

Commission ministérielle de la formation professionnelle (CMFP) du 25 mars 2022

Urbanisme, Territoires, Amélioration de l'Habitat (UTAH) : Des efforts colossaux à venir !

Les missions liées au programme UTAH vont fortement évoluer avec des métiers appelés à disparaître et d'autres à émerger d'ici 2026.

Les causes sont multiples : elles sont à la fois liées aux évolutions législatives (loi 3DS, mutation de la fiscalité, intégration de l'ANCT...), mais également aux nouvelles modalités de travail (dématérialisation, ...) et à l'organisation du travail (télétravail, ...).

Dans ce cadre en évolution depuis des années, l'administration a engagé avec la revue des missions une réforme profonde du programme pour adapter au mieux les besoins et les compétences (et encore gagner en efficience !!).

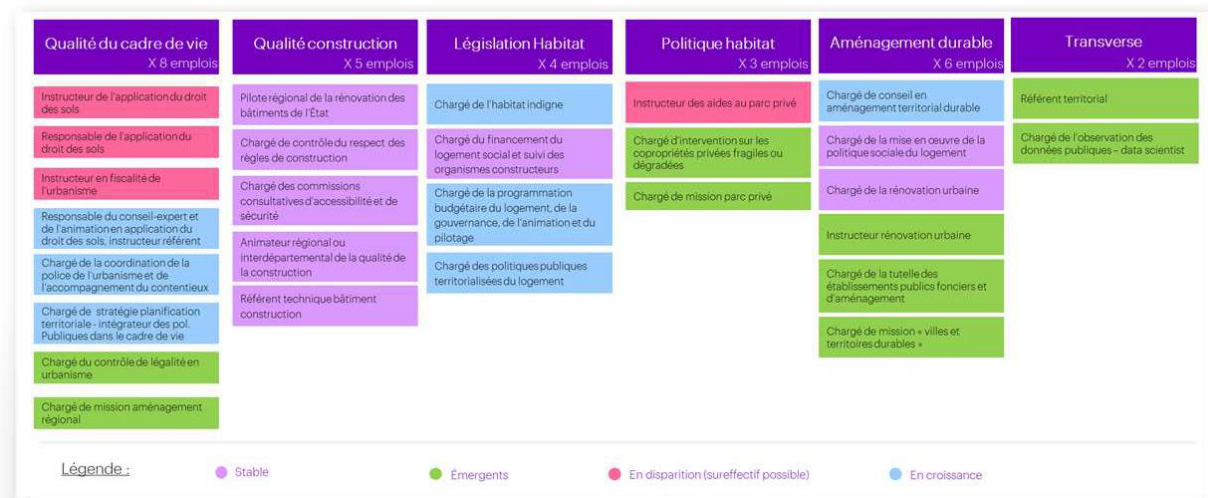
La CMFP de ce jour examinait le volet « compétences » de la réforme.

Dans les documents présentés, l'hypothèse de départ a été bâtie sur une stabilité du plafond d'emploi jusqu'en 2026 et un départ à la retraite à 64 ans...

Mais la simulation ne tient pas compte de l'impact de la loi 3DS (transfert aux EPCI) ni du transfert de fiscalité à la DGFIP. On ne sait pas sur quelles bases qualitatives des emplois elle s'est positionnée (pyramide catégorielle).

Au regard des emplois-types existants, elle nous présente une nouvelle cartographie de 28 emplois-types identifiés pour répondre aux besoins :

Une nouvelle cartographie de 28 emplois-types



Dans cette **nouvelle configuration**, il faut tenir compte d'une **vague importante de départs en retraite prévisibles : environ le quart des agents !**

Vous trouverez ci-dessous les besoins d'emplois occupés et ceux de l'objectif cible :

Ecart entre les besoins en effectif et les prévisions de départs en retraite

Compte tenu des départs en retraite et des facteurs d'évolution, le programme UTAH connaîtrait des besoins en recrutement à hauteur de +/- 1 000 agents sur la période 2022 - 2026 *

										IMPACT EMPLOI À FIN 2026	
	Employé-type	Catégorie	Effectif 2021	Taux de départ retraite	Départs en retraite	Besoins en emploi	Effectif projeté 2026	Effectifs cibles	Besoins à couvrir	Sous-Dir	
EN CROISSANCE	Chargé de conseil en aménagement territorial durable	A/B	490	15%	74	10%	417	539	123	AD	
	Référent territorial	A/B	535	15%	80	5%	455	562	107	Transverse	
	Chargé de planification territoriale - intégrateur des politiques publiques dans le cadre de vie	A/B	560	15%	84	5%	476	588	112	QV / AD	
	Chargé des politiques publiques territorialisées du logement	A/B	320	15%	48	5%	272	336	64	PH/LH	
	Chargé de l'habitat indigne	A/B	145	15%	22	10%	123	160	36	PH/LH	
	Responsable du conseil-expert et de l'animation en application du droit des sols, instructeur référent	A/B	50	20%	10	5%	40	53	13	QV	
	Chargé de la programmation budgétaire du logement, de la gouvernance, de l'animation et du pilotage	A/B	45	15%	7	5%	38	47	9	LH	
Chargé de la coordination de la police de l'urbanisme et de l'accompagnement du contentieux	B	30	10%	3	10%	27	33	6	QV		
EN DIMINUTION	Instructeur de l'application du droit de sols	B/C	505	30%	152	-15%	354	429	76	QV	
	Instructeur des aides au parc privé	B/C	400	25%	100	-10%	300	360	60	PH	
	Instructeur en fiscalité de l'urbanisme (NB : transfert DGRIP)	A/B	390	30%	117	-10%	273	40	QV		
	Responsable de l'application du droit des sols	A/B	210	20%	42	-5%	168	200	32	QV	
	Chargé de contrôle du respect des règles de construction	B/C	75	30%	23	-5%	53	71	19	QC	
STABLE	Chargé du financement du logement social et suivi des organismes constructeurs	A/B/C	485	20%	97	0%	388	485	97	PH/LH	
	Chargé des commissions consultatives d'accessibilité et de sécurité	A/C	260	20%	52	0%	208	260	52	QC	
	Référent technique bâtiment construction	A/C	330	15%	50	0%	281	330	50	QC	
	Chargé de la mise en œuvre de la politique sociale du logement	A/B/C	275	10%	28	0%	248	275	28	AD	
	Chargé de la rénovation urbaine	A/B	205	10%	21	0%	185	205	21	AD	
	Animateur régional ou interdépartemental de la qualité de la construction	A/B	50	15%	8	0%	43	50	8	QC	
	Pilote régional de la rénovation des bâtiments de l'État	A/B	20	5%	1	0%	19	20	1	QC	

- L'effort de renouvellement se concentre sur 9 emplois qui présentent plus de 80% des besoins en effectifs
- La capacité à sourcer des profils et à recruter en « volume » est plus particulièrement prononcée sur 5 emplois (besoin en effectifs proche de 100 sur 5 ans):
 - Chargé de conseil en aménagement territorial durable
 - Référent territorial
 - Chargé de planification territoriale
 - Instructeur de l'application du droit des sols
 - Chargé du financement du logement social

NB : Sur la base des hypothèses de départs en retraite et de croissance - impact emploi pouvant être différent dans le cas de nouvelles hypothèses.
Au regard de la complexité et de la qualité des données du DTH, les valeurs chiffrées indiquées dans ce rapport ne sont pas à prendre au pied de la lettre. Elles permettent de biter de l'ordre de grandeur et de déceler des tendances.

* Sur la base des hypothèses de départs en retraite et de croissance - impact emploi pouvant être différent dans le cas de nouvelles hypothèses

Copyright © 2021. All Rights Reserved / Copyright © 2021. All Rights Reserved

19

Pour accompagner cette réforme en profondeur, l'administration envisage plusieurs pistes :

- La facilitation de la mobilité interne au programme UTAH avec à la clef **des actions de valorisation des emplois et des primes d'attractivité** (ex Rhône-Alpes-Auvergne, Grand-Est, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie, les régions qui vont subir le plus grand déficit). **Mais pas de données chiffrées... pour l'instant !**
- L'anticipation des non remplacements ;
- Des recrutements externes... sur une durée déterminée ;
- Des plans de formation ;
- L'accompagnement de la montée en compétence : démarche de reconversion ou qualification.

L'analyse de la FSU :

L'administration est surtout soucieuse de rationaliser les missions du programme UTAH en profitant des évolutions législatives. Elle s'inquiète particulièrement (et à juste titre) des nombreux départs en retraite à venir mais reste très opaque sur ses bases de calcul.

Les agent-es vont devoir faire face à de nombreux défis :

- des mobilités parfois non souhaitées (fonctionnelles, voire géographiques) ;
- plus de flexibilité, d'adaptation à de nouveaux enjeux, à de nouveaux outils bureautiques ;
- mais aussi des montées en compétences obligatoires qui nécessiteront de gros programmes de formation.

Les agent-es auront besoin de temps nécessaire pour accompagner/former les collègues, de temps pour faire face aux inéluctables vacances de postes, alors que **l'effectif dédié au programme UTAH va encore diminuer avec une baisse prévisible de 6,3 % du nombre d'agents à terme : passage de 5 380 agent-es en 2021 à 5 043 en 2026 (objectif cible).**

Mais quelle reconnaissance recevront les agent-es qui fourniront ces efforts colossaux ?