

## Emploi territorial en Île-de-France

**Le Centre National de la Fonction publique territoriale, l'INSEE, le Conseil Régional Île-de-France, la Ville de Paris, les Centres Interdépartementaux de Gestion de la petite et de la grande couronne et le Centre de Gestion de la Seine et Marne se sont associés pour réaliser un recueil de données sur les fonctions, les statuts et les métiers des agents des collectivités et établissements publics territoriaux franciliens, afin de mieux cerner les besoins au niveau de la région Île-de-France des administrations locales en matière de recrutement et de formation.**

**L'originalité de la méthode de collecte des informations et, surtout, la collaboration fructueuse des collectivités nous permettent pour la première fois d'analyser l'emploi dans ses cinq dimensions : institutionnelle (par type de collectivités), statutaire, organisationnelle (par service d'affectation), professionnelle (par métier) et démographique.**

**C'est bien au carrefour de ces cinq dimensions de l'emploi que se situent les problématiques de recrutement, de mobilité et de formation des prochaines années.**

**Les résultats complets de l'étude  
seront prochainement disponibles sur  
[www.observatoire.cnfpt.fr](http://www.observatoire.cnfpt.fr)**

Au 1er janvier 2005, on estime que 337 720 agents territoriaux, tous statuts confondus, travaillent dans les 2 434 collectivités et établissements territoriaux de la région Île-de-France qui emploient au moins un agent (administrations parisiennes incluses). Paris concentre un quart des effectifs, la Petite Couronne 38 % et la Grande Couronne 37 %. On compte ainsi 27,4 agents territoriaux pour 1 000 habitants en Île-de-France contre 26 au niveau national.

## Les communes sont les principaux employeurs

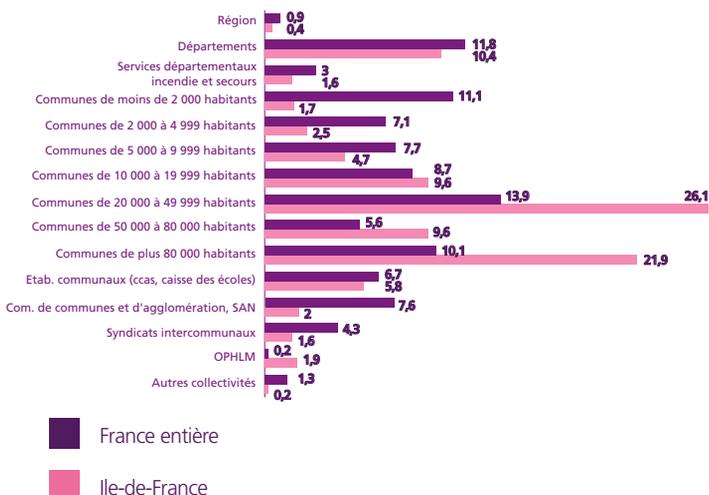
Les communes de 20 000 à 49 999 habitants sont les principaux employeurs territoriaux dans la région Île-de-France. Elles emploient 88 382 agents qui représentent 26 % des effectifs.

Plus généralement, l'ensemble des communes emploie plus des deux tiers des effectifs, soit 257 051 agents.

Il faut également noter la part très importante des communes de plus de 80 000 habitants qui emploient 22 % de l'effectif total des agents territoriaux pour seulement 9 collectivités.

Comparée au pourcentage pour la France entière, la part des effectifs communaux est très importante en Île-de-France (76 % contre 64 % France entière). C'est plus particulièrement le cas des communes de plus de 10 000 habitants.

### > Répartition par type d'employeur (en %)



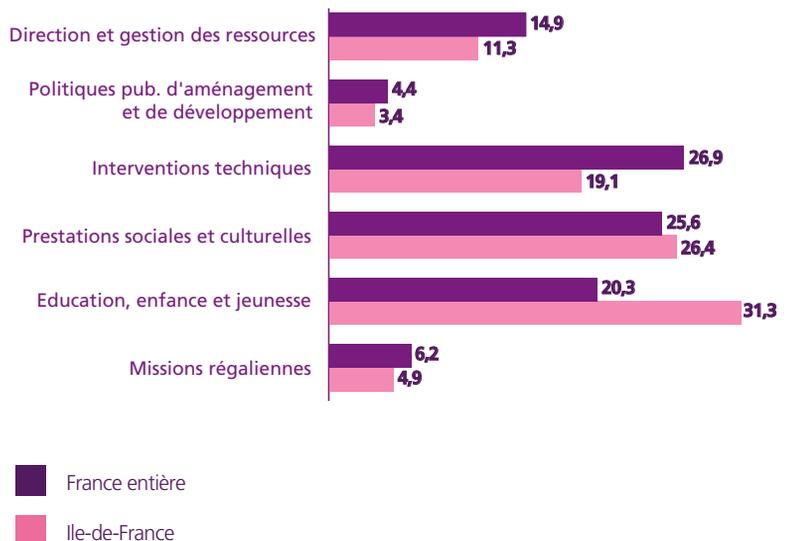
En revanche, la part des effectifs dans les communautés de communes et d'agglomération et les syndicats d'agglomérations nouvelles est fortement inférieure à celle nationale (2 % contre 7,6 %).

D'autre part, on constate des disparités importantes de l'âge selon le type d'employeur puisque dans les communes de moins de 2 000 habitants et les OPHLM, nous rencontrons relativement davantage de titulaires plus âgés.

## Près d'un agent sur trois dans le domaine de l'enfance et la jeunesse

La répartition des agents par domaine d'affectation en Île-de-France se distingue de la répartition pour l'ensemble du territoire national. L'Île-de-France accorde une part importante à ses services éducation, enfance et jeunesse (31,3 % contre 19,6 % au niveau national). 58 % des effectifs exercent leur activité dans des services dédiés à l'enfance et à la jeunesse et aux prestations sociales et culturelles.

### > Répartition par domaine d'affectation (en%)



À l'inverse, certains domaines ont un poids moins important dans la région par rapport à la moyenne nationale : les interventions techniques, la direction et gestion des ressources ainsi que les missions régaliennes (police et sécurité, pompier et secours...).

Plus précisément, les secteurs d'affectation bâtiments et patrimoine bâti, affaires juridiques et administratives et restauration collective sont moins présents sur l'ensemble de la région francilienne que sur l'ensemble du territoire.

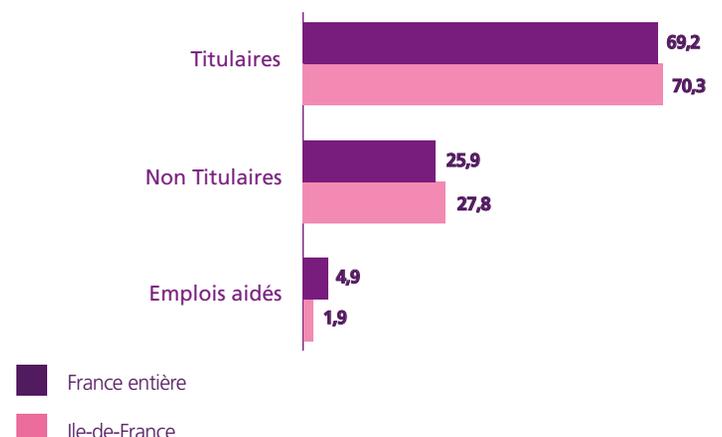
Par ailleurs, certains secteurs d'affectation seront relativement plus concernés par des départs importants à la retraite que d'autres puisque ce taux se situe entre 39 et 44 %. Ce sont les services laboratoires, funéraire, logement, santé et bâtiments et patrimoine bâti.

## 70 % des agents sont titulaires

Les agents titulaires et stagiaires représentent une large majorité des effectifs en Île-de-France (70 %), contre 28 % pour les non titulaires et 2 % pour les emplois aidés ; la part des titulaires y est ainsi légèrement plus importante que pour la France entière (69 %).

Par ailleurs, les agents titulaires franciliens sont relativement plus âgés que leurs collègues non titulaires permanents : 30 % des titulaires ont 50 ans et plus contre 24 % pour les non titulaires permanents.

### > Structure statutaire en %

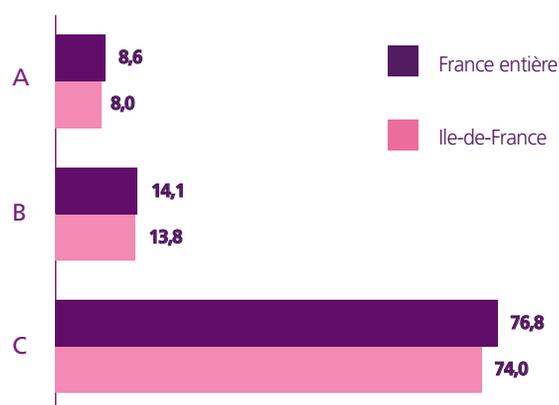


## Près d'un agent sur quatre de catégorie A ou B

On dénombre 22 % d'agents titulaires ou non titulaires sur les catégories d'encadrement supérieur ou d'encadrement intermédiaire : 8 % en catégorie A (26 360 agents) et 14 % en B (45 749 agents). Une large majorité des personnels relève de la catégorie C (245 175 agents, soit 74 %). Cette répartition est sensiblement la même qu'au niveau national.

De même, l'encadrement de catégorie A est relativement plus âgé que les autres catégories : 37 % des catégories A ont 50 ans et plus contre 25 % pour la catégorie B et 28 % pour la catégorie C.

### > Structure hiérarchique en %



## Une forte concentration des effectifs sur une vingtaine de métiers

À partir du répertoire des métiers, nous avons pu affecter un métier à 81 % des agents franciliens et ainsi identifier 246 métiers territoriaux sur les 253 du répertoire des métiers territoriaux élaboré par le CNFPT.

Les 3 métiers les plus présents (agent d'entretien des locaux, animateur loisir et agent de gestion administrative) concentrent un quart des effectifs.

Ainsi, à titre d'exemple, 34 528 agents territoriaux ont été déclarés comme agent d'entretien des locaux. 33 % de ces agents ont plus de 50 ans et 17 % plus de 55 ans contre 14 % pour la moyenne régionale. Ce métier est donc relativement âgé. Parmi ces agents travaillant comme agent d'entretien des locaux, 72 % sont titulaires, 27 % non titulaires et 1 % des emplois aidés. Ils appartiennent tous à un cadre d'emplois de catégorie C. Le cadre d'emplois le plus représenté est celui d'agent d'entretien, il concerne 94 % des agents exerçant le métier d'agent d'entretien des locaux

Métiers	Effectif	%	Part des 55 ans et plus en %*	Part des titulaires en %	Catégories en % (hors emplois aidés)			
					A	B	C	Incl.
Référence moyenne pour la région en %			14	70	8	14	74	4
Métier non déclaré	55 002	16	16	75	15	17	59	9
Agent d'entretien des locaux	34 528	10	17	72	0	0	100	0
Animateur loisirs	30 267	9	4	30	0	12	86	2
Agent de gestion administrative	20 749	6	14	91	0	2	98	0
Assistant d'accueil petite enfance	19 106	6	11	75	0	1	98	1
Ouvrier d'entretien bâtiment	14 483	4	15	93	0	0	99	1
Assistant administratif	11 570	3	16	91	1	33	65	1
Assistant d'éducation	11 051	3	19	85	0	1	96	3
Enseignant artistique	9 096	3	13	41	44	50	1	5
Agent de restaurant	7 574	2	15	41	0	0	94	6
Métier non affectable	7 461	2	16	22	8	4	33	55
Animateur de relais assistantes maternelles	5 601	2	23	7	0	3	97	0
Agent de collecte	5 057	1	14	94	0	0	100	0
Gardien d'immeuble	4 938	1	21	69	0	0	97	3
Agent d'entretien des espaces de nature	4 822	1	9	84	0	0	97	3
Chargé d'accueil	4 392	1	17	84	0	2	97	1
Animateur - éducateur sportif	4 348	1	7	44	1	71	24	4
Travailleur social	4 134	1	7	78	7	90	2	1
Aide à domicile	3 815	1	20	61	0	0	100	0
Agent de surveillance des voies publiques	3 713	1	9	71	0	0	92	8
Puéricultrice	3 578	1	11	95	0	39	61	0
Educateur de jeunes enfants	3 483	1	6	87	0	97	3	0

L'approche par métier vient ainsi enrichir les informations statutaires et organisationnelles et se révèle précieuse pour les gestionnaires de l'emploi et de la formation car elle est au cœur des problématiques de recrutement et plus généralement de mobilité et de formation.

\* Hors emplois aidés et non titulaires non permanents

## En conclusion

Les départs à la retraite augmentent progressivement entre 2007 et 2016. 33 % des agents titulaires et non titulaires permanents seront potentiellement partis d'ici 2016.

Face à cette nouvelle donne démographique, dans un contexte caractérisé par de fortes contraintes budgétaires et la mise en œuvre de nouvelles compétences transférées, les services publics locaux ont donc une obligation permanente de renforcement et d'adaptation des politiques publiques. Les collectivités et établissements publics locaux se doivent donc d'optimiser l'utilisation de leurs moyens, spécialement en matière de ressources humaines. Ces départs seront l'occasion d'améliorer la gestion des ressources humaines et de chercher une meilleure adéquation entre les qualifications et l'emploi.

Cette étude devrait donc permettre de faciliter la gestion prévisionnelle des emplois, métiers et compétences et apporte des repères et références de comparaison pour aider les collectivités à rationaliser leur organisation en optimisant l'articulation de leurs missions et le positionnement professionnel des agents.

## Précisions méthodologiques

**Cette enquête porte sur les personnels présents dans les collectivités et établissements publics territoriaux d'Île-de-France au 1er janvier 2005.**

**Sont concernés :**

- les agents titulaires et stagiaires,
- les non titulaires sur emplois permanents et non permanents,
- les emplois aidés (CES, CEC, emplois-jeunes, apprentis).

**Elle a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 1 610 collectivités et établissements territoriaux de janvier 2005 à janvier 2006.**

**Nous avons demandé à chaque collectivité interrogée de nous renvoyer sur support informatique une série d'informations pour chaque agent présent le 1er janvier 2005 dans ses effectifs.**

**Ces informations portaient sur le statut, la situation juridique de recrutement, le sexe, la date de naissance, la date de la première entrée dans une collectivité, la date de fin de contrats pour les emplois aidés, le niveau d'étude, le cadre d'emplois de référence, le service d'affectation, l'intitulé du métier, la condition d'emploi (temps complet ou non) et la quotité de travail.**

**Plus d'une collectivité sur trois a répondu, nous fournissant des informations détaillées sur 170 000 agents, soit un agent sur deux.**

**A partir des effectifs régionaux par statut et type d'employeurs recensés par l'INSEE dans son enquête Colter, un coefficient de pondération a été calculé et affecté aux données afin de redresser les résultats et d'estimer pour l'ensemble des résultats présentés dans ce rapport l'effectif total d'agents territoriaux.**

**L'âge de départ à la retraite a été calculé en faisant la moyenne des départs de ces cinq dernières années (2001 à 2005) par catégorie, filière et sexe des agents au niveau national (cf rapport complet).**

Publication réalisée et diffusée par l'Observatoire de la Fonction publique territoriale  
Directeur de publication : André Rossinot / Co-directeur de la publication : Jacques Charlot  
Rédacteur en chef : Mohamed Amine / Rédacteur : Nadia Rustand

**Tous les numéros des Synthèses, ainsi que l'ensemble des publications de l'Observatoire de la fonction publique territoriale sont consultables sur notre site : [www.observatoire.cnfpt.fr](http://www.observatoire.cnfpt.fr)**



OBSERVATOIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
[www.observatoire.cnfpt.fr](http://www.observatoire.cnfpt.fr)

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