FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

# LES TECHNICIENS SUPÉRIEURS TERRITORIAUX EN BRETAGNE

COLLECTION

Etat des lieux & Prospective

BRETAGNE

*Décembre 2003*

Centre de Gestion Côtes d'Armor 22 — CDG 29 — Cdg 35 — CDG Morbihan — CNFPT Bretagne

Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences

# INTRODUCTION

Depuis deux ans, un groupe de travail inter-centres (CNFPT - Centres de gestion) a entrepris un certain nombre d'études et d'actions afin d'éclairer notre connaissance de la fonction publique territoriale en Bretagne.

La pertinence de l'échelon régional en matière d'emploi et de formation, d'une part, le sens aigu du travail en commun qui caractérise notre région, d'autre part, ont conduit à plusieurs actions pragmatiques en matière de GPEC sur la région.

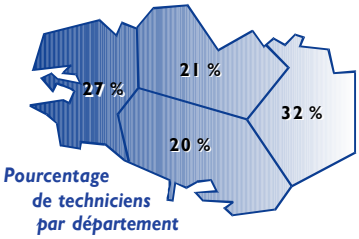
Les difficultés de recrutement sur le cadre d'emplois de technicien territorial (devenu technicien supérieur territorial en 2003) constituent un des principaux problèmes mis en avant par les collectivités.

C'est pourquoi, après une première étude sur les rédacteurs territoriaux parue en septembre 2002, il nous a semblé essentiel de se pencher sur le cadre d'emplois des techniciens.

**MÉTHODES & SOURCE**

*L'étude repose essentiellement sur les données disponibles auprès des Centres de gestion bretons et sur les résultats d'une enquête réalisée auprès des collectivités non affiliées.*
*Elle a été complétée par des informations disponibles à l'observatoire de la fonction publique territoriale du CNFPT et par des contacts avec les services recrutement et services techniques de collectivités de la région.*
*C'est dire si la démarche reste empirique et non exhaustive. Elle a toutefois le mérite de dégager des tendances et constats qui devront guider notre action en matière de GPEC.*

## PLUS DE 1 000 TECHNICIENS SUPÉRIEURS EN BRETAGNE EN 2002

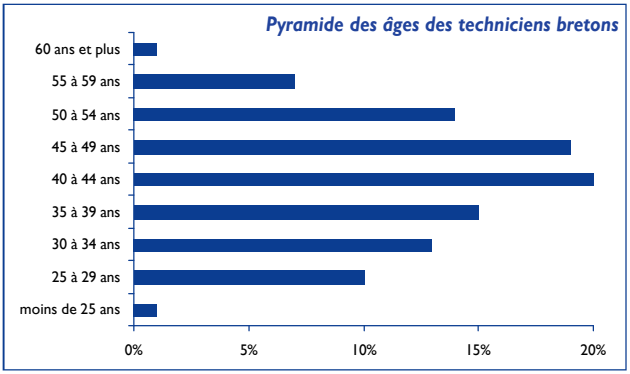


*Pourcentage de techniciens par département*

- Le recensement effectué fait apparaître le chiffre de **897** titulaires et stagiaires dans la région au 31 décembre 2002.
- L'Ille et Vilaine et le Finistère concentrent près de 60 % des effectifs de techniciens titulaires, suivant en cela de près la répartition de l'effectif des fonctionnaires territoriaux en Bretagne.
- Le nombre des non-titulaires, lié aux difficultés de recrutement dans le cadre d'emplois peut être estimé à **150**, dont 100 dans les collectivités non affiliées. Le nombre total des techniciens avoisinerait donc **1 050**.
- Ils sont majoritairement sur des postes à temps complet et à forte dominante masculine (**79 %** d'hommes).

## UNE PYRAMIDE DES ÂGES RELATIVEMENT ÉQUILIBRÉE

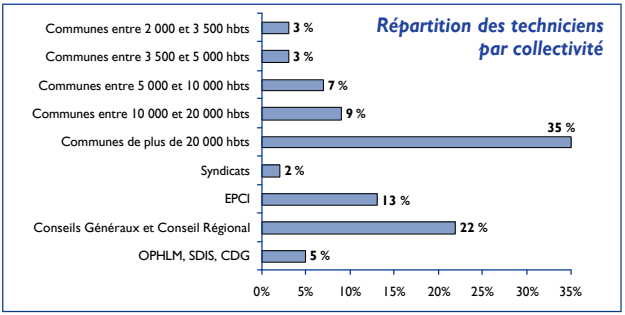
- La moyenne d'âge régionale des techniciens supérieurs est de **42 ans** (proche de la moyenne nationale). L'âge moyen est toutefois sensiblement différent d'un département à l'autre : plus jeune en Ille et Vilaine (40 ans) et un peu plus âgé en Finistère (43 ans).




- Même si **21 %** du cadre d'emplois part à la retraite dans les dix prochaines années, la pyramide des âges se montre moins alarmante pour les techniciens supérieurs que pour d'autres cadres d'emplois.

## LES TECHNICIENS SUPÉRIEURS TRAVAILLENT MAJORITAIREMENT DANS LES COLLECTIVITÉS IMPORTANTES

- **70 %** de l'effectif titulaire des techniciens supérieurs est en poste dans les villes de plus de 20 000 habitants, les Conseils généraux, le Conseil régional et les structures intercommunales.
- Ces chiffres couvrent toutefois des réalités très différentes d'un département à l'autre. Exemple : la ville de Rennes représente à elle seule 44 % des effectifs de techniciens supérieurs du département d'Ille et Vilaine, la ville de Brest et sa communauté urbaine, 31 % de l'effectif du Finistère.
  Seul le département du Morbihan présente une structure différente, avec une répartition à 50/50 entre les villes de plus de 20 000 habitants et le Conseil général, d'une part, et les autres collectivités, d'autre part.
- Très peu de techniciens titulaires sont en poste dans des collectivités de moins de 2 000 habitants : on peut dire que le cadre d'emplois apparaît à partir de cette taille de collectivité.

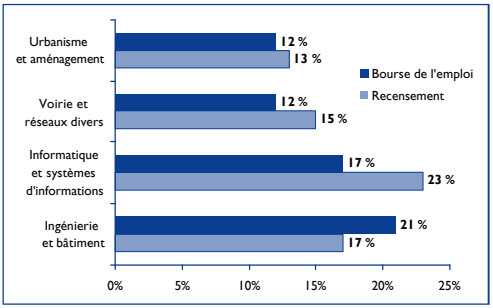



- **125** techniciens supérieurs sont, dans leur collectivité, les plus gradés de la filière technique. On considère dans ce cas qu'ils sont responsables du service technique, poste qui représente donc 12 % des débouchés du cadre d'emplois.

## QUATRE SECTEURS DE RECRUTEMENT PRÉPONDÉRANTS

- L'analyse des bourses de l'emploi des Centres de gestion et des trois derniers recensements réalisés en vue de l'ouverture des postes aux concours fait apparaître quatre grands secteurs de recrutement des techniciens : l'ingénierie et le bâtiment, l'informatique et les systèmes d'information, la voirie et les réseaux, l'urbanisme et l'aménagement (gestion et entretien des espaces publics).

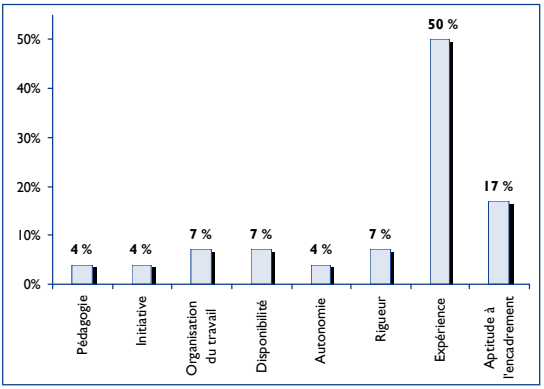
- A noter que la demande de “ généralistes ” apparaît en 5e position : cette rubrique correspond aux postes de direction des services techniques dont nous avons parlé précédemment.




*Principaux domaines de recrutement*

## Experts ou généralistes ?

- En terme de métier, la grande majorité des techniciens supérieurs, de par la taille des structures et des collectivités où ils sont en poste, et de par les domaines sur lesquels ils sont recherchés, apparaissent comme des **experts d’un ou de plusieurs domaines** voisins au sein de leur collectivité. Ils sont la plupart du temps en position d’encadrement, à l’exception de certaines grandes collectivités où l’expertise constitue la seule base du recrutement et de l’exercice de la fonction.

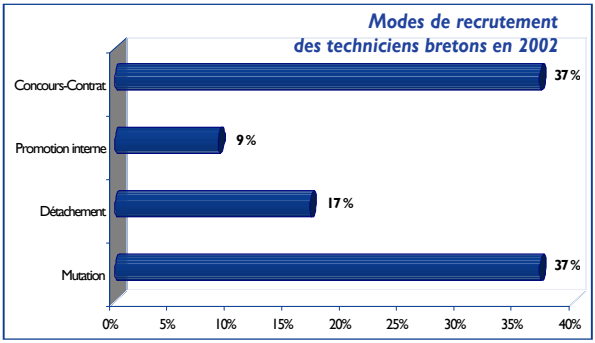


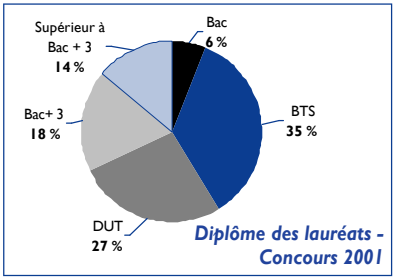

*Qualités demandées aux techniciens (enquête CDG 29 sur les offres de techniciens - 2001)*

- Le métier de responsable de service technique ou de responsable de service est confié également aux techniciens, dans une autre taille de collectivités (2 500 à 10 000 habitants).
- Il y a donc co-existence de deux natures de métiers différents, qui souvent s’exercent d’ailleurs successivement dans la carrière de l’agent : de spécialiste du bâtiment ou de la voirie, dans une collectivité de plus de 20 000 habitants en début de carrière, le technicien prendra par la suite une responsabilité de service technique dans une collectivité plus petite.
- **65 %** d’entre eux ont bénéficié d’une action de formation en Bretagne en 2002. Elles portent d’abord sur les marchés publics (21 %) et sur la sécurité des agents au travail (19 %) avant de porter sur les domaines d’expertise.

## LE RECRUTEMENT DES TECHNICIENS SUPÉRIEURS EN BRETAGNE

- En croisant les indicateurs dont nous disposons (recensement des postes, bourses de l'emploi, entrées en formation initiale), on peut estimer à **un peu plus d'une centaine** le nombre de recrutements annuel de techniciens supérieurs en Bretagne, sachant que le taux d'accroissement de ce cadre d'emplois est plus élevé que celui des autres cadres d'emplois.
- Les recrutements s'opèrent autant par mutation que par recrutement sur liste d'aptitude après concours ou par contrat.
- Les offres d'emplois demandent presque toutes une expérience similaire à celle recherchée dans une expérience professionnelle antérieure.




- Le niveau de recrutement – même avant la création du cadre d'emplois des techniciens supérieurs – se situait au-delà du baccalauréat et correspondait au niveau baccalauréat + 2 aujourd'hui requis. Le phénomène des "surdiplômés", que l'on peut connaître sur d'autres cadres d'emplois, reste limité sur celui-ci.

## DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DUES À PLUSIEURS FACTEURS

- Un **concours inadapté** aux besoins des collectivités : depuis l'abandon du concours sur titre, le concours de technicien, en externe, était conçu comme un concours " généraliste ". Les candidats étaient sélectionnés sur des épreuves où n'entrait pas la notion de spécialité. Les spécialités des lauréats apparaissaient donc en décalage avec les besoins des collectivités *(exemple : concours 2001 - spécialité informatique : 4 reçus, 28 demandes de collectivités).*

- Le nouveau concours de technicien supérieur devrait permettre de mieux faire coïncider lauréats et besoins.
- Un **niveau de rémunération** de départ dans la fonction publique territoriale plus faible que dans le secteur privé, même si cette réalité varie en fonction des domaines.
- Les difficultés de recrutement sont très liées aux **fluctuations du marché** de l'emploi dans le secteur privé, la fonction publique territoriale n'étant retenue qu'en deuxième choix par les étudiants.
- Les **formations techniques** assurées par les établissements d'enseignement en Bretagne couvrent à peine les besoins en recrutement des secteurs privés et publics (exemple : IUT génie civil - 200 offres d'emplois pour des promotions de 110 étudiants dont 75 % poursuivent leurs études).

**NOUVELLES SPÉCIALITÉS**

- Ingénierie - gestion technique
- Bâtiments - génie civil
- Infrastructure et réseaux
- Prévention et gestion des risques/hygiène
- Paysages et gestion des espaces naturels
- Informatique et systèmes d'information
- Aménagement urbain
- Techniques de la communication et des activités artistiques

**8 spécialités** **20 options**

## DES PISTES D'ACTIONS POUR LES ANNÉES A VENIR

- **Majorer le nombre de postes mis au concours**, notamment dans les quatre domaines les plus importants, afin de tenir compte des nombreux contractuels, lauréats du concours qui ne sont pas réellement disponibles au recrutement.
- **Augmenter la fréquence d'organisation** du concours afin de constituer une réserve constante d'agents potentiellement recrutables.
- **Accentuer la promotion** auprès des écoles de la région préparant les techniciens, et faire connaître les débouchés de la fonction publique territoriale notamment aux enseignants. Entreprendre cette promotion dans les lycées afin de lutter contre la désaffection des filières techniques et notamment bâtiment.
- Ouvrir plus largement l'accès par la **promotion interne** des contrôleurs, agents de maîtrise et agents techniques en assouplissant les quotas.
- Côté employeur : accepter d'investir sur des agents non immédiatement opérationnels en misant sur le potentiel et les capacités d'adaptation de la personne, sans demander systématiquement " une expérience précédente dans une fonction similaire… ".

## DANS LA MÊME COLLECTION

- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles en Bretagne
- Les directeurs d'établissements d'hébergement pour personnes âgées en Bretagne
- La police municipale en Bretagne
- Les rédacteurs territoriaux en Bretagne
- Les responsables des services techniques en Bretagne

## Contacts


**CDG 22**
Centre Eleusis 2
1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417
22194 PLÉRIN Cedex
*Tél. 02 96 58 64 00*

**CDG 29**
7, boulevard du Finistère
29336 QUIMPER Cedex
*Tél. 02 98 64 11 30*

**CDG 35**
Maison des Communes
Espace Performance 3
35769 ST GREGOIRE Cedex
*Tél. 02 99 23 31 00*
*www.cdg35.fr*

**CDG 56**
6bis, rue Olivier de Clisson
BP 161
56005 VANNES Cedex
*Tél. 02 97 68 16 00*

**CNFPT Bretagne**
Parc d'innovation de Bretagne Sud
CP 58
56038 VANNES Cedex
*Tél. 02 97 47 71 00*
*www.bretagne.cnfpt.fr*