps par convention, etc).

Pour le compte des collectivités, ils peuvent recueillir, traiter et transmettre aux régimes de retraite les données relatives à la carrière et à la cotisation des agents. Ils apportent également leur concours aux régimes de retraite pour la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite.

La loi reconnaît également le niveau régional comme le niveau pertinent de l'observation et de la mutualisation de la gestion de l'emploi. Elle impose une coordination au niveau régional par la désignation d'un centre de gestion coordonnateur au niveau régional.

Ce centre coordonnateur devra organiser une conférence régionale annuelle avec les Centres de gestion et les collectivités non affiliées à laquelle seront associées les délégations du CNFPT et les organisations syndicales pour toute question relative à la formation des agents territoriaux.

Cette conférence a pour objet d'assurer une coordination de l'exercice de leurs missions en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours de recrutement.

La loi, enfin, indique *«qu'une conférence nationale réunit, au moins une fois par an, l'ensemble des centres de gestion coordonnateurs»*.

Les centres de gestion vont donc renforcer leurs actions, consolider leur expertise sur ce champ pour remplir leurs nouvelles missions et assurer l'organisation des conférences régionales ainsi que de la conférence nationale.

## **D. Les collectivités locales**

Les collectivités, elles mêmes, produisent également des analyses relatives à l'emploi et à la formation et établissent des diagnostics locaux.

Le nouveau contexte va renforcer les relations des centres de gestion avec les collectivités non affiliées qui emploient près de la moitié des effectifs de la fonction publique territoriale. Déjà, des centres de gestion leur proposent des organisations des concours, gestion des personnels transférés, études relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Les travaux conduits aux niveaux national ou local par les centres de gestion, le CNFPT, les collectivités ont abouti à une amélioration du système d'information et à l'harmonisation progressive des différentes nomenclatures (statuts/domaines d'activités/métiers) avec l'appui du DESL et de l'Observatoire de l'Emploi Public. L'appropriation des méthodes et des outils par les différents partenaires et en particulier, par les collectivités reste toutefois un objectif majeur.

Le rapport 2004/2005 de l'OEP ainsi que le bilan annuel 2006/2007 sur la fonction publique de la DGAFP en ont rendu compte, en particulier, la démarche métier et les travaux issus des conférences régionales pour favoriser la gestion prévisionnelle des ressources humaines.

## **II. La dynamique de l'échelon régional, la construction des partenariats et la diversité des initiatives.**

### **A. Les conférences régionales**

La prise de conscience des différents acteurs de la fonction publique territoriale de la nécessité d'échanger à l'échelon régional s'est traduite par l'organisation de Conférences Régionales de l'Emploi public territorial et de la Formation (CREF) (cf. annexes 4 et 5).

Depuis juin 2003, une vingtaine de Conférences Régionales de l'Emploi public territorial et de la Formation ont été organisées dans quinze régions réunissant entre 80 et 400 professionnels et élus. Elles ont été l'occasion de mobiliser les acteurs locaux et de rendre lisible l'emploi public territorial. La presse régionale a parfois relayé la tenue de ces conférences en tant que manifestations locales et mis en exergue les métiers et les recrutements des collectivités. La diffusion et la publication des résultats des enquêtes régionales de l'INSEE et du CNFPT sur les effectifs du secteur ont ainsi permis de révéler le poids de l'emploi public local dans le territoire régional.

Ces rencontres ont amorcé ou renforcé des partenariats entre les collectivités et leurs organes de gestion (les centres de gestion et le CNFPT). Elles ont également associé le plus souvent l'INSEE et les structures du service public de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que de l'éducation nationale.

Dans ce cadre, les collectivités font part de leurs préoccupations communes comme le reclassement des agents devenus inaptes à exercer leur fonction, la promotion des métiers



pour faciliter le recrutement dans les métiers en tension, l'inadaptation de certains concours aux nouvelles missions, la concurrence entre les collectivités.

Ces conférences ne sont pas toutes de même nature. Elles constituaient dans certains cas une réponse à la loi de janvier 2001 qui confiait aux centres de gestion la responsabilité d'organiser une concertation annuelle sur l'emploi. Dans d'autres lieux, le CNFPT, les centres de gestion, et les collectivités affichaient l'objectif d'engager des plans d'actions communs au-delà de l'organisation d'une manifestation ponctuelle.

De façon générale, les conférences ont permis de sensibiliser aux enjeux démographiques et aux évolutions de la gestion des ressources humaines, de fournir des explications sur de nouveaux dispositifs comme la VAE, la relance de l'apprentissage ou de donner des informations sur l'actualité législative, par exemple sur la loi de cohésion sociale pour les régions Alsace et Lorraine. Les différentes étapes et les versions successives du projet de loi sur la fonction publique territoriale ont ainsi été présentées et commentées par les participants aux débats.

Par ailleurs, la nécessaire adaptation aux métiers territoriaux des formations initiales scolaires et universitaires, des formations en alternance comme l'apprentissage, est un axe fort avec le souhait d'établir des passerelles. De même, l'adaptation des politiques de formation des collectivités ainsi que l'action du CNFPT aux enjeux de la gestion des ressources humaines et notamment, le développement des compétences est une problématique transverse à toutes les rencontres.

Mais les préoccupations sont aussi très spécifiques selon les territoires et le type ou la taille des collectivités, les difficultés de recrutement reflétant les tensions sur le marché du travail local.

A titre d'illustration, le Limousin a du mal à attirer les cadres. L'Ile-de-France recrute des policiers, qui après avoir suivi leur formation, cherchent à muter dans d'autres régions. Les métropoles urbaines peinent quant à elles à attirer des personnels qualifiés pour le secteur social et la petite enfance, les petites communes recherchent des personnels qualifiés et polyvalents pour le secteur technique.

Les questions de l'intercommunalité et de la montée en charge des structures intercommunales constituent des thématiques très présentes dans plusieurs régions en particulier, dans les régions Picardie, Haute-Normandie, Poitou-Charentes.

Il convient de noter, enfin, que les politiques de ressources humaines relatives à la diversité, à la cohésion sociale ou à la prise en compte du handicap sont parfois abordées. Mais en revanche, les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité, à l'action sociale, au dialogue social, à l'égalité professionnelle ne sont pratiquement pas évoquées.

## **B. Les plans d'action au niveau local et au niveau régional**

Dans le prolongement des conférences les plus abouties, des plans d'action ont été établis qui ont trait à l'observation, à la promotion, aux relations avec les acteurs du système éducatif et de l'orientation, au développement des relations avec la région, à l'adaptation des politiques et de l'offre de formation.

Les initiatives les plus innovantes reposent sur des démarches volontaristes. Elles permettent une ouverture sur l'environnement local et un décroisement qui laisse préfigurer un renforcement de la coopération institutionnelle au niveau régional.

Un consensus existe en effet pour considérer que la région est le territoire pertinent pour l'emploi et la formation et que le conseil régional est l'échelon institutionnel qui doit jouer un rôle pivot dans une chaîne d'orientation formation emploi.

Les conseils régionaux, du fait de leur prérogative en matière de formation professionnelle et de développement économique, sont devenus des acteurs centraux pour favoriser un partenariat régional visant un projet global de développement économique et social.

Au niveau régional, il existe des instances de coopération CESR (Conseil Economique et Social Régional), COPIRE (Comité Paritaire Interprofessionnel Régional de l'Emploi), CCREFP (Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), des organismes qui apportent leur expertise comme les Agences Régionales pour l'Aménagement sur les Conditions de Travail (ARACT), les directions régionales de l'INSEE, les SEPES (Services des Etudes, Prospective, Evaluation, Statistiques), les services statistiques des rectorats. Les OREF (Observatoires Régionaux Emploi-Formation) viennent en appui à l'élaboration de diagnostics territoriaux, ils coopèrent avec les branches professionnelles et leur travail sert à l'élaboration des Plans Régionaux de Développement de la Formation professionnelle (PRDF).

Tous ces lieux constituent depuis plusieurs années des espaces où se construisent des diagnostics partagés et où les différentes expertises peuvent se rencontrer. Outils d'aide à la décision au service des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, ils permettent de construire une vision globale partagée du marché du travail et de la relation formation emploi à travers un cadre commun.

Pour la fonction publique territoriale qui n'est pas une branche professionnelle mais qui représente près de 7% de l'emploi local, l'enjeu est de rechercher la possibilité de s'inscrire dans ces travaux et ces démarches coopératives. Cette articulation nécessite une réflexion sur les nomenclatures utilisées, la définition de mise en relation des variables et de méthodes de croisement de ces variables (cf.annexe 3).

Les différents partenaires ont peu à peu construit des outils et élaboré des dispositifs. Ainsi, des actions sont conduites avec le service public de l'emploi (pour des remplacements de secrétaires de mairies avec l'ANPE par exemple en Bourgogne, en Poitou-Charentes, en Bretagne, dans le département de l'Isère).

Des travaux communs sont conduits avec les OREF. Dans la région Pays de la Loire, la délégation du CNFPT a expérimenté avec l'OREF la possibilité d'initier un tableau de correspondance entre le répertoire des métiers du CNFPT et les formations initiales professionnelles. En Ile de France, des collaborations s'amorcent avec les CIG petite et grande couronne dans les prolongements de la conférence régionale de cette région. Dans les régions Rhône-Alpes, Réunion et Guyane, des projets sont en cours également.

Des coopérations se sont établies avec les universités (licences professionnelles, diplômes d'IUT, Mastères) en Bretagne, en Aquitaine, en Rhône Alpes, en Picardie ou encore avec des écoles (à Lyon pour les métiers liés à l'éclairage public ou à Grenoble pour les métiers de la glace). Par exemple, en région Bretagne, une collaboration Etat, Région, CDG, CNFPT avec l'université de Rennes 2 a permis la création de licences professionnelles dont l'enseignement comporte des cours de préparations aux concours. En Rhône Alpes, un groupe permanent poursuit ces travaux avec les institutions du système éducatif et de la recherche en vue de préparer la 3ème Conférence de cette région.

En lien avec les partenaires de la formation professionnelle, des initiatives locales ont abouti pour permettre à des agents territoriaux d'accéder au dispositif de la Valorisation des Acquis de l'Expérience. On peut citer l'action du CNFPT en Auvergne, en Aquitaine ou en

Bourgogne. Le Centre de Gestion des Landes s'est également fortement impliqué pour l'accompagnement des agents de ce département. En Ile de France, un CFA pour les métiers de la petite enfance se met en place au CNFPT.

## **C. Les conventions et les accords de partenariat**

Des conventions ou accords de partenariat encadrent les plans d'actions. Sans volonté d'exhaustivité, on peut en citer plusieurs.

En Franche Comté en janvier 2005 est créé un pôle régional d'emploi territorial (PRET) réunissant la région, les quatre centres de gestion et le CNFPT. Cet accord avait été précédé d'un protocole d'accord interrégional et régional des quatre centres de gestion de la région qui marquaient ainsi leur coopération pour les concours et la GPEC, et leur unité régionale vis-à-vis de l'inter région Est.

Dans la région Rhône-Alpes, une convention cadre Fonction Publique Territoriale/Région/Etat est signée à l'Hôtel de Région le 27 février 2006. Cette convention traduit le programme régional en faveur de l'emploi et recouvre trois champs : une observation régionale partagée pour renforcer l'analyse de la situation de l'emploi et des métiers ; l'information et l'orientation des publics vers les débouchés offerts par les collectivités territoriales ; enfin, l'appui pour accéder à des emplois durables (analyse des métiers en tension, enquête sur les politiques de recrutement, coopération avec le service public de l'emploi, développement de l'apprentissage et des formations en alternance, soutien au développement de filières de formation initiale dans le domaine sanitaire et social, étude de l'articulation des dispositifs de droit commun relatifs à la VAE avec les dispositifs de REP en vigueur dans la FPT). La convention triennale prévoit la création d'un comité de pilotage chargé de définir le programme annuel de travail. Quatre groupes projets font l'objet d'un pilotage par un élu et d'un portage technique par l'un des acteurs de l'emploi territorial, leurs travaux portent sur l'apprentissage, les relations avec le système éducatif, les formations et métiers du secteur sanitaire et social, l'observation/territorialisation ([www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr) ou [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)).

En Bourgogne, le 3 avril 2006, une convention cadre pour le développement de l'accès à l'emploi, l'insertion, la formation professionnelle dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics est signée entre l'Etat, la Région, le Rectorat, l'Université, le CNFPT et les cinq centres départementaux de gestion. Elle se décline en 17 fiches action qui ont trait au suivi des emplois et des qualifications, à la promotion des métiers et des missions des collectivités, à l'évolution de l'appareil et des dispositifs de formation professionnelle, à l'accompagnement des politiques d'emploi et d'insertion. L'organisation de la CREF constitue une des fiches action ([www.cdg71.fr](http://www.cdg71.fr) ou [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)).

On remarquera que des collaborations s'établissent également dans les territoires qui n'ont pas organisé de CREF. Dans le Nord-Pas-de-Calais, un protocole d'accord signé le 6 juin 2006 entre la Région, les CDG et le CNFPT a pour objectif de doubler le nombre d'apprentis d'ici 2009 (passer de 250 à 500 apprentis). Dans un même temps, le conseil régional sollicite l'INSEE pour réaliser une série d'études afin de mieux connaître et localiser l'emploi public.

Le CSFPT suit avec attention toutes ces initiatives régionales car elles sont le reflet du dynamisme de la gestion des ressources humaines et du décloisonnement nécessaire entre le secteur privé et le secteur public, et entre les fonctions publiques.

### **III. Le rôle et le programme d'études à moyen terme du CSFPT**

#### **A. Le CSFPT lieu d'échanges, d'informations et de coordination des statistiques**

Il faut aujourd'hui envisager une articulation dynamique et prospective des outils que le CSFPT doit pouvoir utiliser en tant qu'instance paritaire nationale représentative.

A côté de l'échelon régional, des convergences doivent être recherchées entre les niveaux régionaux, dans un cadre de référence défini à l'échelon national qui sans freiner les initiatives, permette à la fois d'harmoniser les dispositifs, d'améliorer la connaissance des sources d'informations et de mobiliser toutes les ressources existantes.

Le CSFPT a un rôle majeur à jouer de coordination entre les différents acteurs.

Pour tirer le meilleur parti des sources d'informations existantes, éviter les doublons, mutualiser les informations entre les organismes, un lieu d'échanges, d'information et de coordination tel que le «groupe de coordination des statistiques sur les ressources humaines dans les collectivités territoriales» doit continuer à fonctionner au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sous une nouvelle forme.

Lieu de repérage des sources disponibles, il doit aussi permettre de mieux coordonner les dispositifs et pour les opérateurs d'échanger sur d'éventuelles interventions à opérer, soit pour ne pas multiplier les demandes auprès des collectivités, soit pour tirer un meilleur parti des outils déjà existants et connus des collectivités locales, soit pour obtenir plus facilement et rapidement des informations dans la mesure où tous les acteurs concernés partagent cette demande.

Parallèlement, le CSFPT propose d'établir un programme d'études à moyen terme pour améliorer sa connaissance de la fonction publique territoriale et pouvant aussi servir de cadre de référence à l'ensemble des acteurs et des opérateurs.

#### **B. Le programme d'études proposé par le CSFPT**

L'élaboration de ce programme correspond à un triple enjeu :

- La remontée des statistiques, des renseignements, des études a tout d'abord pour objet de permettre au CSFPT d'avoir une vision d'ensemble de la situation de la FPT et de ses principales tendances. Le système statistique doit fournir un diagnostic détaillé des statuts, des conditions de travail et des rémunérations des agents.
- Le CSFPT doit être en capacité d'évaluer les conditions de mise en œuvre des dispositions prises par le gouvernement dans les domaines du recrutement, de la gestion des carrières, de la formation et de la santé au travail. L'évaluation périodique et systématique des mesures prises en matière de gestion des ressources humaines est une nécessité.
- Le CSFPT doit, pour exercer son pouvoir de proposition, avoir connaissance des pratiques effectives en matière de gestion des ressources humaines.

Afin de tendre vers cette vision d'ensemble et partagée de la situation et de l'évolution de la fonction publique territoriale, le CSFPT propose donc de retenir des axes thématiques sur lesquels il convient de porter les efforts dans les cinq années à venir.

Ce programme, dont l'opérationnalité a été établie lors d'une séance du groupe de coordination statistique (cf. annexe 1), s'articule autour de quatre axes thématiques.

## **1. Premier axe : l'emploi, le recrutement et le déroulement de carrière**

En premier lieu, le CSFPT doit pouvoir disposer d'éléments sur les perspectives démographiques de la fonction publique territoriale.

Anticiper le nombre des départs à la retraite est nécessaire mais il convient également de mieux apprécier l'évolution des missions des collectivités locales, la nature des emplois, des métiers et des qualifications afin d'assumer les compétences transférées et de répondre aux nouvelles attentes et exigences des administrés.

Il s'agit aussi de mieux appréhender les trajectoires professionnelles des agents et les mobilités.

Le CSFPT dispose de données sur les effectifs et les caractéristiques des différentes composantes par statuts, par catégories hiérarchiques, par filières et cadres d'emplois, par secteurs d'activités, par types d'employeurs, par régions. L'enquête annuelle Colter et la synthèse des bilans sociaux pour chaque année impaire fournissent des informations utiles et complémentaires.

Il est toutefois souhaitable **de disposer d'un traitement plus rapide des données de Colter** et de **renforcer pour le bilan social la qualité de la collecte** sur tous les territoires afin de restituer des synthèses au niveau régional dans le but d'alimenter les travaux des conférences régionales de l'emploi et de la formation.

Chaque année, également, le CSFPT doit être destinataire **d'un bilan complet pour tous les concours et examens professionnels** (nombre de candidats, nombre de postes, nombre de lauréats, niveau de diplômes des candidats, des lauréats, sexe et âge, éléments sur la gestion des listes d'aptitudes et la localisation du recrutement, parité des jurys de concours).

De même, les informations tirées des bourses de l'emploi et des données transmises par les collectivités aux centres de gestion doivent être exploitées et analysées pour fournir au CSFPT une analyse de l'évolution de la situation de l'emploi et des déroulements de carrière.

## **2. Deuxième axe : les rémunérations**

Une meilleure connaissance des rémunérations est un enjeu majeur tant du point de vue de la situation des finances publiques que du point de vue des élus employeurs et de celui des représentants des personnels.

La part croissante des frais de personnels dans les frais de fonctionnement des collectivités permet d'apprécier la marge de manœuvre dont disposent les collectivités locales.

Des travaux sur l'effet des revalorisations catégorielles liées aux réformes statutaires récentes et à venir pourraient utilement éclairer le collège des employeurs publics territoriaux désormais «consulté par le gouvernement sur toute question relative à la politique salariale ou à l'emploi public territorial» (article 10-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

La réflexion sur les rémunérations doit intégrer les spécificités de la fonction publique territoriale par rapport à la fonction publique d'Etat qui sert toujours de référence (importance des catégories C, travail à temps non complet, diversité des employeurs). Il en va de même pour les évolutions des cotisations aux caisses de retraite. La répartition entre la part fixe et la part variable des rémunérations (régime indemnitaire, NBI et heures supplémentaires) fait partie des éléments d'information sur lesquels des informations plus précises doivent être demandées.

Les travaux relatifs aux rémunérations doivent aussi intégrer la mesure de l'évolution de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les mesures des différences d'attractivité entre collectivités et de la concurrence avec les autres employeurs sur le bassin d'emploi relèvent d'une analyse locale mais le CSFPT pourrait utilement être destinataire de ce type d'approche.

### **3. Troisième axe : le travail (santé au travail, conditions de travail, temps de travail)**

Des progrès sensibles peuvent être faits pour une meilleure appréhension de la problématique de la santé au travail des agents territoriaux et plus largement, des conditions de travail. La mutualisation du recueil des données ainsi que le recensement des pratiques effectives sont des chantiers également prioritaires pour le CSFPT.

Tout particulièrement, les questions de l'usure au travail et des reclassements pour certains cadres d'emploi sont une préoccupation commune des organisations syndicales, des employeurs, des centres de gestion, de la CNRACL et des organismes de prévoyance.

Concernant le temps de travail, il est nécessaire d'avoir une meilleure connaissance des temps non complets qui constitue une spécificité de la fonction publique territoriale, de même qu'il est nécessaire de connaître comment les collectivités locales utilisent les Compte Epargne Temps. L'évolution du travail à temps partiel est également une information qu'il convient d'exploiter.

### **4. Quatrième axe : la formation**

Un chantier doit être ouvert pour suivre la mise en place de la politique de formation tout au long de la vie dans la fonction publique territoriale tant du point de vue de données quantitatives (l'évaluation du DIF par le CNFPT est prévue par la loi) que de l'observation des pratiques des collectivités.

La recherche d'outils et d'indicateurs de mesure pertinents permettant de faire des comparaisons avec les autres fonctions publiques et avec le secteur privé est à entreprendre (qualification initiale des agents, dépenses engagées, publics concernés, utilisation des dispositifs de VAE).

Le répertoire des métiers territoriaux élaboré par le CNFPT doit être un outil commun partagé par l'ensemble des acteurs. En particulier, l'exploitation de la donnée métiers dans

les études régionales peut servir à une gestion prévisionnelle à cet échelon territorial. Il en est de même de la mise en correspondance avec la base de données de l'ONISEP sur les diplômes professionnels délivrés sur un territoire ; ceci, afin d'agir sur les qualifications et les métiers en tension dans le cadre de relations renforcées avec le système éducatif et le système de la formation professionnelle.

**Sur l'ensemble de ces quatre axes**, la question des discriminations et de la diversité dans toutes ses composantes (genre, âge, origine, handicap) sera au maximum intégrée.

Le rapprochement avec les lieux d'observation comme les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation, en particulier, pour les axes relatifs à l'emploi et à la formation sera privilégié au niveau territorial pour désenclaver les approches.

Une convergence sera recherchée avec les autres fonctions publiques au niveau national tout en ayant en perspective de se situer à terme dans des approches comparatives au niveau européen.

Chaque année, le CSFPT, en séance plénière, pourrait présenter un rapport sur l'évolution de cette mission d'amélioration de la coordination des études et du dispositif statistique conçue dans une dimension élargie. Car cette mission est une des composantes d'une approche globale pour une meilleure appréhension du processus permanent de modernisation des services publics et du mode de management des collectivités territoriales, dans la perspective du dialogue social paritaire qui caractérise le CSFPT.

## **IV. En guise de conclusion et de résumé**

Le CSFPT en tant qu'instance paritaire représentative a besoin au niveau national d'avoir une vue d'ensemble de la fonction publique territoriale.

**Le CSFPT a un rôle majeur à jouer pour la coordination des différents acteurs de l'observation et de la gestion de l'emploi et de la formation.**

Il propose de définir pour les six années à venir un programme d'études pouvant servir de cadre de référence à l'ensemble des opérateurs.

Les quatre thématiques portent sur l'emploi, les rémunérations, le travail et enfin, la formation.

Il peut s'appuyer sur «le groupe de coordination des statistiques sur les ressources humaines des collectivités locales» porté par la DGCL qui doit être conforté dans sa configuration de lieu d'échanges et de mutualisation pour la fonction publique territoriale.

**Dans un même mouvement, le CSFPT veille à l'articulation des approches locales et régionales avec le niveau national.**

La fonction publique territoriale représentant près de 7% de l'emploi local, les acteurs locaux et en premier lieu le CNFPT et les centres de gestion ont pris conscience de la nécessité d'échanger entre eux et de décloisonner les approches en organisant des conférences régionales et en mettant en œuvre des plans d'action.

Le niveau régional est reconnu comme l'espace et l'échelon institutionnel pertinent d'une chaîne «orientation-emploi-formation» et des convergences se font jour avec les politiques menées au niveau territorial par les acteurs du service public de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'éducation nationale.

Le CSFPT est attentif à faire connaître les initiatives locales innovantes et souhaite que les démarches engagées favorisent une dynamique pour l'ensemble des collectivités afin d'éviter une disparité selon les territoires qui pourrait porter atteinte à l'unicité de la fonction publique territoriale.



## **V. Annexes**

**Annexe 1.....Compte rendu de la réunion du groupe statistique du 18/09/2007.**

**Annexe 2.....Liste des personnes auditionnées par la FS1.**

**Annexe 3.....Auditions de la FS1 sur la territorialisation des données.**

**Annexe 3.....Dates des CREF 2003/2007.**

**Annexe 4.....Liste des régions et organisation de CREF.**

**Annexe 5.....Liste des rapports du CSFPT.**

**Groupe de coordination des statistiques  
sur les ressources humaines des collectivités locales**

---

**Compte rendu de la réunion**

**du 18 septembre 2007**

---

En lien avec la Formation spécialisée n°1 (FS1) chargée des questions institutionnelles statistiques et études, le «Groupe de coordination des statistiques sur les ressources humaines des collectivités locales » rassemble des organismes producteurs de statistiques ou contribuant au recueil des données.

La réunion a rassemblé des représentants de la DGAFP, de l'Insee, de la CNRACL, du CNFPT, des Centres de gestion (FNCDG, ANDCDG, Petite couronne, Rhône) ainsi que le Département Etudes et Statistiques Locales de la DGCL qui assure le support technique du groupe de travail. La DARES, excusée à la réunion, a été citée à plusieurs reprises comme un partenaire impliqué dans des travaux d'intérêt commun.

L'objectif était d'examiner le projet de rapport de la FS1, essentiellement son programme de travail à moyen terme, du point de vue de la réponse que peuvent apporter les différentes composantes en termes de données et d'étude statistiques.

Ce programme doit être soumis au Bureau en octobre, puis à l'assemblée plénière du CSFPT. Il fait suite aux auditions des différents organismes conduites par la formation sur leurs activités en matière de connaissance de la fonction publique territoriale, à l'échelle régionale particulièrement. Les services sont d'ailleurs invités à revoir les annexes du rapport qui s'appuient sur ces auditions, parfois anciennes.

Sans reprendre les premières parties du rapport qui définissent le contexte dans lequel le CSFPT exerce ses missions de conduite de travaux d'études et de statistiques, le groupe a examiné successivement les axes de travail sur lesquelles il conviendrait de porter les efforts de mise à disposition de données dans les cinq années à venir.

Il s'agit de tirer le meilleur parti des sources d'informations existantes, pour éviter les doublons et mutualiser les informations entre les organismes en repérant les sources disponibles et les mieux adaptées à la réponse à la demande exprimée.

**Premier axe : l'emploi, le recrutement et le déroulement de carrière.**

Il s'agit d'abord de la description des effectifs de la FPT dans ses diverses composantes (statutaires, type d'emploi, catégorie d'employeur). Sur cet axe un ensemble de sources existe et doit continuer à être mobilisé.

La source de référence est l'enquête annuelle de l'Insee (dite Colter). Elle devrait garder ce rôle au moins à court terme. Son importance justifie une amélioration de ses délais de mise à disposition.

Elle est enrichie dans plusieurs dimensions (métiers, services) par des extensions régionales menées en partenariat entre les DR de l'Insee et du CNFPT.

Les «Bilans sociaux» constituent une source majeure disponible les années impaires. Les Centres de gestion, la DGCL et le CNFPT sont fortement associés aux diverses étapes de leur production et la FS1 comme le groupe de coordination sont très impliqués dans cette opération. A l'horizon de cinq ans envisagé, le Bilan social pourrait être largement recentré sur les domaines où il est la source exclusive, remplacé par l'exploitation de la DADS-U pour les données sur les effectifs et leur décomposition statutaire.

L'autre volet de la demande qui porte sur les perspectives relève d'autres types d'instruments. A l'échelle régionale le CNFPT conduit sur un schéma rotatif sur cinq ans entre régions des études approfondies sur les perspectives des métiers et de la qualification de la FPT.

Les perspectives démographiques nationales, celles des départs à la retraite et des recrutements sont étudiées dans le cadre d'une convention CNFPT/Insee pour exploiter les DADS travaillant sur des pyramides des âges par cadre d'emploi.

L'analyse des flux, jugée par tous délicate mais essentielle est aussi abordée par les Bilans sociaux.

Enfin, la CNRACL et les groupes de travail du COR dans lesquels est partie prenante la DGAFP veulent contribuer à l'éclairage global des départs à la retraite dans la FPT.

Plus riche que la question des flux de recrutement, puisqu'elle s'intéresse aux caractéristiques individuelles des candidats et des lauréats, la question des concours relève d'une mobilisation au niveau national des bases des CDG. Ceci suppose la définition de variables et de nomenclatures communes pour permettre un traitement centralisé des informations échangées.

## **Deuxième axe : les rémunérations.**

Dans ce domaine l'expertise et la maîtrise de la source mobilisable revient à l'Insee. Déjà présenté au groupe, le processus d'étude des salaires de la Fonction publique territoriale s'appuie sur les fichiers statistiques issus de la DADS. La publication annuelle de l'Insee, suivant celle sur les salaires de la Fonction publique d'Etat fournit les données de référence.

Les enrichissements doivent porter sur la précision de la référence au cadre statutaire, sur la couverture des formes particulières de statut et de quotité de temps de travail, sur les primes et plus globalement sur l'appréciation du GVT.

Les échéances des conférences nationales sur la fonction publique, comme celle de la négociation salariale représentent des raisons fortes pour avancer sur cet axe. La DGAFP confirme son souci que les éléments concernant les trois fonctions publiques soient disponibles au même niveau de connaissance.

## **Troisième axe : le travail (santé au travail, conditions de travail, temps de travail).**

Sur cet axe il n'existe pas autant d'acquis ou de sources dont la mobilisation s'impose à l'évidence. La DARES, excusée à la réunion, peut apporter beaucoup d'éléments.

Il s'agit d'abord pour le groupe d'engager un travail d'exploration et de recensement de l'existant avant de pouvoir penser à une exploitation systématique de résultats sur l'ensemble de la FPT.

Les bilans sociaux, notamment dans une perspective de recentrage sur les données sociales après un allègement des données d'effectif et de rémunération rendu possible par le recours aux informations issues de la DADSU, sont une source privilégiée.

Il s'agit aussi de faire apparaître la FPT dans les enquêtes et études menées sur les conditions et l'organisation du travail, sur la santé et les risques, en cohérence avec les avancées réalisées dans la FPE et la FPH. Lors des 'tours de table' constitués au lancement de telles enquêtes, la FPT pourrait être représentée d'une manière ou d'une autre.

Les études menées par les assureurs sur l'absentéisme et ses causes pourraient aussi être intégrées dans la réflexion en gardant à l'esprit les restrictions de champ qu'elles comportent.

#### **Quatrième axe : la formation.**

Cet axe place en première ligne les travaux du CNFPT mais aussi ce qui peut être tiré des Bilans sociaux et de leur évolution vers une plus ample couverture de ce domaine.

En matière de formation on souhaite recenser des éléments sur les actions de formations, leur durée et leur nature mais aussi sur les bénéficiaires et sur le financement des actions de formation. L'enquête de conjoncture du CNFPT comporte des éléments dans ce domaine qui peuvent être couplés avec ceux des Bilans sociaux.

La mobilisation d'autres sources comme les recensements ou les enquêtes générales auprès des ménages permettraient de disposer d'autres informations sur le niveau de formation initiale ou parfois professionnelle des agents de la FPT.

Les données de formation professionnelle telles qu'elles sont par exemple abordées dans les bilans formation-emploi qui associent l'Insee, le Ministère de l'Education Nationale, la DARES et le CEREQ devraient pouvoir identifier la situation de la FPT au sein d'une approche des trois fonctions publiques dont la DGAFP se fait le relais.

Ce premier examen dégage un premier cadre pour les travaux du groupe. Ils devront être poursuivis thème par thème en fonction des priorités du CSFPT et du calendrier des travaux statistiques.

La dernière proposition du rapport de présenter chaque année en séance plénière du CSFPT un rapport sur l'évolution de la mission d'amélioration de la coordination du dispositif statistique est jugée utile. Cela permettrait un suivi et un état partagé des progrès accomplis et des domaines restant à améliorer.

Ces préoccupations pourraient être relayées sous une forme à déterminer auprès du CNIS. Le Conseil National de l'Information Statistique et ses formations, où les collectivités locales sont représentées par leurs associations, devrait être le lieu d'expression de la demande d'une meilleure prise en compte de la fonction publique territoriale dans le programme de travaux statistiques.

## ANNEXE 2

### Liste des personnes auditionnées par la formation spécialisée n°1 et le groupe de coordination des statistiques sur les ressources humaines des collectivités locales (Années 2006/2007).

25/01/2006

- Michel Amar .....Chef de division salaires et revenus d'activité - INSEE,

22/02/2006

- Jean-Luc Heller .....Directeur du département des études et des statistiques locales - DGCL,

28/04/2006

- Patrick Redor.....Chef de division statistiques régionales, locales et urbaines - INSEE,
- Françoise Dussert .....Chef du bureau des études statistiques et de l'évaluation - DGAFF,
- Annie Brenot.....Adjointe du chef du bureau des études statistiques et de l'évaluation - DGAFF,
- Mohamed Amine .....Directeur de l'observatoire du CNFPT,
- Philippe Mouton.....Directeur du service de la prospective et de l'offre de formation - CNFPT,

28/06/2006

- Bernard Hillau.....Chargé de mission décentralisation - CERECQ,
- Marie Leclair.....Adjointe du chef du département politiques de l'emploi - DARES,
- Danielle Comtet.....Présidente de l'ANDCDG et Directrice du CDG du Rhône,
- Catherine Zaidman.....Secrétaire générale de l'OEP - DGAFF,
- Agnès Lucas-Reiner.....Directrice de l'emploi et carrières, DGA - CNFPT,
- Didier Spitz.....Chef de projet au CNFPT,
- Nicole Duval .....Chef du service GPEC au CIG Première Couronne Ile de France,

27/09/2006

- Françoise Gérard .....Chargée de mission Régions au centre INFFO,
- Christine Bruniaux.....Directrice de l'OREF Ile de France,

11/04/2007

- Michel Clouin.....Chef de projet - CNFPT,
- Jean-Robert Massimi .....Directeur de cabinet - CNFPT,
- Jean-Laurent Nguyen Khac.....Président de l'ANDCDG et Directeur du CIG Grande Couronne Ile de France,

18/06/2007

- Christine Gonzales-Demichel.....Chef du bureau des études, des statistiques et de l'évaluation à la DGAFF.

## Auditions de la FS1

**La formation spécialisée n°1 au cours de ses séances de l'année 2006 a entendu des représentants de plusieurs organismes sur la territorialisation de leurs actions et l'adaptation de leurs systèmes d'information. On trouvera ci-dessous une synthèse de ces auditions.**

Du fait du double mouvement de la décentralisation, du transfert des compétences aux collectivités locales et de la déconcentration des services de l'Etat l'action publique dans son ensemble s'adapte, se territorialise. Dans le but d'agir et d'adapter sans cesse le service public local, les décideurs ainsi que les citoyens sont demandeurs de données localisées. Ils veulent également pouvoir comparer les territoires et évaluer les effets des politiques publiques mises en œuvre. Les organismes nationaux sont, donc, conduits à territorialiser leurs informations.

**Le Conseil National d'Information Statistique (CNIS)** a réuni en 2005 utilisateurs et producteurs de statistiques autour du thème «décentralisation et statistique» en soulignant que la statistique publique devra désormais concilier deux nécessités : l'adaptation des données aux diversités locales et la cohérence des statistiques nationales et internationales. Pour saisir ces opportunités et pallier les risques liés à ces deux exigences, le CNIS préconise de mettre en œuvre de bonnes pratiques, concertation, mutualisation formations en étant les mots clefs, dans le respect de la confidentialité des informations individuelles. Il estime que la statistique de base devrait s'améliorer grâce à un plus grand intérêt, une plus grande implication des gestionnaires locaux mais, que, le maintien du rôle de l'Etat est justifié par le besoin de garantir l'homogénéité et la comparabilité des données et aussi pour une économie d'échelle. Une définition commune des nomenclatures, des variables et des indicateurs est d'autant plus importante que les statistiques territorialisées sont de plus en plus utilisées à des fins de comparaison.

**L'INSEE** du fait de la demande de plus en plus forte d'organismes locaux d'une part, et d'Eurostat d'autre part, adapte son système de données locales. Il construit de nouveaux outils de mesure et donne une impulsion forte à la diffusion des données et à l'accès aux informations locales. Les directions régionales sont fortement incitées à engager des partenariats avec les institutions et organismes locaux. Au delà des aspects techniques, est engagé un travail important sur les supports la documentation, la cohérence des référentiels (géographie), les conditions d'accès (règles de confidentialité). Un portail collectivités locales sur le site de l'INSEE est dédié aux acteurs publics locaux.

Plusieurs opérations sont en cours ou abouties :

Le nouveau recensement, auquel participent activement les collectivités locales, a permis de raccourcir les délais de restitution, les chiffres 2005 ont été diffusés dans trois Insee Premières de janvier 2006. L'objectif fixé pour les chiffres 2007 serait une diffusion en juillet 2007. A partir de l'année 2009 les résultats seront également disponibles à tous les niveaux géographiques (voir site INSEE page recensement).

Le CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif) mesure des effectifs sur l'ensemble du champ de l'emploi salarié à des niveaux fins d'activité et de géographie. Pour l'emploi

public un travail important a été engagé pour corriger et localiser au mieux les effectifs. En juillet 2006 ont été publiées des données régionales coordonnées avec un zoom sur l'emploi public.

Le BPE (Base Permanente des équipements) est le successeur partiel des inventaires communaux. C'est un répertoire alimenté annuellement par des sources d'origine exclusivement administrative. On est là sur une problématique d'accessibilité des équipements, de zones d'achalandage, de bassins de vie. On isole les territoires ruraux et semi ruraux. 2005 est la première année disponible. En perspective, l'objectif pour cet outil, c'est de connaître les services de substitution présents près du domicile sans qu'un équipement leur soit dédié, connaître les habitudes de déplacement des habitants d'une commune non équipée pour trouver les services dont ils ont besoin.

### Les revenus déclarés des ménages

Une première diffusion a eu lieu en 2005 sur les revenus 2000. Des progrès importants sont à faire sur ce champ. Par exemple, il s'agit des revenus déclarés et pas des revenus disponibles. Les ménages rattachés (étudiants par exemple) ne sont pas correctement localisés.

Au niveau local on ne dispose pas d'éléments suffisants pour une perception exacte des inégalités de revenus. L'objectif est de produire un indicateur de pauvreté relative monétaire au niveau de la région et du département et à terme en deçà. Le projet est bien avancé dans sa conception mais il réclame l'aval de la CNIL. Il y a sur ce champ des contraintes fortes de diffusion pour des raisons de confidentialité.

ESTEL (Estimation d'Emploi Localisé) doit permettre l'analyse de l'emploi équilibre/déséquilibre des marchés locaux de l'emploi. On mesure l'emploi avec le lieu de résidence. Ce sont des données utiles pour le système de formation, de régulation de l'emploi, l'analyse des besoins de main d'œuvre (éducation nationale, ASSEDIC, etc). Une première mise à disposition est prévue en 2009.

### La géolocalisation des sources administratives

Un des axes principaux est celui de la mixité sociale. Il s'agit de qualifier les territoires infra urbains. Des demandes existent liées à la politique de la ville. C'est là le volet infra communal de la statistique locale.

La **DARES** au Ministère de l'emploi dispose de deux types différents de sources pour produire des données :

- 1) Les enquêtes : celles-ci sont rarement utilisables pour produire des données au niveau régional (car le nombre de personnes interrogées dans ces enquêtes par région est la plupart du temps insuffisant). Cependant, il existe quelques exceptions : par exemple, l'enquête «devenir des bénéficiaires des politiques d'emploi» conduite au niveau national a été dupliquée dans trois régions. Autre exemple : La LOLF exige que certains indicateurs soient produits au niveau régional, ce qui implique la mise en place d'enquêtes représentatives au niveau régional.
- 2) Les données issues de sources administratives : Ces données sont exhaustives, contrairement aux enquêtes qui interrogent seulement une partie restreinte de la population. L'exhaustivité permet de construire des données et des indicateurs à un niveau géographique fin. Cependant, même à partir de ces données administratives, il est parfois difficile de construire des données au niveau régional : par exemple, avec la décentralisation, il est plus difficile de collecter des données administratives homogènes

sur tout le territoire (exemple : les données concernant les stages aux demandeurs d'emploi, les bénéficiaires de contrats d'insertion revenu minimum d'activité...).

Les informations disponibles au niveau national pourront donc être déclinées au niveau régional selon que les sources utilisées sont des enquêtes ou des données administratives. Cela dépend des thématiques : les données qui sont régionalisables sont celles relatives à la politique de l'emploi, aux conflits sociaux, à l'emploi des handicapés, au marché du travail car elles sont la plupart du temps fondées sur des sources administratives.

La diffusion de ces données calculées à un niveau géographique fin pose problème car elle peut rapidement se heurter au secret statistique.

Pour l'instant, les données calculées au niveau régional et mises à disposition sur internet sont assez limitées : données relatives à la politique de l'emploi, aux demandeurs d'emploi en fin de mois, aux mouvements de main d'œuvre (<http://www.travail.gouv.fr/>).

Il existe, par ailleurs, des informations disponibles sur les sites des SEPES (Services Etudes Prospectives Evaluation Statistiques). La DARES conduit une réflexion sur la mise à disposition plus importante de données sur internet.

On peut noter qu'il existe peu de statistiques sur le champ particulier de l'emploi public (à part dans le cas particulier des emplois aidés).

Les nomenclatures d'emploi de la DARES (et de l'INSEE) sont relatives au secteur privé et il faudrait les adapter pour qu'elles correspondent aux emplois offerts par le secteur public, ce qui est un travail considérable.

**La DGAFP** au Ministère de la fonction publique a engagé un travail sur la localisation de l'emploi public et publié une cartographie propre à chaque fonction publique. Cette cartographie de l'emploi de la fonction publique permet des comparaisons entre régions sur le taux d'administration (agent public/administration) et sur le rapport emploi public/emploi total. Deux réserves méthodologiques sont à intégrer : la localisation des agents est parfois incomplète dans les sources et l'approche régionale lisse les différences entre départements ([www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)).

Pour la FPT le taux moyen est de 26°/00, de 31°/00 pour l'Ile-de-France. Le taux est plus élevé pour les Dom et le sud de la métropole. Une des explications possible est l'importance de la délégation de services publics, la dimension culturelle, le poids du secteur associatif, le rôle de régulation sociale (emplois aidés) des effets retards (mouvements démographiques pour les régions Pays de Loire et Rhône Alpes).

Pour la FPH, le sud du pays est moins doté. Il y a une complémentarité entre le secteur public et le secteur privé (pour la région PACA par exemple, il existe une importante offre du secteur privé).

Pour la FPE, on note une forte présence dans une diagonale Nord-est/Sud-ouest (raisons géographiques et de densité) et en Ile-de-France (effets métropole, services déconcentrés importants, les administrations centrales contribuant de manière faible).

**Le Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications (Cereq)** s'appuie sur un réseau de centres associés au niveau régional constitué dès 1975. Ce ne sont pas des services extérieurs mais 18 équipes travaillant dans des laboratoires de recherche avec des



disciplines (économie, sociologie, droit) qui varient selon les régions. Les Centres associés régionaux (CAR-Céreq), conçus au départ comme un relais extrêmement utile avec l'ensemble du territoire national (laboratoires de recherches), évoluent de plus en plus dans le sens d'un réseau de ressources pour l'appui aux régions, tout en conservant leur fonction «d'adossement à la recherche» des études sur l'emploi et la formation. Quatre régions, cependant, ne sont pas encore couvertes par ce réseau. Ce sont les régions Champagne Ardennes, Corse, Limousin, Poitou-Charentes.

Le Céreq produit des études régionalisées. Il a contribué à l'évaluation de l'article 53 de la loi quinquennale de décembre 1993, conduite par le Comité de Coordination des Programmes Régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue ([CCPR](#)) devenu le Comité national pour la formation tout au long de la vie. L'analyse des politiques régionales de la formation professionnelle permet des comparaisons inter régionales. La réalisation de «portraits statistiques régionaux», les typologies régionales ainsi que l'élaboration de cahiers régionaux contribuent à une bonne connaissance des particularismes des régions en matière d'emploi et de formation.

Il réalise des extensions régionales d'études nationales sur l'insertion professionnelle à travers les enquêtes générationnelles «génération1998». Il contribue à la modélisation de l'analyse des territoires afin de rationaliser la gouvernance territoriale (exemple éviter que plusieurs organismes forment aux mêmes emplois). Il peut s'agir d'interventions à caractère permanent, comme l'appui méthodologique et scientifique apporté à certains Observatoires Régionaux Emploi Formation (OREF).

**Le Centre INFFO**, centre pour le développement de l'information sur la formation permanente, est un centre national de ressources. C'est une association loi 1901 créée par décret le 1<sup>er</sup> mars 1976 modifié par un décret du 4 juin 2003. Sous tutelle du ministère chargé de la formation professionnelle continue, il est géré par un conseil d'administration paritaire de 42 membres dont 3 représentants des Régions. Son budget s'élève à 7,5 Ms d'euros, dont 45% de ressources propres, et il emploie une centaine de personnes. Actuellement, il prépare un contrat d'objectifs avec l'Etat pour la période 2007/2013. Son activité s'adresse à tous les acteurs de la formation professionnelle. Au cœur de nombreux réseaux il produit et diffuse des informations via de nombreux supports : site Internet, publications périodiques, ouvrages spécialisés, manifestations et colloques. Il organise des journées d'étude et d'actualité, des sessions de formation. Depuis 1996, il a un accord de coopération avec les CARIF-OREF, visant en particulier à organiser les échanges d'informations entre le niveau national et régional.. Il réalise aussi des études sur le terrain pour l'analyse des pratiques.

Il contribue à vulgariser le droit à la formation et participe à l'accompagnement des politiques publiques. Ses interlocuteurs privilégiés sont les pouvoirs publics (Etat et Régions) et les partenaires sociaux, pour lesquels il élabore, capitalise et diffuse de l'information d'intérêt national. A titre d'exemple, il recueille et traite les informations issues des accords de branches et alimente des bases de données sur la négociation collective en matière de formation professionnelle. Il a élargi ces derniers mois son champ de diffusion en développant au deuxième trimestre 2006 pour le compte de l'Etat, des partenaires sociaux et des Régions un outil grand public : le portail «orientation formation». Le répertoire des métiers de la fonction publique territoriale élaboré par le CNFPT est intégré à ce portail «orientation formation».

Le Centre INFFO a signé en 2006 un accord de partenariat avec l'Association des Régions de France pour construire des dispositifs communs d'information. Les Régions en tant que décideurs expriment une forte volonté de contribuer à une information citoyenne. Le Centre INFFO s'est davantage adressé aux interlocuteurs de niveau régional, plutôt qu'à ceux du

niveau infra-régional. Les Régions sont en phase d'appropriation de leurs compétences et d'émulation et elles développent l'information sur leurs territoires. Le Centre INFFO qui est un outil national peut contribuer à construire des cadres communs de lisibilité, à mutualiser les pratiques, à fournir un apport méthodologique, à apporter un regard tiers. Il réalise aussi des études au niveau régional, par exemple sur la VAE.

Suite à l'acte II de la décentralisation, le Centre INFFO a pu observer une appropriation rapide des dossiers par les Régions, une professionnalisation accrue de leurs services de formation professionnelle et une implication très forte des élus avec des orientations et des priorités affirmées avec des budgets conséquents (1/3 des budgets régionaux). A la technique d'hier s'ajoutent aujourd'hui des valeurs, donc des enjeux et des rapports de force. On assiste à un croisement des enjeux de formation et de l'attractivité des territoires. Cette nouvelle donne entraîne une complexité des dispositifs et une transversalité accrue. L'implication des élus crée aussi une exigence d'évaluation liée au temps de la mandature. Le transfert est passé d'un financeur à un autre financeur avec des partenariats croisés.

En ce qui concerne les relations avec le CNFPT, le Centre INFFO a établi des relations depuis quelques années, par exemple à travers la participation du CNFPT à l'université d'hiver de la formation professionnelle, des prestations de formation pour les ENACT, la co-construction d'un cycle de journées de formation et d'échanges pour les agents des services de formation professionnelle et d'apprentissage des conseils régionaux, ce cycle favorisant la structuration d'un réseau de professionnels.

## ANNEXE 4

### Conférences Régionales de l'Emploi et de la Formation (CREF) Dates 2003/2007

REGION	ANNEE					Site internet
	2003	2004	2005	2006	2007	
ALSACE/ LORRAINE	24/06		20/10			<a href="http://www.cdg67.fr">www.cdg67.fr</a>
AQUITAINE			05/04			
BOURGOGNE	17/10	22/10		13/10	26/10	<a href="http://www.cdg71.fr">www.cdg71.fr</a> <a href="http://www.cnfpt.fr">www.cnfpt.fr</a>
BRETAGNE	11/12		18/10		18/10	<a href="http://www.cdg56.fr">www.cdg56.fr</a> <a href="http://www.cnfpt.fr">www.cnfpt.fr</a>
FRANCHE COMTE		30/01	20/10			
HAUTE NORMANDIE				20/10		<a href="http://www.cdg76.fr">www.cdg76.fr</a>
ILE DE FRANCE				24/03		<a href="http://www.cigversailles.fr">www.cigversailles.fr</a>
LANGUEDOC- ROUSSILLON		28/10		24/06		
LIMOUSIN		22/10				
LORRAINE/ ALSACE	24/06		20/10			
MIDI-PYRENEES		11/12				
PAYS DE LOIRE			29/11			
PICARDIE			24/04		Pour l'Oise 22/10	<a href="http://www.cdg60.fr">www.cdg60.fr</a>
POITOU- CHARENTES			08/04			
RHONE-ALPES		08/06		08/06		<a href="http://www.cdg38.fr">www.cdg38.fr</a> rubrique emploi/concours  <a href="http://www.cnfpt.fr">www.cnfpt.fr</a>

**Régions et organisation  
des Conférences régionales de l'emploi territorial et de la formation**

Régions avec CREF	Régions sans CREF
Alsace (2) Aquitaine Bourgogne (4) Bretagne (3) Franche Comté (2) Haute-Normandie Ile-de-France Languedoc-Roussillon (2) Limousin Lorraine (2 avec Alsace) Midi Pyrénées Pays de la Loire Picardie Poitou-Charentes Rhône-Alpes (2)	Auvergne Basse Normandie Centre Champagne Ardenne Corse Guadeloupe Guyane Martinique Nord Pas de Calais Provence Alpes Côte d'Azur Réunion

Pour l'ensemble des régions, il est possible de consulter les enquêtes par région sur l'emploi des collectivités locales sur le site de l'INSEE [www.insee.fr](http://www.insee.fr) ou sur le site du CNFPT [www.observatoire.cnfpt.fr](http://www.observatoire.cnfpt.fr).

## LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. **"Les diplômes de la vie (REP et VAE)"**  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 22/10/2003
2. **"Réussir la mutation de LA FPT – 20 ans après sa création"**  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 14/04/2004
3. **"Rapport d'orientation sur le droit syndical"**  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 07/07/2004
4. **"Seuils et quotas"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - FS3 - Séance plénière du 07/07/2004
5. **"Enjeux et défis de la formation professionnelle dans la FPT"**  
Rapporteur : Serge BECUWE - FS2 - Séance plénière du 07/07/2004
6. **"Pour une observation paritaire de l'emploi public territorial"**  
Rapporteur : Henri JACOT – FS1 – Séance plénière du 27/10/2004
7. **"Vers une modernisation des examens professionnels de la FPT"**  
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 – Séance plénière du 06/07/2005
8. **"Filière sociale, médico-sociale et médico-technique"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 19/10/2005
9. **"Liberté inégalité fraternité"**  
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON – FS5 – Séance plénière du 21/12/2005
10. **"Assistants maternels assistants familiaux : évoluer pour préparer l'avenir"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 25/10/2006
11. **"L'action sociale dans la fonction publique territoriale"**  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 25/10/2006
12. **"La reconnaissance de l'expérience professionnelle dans la fonction publique territoriale"**  
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 - Séance Plénière du 11/04/2007
13. **"Etude sur le dialogue social dans la FPT"**  
Réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007

**Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : [www.csfpt.org](http://www.csfpt.org)**