

Grand Est

Quel investissement formation pour accompagner les métiers territoriaux de demain en région Grand Est ?

Emploi et métiers territoriaux 2018

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale

Avril 2019



Glossaire

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CDE : Caisse Des Ecoles

CDG : Centre De Gestion

CPF : Compte Personnel de Formation

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
(Document qui identifie et évalue les risques de danger et détermine les mesures de prévention en conséquence)

EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale

GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs et Compétences

(Gestion des Ressources humaines en vue d'une meilleure efficacité de la part des employés)

PPCR : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération

(Revalorisation des salaires des employés et création d'une cadence unique d'avancement d'échelon)

RIFSEEP : Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

(Régime remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes sans perte de rémunération)

RH : Ressources Humaines

RPS : Risques Psycho Sociaux (Eléments portant atteinte à l'intégrité physique ou mentale d'un employé)

SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours

Sommaire général

Introduction : l'observation régionalisée

I. Défis et enjeux « ressources humaines »

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

III. Evolution des besoins RH

IV. Choix et stratégies RH

V. Politiques de formation

Conclusion générale

ANNEXES

1. Tableaux des résultats détaillés
2. Précisions méthodologiques
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)

Introduction :

L'observation régionalisée



Introduction : l'observation régionalisée



1. L'Observatoire de la fonction publique territoriale

2. Le dispositif d'observation régionalisée

2.1 Un dispositif inscrit dans le programme national des études,
voté par le conseil d'administration du CNFPT

2.2 Le comité de suivi

2.3 Deux enquêtes complémentaires

2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

Zoom sur le Recensement des emplois et des métiers territoriaux

Zoom sur l' Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

2.5 Principales attentes exprimées

3. Logique d'ensemble

1. L'Observatoire de la fonction publique territoriale

Mission confiée au CNFPT par la loi du 19 février 2007 : gestion de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Les travaux de l'Observatoire poursuivent les objectifs suivants :

- Un objectif de **connaissance**, en mettant à disposition des informations sur l'emploi public territorial et ses évolutions, à l'échelle régionale comme à l'échelle nationale ;
- Un objectif **stratégique**, en permettant au CNFPT, à ses partenaires et aux collectivités territoriales d'anticiper les besoins en formation et en compétences des collectivités territoriales, de disposer d'informations objectivées comme support au débat partenarial ou au dialogue social interne aux collectivités, pour mieux orienter leurs politiques liées aux enjeux emploi-formation ;
- Un objectif **opérationnel**, en fournissant les données utiles et nécessaires pour la définition des programmes de formation proposés par le CNFPT et ses délégations, d'une part ; la définition de politiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences et de plans de formation à l'échelle des Collectivités Territoriales, d'autre part.



2. Le dispositif d'observation régionalisée

2.1 Un dispositif inscrit dans le programme national des études, voté par le conseil d'administration du CNFPT

- Dans le cadre de son projet d'Etablissement, le **Conseil d'administration du CNFPT a validé le 30 Novembre 2016 la refonte de l'observation régionalisée** de l'emploi et des métiers de la FPT, qui constitue un levier stratégique majeur. Deux enquêtes seront réalisées en parallèle sur trois ans, permettant de couvrir l'ensemble des inter-délégations : la première sur les emplois et les métiers territoriaux ; la seconde sur les tendances et politiques RH.
- Cette refonte permettra de :
 - s'adapter au **périmètre** stratégique des nouvelles régions ;
 - donner plus de **régularité** et augmenter le degré de **couverture** à l'ensemble des régions ;
 - augmenter le niveau **d'intégration** et de **lisibilité** des études régionales ;
 - renforcer leur **opérationnalité**, notamment en les rendant plus légères et plus exploitables ;
 - les rendre plus en phase avec les diverses **attentes** des délégations
- En 2018, cinq territoires s sont retenues pour la seconde campagne d'enquête :
 - **Grand Est**,
 - Auvergne-Rhône-Alpes,
 - PACA,
 - Corse,
 - Normandie.
- Validation du **CNO**, de la **commission prospective** et du **CRO**



2.2 Le comité de suivi

Un comité de suivi **accompagne la réalisation de l'étude, mobilise les réseaux et adapte éventuellement les enquêtes aux spécificités locales.**

Animé par la délégation et l'observatoire, il est composé de collectivités et des acteurs locaux de l'emploi et de la formation :

- Conseil régional Grand Est
- Conseil départemental de la Marne
- INSEE
- Pôle Emploi
- Centre de Recherche Droit et Territoire (CRDT) (Université de Reims Champagne-Ardenne)
- Délégation d'Alsace Moselle
- Délégation de Champagne Ardenne
- Délégation de la Lorraine
- Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.3 Deux enquêtes complémentaires

Deux enquêtes menées conjointement par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et par les délégations régionales

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

Disposer d'une photographie au 1^{er} janvier 2018 de l'emploi et des métiers sur le territoire, en croisant les données statutaires, démographiques, institutionnelles (type de collectivité), organisationnelles (service d'affectation) et professionnelles (métier).

Volet statistique de recueil de données sous forme dématérialisée, à partir d'un tableau Excel téléchargeable sur le portail internet du CNFPT

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

Appréhender la situation et les grandes tendances des politiques de ressources humaines et de formation des collectivités.

Volet plus qualitatif, basé sur un questionnaire en ligne renseigné par les DRH et les responsables de collectivités.

NB : Sont pris en compte uniquement les agents rémunérés par les collectivités au 01/01/2018 (fonctionnaires/stagiaires de la FPT et détachés d'autres fonctions publiques, contractuels permanents ou non permanents, emplois aidés).



2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Un sondage portant sur un échantillon représentatif de **1 382 collectivités** parmi les 5 877 collectivités de la région Grand Est (fichier SIREN):
 - **54,5 % des collectivités de l'échantillon ont répondu à l'enquête**, couvrant **49 %** des agents territoriaux de la région.
- Calendrier :
 - Lancement : Janvier 2018
 - Collecte : Fin Novembre à Juillet 2018
 - Traitement et analyse : Août 2018 à Novembre 2019
 - Restitution des 1ers résultats : Novembre 2019
 - Restitution des résultats définitifs : Avril 2019

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

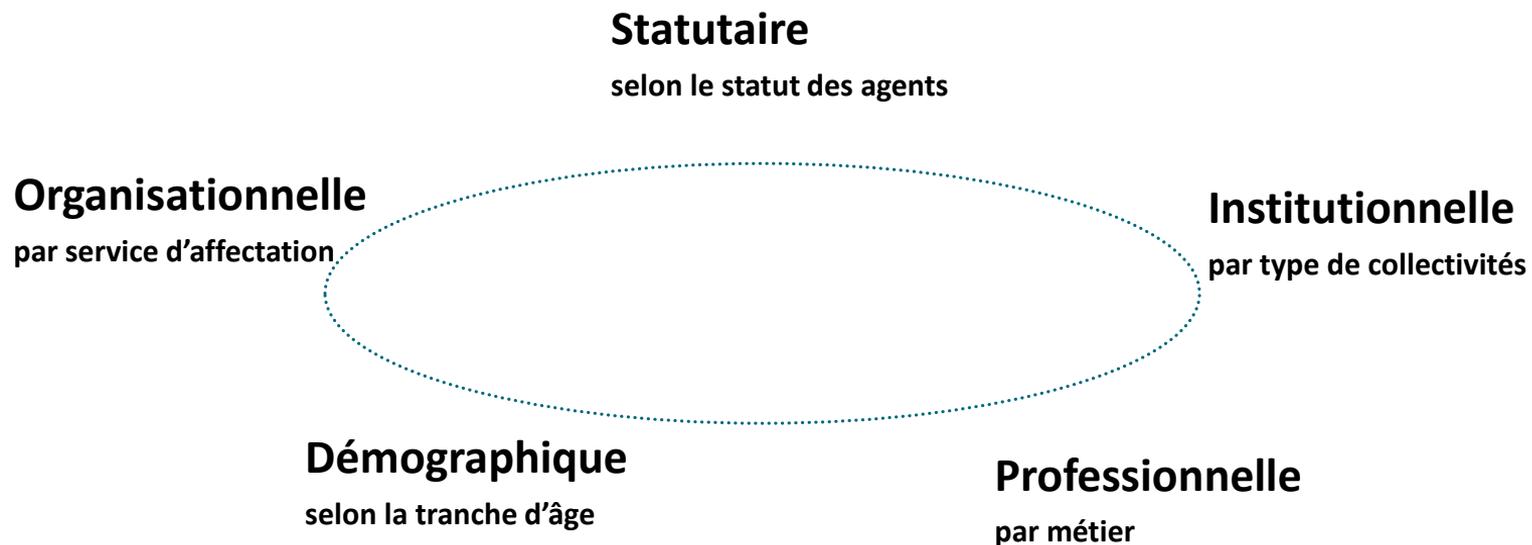
- **1 289** collectivités interrogées
- **746 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **58 %**
- **Taux de couverture en effectif : 58 %** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs SIASP 2014).
- Calendrier :
 - Lancement : Juillet 2018
 - Collecte : Juillet à Novembre 2018
 - Traitement et analyse : Décembre à Janvier 2019
 - Restitution des 1ers résultats : Décembre 2018
 - Restitution des résultats définitifs : Février 2019

- **En exhaustif** : région, départements, SDIS, centres de gestion, communes de plus de 3 500 habitants, les CDE et autres établissements communaux, communautés urbaines, d'agglomération, métropoles et syndicats d'agglomération nouvelles.
- **Echantillonnage** : communes de moins de 3 500 habitants, CCAS, communautés de communes, SIVOM, SIVU, Syndicats mixtes et pôles métropolitains.



Zoom sur le Recensement des emplois et des métiers territoriaux

Ce recensement doit permettre l'analyse croisée de l'emploi territorial selon les 5 dimensions suivantes :



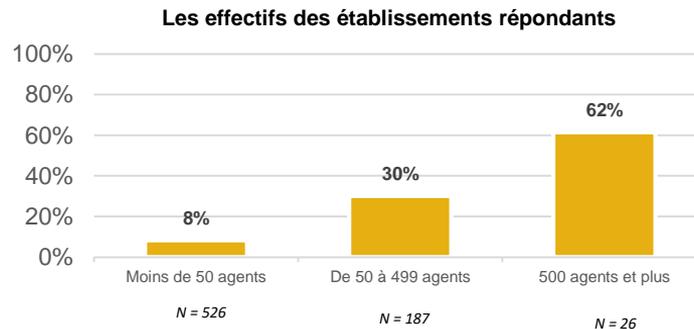
Zoom sur l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

La majorité des répondants ayant renseigné l'enquête est secrétaire de mairie, responsable RH ou maire (45% d'entre eux). Les autres fonctions citées sont assistant RH, responsable de formation, directeur général des services ou adjoint administratif.

Type de collectivité	Nombre de répondants à l'enquête 2018
Région	1
Départements	8
SDIS	9
CDG	6
Communes de moins de 10 000 habitants	367
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	35
Communes de plus de 40 000 habitants	6
CCAS/CDE	52
EPCI	100
Syndicats	161
Autres	1
Total	746

Les établissements sont en majorité composés de **moins de 50 agents** (526 d'entre eux), mais ne représentent que **8%** des effectifs. Les 26 établissements de 500 agents et plus représentent **62%** des effectifs des établissements répondant.

35 établissements ont indiqué renseigner l'enquête à la fois pour eux-mêmes, mais également pour d'autres collectivités et établissements publics rattachés (cas des établissements avec un Comité Technique commun). Il s'agit principalement de CCAS et de communes.



2.5 Principales attentes exprimées

Par :

- le comité de suivi
- les responsables de service des 3 délégations

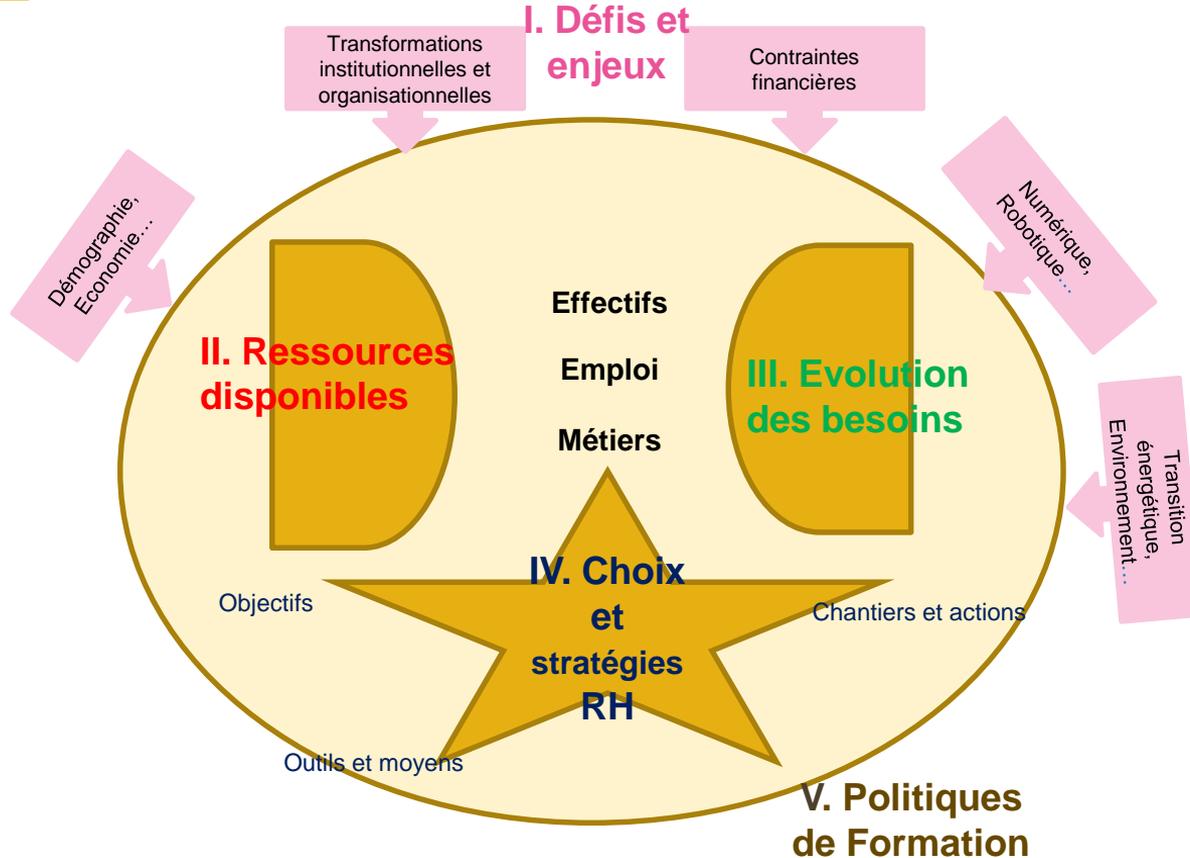
L'objectif ici étant de mettre en lumière des sujets considérés comme importants (emploi, métiers, politiques RH, formation) pour les acteurs territoriaux et pour les délégations qui feront l'objet de focus d'étude à partir des données.

Différents points sont évoqués au cours du comité de suivi :

- Meilleure construction de l'offre de formation du CNFPT ; un retour permettrait d'être en adéquation par rapport aux effectifs des collectivités, des métiers en déclin, en émergence,...
- Meilleur retour des attentes des collectivités en matière de formation
- En matière de GPEEC, de mobilité et de formation, permettre d'avoir des éclairages communs à la FPT et aux organismes partenaires extérieurs
- Réflexion sur les formations en union de collectivités
- Importance de l'approche géographique en distinguant les problématiques rurales et urbaines
- Cartographie sur les attentes et les besoins des collectivités, en matière de mobilité, de formation, de métiers (métiers en tension, en changement, non remplacement des départs en retraite, agents contractuels).



3. Logique d'ensemble



Avertissement méthodologique

Précautions concernant les effectifs issus de l'enquête « **recensement des emplois territoriaux** »

- Le conseil régional n'ayant pas répondu à l'enquête, ses effectifs ne sont pas présentés dans les différents résultats détaillés et ne sont donc pas compris dans les pourcentages affichés.
- Afin de déterminer la pondération et les effectifs globaux de la région Grand Est, **les effectifs du conseil régional retenus** (1 735 agents du siège + 5 662 agents techniques des établissements d'enseignement) **sont ceux présentés sur le site internet de la collectivité, actualisés le 31/12/2016.**

Deux **précautions particulières** sont à prendre en compte concernant les réponses issues de ***l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation*** :

- Il s'agit d'une **enquête « déclarative »** sur la situation actuelle et les évolutions possibles pour les années à venir des collectivités. Cette enquête a donc pour but d'observer des tendances et de rendre compte des perceptions des responsables des ressources humaines.
- Les **questions relatives aux transformations** « numériques », « énergétiques », « environnementales/développement durable » et « automatisation/robotique » **font référence à des notions générales**, perçues de manière très variable par les services RH.



I. Défis et enjeux « ressources humaines »



I. Défis et enjeux « ressources humaines »



1. Démographie, géographie et socio économie du territoire
2. Les transformations environnementales/développement durable
3. Les transformations énergétiques
4. Les transformations d'automatisation/de robotique
5. Les transformations numériques
6. Les transferts de personnel du fait des récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM...)
7. Les tendances pour les trois prochaines années en terme de mode de gestion des services
8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités
9. L'impact de la situation financière des collectivités sur la politique de ressources humaines
 - Zoom sur les aspects impactés par la situation financière*
 - Zoom sur les aspects impactés par la situation financière selon la taille*
10. L'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année 2017

1. Démographie, géographie et socio économie du territoire

DEMOGRAPHIE :

- **5 533 558 habitants** en 2018, soit 8,3% de la population française.(1)
- **Un peu moins de jeunes** (23,2% de moins de 20 ans) qu'à l'échelle nationale (24,3%). (1)
- Et **un peu plus de seniors** : 26,4% de plus de 60 ans (France : 25,7%). (1)
- **Une densité de population relativement faible** : 96 hab/km² (France : 106 hab/km²). (2)
- Un **léger recul de la population sur 5 ans** : -0,3% entre 2013 et 2018 (France : + 1,6%). (1)
- **Une faible hausse de la population d'ici 2040** : +2% par rapport à 2018 (France : +7,7%). (3)

GEOGRAPHIE :

- **Un large territoire** : 57 433 km² de superficie (France : 633 109 km²), soit la 4^{ème} plus grande région de France métropolitaine. (2)
- **Seules 3% de communes de plus de 5 000 habitants** (France : 6%). (4)

Sources :

(1) Insee, *Estimations de population 2018 (résultats provisoires arrêtés fin 2018)*

(2) IGN, *Insee 2016*

(3) Insee, *Omphale 2017*

(4) *Insee RP2015*

(5) *Insee 2015- Comptes régionaux base 2010, Estimations de population*

(6) *Insee FiLoSoFi 2015*

(7) *CNAF, fichier FILEAS - BENETRIM 31/12/2014, Insee RP 2015*

(8) *ACOSS / URSSAF et MSA données 2017 traitement R&S*

ECONOMIE :

- Un **PIB relativement faible** : 27 378 € / hab (France : 32 967 € / hab) (5)
- Un **taux d'activité des 15-64 ans moyen** : 73,1% (France : 73,7%). (4)
- Et un **taux de chômage équivalent à la moyenne nationale** en 2015 : 14,3% (France : 14,2%). (4)

SOCIAL :

- Un **taux de pauvreté proche de la moyenne** : 14,6% (France : 14,9%). (6)
- En 2014, **5,5% des 15-64 ans sont allocataires du RSA**, (France : 5,8%). (7)
- Le secteur associatif représente 10,5% des emplois contre 9,7% en France. (8)
- Le secteur social est nettement plus présent : 57% des emplois contre 49,9% en France. (8)

1. Démographie, géographie et socio économie du territoire

COLLECTIVITES :

- **Nombre de communes** : 5 121 (France : 34 970)
- **Départements** : 10 (France : 101 départements)
- **Communautés d'agglomérations** : 20 (France : 223)
- **Communauté urbaine** : 1 (France : 13)
- **Métropoles** : 3 (France : 22)

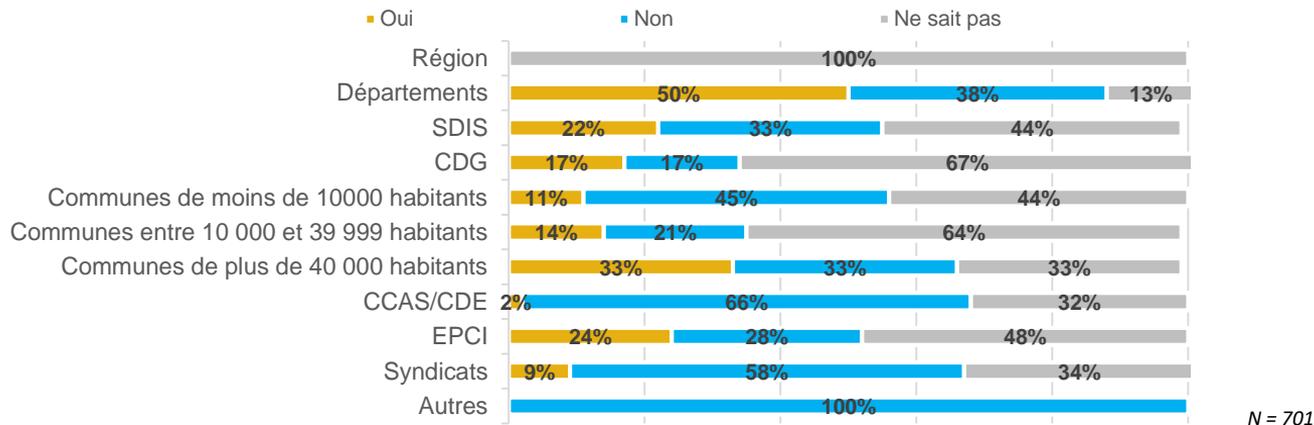
Sources : Insee Siren, Banatic



2. Les transformations environnementales/développement durable : l'impact quantitatif ou qualitatif prévisionnel sur les ressources humaines

Un impact plus marqué pour les départements

Question : Au cours des 3 prochaines années, diriez-vous que les grandes transformations environnementales/développement durable vont avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur vos ressources humaines ?



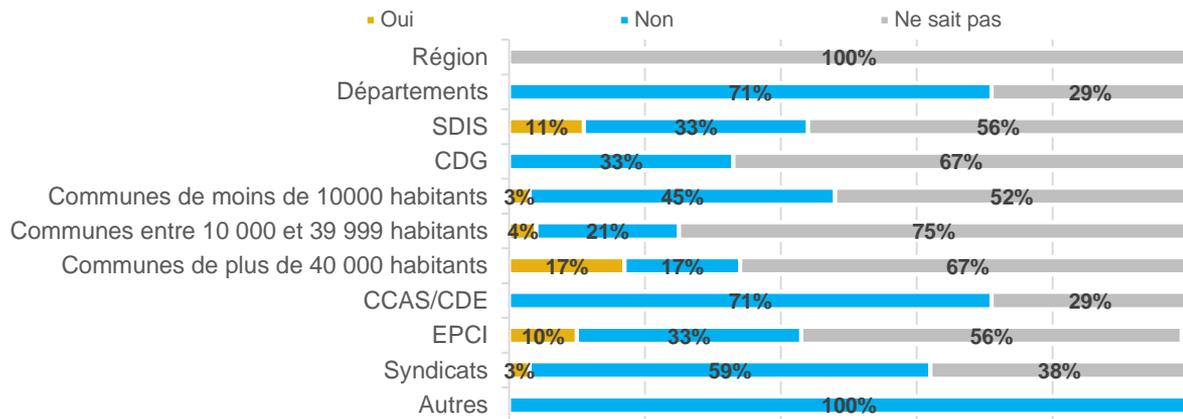
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Les transformations environnementales et/ou liées au développement durable à venir auront un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines principalement pour 1 département sur les 2 répondants, 1 commune de plus de 40 000 habitants sur 3, près d'un quart des EPCI et des SDIS et 1 commune de moins de 40 000 habitants sur 10.

3. Les transformations énergétiques : l'impact quantitatif ou qualitatif prévisionnel sur les ressources humaines

Des transformations énergétiques peu identifiées comme un enjeu à 3 ans

Question : Au cours des 3 prochaines années, diriez-vous que les grandes transformations énergétiques vont avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur vos ressources humaines ?



N = 690

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

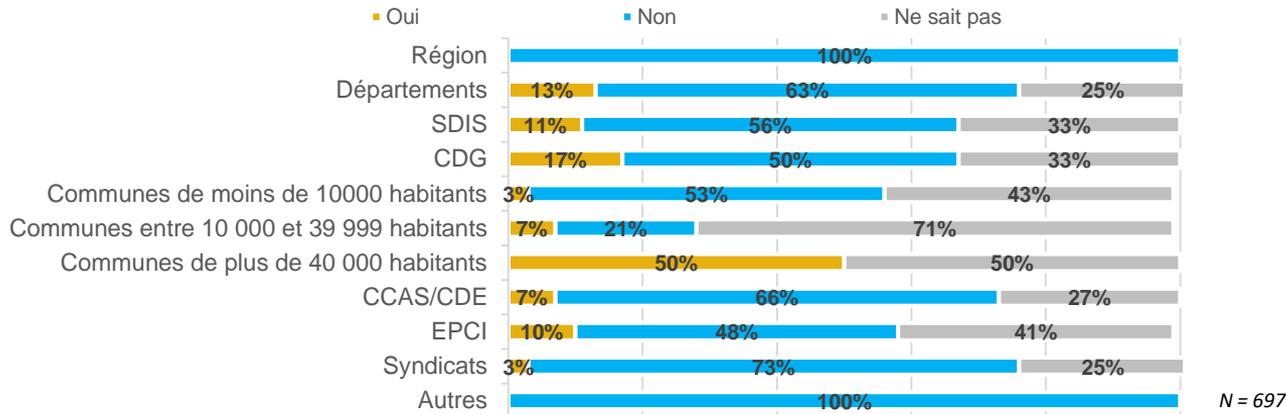
Peu d'impacts sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des transformations énergétiques. Environ une commune de plus de 40 000 habitants sur 5 et un EPCI sur dix prévoient des impacts liés à ces transformations.



4. Les transformations d'automatisation/de robotique : l'impact quantitatif ou qualitatif prévisionnel sur les ressources humaines

L'automatisation toucherait davantage les communes de plus de 40 000 habitants

Question : Au cours des 3 prochaines années, diriez-vous que les grandes transformations d'automatisation/de robotique vont avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur vos ressources humaines ?



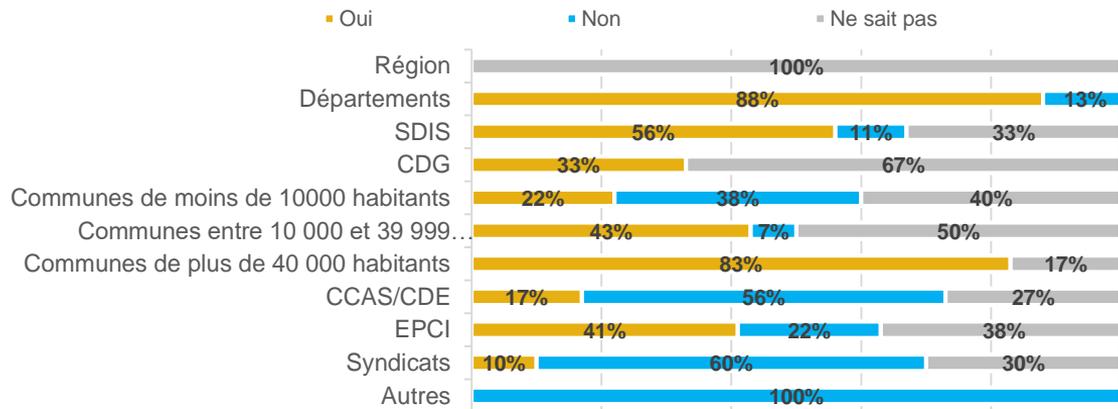
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Les transformations d'automatisation/de robotique n'auront que peu d'impacts sur les ressources humaines pour l'ensemble des collectivités. A l'exception de la moitié des communes de plus de 40 000 habitants et d'une minorité de CDG, de départements, de SDIS et d'EPCI qui prévoient des impacts liés à ces transformations.

5. Les transformations numériques : impact quantitatif ou qualitatif prévisionnel sur les ressources humaines

Un impact des transformations numériques plus marqué pour les départements, communes de plus de 40 000 habitants et les SDIS

Question : Au cours des 3 prochaines années, diriez-vous que les grandes transformations numériques vont avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur vos ressources humaines ?



N = 703

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

L'impact quantitatif et qualitatif des transformations numériques est assez divers selon les collectivités. Les départements, les communes de plus de 40 000 habitants, les SDIS et dans une moindre mesure les communes entre 10 000 et 39 999 habitants et les EPCI seraient concernés par ces transformations.



6. Les transferts de personnel du fait des récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM...)

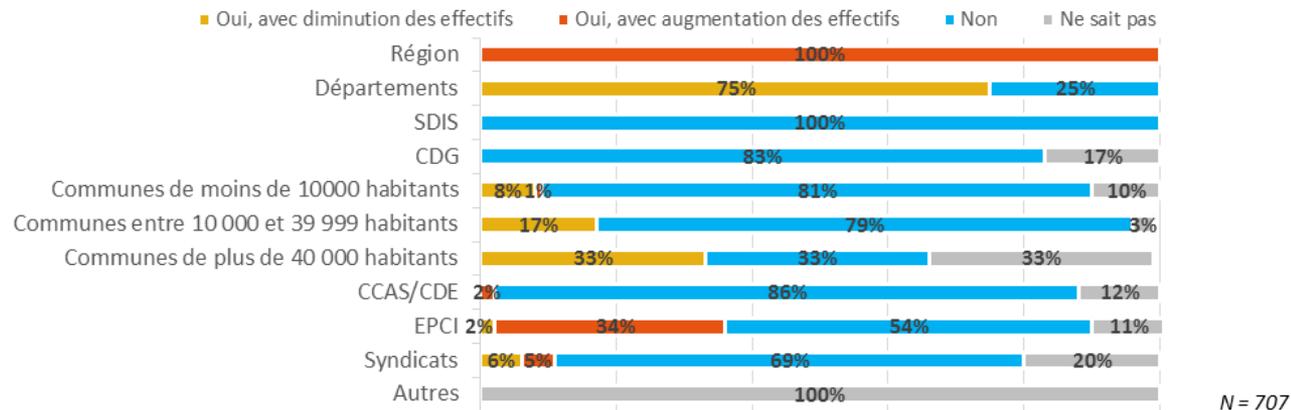
Une baisse des effectifs pour 3 départements sur 4

Les transferts de personnel liés aux récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM...) peuvent dépendre, par exemple d'une fusion, d'un changement de statut, ou encore de l'intégration dans une nouvelle structure.

Les répondants à l'enquête font état de :

- **transferts avec augmentation des effectifs** pour la région et dans une moindre mesure les EPCI.
- **transferts avec diminution des effectifs** pour les départements et les communes de plus de 10 000 habitants.

Question : Etes-vous concernés par des transferts de personnel du fait des récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM...) ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

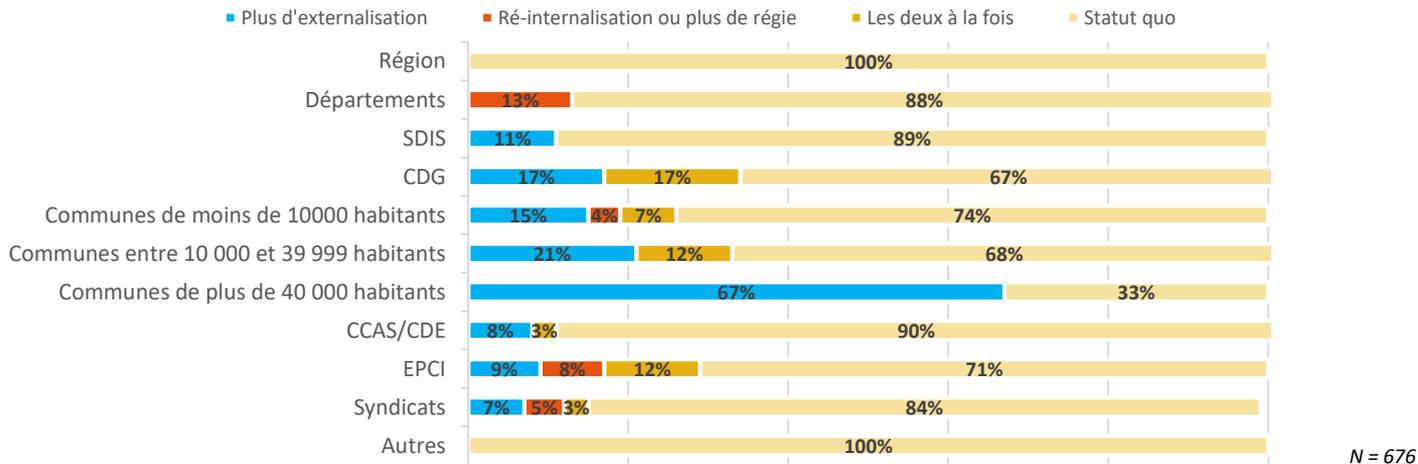
A noter : Pour l'Alsace-Moselle, la moitié des communes de plus 40 000 habitants prévoit une diminution des effectifs.



7. Les tendances pour les trois prochaines années en terme de mode de gestion des services

Plus d'externalisation prévue pour deux tiers des communes de plus de 40 000 habitants

Question : Au cours des trois prochaines années, quelle principale tendance envisagez-vous en terme de mode de gestion de vos services ?



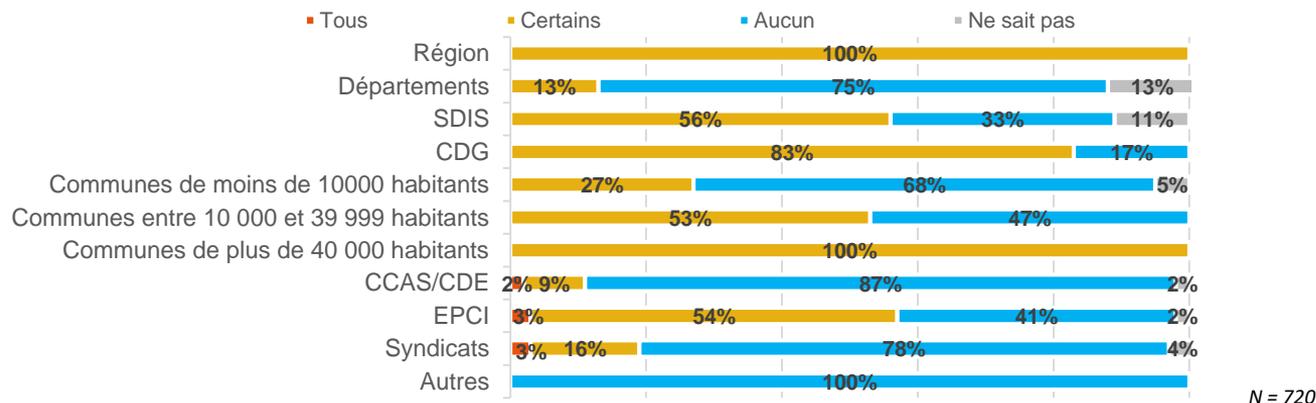
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au statu quo en matière de mode de gestion des services. Seules les communes de plus de 40 000 habitants tendent à plus d'externalisation dans le mode de gestion de leurs services.

8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités

La région et les communes de plus de 40 000 habitants mutualisent l'ensemble de leurs services

Question : Avez-vous des services mutualisés avec d'autres collectivités ?



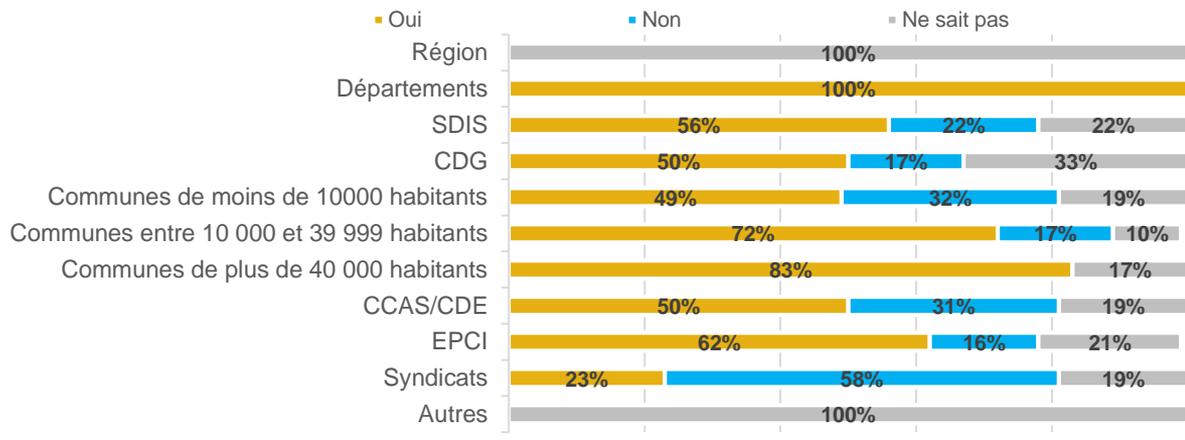
N = 720

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

La région, les communes de plus de 40 000 habitants, les CDG et dans une moindre mesure les SDIS, les EPCI et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants ont recours à la mutualisation de leurs services avec d'autres collectivités. Les mutualisations sont réalisées principalement avec les communes, les syndicats et les EPCI.

9. L'impact de la situation financière des collectivités sur la politique de ressources humaines

Question : Estimez-vous que la situation financière de votre collectivité a un impact sur votre politique de ressources humaines ?



N = 707

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

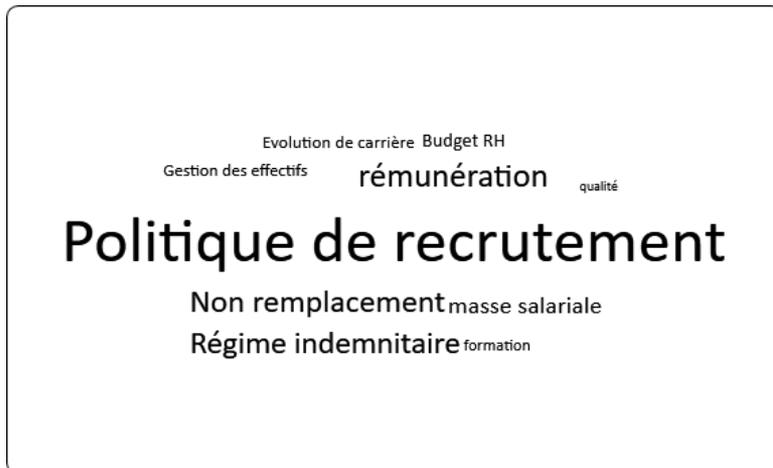
Près d'un tiers des CCAS/CDE, des communes de moins de 10 000 habitants et près d'un SDIS sur cinq déclarent un impact de la situation financière sur leur politique de ressources humaines.

A noter : En Lorraine et en Alsace-Moselle 7 EPCI sur 10 estiment que la situation financière a eu un impact sur la politique de ressources humaines, pour seulement 41% des EPCI de Champagne-Ardenne.



Zoom sur les aspects impactés par la situation financière

Question : Estimez-vous que la situation financière de votre collectivité a un impact sur votre politique de ressources humaines ?
Si oui, sur quels aspects ?



Note de lecture :

Le nuage de mots présenté ci-contre a été créé à partir des thématiques citées par les collectivités lorsqu'elles précisent leur situation financière et son influence sur la politique de ressources humaines.

Plus une thématique est de taille importante, plus celle-ci a été fréquemment citée par les répondants

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

La politique de recrutement est surtout mentionnée par les syndicats, les CCAS/CDE, l'ensemble des communes et les EPCI.

La rémunération est notamment évoquée par les communes de moins de 10 000 habitants, les syndicats, les CDG et les départements.

Le non remplacement des départs (retraite et autres) est principalement cité par les communes entre 10 000 et 40 000 habitants et par les départements.

Le régime indemnitaire est surtout évoqué par les EPCI et les départements.

Zoom sur les aspects impactés par la situation financière selon la taille

Question : Estimez-vous que la situation financière de votre collectivité a un impact sur votre politique de ressources humaines ?
Si oui, sur quels aspects ?

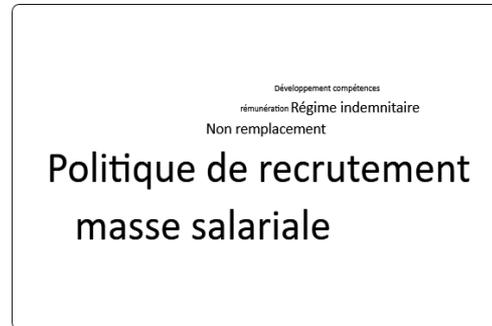
Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

La politique de recrutement est citée quelle que soit la taille de la collectivité.

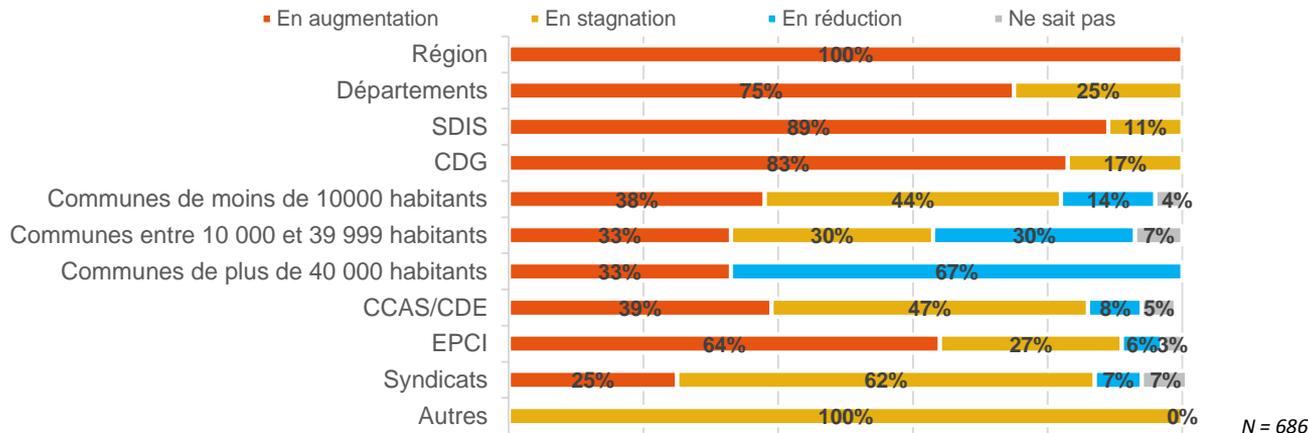
Les collectivités de moins de 50 agents mentionnent également **les rémunérations**.

Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent **le non remplacement des départs et le régime indemnitaire**.

Les collectivités de plus de 500 agents citent principalement **la maîtrise de la masse salariale**.

10. L'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année 2017

Question : Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ou établissement ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/Synoptic

Les dépenses de personnel sont globalement en augmentation par rapport à l'année 2017. A l'inverse, deux tiers des communes de plus de 40 000 habitants ont connu une réduction de ces dépenses. Les dépenses de personnel sont en stagnation pour près des deux tiers des syndicats, près de la moitié des CCAC/CDE et des communes de moins de 10 000 habitants.

A noter : En Champagne-Ardenne toutes les communes de plus de 40 000 habitants ont connu une augmentation des dépenses de personnel, alors qu'en Alsace-Moselle elles ont connu une réduction de ces dépenses.



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

Etat des lieux



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018



- A. Effectifs
- B. Emploi
- C. Démographie
- D. Métiers

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

A. Effectifs

1. Volume et poids de la FPT

- 1.1 Poids et évolution des effectifs
- 1.2 Taux d'administration par rapport aux deux autres versants de la FP

2. Temps de travail

- 2.1 Modalités du temps de travail
- 2.2 Durée légale du travail

3. Service d'affectation

- 3.1 Effectifs et évolution
- 3.2 Panorama des services

4. Effectif selon le type d'employeur

- 4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs
- 4.2 Poids et évolution de l'emploi selon le type de collectivité
- 4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités
- 4.4 Situation comparée des effectifs et des structures par niveau d'intervention

5. Géographie des effectifs territoriaux

- 5.1 Répartition territoriale des effectifs
- 5.2 Taux d'administration selon le territoire



1. Volume et poids de la FPT

1.1 Poids et évolution des effectifs

- On dénombre 141 700* **agents** fonctionnaires, contractuels et emplois aidés en région Grand Est au 01/01/2017, conseil régional inclus.
- Entre 2012 et 2015, **l'emploi progresse de 3 %** (+ 3 980 agents)**. Les effectifs augmentent en moyenne de 1% par année. A titre indicatif, l'accroissement annuel moyen pour la France est de 0,8% sur la période 2010 - 2015.
- La territoriale représente ainsi **7,3% du salariat de la région Grand Est**. A titre indicatif, ce taux est de 8,3% pour la France entière en 2014 ***
- Le taux d'administration territoriale de la région Grand Est **est quant à lui de 25,6‰ hab** (emplois aidés inclus), soit un taux inférieur à la moyenne française (30,3‰/hab.).****

Sources :

*CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, chiffres exprimés en arrondis. Le chiffre affiché comprend les effectifs du conseil régional au 31/12/2016 (agents du siège et agents techniques des établissements d'enseignement). Voir méthodologie.

**Siasp postes principaux et secondaires non annexes Grand Est 2012, Siasp postes principaux et secondaires non annexes Grand Est 2015,

*** INSEE, traitement DGAFP 2015

**** INSEE, RP 2014 / CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, ensemble des postes, non exprimé en ETP



1.2 Taux d'administration par rapport aux deux autres versants de la FP

La FPT est moins dotée en effectifs qu'en moyenne nationale

Hors emplois aidés et en etp, selon l'Insee en 2015, la FPT compte **20,3 agents pour 1.000 habitants en région Grand Est**, soit un taux inférieur à la moyenne française (25,9‰ hab). La région se caractérise en revanche par une représentation de la fonction publique d'Etat équivalente à l'échelle nationale (28,9‰ hab, contre 30‰ hab pour la France).

Dans l'ensemble, le taux d'administration de la région est inférieur à la moyenne, il atteint ainsi 67,1‰ hab, contre 72,2‰ hab pour la moyenne française.

Taux d'administration (‰) à partir des **effectifs en ETP et en ETT (hors emplois aidés)** au 31/12/2015*

	Fonction publique d'Etat **	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique**
Grand Est	28,9	20,3	17,9	67,1
France	30,0	25,9	16,3	72,2

* Taux d'administration : nombre d'agents de la fonction publique pour 1 000 habitants (hors emplois aidés)

Taux calculé à partir des effectifs en équivalent temps plein

** Agents civils hors militaires

Source : SIASP, INSEE – Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, 2015



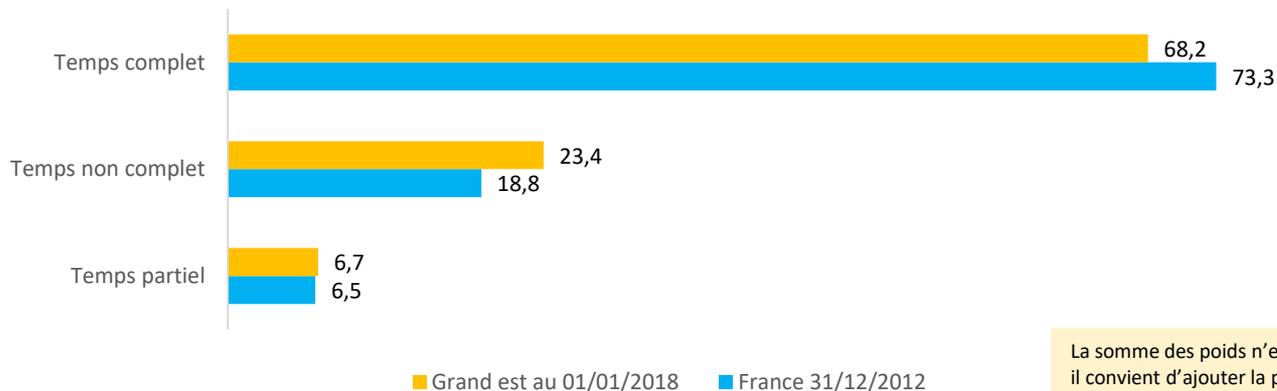
2. Temps de travail

2.1 Modalités du temps de travail

Un peu moins de 7 emplois sur 10 sont à temps complet

68,2% des agents territoriaux de Grand Est travaillent à temps plein. Le temps de travail non complet est surreprésenté par rapport à la moyenne nationale. Le temps non complet concerne souvent les métiers *de chargé de propreté des locaux* ou *d'animateur éducatif et accompagnement périscolaire*.

Répartition des agents territoriaux selon le temps de travail (%)



La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Définition : un emploi à **temps non complet** est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). À la différence du **temps partiel**, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Hors conseil régional

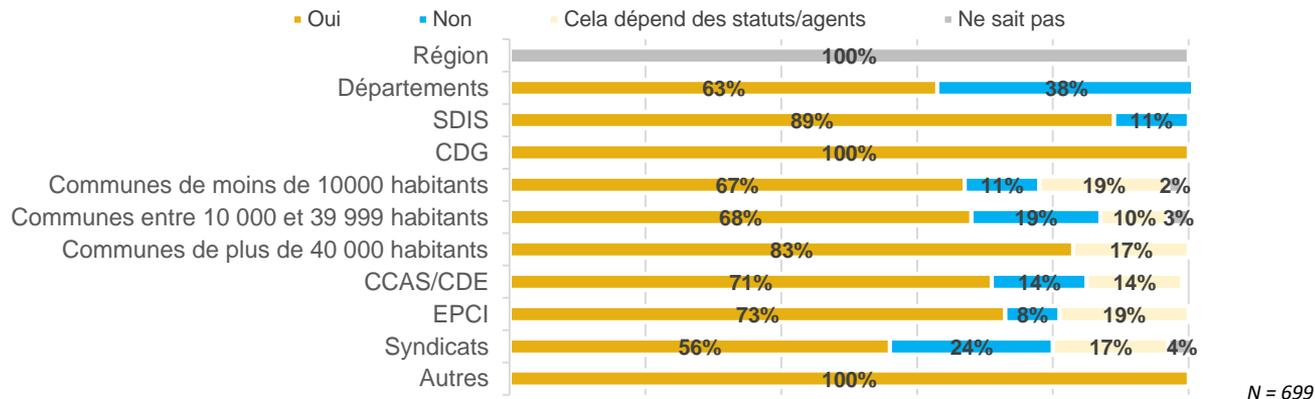
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



2.2 La durée légale du travail

Une large majorité des agents travaille sur la base de la durée légale du travail

Question : Les agents de votre collectivité ou de votre établissement travaillent-ils sur la base de la durée légale du travail à temps complet (1 607 heures effectives) sur une année ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Une très forte majorité des collectivités voit leurs agents travailler **sur la base de la durée légale du travail sur une année.**

Plus d'un tiers des départements et près d'un quart des syndicats ne travaillent pas sur cette base légale.

A noter : Pour la Champagne-Ardenne, tous les départements travaillent sur la base légale, pour seulement un tiers en Alsace-Moselle.



3. Service d'affectation

3.1 Effectifs et évolution

Sur 41 services, les dix principaux services concentrent la moitié des effectifs.

Les trois principaux services sont les **affaires scolaires**, le **bâtiment et patrimoine bâti** et la **voirie/infrastructures/réseaux divers**. Ces derniers regroupent près d'un agent sur quatre.

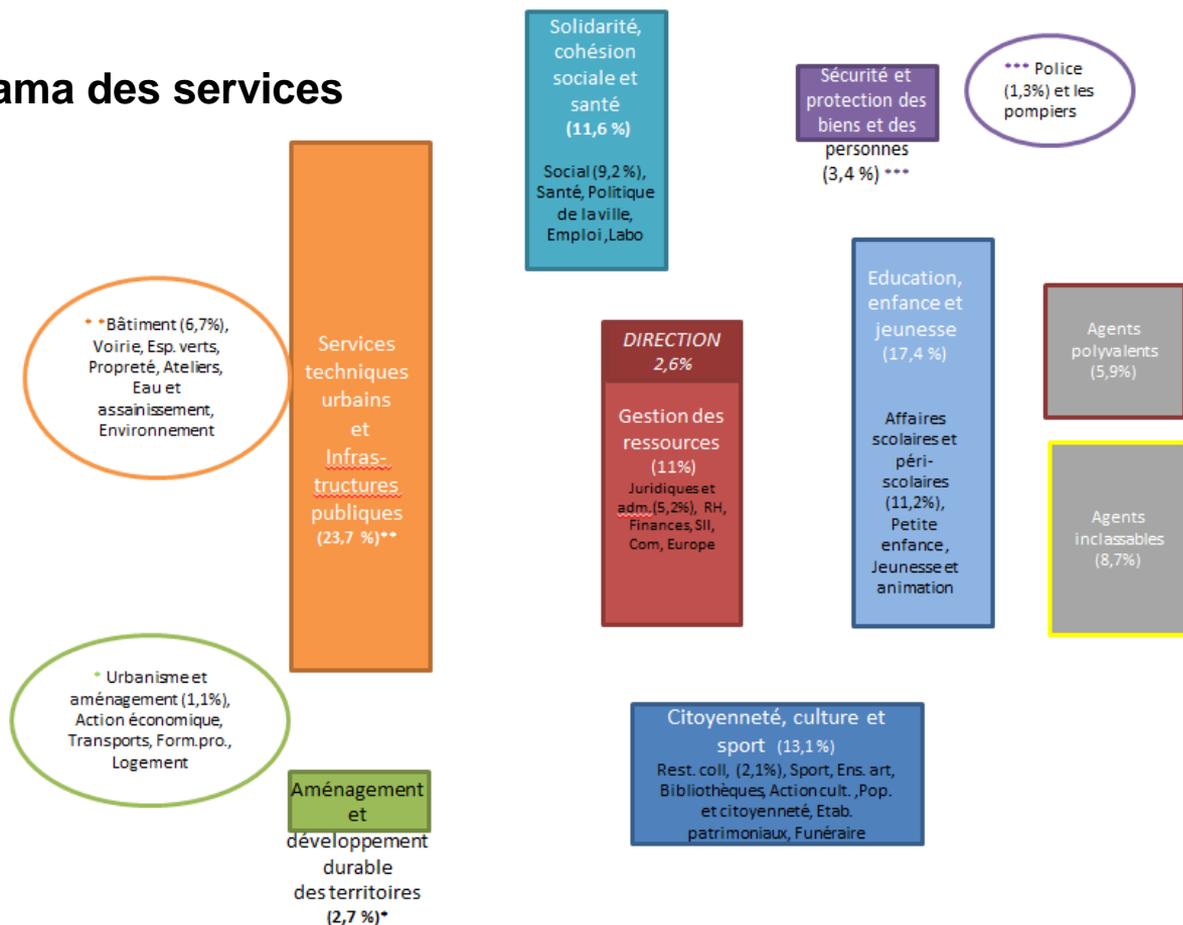
Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tout statut confondu*	Grand Est	
	Effectif en 2018	Part en 2018 (%)
Affaires scolaires et périscolaires	15 122	11,3
Bâtiment et patrimoine bâti	9 028	6,7
Voirie, infrastructures et réseaux divers	7 163	5,3
Affaires juridiques et administratives	6 978	5,2
Action sociale	5 977	4,4
Espaces verts et paysages	5 874	4,4
Petite enfance	5 164	3,8
Protection de l'enfance	4 621	3,4
Propreté, collecte et gestion des déchets	3 647	2,7
Equipe de direction	3 530	2,6
Dix principaux services	67 104	49,9

**Le service « polyvalent » et les agents inclassables n'ont pas été intégrés à ce tableau*

*Source : Recensement des emplois et métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional*



3.2 Panorama des services

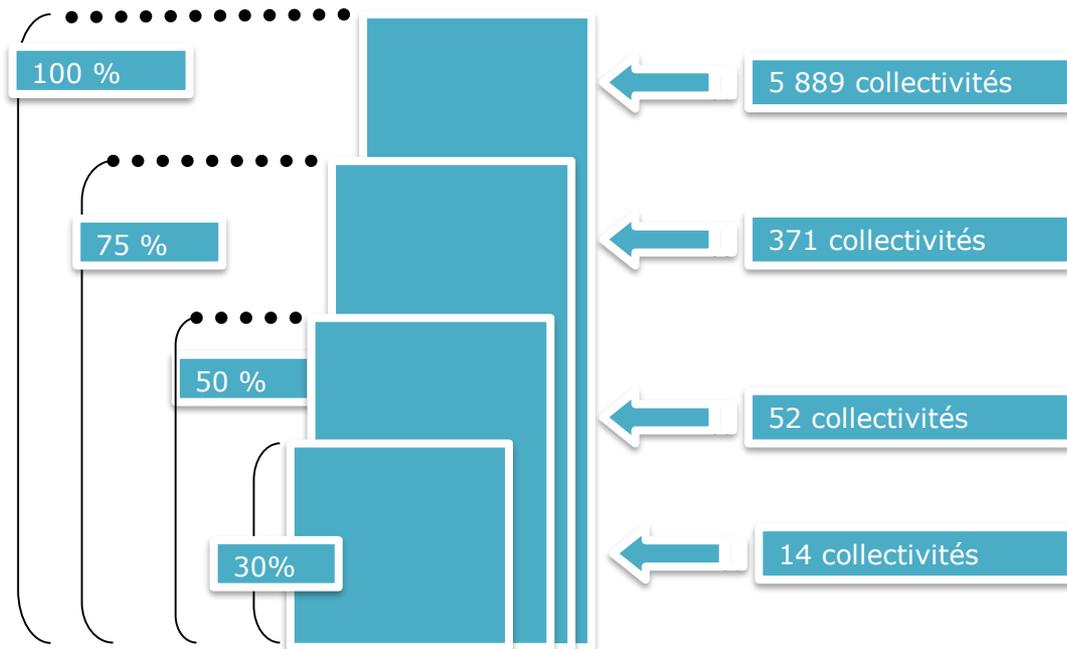


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT

4. Effectifs selon le type d'employeur

4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

14 collectivités représentent 30% de l'emploi



Source : SIASP, INSEE – Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, 2015

4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

La répartition de l'emploi territorial entre les différents types de collectivités dans la région Grand Est diffère de ce que l'on observe en moyenne en France.

En 2018, les **communes regroupent 44,8% des emplois** de la FPT de la région Grand Est contre 53,8% en moyenne en France.

Les plus petites communes mobilisent une part de l'emploi territorial (17,1%) plus importante que la moyenne française (11,7%).

A l'inverse, les plus grandes communes emploient une part des agents (11,9%) bien moins importante que ce que l'on observe à l'échelle nationale (24,9%).

Agents territoriaux de Grand Est selon le type de collectivité	Grand Est au 01/01/2018		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)*	Part (%)*
Région*	7 397	5,2	4,4
Départements	23 693	16,7	15,3
Centres de gestion	475	0,3	0,7
Services départementaux d'incendie	3 940	2,8	2,7
Communes de moins de 1000 habitants.	12 337	8,7	4,4
Communes de 1 000 à 3 499 hab.	11 881	8,4	7,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab.	13 350	9,4	9,9
Communes de 10 000 à 19 999 hab.	9 173	6,5	7,2
Communes de 20 000 à 79 999 hab.	9 651	6,8	8,3
Communes de plus de 80 000 hab.	7 194	5,1	16,6
Ensemble communes	63 586	44,8	53,8
Centres communaux d'action sociale	4 505	3,2	6,4
Caisses des écoles et autres établissements communaux	239	0,2	0,5
Communautés urbaines et métropole	11 284	8,0	2,9
Communautés d'agglomération	10 096	7,1	4,5
Communautés de communes	10 724	7,6	4,7
Syndicats intercommunaux à vocation multiple : SIVOM	726	0,5	0,5
Syndicat intercommunaux à vocation unique : SIVU	3 316	2,3	1,3
Syndicats mixtes	1 889	1,3	1,8
Ensemble des collectivités	141 870*		

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT France : Insee, Siasp, postes principaux et non annexes au 31/12/2015.

(*) le conseil régional est ici estimé hors enquête (agent du siège + agent technique des écoles) au 31/12/2016



4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

Une surreprésentation des collectivités de moins de 50 agents

Près d'un quart des agents travaille dans des collectivités inférieures à 50 agents, ces dernières représentent la majeure partie des structures (93,9%).

	Part des collectivités (%)		Part des effectifs (%)	
	Grand Est au 31/12/2015	France au 31/12/2015	Grand Est au 31/12/2015	France au 31/12/2015
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	60,5	46,2	5,3	2,4
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	33,4	42,8	19,6	15,1
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	5,5	9,6	28,8	31,5
Grandes collectivités entre 500 et 4999 agents	0,6	1,3	40,8	42,2
Très grandes collectivités de plus de 5 000 agents	0,0	0,1	5,5	8,8
Ensemble des collectivités	100	100	100	100

Source : France et Grand Est : Données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2015, conseil régional inclus

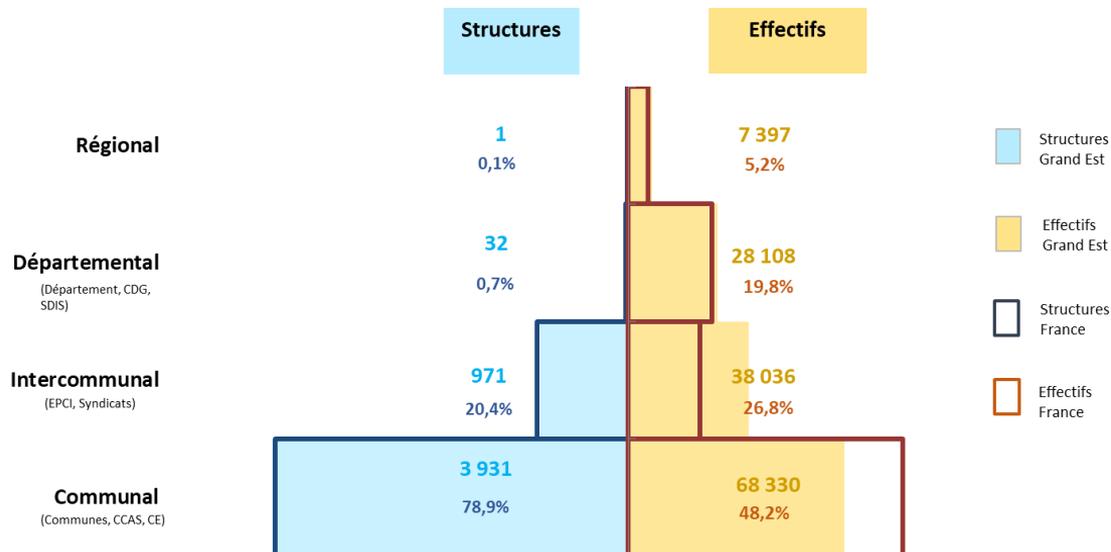


4.4 Situation comparée des effectifs et des structures par niveau d'intervention

Une structuration des collectivités et établissements identique au national.

Une sous-représentation des agents dans l'emploi à l'échelle communale et à l'inverse une surreprésentation des agents à l'échelle intercommunale

Répartition du nombre de collectivités et des effectifs

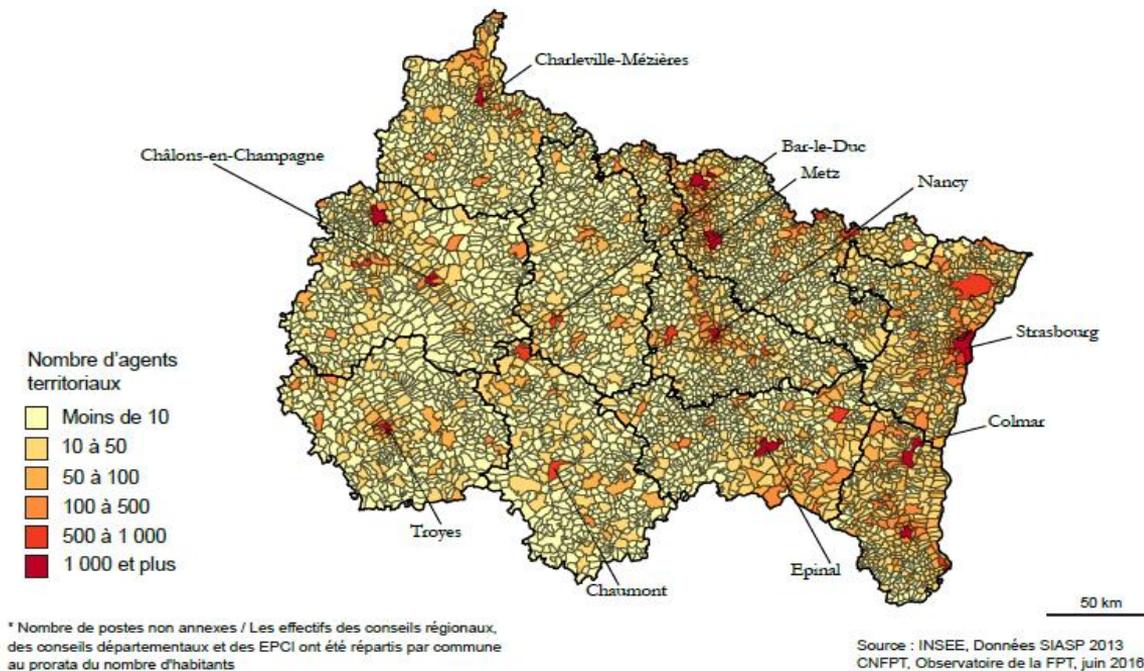


***Note de lecture :**
Les 3 931 structures communales représentent 78,9% des collectivités de Grand Est.

Les 68 330 agents que ces structures emploient représentent 48,2% des effectifs de la fonction publique territoriale de la région.

5. Géographie des effectifs territoriaux

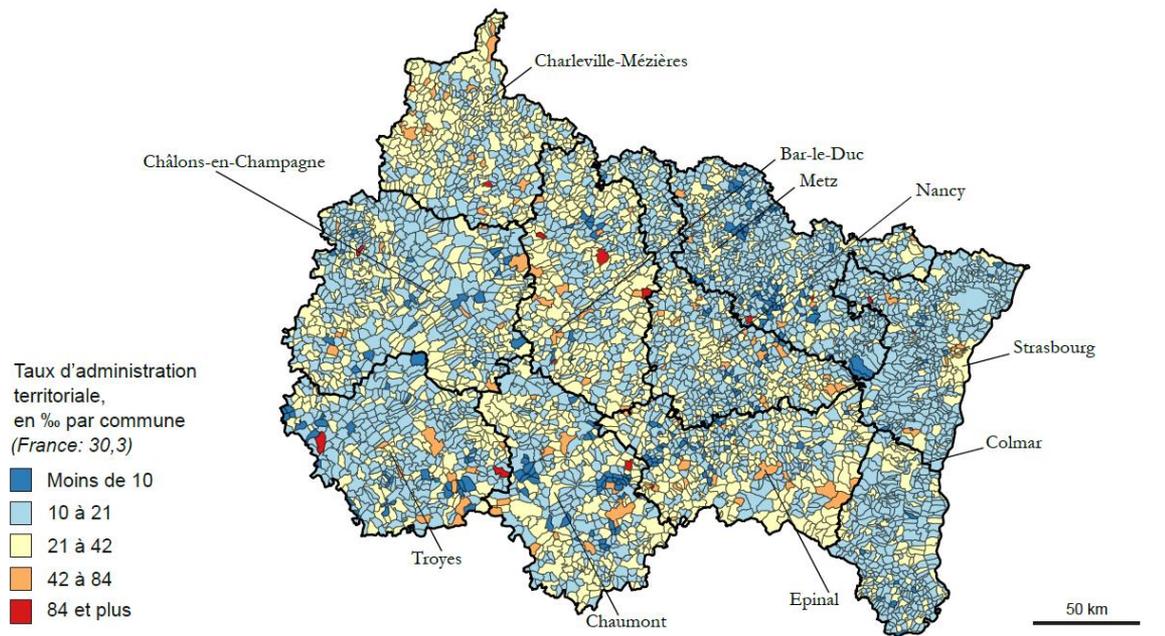
5.1 Répartition territoriale des effectifs



Cette carte représente la répartition à l'échelle communale des agents territoriaux de la région au 31/12/2013.

Les agents territoriaux de la région sont concentrés sur les chefs-lieux des anciennes régions.

5.2 Taux d'administration selon le territoire



* Nombre de postes non annexes / Les effectifs des conseils régionaux, des conseils départementaux et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants

Source : INSEE, Données SIASP 2013
CNFPT, Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, juin 2016

Cette carte représente le taux d'administration territoriale à l'échelle communale de Grand Est au 31/12/2013.

Le taux d'administration territoriale de la région Grand Est semble plus bas dans les communes de la Moselle.

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

B. Emploi

1. Statut

1.1 Structure générale

1.2 Evolution de la structure générale

Zoom sur le détail des situations juridiques par statut

1.3 Statut par type de collectivité

Zoom sur le statut selon le service d'affectation

1.4 Situation juridique des contractuels

Zoom sur les contractuels permanents

Zoom sur les contractuels non permanents

1.5 Cadre d'emploi et évolution

Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut

Zoom sur les cadres d'emplois territoriaux à dominante fonctionnaire/contractuelle

1.6 Filière et évolution

Zoom sur la filière selon le statut

2. Catégorie hiérarchique

Zoom sur le statut selon la catégorie hiérarchique



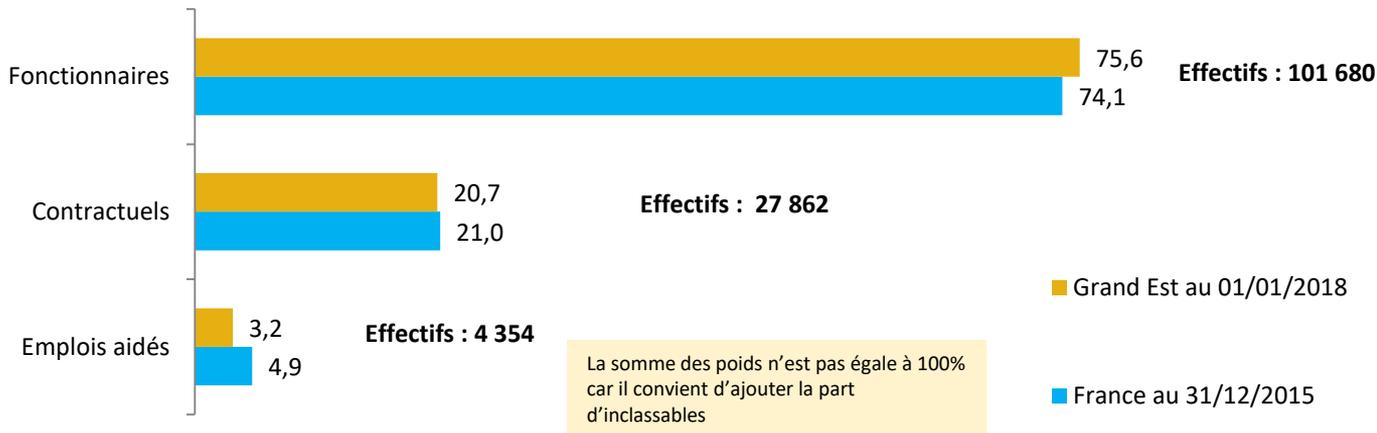
1. Statut

1.1 Structure générale

20% des agents sont contractuels

La répartition statutaire des agents territoriaux de la région Grand Est en 2018 est **assez semblable à la moyenne française** de 2015, avec néanmoins un peu plus de fonctionnaires et un peu moins de contractuels et d'emplois aidés.

Répartition des agents territoriaux selon le statut (%)

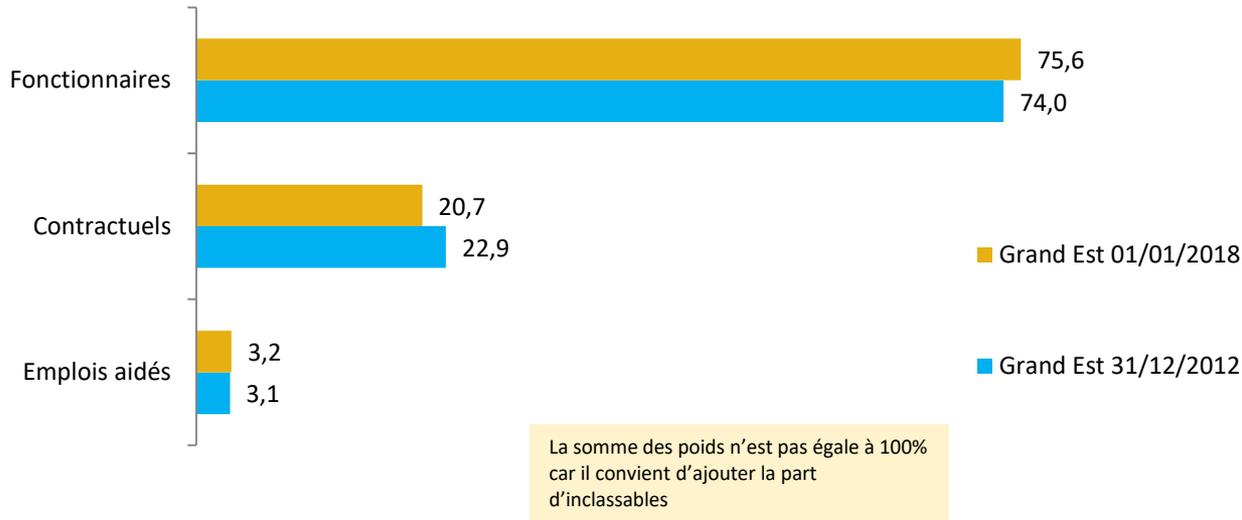


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional
France : Insee, Siasp, postes principaux et non annexes au 31/12/2015.

1.2 Evolution de la structure générale

Une baisse du poids des contractuels et une hausse de celui des fonctionnaires

Evolution de la répartition des agents territoriaux selon le statut (%)



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional
Insee SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2012

Zoom sur le détail des situations juridiques par statut

Près de trois quarts des agents territoriaux du Grand Est sont des **fonctionnaires en activité**.

Détail des situations juridiques par statut (en %)							
Fonctionnaires	%	Contractuels permanents	%	Contractuels non permanents	%	Emplois aidés	%
Activité	72,4	Assistantes maternelles et familiales	4,1	Remplacement temporaire	2,3	CAE-CUI	1,8
Mise à disposition	0,6	Vacance temporaire d'emploi	3,0	Accroissement temporaire d'activité	2,1	Inclassable	0,8
Détachement	0,4	Contrat à durée indéterminée de droit public	2,5	Accroissement saisonnier d'activité	0,6	Contrat d'avenir	0,7
Disponibilité	0,1	Commune de moins de 1 000 habitants	1,7	Apprenti	0,5	Emploi d'avenir	0,0
Autres cas	2,1	Recrutement de contractuel pour absence de cadres d'emplois	1,3				
		Collaborateur de cabinet	0,1				
		Travailleur handicapé	0,0				
		Emploi fonctionnel	0,0				
		Contrat à durée indéterminée de droit public 2005	0,0				
		Contrat de droit privé	0,0				
		Autres, inclassables et NR	2,6				
Ensemble	75,6	Ensemble	15,4	Ensemble	5,4	Ensemble	3,2

La somme des ensembles n'est pas égal à 100 car les statuts inclassables n'ont pas été inclus dans le tableau

Note de lecture : 72,4% des agents territoriaux sont des fonctionnaires en activité

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



1.3 Statut par type de collectivité

Une plus forte présence des fonctionnaires pour les SDIS, les communes et les communautés urbaines

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Région	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D
Départements	67,8	31,3	85,9	10,2	1
Services départementaux d'incendie	97	2,4	30,1	47	0,5
Centres de gestion	65,9	33,2	48,7	39,3	0,9
Communes de moins de 1000 habitants.	64,6	29,3	80,1	7	5,8
Communes de 1 000 à 3 499 hab.	82,7	9,9	47,4	43,8	7,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab.	80,1	14,1	32,5	62,1	5,6
Communes de 10 000 à 19 999 hab.	81,3	14,7	32,3	38,3	3,9
Communes de 20 000 à 79 999 hab.	84,5	13,3	52,4	44,3	2,1
Communes de plus de 80 000 hab.	80,3	18,5	33,7	21,9	1,1
Ensemble communes	78,5	16,7	52,9	31,1	4,7
Centres communaux d'action sociale	69,8	22,8	50,9	38,3	7,4
Caisses des écoles et autres établissements communaux	72,6	26,1	1,7	96,6	1,3
Communautés urbaines et métropole	81,1	17,4	54	46	1,4
Communautés d'agglomération	78,4	20,7	49,8	27	0,9
Communautés de communes	67	28,3	57,6	29,5	3,8
Syndicats intercommunaux à vocation multiple : SIVOM	65,9	28,4	70,7	16,2	5,4
Syndicat intercommunaux à vocation unique : SIVU	69,1	18,3	52,2	17,4	2,4
Syndicats mixtes	67,4	31,1	54,7	12,2	1,5
Ensemble des collectivités	75,6	20,7	61,9	25,8	3,2

Note de lecture :

1% des agents des départements ont le statut d'emploi aidé, 67,8% ont le statut de fonctionnaire, et 31,3% ont le statut de contractuel.

Parmi ces contractuels, 85,9% sont des contractuels permanents, 10,2% sont non permanents.

La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

Zoom sur le statut selon les service d'affectations

Parmi les 10 principaux services d'affectation, les **fonctionnaires** représentent une majorité des effectifs, à l'exception du service social, au sein duquel les contractuels (principalement permanents) sont majoritaires.

Répartition des agents parmi les 10 principaux services d'affectation, selon le statut	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble des contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Affaires scolaires et périscolaires	69,9	26,8	30,7	42,5	3
Social	46,5	52,2	91,2	6,1	1,3
Bâtiment et patrimoine bâti	79,7	16,4	53,8	34,8	4
Agents polyvalents	73,4	17,5	69,2	20,7	9,1
Voirie, infrastructures et réseaux divers	90,5	7,6	56	38,1	1,9
Affaires juridiques et administratives	85,2	12,1	76,4	19,5	2,6
Espace vert et paysages	75,4	8,9	33,9	56,7	9,9
Petite enfance	74	23,8	61,5	36,1	2,1
Propreté, collecte et gestion des déchets	79,8	16,9	50,9	36,8	3,3
Equipe de direction	87,4	11,9	86,4	8,8	0,7
Ensemble (tout secteurs)	75,6	20,7	61,9	25,8	3,2

La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Note de lecture :

52,2% des agents travaillant dans le secteur social sont contractuels contre 11,9% des agents travaillant dans le service de la direction.

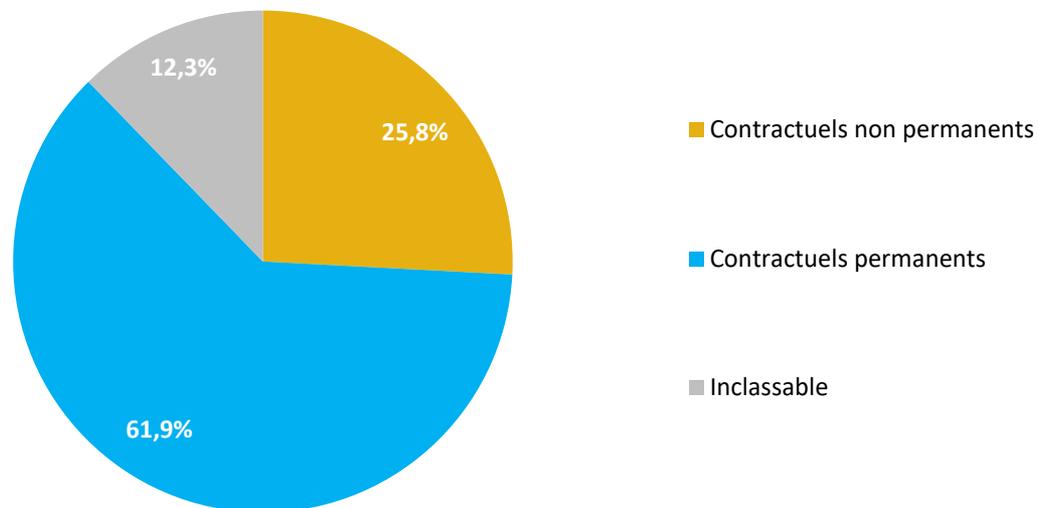
Au global, 20,7% des agents sont contractuels, et parmi eux, 61,9% sont permanents.



1.4 Situation juridique des contractuels

Une part des agents permanents plus importante que celle des non permanents

Répartition des agents contractuels de la région Grand Est
selon la situation juridique



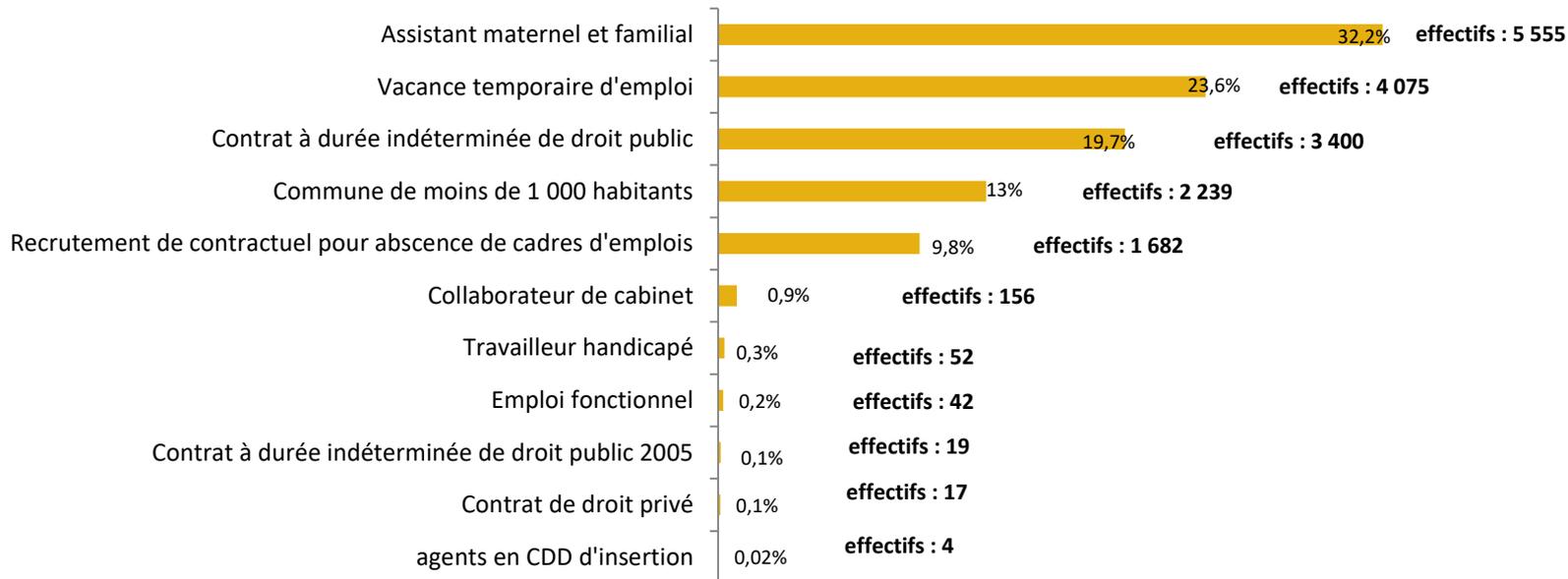
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional



Zoom sur les contractuels permanents

La majorité des contractuels permanents (32,2%) a une situation juridique correspondant à **assistant maternel et familial**.

Types de contrats de travail des contractuels permanents de la région Grand Est



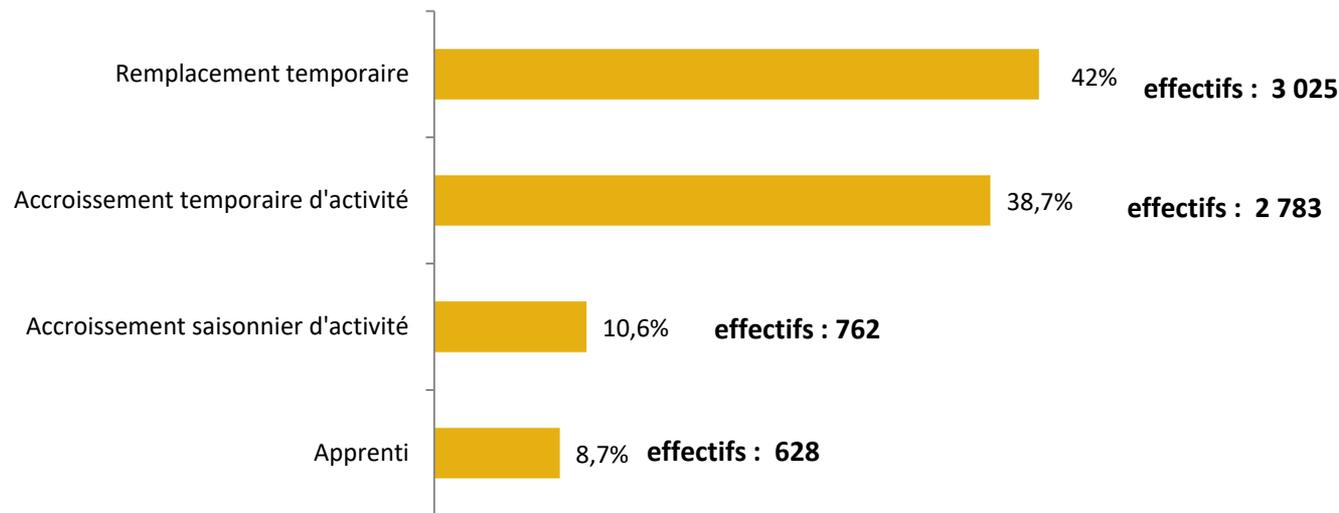
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional



Zoom sur les contractuels non permanents

Le principal motif de recrutement des contractuels non permanents est le « remplacement temporaire » (42% des cas), puis l'« accroissement temporaire d'activité » (38,7%).

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents de Grand Est



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional



1.5 Cadre d'emploi

Près d'un agent sur trois est agent technique

Hors emplois aidés, les **dix principaux cadres d'emploi regroupent 77% des agents.**

Les postes d'adjoints techniques et d'adjoints administratifs concentrent presque la moitié des effectifs (45,5%).

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Grand Est		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	41 539	31,9	29,5
Adjoint administratif	17 655	13,6	12,8
Adjoint d'animation	6 624	5,1	5,2
Rédacteur	6 354	4,9	4,3
Attaché	5 763	4,4	3,9
Agent spécialisé des écoles maternelles	5 293	4,1	3
Agent de maîtrise	5 075	3,9	3,9
Technicien	4 217	3,2	2,7
Adjoint technique des établissements d'enseignement	3 220*	2,5*	6
Assistante maternelle	3 197	2,5	2,6
<i>inclassable</i>	1 393	1,3	<i>nd</i>

Hors emplois aidés

*Les adjoints techniques des établissements d'enseignement employés par la région ne sont pas pris en compte

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, Hors conseil régional

France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2015

1.5 Cadre d'emploi

Une hausse des adjoints d'animation depuis 2012

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, on observe une hausse des effectifs répertoriés au sein des adjoints techniques et des adjoints d'animation par rapport à 2012 (respectivement +4,7 points et +2,4 points).

Les effectifs rémunérés par le conseil régional étant absents de l'enquête, le recul constaté sur les agents techniques des établissements d'enseignement est à relativiser.

Répartition des agents territoriaux de Grand Est parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Part au 01/01/2018 (%)	Part au 31/12/2012 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	31,9	27,2	4,7
Adjoint administratif	13,6	11,6	2
Adjoint d'animation	5,1	2,7	2,4
Rédacteur	4,9	4,4	0,5
Attaché	4,4	3,9	0,5
Agent spécialisé des écoles maternelles	4,1	3,7	0,4
Agent de maîtrise	3,9	3,6	0,3
Technicien	3,2	2,8	0,4
Adjoint technique des établissements d'enseignement	2,5*	9,3	-6,6
Assistante maternelle	2,5	2,4	0,1

Hors emplois aidés

*Pour cette valeur, les adjoints techniques des établissements d'enseignement employés par la région ne sont pas pris en compte

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Hors conseil régional

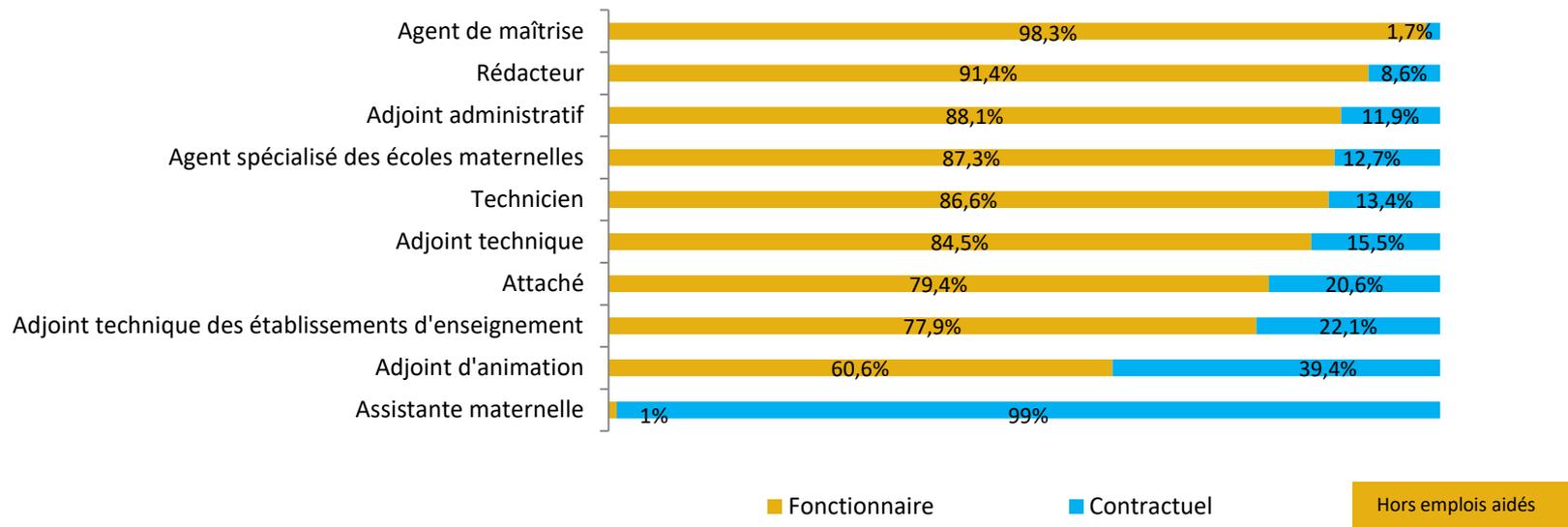
Insee SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2012



Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, le statut de fonctionnaire est très majoritaire, à l'exception des assistantes maternelles qui sont majoritairement contractuelles.

Répartition des agents territoriaux de Grand Est selon le statut parmi les 10 principaux cadres d'emplois



NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional



Zoom sur les cadres d'emplois territoriaux à dominante fonctionnaire/contractuelle

Parmi les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents), **seuls six d'entre eux** emploient majoritairement des **agents contractuels**.

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) majoritairement composés d'agents...

Titulaires	%	Contractuels	%
Agent de police municipale	100,0	Assistante maternelle	99,0
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	100,0	Apprenti	89,7
Chef de service de police municipale	100,0	Collaborateur de cabinet	87,7
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	100,0	Agent social	60,5
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	99,9	Professeur d'enseignement artistique	52,1
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	99,3	Assistant d'enseignement artistique	50,0
Agent de maîtrise	98,3		
Bibliothécaire	94,6		
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	91,6		
Rédacteur	91,4		

Note de lecture : 100% des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Agent de police municipale » sont titulaires

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



1.6 Filière

Plus d'agents dans la filière culturelle et moins dans la filière médico sociale qu'en moyenne nationale

43,3% des agents relèvent de la filière technique et 23,5% de la filière administrative. Ces deux filières concentrent en Grand Est une proportion d'agents équivalente à la moyenne nationale.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Grand Est au 01/01/2018		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	56 357	43,3	44,8
Administrative	30 555	23,5	22,5
Sociale	12 159	9,3	9,0
Animation	7 522	5,8	6,5
Culturelle	6 466	5	3,9
Emplois hors filière NET	3 556	2,7	4,1
Médico sociale	3 462	2,7	4,6
Incendie et secours	3 011	2,3	2,2
Sportive	1 567	1,2	1,0
Police municipale	1 318	1	1,3
Médico technique	86	0,1	0,2

Hors emplois aidés

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Il n'a pas pu être attribué de filière à 3,12 % des agents

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Hors conseil régional

France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

1.6 Filière

Les filières animation et administrative concentrent davantage d'agents qu'en 2012 (+2,6 points) au sein de la région Grand Est. A l'inverse, la filière technique concentre moins d'agents territoriaux en 2018 (-1,7 point) qu'en 2012.

Répartition des agents territoriaux de Grand Est selon la filière	Part au 01/01/2018 (%)	Part au 31/12/2012 (%)	Evolution en points
Technique	43,3*	45	-1,7
Administrative	23,5	20,9	2,6
Sociale	9,3	7,5	1,8
Animation	5,8	3,2	2,6
Culturelle	5	3,4	1,6
Emplois hors filière NET	2,7	5,3	-2,6
Médico sociale	2,7	2,6	0,1
Incendie et secours	2,3	2,5	-0,2
Sportive	1,2	1,1	0,1
Police municipale	1	1	0
Médico technique	0,1	0,1	0

La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Hors emplois aidés

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

*Hors conseil régional, les chiffres pour 2012 comprennent quant à eux le conseil régional.

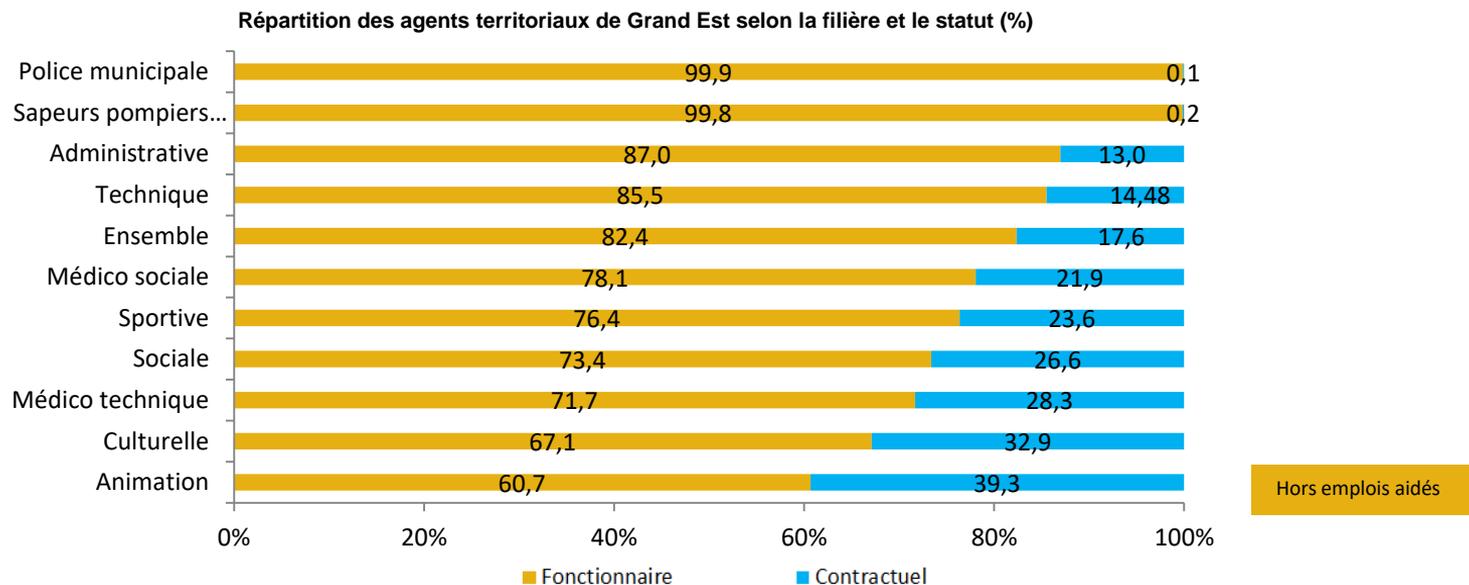
Insee SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2012



Zoom sur le statut selon la filière

Un statut fonctionnaire majoritaire dans l'ensemble des filières mais en proportion variable

Les filières **animation** et **culturelle** concentrent une plus forte proportion d'agents **contractuels**.



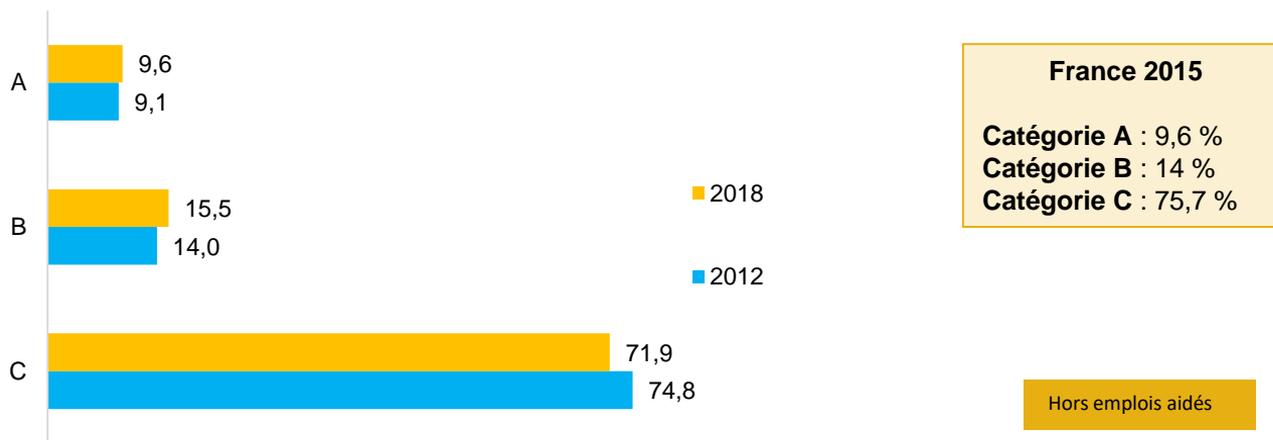
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

2. Catégorie hiérarchique

Renforcement de l'encadrement, surtout de catégorie B

71,9% des agents appartiennent à la catégorie C, soit un peu moins qu'en 2012 (74,8%). La répartition des agents par catégorie hiérarchique est proche de celle observée à l'échelle nationale.

Répartition des agents territoriaux de Grand Est selon la catégorie en 2012 et 2018 (%)



La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, hors conseil régional et Insee SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2012
France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

Zoom sur le statut selon la catégorie hiérarchique

Toutes les catégories hiérarchiques emploient une majorité **d'agents fonctionnaires**.

Répartition des agents territoriaux selon la catégorie hiérarchique et le statut (en %)	Part de fonctionnaires	Part de contractuels
Catégorie A	78,2	21,6
Catégorie B	81,2	18,7
Catégorie C	80,2	19,7
Ensemble Grand Est*	80,2	19,8

Hors emplois aidés

**Ensemble des catégories A, B et C, excluant donc les agents inclassables selon la catégorie hiérarchique*

Le total n'est pas égal à 100 car les statuts inclassables n'ont pas été inclus dans le tableau

Note de lecture : 78,2% des agents territoriaux de catégorie A sont fonctionnaires

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

C. Démographie

1. Genre

- 1.1 Part des femmes selon le statut
- 1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique
- 1.3 Part des femmes selon le type de collectivité
- 1.4 Part des femmes dans les emplois de direction
- 1.5 Temps de travail selon le genre
- 1.6 Les cadres d'emplois territoriaux les plus masculins/féminins
- 1.7 Les services territoriaux les plus masculins/féminins

2. Âge

- 2.1 Pyramide des âges des agents permanents
- 2.2 Les services territoriaux les plus jeunes et les plus âgés
- 2.3 Les cadres d'emplois territoriaux les plus jeunes et les plus âgés
- 2.4 Structure des âges des agents permanents
- 2.5 Structure des âges selon le statut
- 2.6 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique
- 2.7 Ancienneté
- 2.8 Métiers âgés
- 2.9 Qui sont les prochains sortants ayant 60 ans et plus
- 2.10 Qui sont les nouveaux entrants



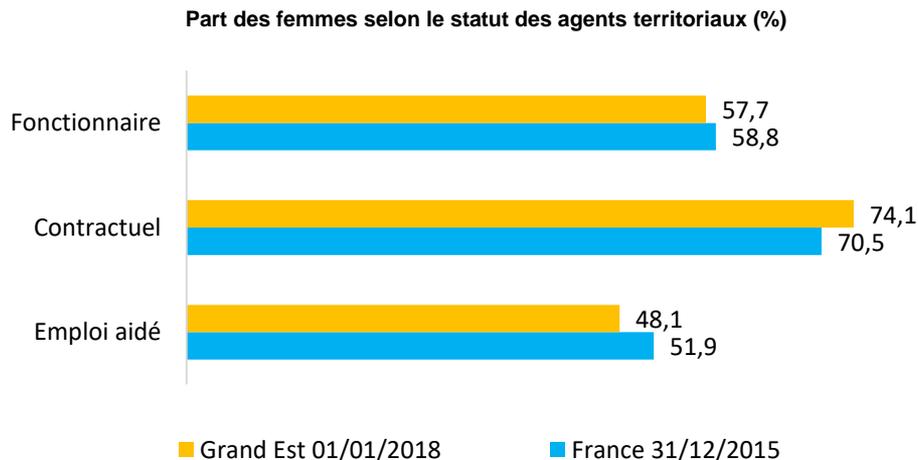
1. Genre

1.1 Part des femmes selon le statut

Les femmes plus fréquemment contractuelles

Les femmes représentent 61,3% des agents de la FPT, une part légèrement supérieure à l'échelle nationale.

Plus de 7 postes de contractuels sur 10 sont occupés par des femmes.



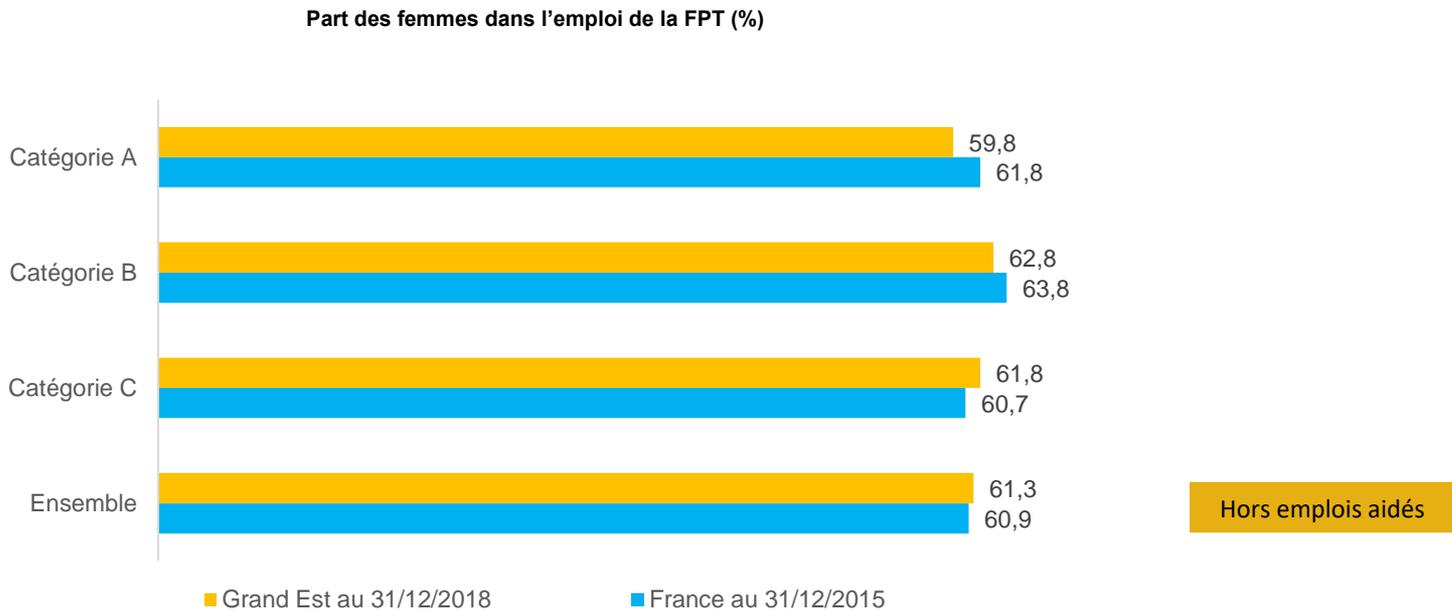
Part de femmes dans l'emploi de la FPT au 31/12/2015

- 61,3% en Grand Est
- 60,9% pour la France entière

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional
France : exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2015

1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

Une représentation des femmes plus faible dans les fonctions d'encadrement



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

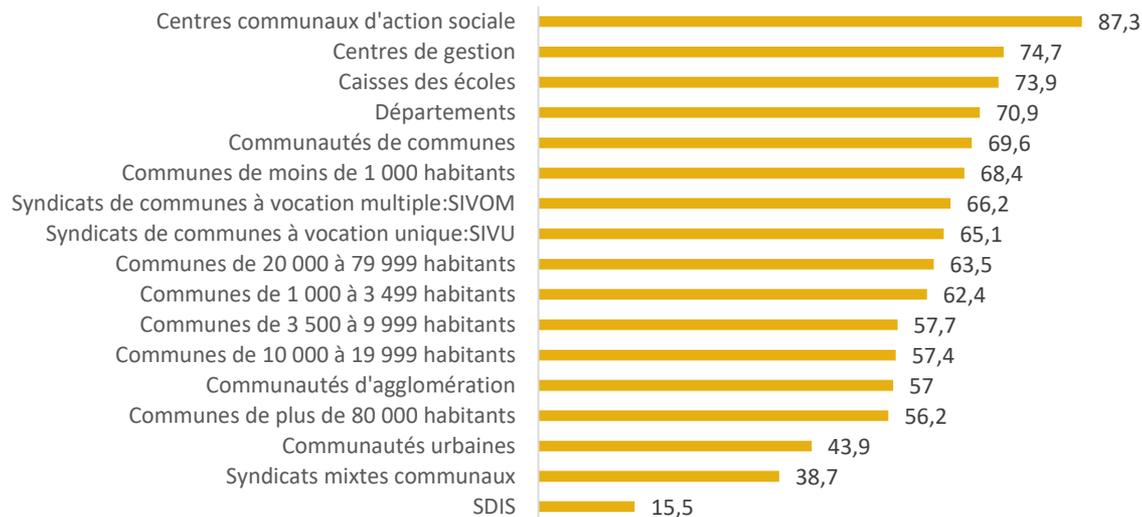
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2015



1.3 Part des femmes selon le type de collectivité

Les **communes**, indépendamment de leur nombre d'habitants, emploient toutes **majoritairement des femmes**.

Part des femmes selon le type de collectivité territoriale (en %)



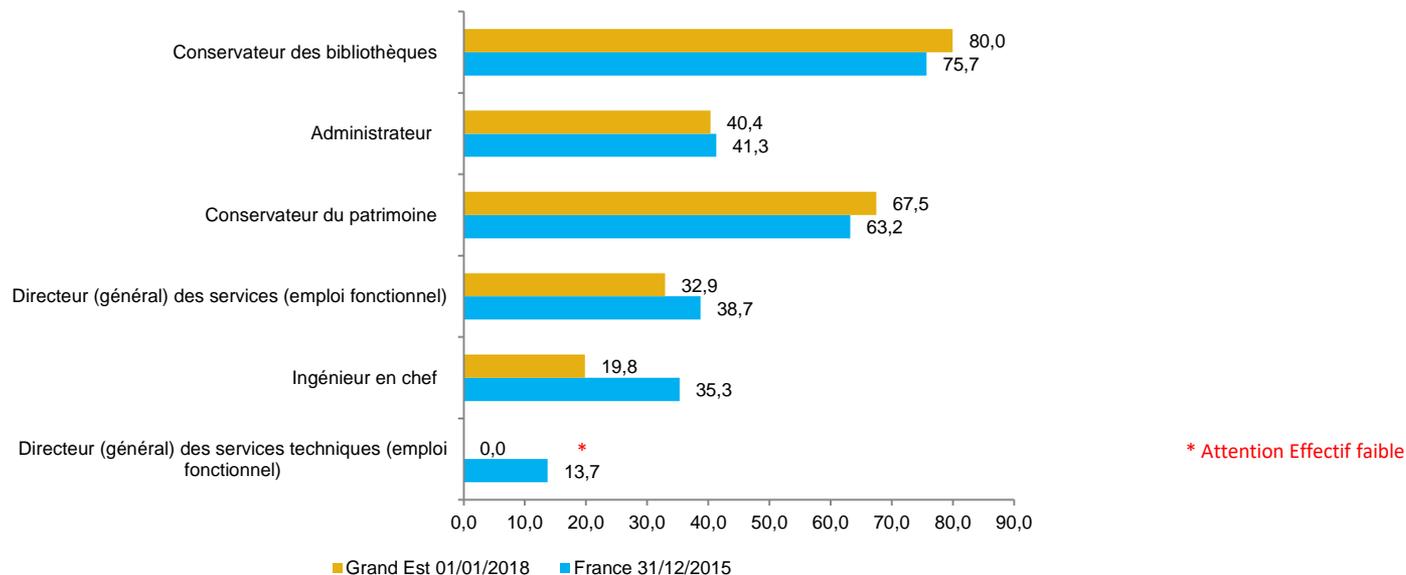
Note de lecture : 87,3% des agents territoriaux exerçant au sein d'un centre communal d'action sociale sont des femmes

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

1.4 Part des femmes dans les emplois de direction

Parmi les **emplois de direction**, la **part des femmes suit une tendance comparable** à l'échelle nationale. Si les ingénieurs en chef et les directeurs généraux des services techniques voient une part des femmes restreinte à l'échelle nationale, la tendance apparaît accentuée en Grand-Est.

Part des femmes au sein des emplois de direction des agents territoriaux (%)



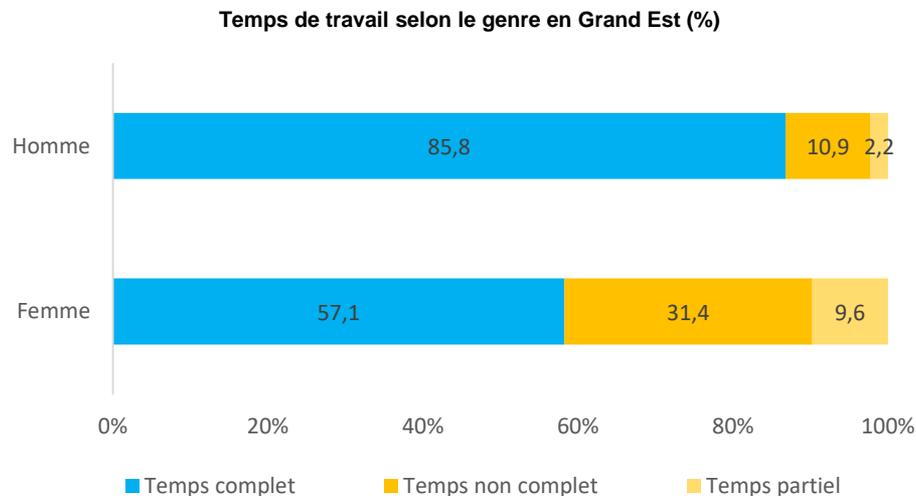
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2015

1.5 Temps de travail selon le genre

Plus de 2 femmes sur 5 travaillent à temps non complet ou temps partiel

41% des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 13,1% des hommes. Les **emplois en temps partiel sont près de cinq fois plus fréquents que pour les hommes**. Cette importante proportion de l'emploi à temps non complet chez les femmes se manifeste surtout dans les communes de moins de 10 000 habitants et les communautés de communes



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional
Les non réponses sont prises en compte dans le calcul du pourcentage.

1.6 Les cadres d'emplois territoriaux les plus masculins/féminins

Les cadres d'emplois **les plus masculins** sont des cadres d'emplois relatifs **aux pompiers, à la police, aux sports et à la filière technique.**

Les cadres d'emplois **les plus féminins** sont des cadres d'emplois relatifs à **l'éducation, au social, à la santé, à l'enfance et à l'administratif.**

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) majoritairement composés d'agents...

Masculins	%	Féminins	%
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	98,4	Secrétaire de mairie	100,0
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	96,9	Agent spécialisé des écoles maternelles	99,6
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	96,5	Auxiliaire de puériculture	99,0
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	95,9	Puéricultrice	98,5
Agent de maîtrise	90,7	Infirmier en soins généraux	97,6
Chef de service de police municipale	86,1	Educateur de jeunes enfants	96,9
Ingénieur en chef	80,2	Assistante maternelle	95,2
Technicien	77,1	Auxiliaire de soins	92,9
Opérateur des activités physiques et sportives	72,3	Adjoint administratif	90,4
Agent de police municipale	72,1	Assistant socio-éducatif	90,1

Note de lecture : 98,4% des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels » sont des hommes

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



1.7 Les services territoriaux les plus masculins/féminins

Outre la police et les pompiers, les services territoriaux **les plus masculins** sont des services principalement relatifs aux **filières techniques**.

Les services territoriaux **les plus féminins** sont quant à eux des services principalement relatifs à **l'enfance, à la santé, au social et à l'administratif**.

Les dix services territoriaux les plus...			
Masculins	%	Féminins	%
Pompiers et secours	93,2	Petite enfance	97,9
Espaces verts et paysages	88,7	Santé	91,3
Ateliers et matériels	88,3	Affaires scolaires et périscolaires	89,5
Eau et assainissement	83,3	Social	89,4
Voirie, infrastructures et réseaux divers	82,3	Affaires juridiques et administratives	84,5
Système d'information et informatique	71,3	Personnel et ressources humaines	84,2
Police et sécurité	66,4	Bibliothèques et centres documentaires	82,6
Transports et déplacements	65,4	Gestion financière et comptabilité	82,3
Environnement	64,0	Jeunesse et animation	80,2
Propreté, collecte et gestion des déchets	56,9	Restauration collective	79,8

Note de lecture : 93,2% des agents territoriaux exerçant dans le service « Pompiers et secours » sont des hommes

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

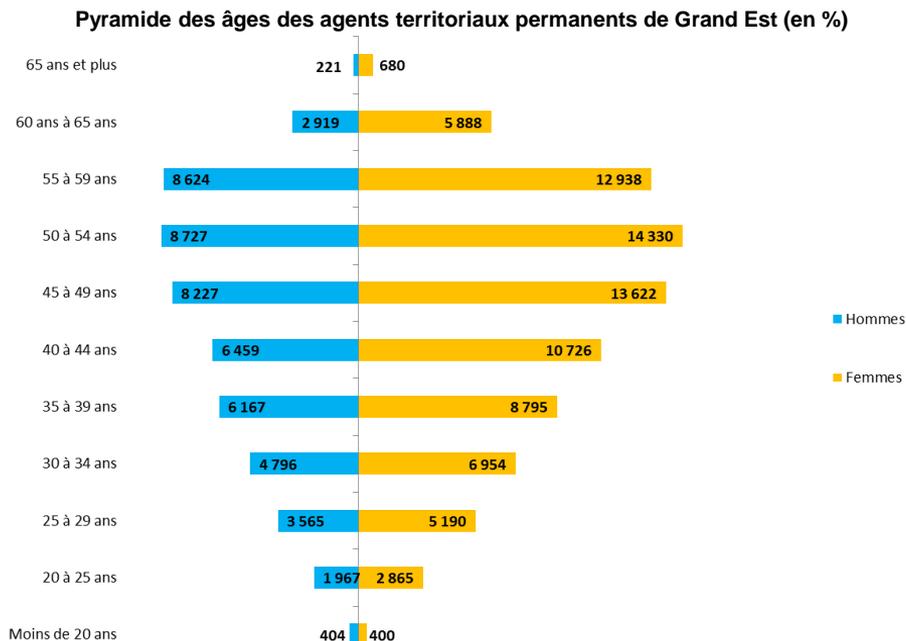


2. Âge

2.1 Pyramide des âges des agents permanents

Une structure des âges élevée chez les agents permanents

On observe une forte répartition des agents permanents âgés entre 45 ans et 59 ans.



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT Hors conseil régional



2.2 Les services territoriaux les plus jeunes et les plus âgés

Les services « **Bâtiment et patrimoine bâti** » et « **Social** » sont les deux services territoriaux comportant près d'un **tiers d'agents de 55 ans ou plus**.

« **Europe, International** » est le service territorial avec le plus grand taux **d'agents de moins de 30 ans**

Les dix services territoriaux ayant le plus fort taux d'agents de...			
55 ans ou plus	%	Moins de 30 ans	%
Bâtiment et patrimoine bâti	32,9	Europe, International	24,4
Social	31,7	Jeunesse et animation	19,8
Transports et déplacements	28,6	Espaces verts et paysages	16,5
Funéraire	27,5	Petite enfance	16,4
Population et citoyenneté	27,3	Communication	15,5
Ateliers et matériels	26,3	Etablissements patrimoniaux	15,2
Politique de la ville	25,9	Formation professionnelle	15,0
Voirie, infrastructures et réseaux divers	25,3	Affaires scolaires et périscolaires	14,7
Santé	24,5	Environnement	13,6
Espaces verts et paysages	24,5	Action culturelle et spectacles	13,6

Note de lecture : 32,9% des agents territoriaux exerçant dans le service « Bâtiment et patrimoine bâti » ont 55 ans ou plus

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.3 Les cadres d'emplois territoriaux les plus jeunes et les plus âgés

« **Médecin** » est le seul principal cadre d'emploi territorial comportant plus de 50% **d'agents de 55 ans ou plus**.

« **Apprenti** », « **Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels** » et « **Opérateur des activités physiques et sportives** » sont les trois principaux cadres d'emplois territoriaux avec le plus grand taux **d'agents de moins de 30 ans**.

Les dix cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) ayant le plus fort taux d'agents de...

55 ans ou plus	%	Moins de 30 ans	%
Médecin	58,6	Apprenti	99,5
Ingénieur en chef	49,1	Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	37,2
Secrétaire de mairie	47,7	Opérateur des activités physiques et sportives	29,6
Assistante maternelle	47,3	Adjoint d'animation	24,0
Administrateur	40,9	Auxiliaire de soins	19,8
Conseiller socio-éducatif	36,4	Auxiliaire de puériculture	17,3
Agent social	35,2	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	16,1
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	33,3	Educateur des activités physiques et sportives	14,9
Professeur d'enseignement artistique	30,9	Animateur	14,9
Agent de maîtrise	30,3	Assistant socio-éducatif	13,1

Note de lecture : 58,6% des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Médecin » ont 55 ans ou plus

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



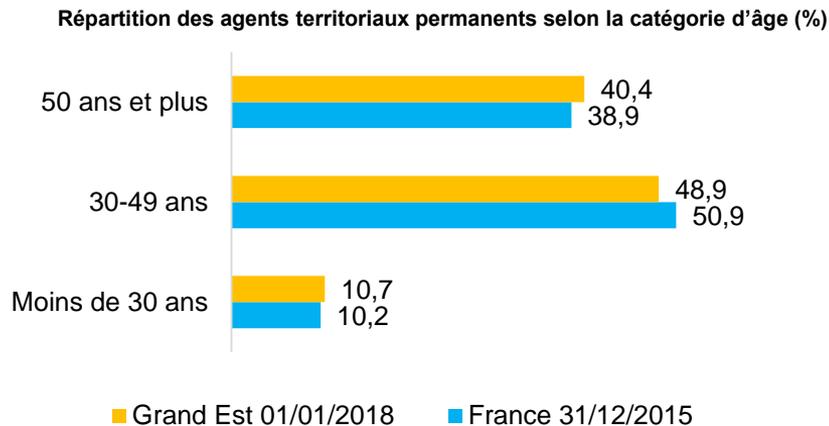
2.4 Structure des âges des agents permanents

Près de 50% des agents ont entre 30 et 49 ans

Les agents âgés de **30 à 49 ans représentent 48,9%** de l'ensemble des agents permanents, à un niveau légèrement plus **faible** qu'à l'échelle nationale. A l'inverse, la classe d'âge la plus jeune, les moins de 30 ans, représente un agent sur dix.

▪ Âge moyen :

- Fonctionnaires : **47 ans**
- Contractuels : **43 ans**
- Emplois aidés : **38 ans**



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional
France : IASP, INSEE – Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, 2015

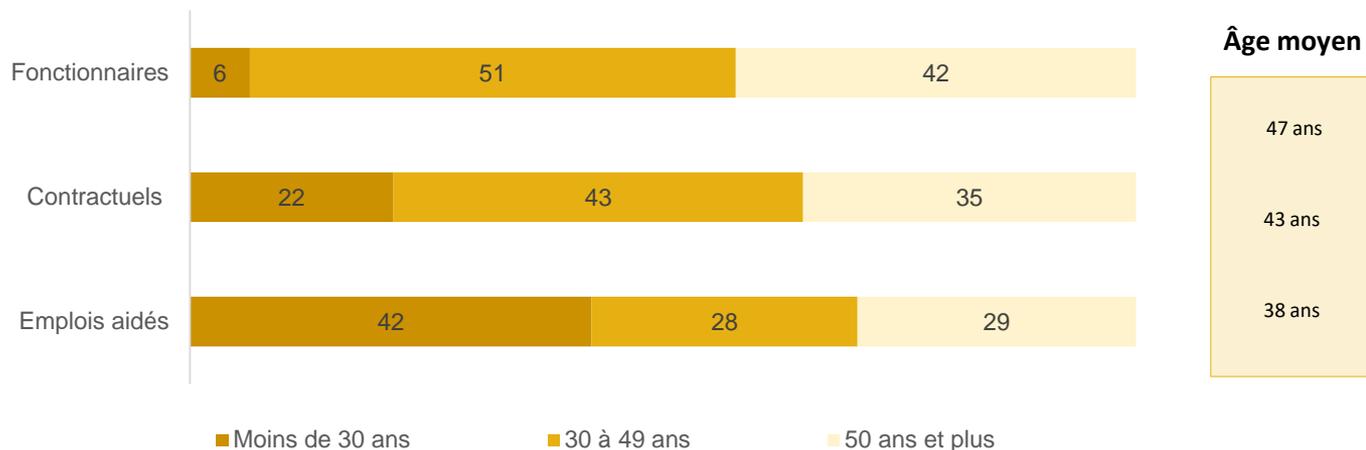


2.5 Structure des âges selon le statut

42 % des fonctionnaires ont plus de 50 ans

Les **jeunes** sont principalement représentés parmi **les emplois aidés (42%)**. Ainsi, l'âge moyen des emplois aidés est de 38 ans. Les fonctionnaires et les contractuels concentrent quant à eux des agents plus âgés.

Répartition des agents territoriaux de Grand Est selon la catégorie d'âge et le statut (%)



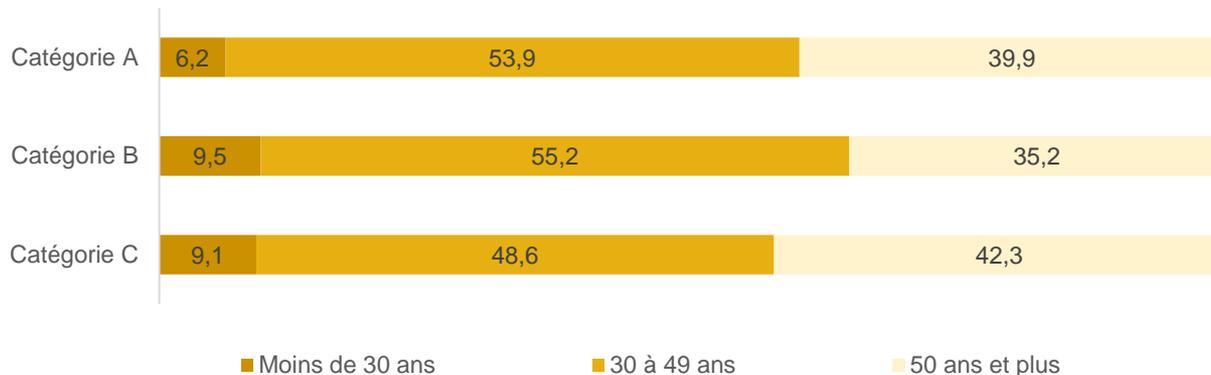
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

2.6 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

42,3% des catégories C ont plus de 50 ans

Les agents permanents de catégorie B sont légèrement moins âgés (35,2% sont âgés de plus de 50 ans contre près de 40% ou plus pour les catégories A et C).

Répartition des agents territoriaux permanents de Grand Est selon l'âge et la catégorie (%)



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

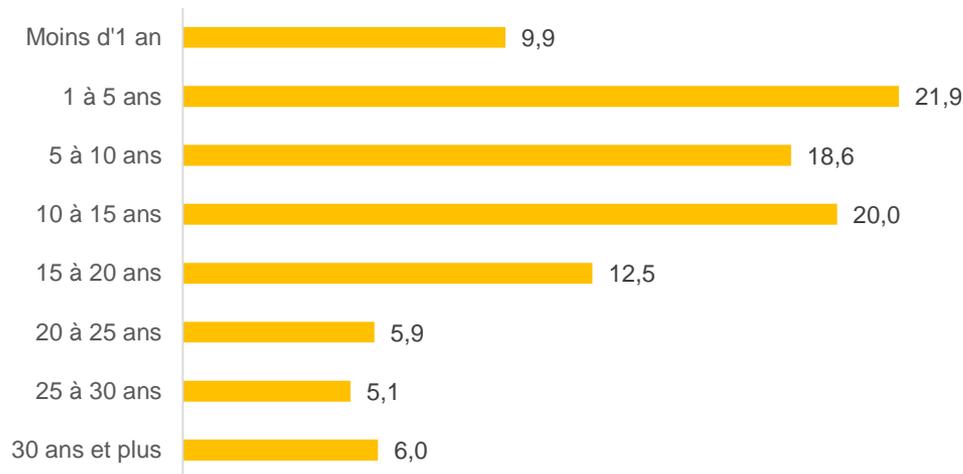


2.7 Ancienneté

Près d'un agent sur deux a plus de 10 ans d'ancienneté

17% des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté. En revanche, près d'un agent sur dix a moins d'un an d'ancienneté

Part des agents territoriaux permanents de Grand Est selon l'ancienneté au sein de la collectivité (%)



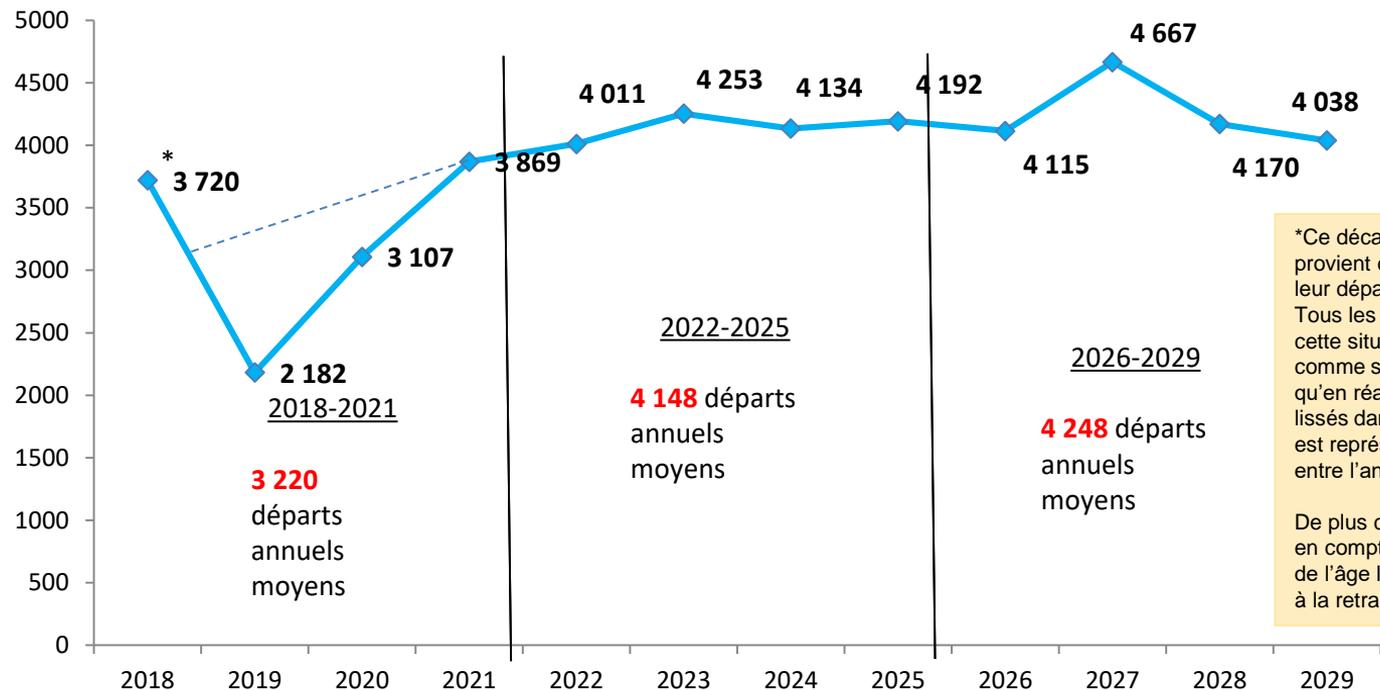
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional



2.8 Projection des départs à la retraite

18% des agents permanents auront atteint l'âge de départ à la retraite en 2023, 36% en 2028

Projection des départs en retraite des agents permanents de Grand Est



*Ce décalage en début de courbe provient des agents qui ont reporté leur départ à la retraite. Tous les agents concernés par cette situation sont considérés ici comme sur le départ en 2018, alors qu'en réalité ces départs seront lissés dans le temps. Ce lissage est représenté par les pointillés entre l'année 2018 et 2021.

De plus ce graphique ne prend pas en compte un éventuel report futur de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite.



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.9 Situation des prochains sortants ayant 60 ans et plus*

Parmi les prochains sortants, 25% sont contractuels permanents

Les agents de 60 ans et plus sont 29,3% à travailler dans les départements, ils sont prêt de 19% tout âge confondu. Les assistants familiaux ont un poids trois fois plus important parmi les 60 ans et plus que leur poids global. On observe approximativement la même tendance pour les assistantes maternelles et dans la protection de l'enfance.

Agents territoriaux permanents de Grand Est et situation des prochains sortants

Agents permanents	Prochains sortants permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Départements	29,3	18,9
SDIS	0,6	3,2
Commune de moins de 1 000 hab	12,1	9,1
Communauté de communes	4,7	7,5
Action sociale	8,0	4,7
Protection de l'enfance	10,6	3,8
Pompiers et secours	0,3	2,3
Adjoint administratif	10,2	14,2
Assistante maternelle	9,0	2,7
Agent social	5,5	2,5
Chargé de propreté des locaux	14,8	9,1
Assistant familial	15,1	4,5

* Les agents âgés de 60 ans ou plus correspondent au dernier décile de la distribution sur l'âge des agents

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG
Hors conseil régional



2.10 Qui sont les nouveaux entrants?

Une forte concentration des nouveaux arrivants chez les contractuels comparé à l'ensemble des agents permanents

On dénombre **7 278 fonctionnaires et contractuels permanents** avec moins d'un an d'ancienneté (6,1% des agents permanents).

Un quart des nouveaux arrivants ont moins de 30 ans, ils sont 7,2% toute ancienneté confondue. En outre, un peu plus d'un tiers des nouveaux arrivants sont contractuels (14,5% sur l'ensemble).

Les animateurs éducatifs d'accompagnement périscolaire représentent 6,1% des nouveaux arrivants et 7,7% sont adjoint d'animation. Ce métier et ce cadre d'emploi représentent 2,4% et 4,2% de l'ensemble des effectifs.

A l'inverse, si 27,6% des nouveaux arrivants sont adjoint technique et 1,2% sont agent de maîtrise, ces deux cadres d'emplois représentent respectivement 32,2% et 4,3% de l'ensemble des effectifs.

Agents territoriaux permanents	Nouveaux agents permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part des agents de moins de 30 ans	25,2	7,2
Département	13,0	18,9
Communauté urbaine	3,8	8,6
Communauté de communes	14,0	7,5
Communes de moins de 1 000 hab	13,0	18,9
Part des contractuels permanents	37,1	14,5
Voirie, infrastructures et réseaux divers	3,0	5,7
Restauration collective	3,9	2,0
Adjoint d'animation	7,7	4,2
Adjoint technique	27,6	32,2
Agent de maîtrise	1,2	4,3
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	6,1	2,4

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG
Hors conseil régional



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018



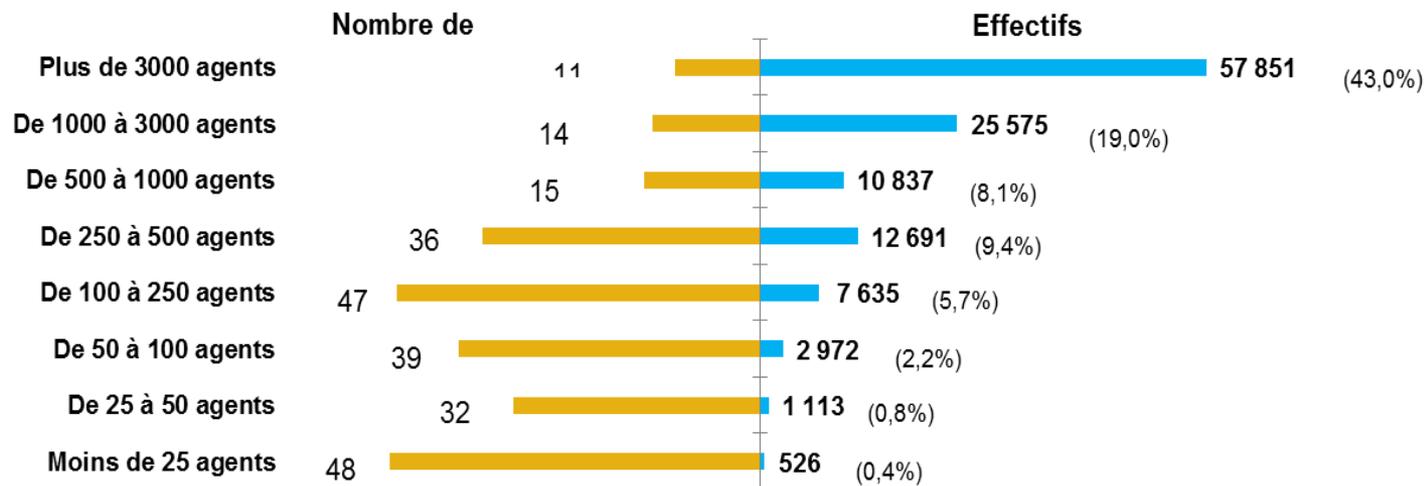
D. Métiers

1. Volumétrie
2. Métiers clefs (principaux métiers)
 - Zoom sur les métiers rares
 - Zoom sur les métiers hors répertoire
3. Métiers selon le statut
4. Métiers (parmi ceux de plus de 100 agents) à dominante fonctionnaire/contractuelle/emplois aidés
5. Métiers selon le genre
6. Métiers les plus âgés

1 Volumétrie

11 métiers couvrent à eux seuls 43% des emplois

Répartition des métiers et des agents territoriaux



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

Hors inclassables et métiers non déclarés

Note de lecture : 48 métiers comportent moins de 25 agents chacun. Ils regroupent 526 agents (0,4 % du nombre total d'agents)



2. Métiers clés (principaux métiers)

Les dix principaux métiers regroupent 40 % des agents

Parmi les 243 métiers cités par les répondants à l'enquête, les dix principaux métiers regroupent 40,6 % des agents.

Dix principaux métiers des agents territoriaux -tous statuts confondus	Grand-Est			France
	Effectif	Part en 2018 (%)	Part en ETP en 2018	Part en 2012 (%)
Chargé de propreté des locaux	12830	9,5	7,8	10,8
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	6385	4,7	4,7	4,2
Assistant de gestion administrative	6320	4,7	4,7	7,5
Assistant familial	5327	4,0	4,6	1,8
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	4801	3,6	2,5	2,7
Secrétaire de mairie	4480	3,3	2,1	1,2
Ouvrier de maintenance des bâtiments	4141	3,1	3,4	2,9
Jardinier	3819	2,8	3,1	2,5
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	3277	2,4	2,8	2,4
Assistant éducatif petite enfance	3253	2,4	2,5	3,2

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT

2. Métiers clés exprimés en équivalent temps plein

Parmi les 243 métiers cités par les répondants à l'enquête, les dix principaux métiers regroupent 38,2 % des agents exprimés en ETP.

Notons que si une fois passé en ETP, la part des chargés de propreté des locaux baisse au global, ce métier reste le plus représenté en région Grand Est, de même qu'en France en 2012 où ce métier représentait 10,3% des effectifs en ETP.

Dix principaux métiers des agents territoriaux -tous statuts confondus	Grand-Est ETP		Grand-Est effectifs physiques		France
	Effectif en ETP	Part en ETP en 2018 (%)	Effectifs physiques	Part en effectifs physiques	Part en 2012 en ETP (%)
Chargé de propreté des locaux	9132	7,8	12830	9,5	10,3
Assistant de gestion administrative	5236	4,5	6320	4,7	7,6
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	5448	4,7	6385	4,7	4,1
Assistant familial	5327	4,6	5327	4,0	2,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments	3938	3,4	4141	3,1	3,1
Jardinier	3558	3,1	3819	2,8	2,7
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	3214	2,8	3277	2,4	2,6
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	2924	2,5	4801	3,6	1,9
Assistant éducatif petite enfance	2921	2,5	3253	2,4	3,3
Chargé d'accueil	2783	2,4	3219	2,4	2,4

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



Zoom sur les métiers rares

Parmi les métiers les moins cités (2 à 10 citations), on retrouve des **métiers très diversifiés, dont une grande partie est à classer dans le domaine de la santé** :

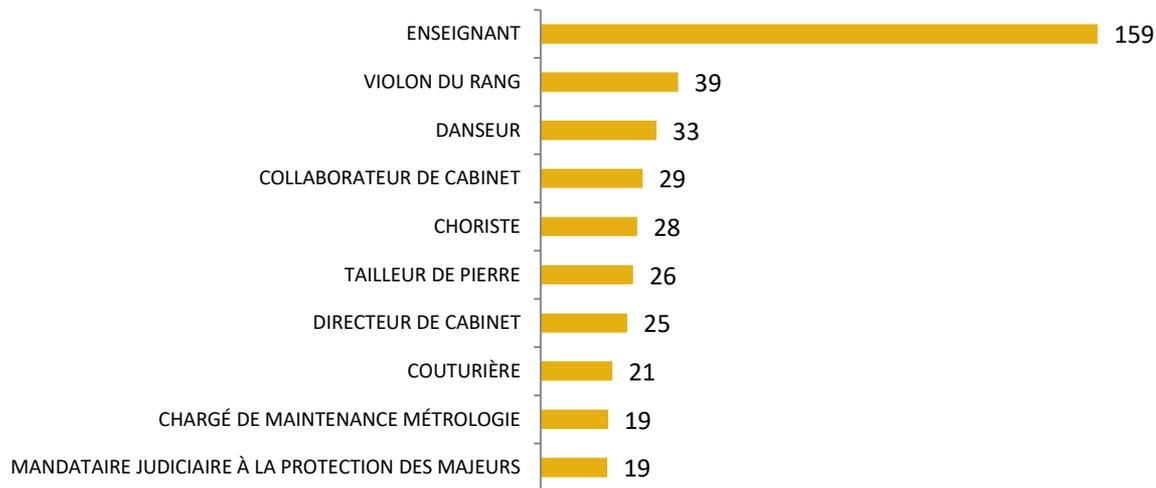
- Médecin de SDIS
- Conseiller funéraire
- Coordonnateur de santé
- Opérateur de crémation
- Responsable de port
- Ergothérapeute
- Responsable de parc animalier
- Ergonome
- Manipulateur d'électroradiologie
- Responsable en santé environnementale
- Préleveur
- Responsable métrologie
- Médecin chef de SDIS
- Orthophoniste
- Psychomotricien
- Surveillant de port maritime



Zoom sur les métiers hors répertoire

Parmi les métiers déclarés par les collectivités, certains ne peuvent être classifiés dans la nomenclature actuelle. Le métier le plus cité est celui d'enseignant.

Les 10 principaux métiers hors répertoire cités par les collectivités territoriales exprimé en nombre d'agents



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

3. Métiers selon le statut

Une forte présence des contractuels parmi les métiers d'assistant familial et d'animateur éducatif

Les métiers d'assistant familial et d'animateur éducatif et accompagnement périscolaire sont plus souvent occupés par des contractuels. Les emplois aidés sont plus fréquents parmi les jardiniers et les ouvriers de maintenance des bâtiments.

Les dix principaux métiers des agents territoriaux selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Chargé de propreté des locaux	72,2	22,5	5,3
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	84,9	13	1,7
Assistant de gestion administrative	88,6	9,8	1,5
Assistant familial	4,6	95,4	0
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	45,7	49,1	4,9
Secrétaire de mairie	77,4	20,3	1,5
Ouvrier de maintenance des bâtiments	82,7	9,8	7,3
Jardinier	81	10	9
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	90,4	7,3	2,2
Assistant éducatif petite enfance	70,8	26,1	2,9
Ensemble Grand Est	75,6	20,7	3,2

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional



4. Métiers (parmi ceux de plus de 100 agents) à dominante fonctionnaire/contractuelle/emplois aidés

Seuls deux métiers territoriaux (parmi ceux de plus de 100 agents) emploient majoritairement des agents contractuels: **assistant familial et animateur éducatif accompagnement périscolaire**. Aucun métier n'emploie majoritairement des agents en emplois aidés.

Les principaux métiers territoriaux (plus de 100 agents) majoritairement composés d'agents...					
Fonctionnaires	%	Contractuels	%	En emplois aidés	%
Opérateur en CTA-CODIS	100	Assistant familial	95,3		
Encadrant des opérations de secours	99,9	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	49,1		
Policier municipal	99,7				
Responsable du service de police municipale	99,1				
Assistant de suivi de travaux bâtiment	98,4				
Responsable de gestion budgétaire et financière	97,4				
Intervenant des opérations de secours	97,1				
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	96,9				
Assistant de direction	96,9				
Responsable de la gestion administrative du personnel	96,3				

Note de lecture : 100% des agents territoriaux exerçant le métier d'opérateur en CTA-CODIS sont fonctionnaires

Les métiers inclassables, non-répertoriés et les non-réponses n'ont pas été inclus

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

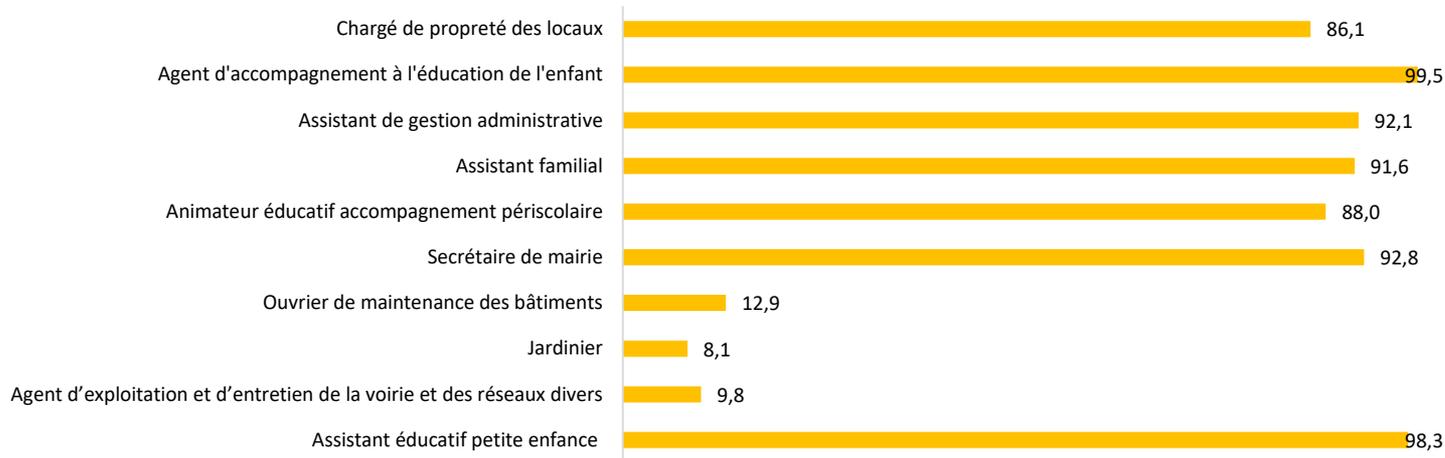


5. Métiers selon le genre

Une forte présence des femmes au sein des métiers clés

Les femmes sont fortement majoritaires au sein de sept des dix principaux métiers. A l'inverse, les métiers d'ouvrier de maintenance des bâtiments, de jardinier et d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers sont quasi exclusivement masculins.

Part des femmes au sein des dix principaux métiers de Grand Est (%)



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional



6. Métiers âgés

Un(e) assistant(e) familial(e) sur quatre a plus de 60 ans

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus, **on retrouve les assistants familiaux et les chargés de propreté des locaux**. Ces deux métiers sont occupés respectivement par 25,3% et 12,2% d'agents de 60 ans ou plus.

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans et plus de Grand Est

	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	Part des 60 ans et plus (%)
Ensemble (tout métier confondu)	8 900	7,5
Assistant familial	1 344	25,3
Chargé de propreté des locaux	1 316	12,2
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	429	7,4
Secrétaire de mairie	374	8,8
Assistant de gestion administrative	350	5,9
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	202	7,1
Agent de restauration	199	8,5
Ouvrier de maintenance des bâtiments	185	5,2
Enseignant artistique	180	7,7
Chargé d'accueil	170	5,9

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional



III. Evolution des besoins RH



III. Evolution des besoins RH



1. Tendances d'évolution des effectifs

- 1.1 Evolution des effectifs en 2017 et 2018
- 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs
- 1.3 Les suppressions de postes

2. Tendances de recrutement

- 2.1 Projets de recrutement pour 2018
- 2.2 Difficultés de recrutement
- 2.3 Métiers en concurrence

3. Gestion des âges

- 3.1 Départs à la retraite prévisionnels en 2018
- 3.2 Remplacement des départs à la retraite en 2018
- 3.3 Zoom sur les remplacement de départs à la retraite en 2018 selon la catégorie
- 3.4 Mobilités internes et recrutements externes

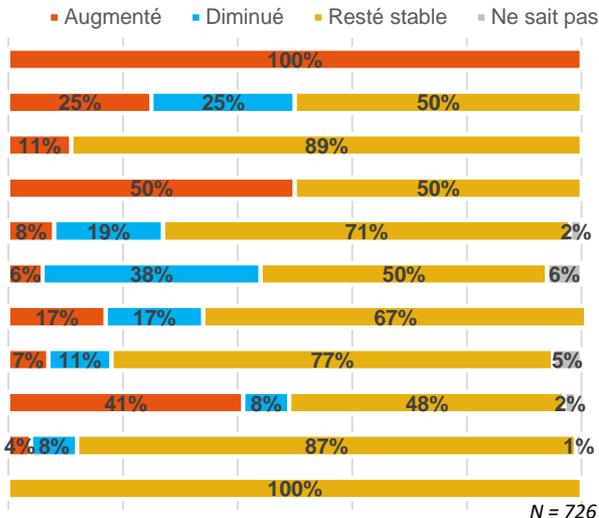
4. Dynamique des métiers

- 4.1 Dynamique des métiers
- 4.2 Métiers sensibles
- 4.3 Métiers très pénibles et métiers avec difficultés de reclassement

1. Tendances d'évolution des effectifs

Question : Au cours de l'année 2017, votre effectif global en équivalent temps plein a :

En 2017



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

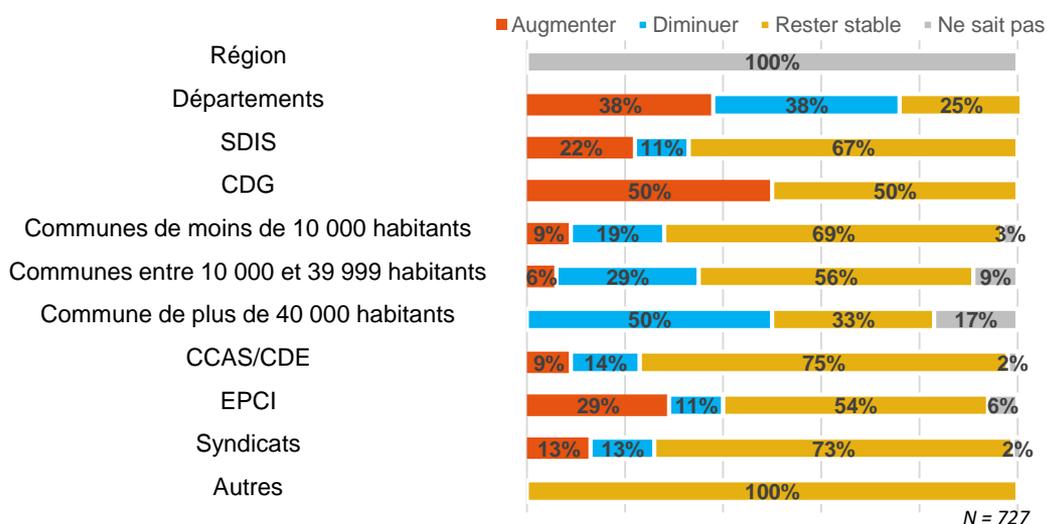
Pour les communes de plus de 40 000 habitants qui ont connu une augmentation des effectifs en 2017, une stabilisation ou une diminution en 2018 est envisagée.

La région a connu une augmentation des effectifs en 2017.

Les autres structures connaissent quant à elles majoritairement une stabilisation de leurs effectifs en 2017 et 2018.

Question : En 2018, votre effectif global en équivalent temps plein va-t-il :

En 2018



1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

Une pluralité de facteurs intervenant sur l'évolution de l'emploi de la FPT

Quatre facteurs interviennent principalement dans l'évolution des effectifs de la FPT :

➤ **Les transferts de personnel du fait des récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM...)**

Comme vu précédemment, les transferts de personnel avec **diminution des effectifs** concernent principalement les départements et les communes de plus de 10 000 habitants. Les services concernés sont principalement ceux de **l'eau et l'assainissement, ainsi que des affaires scolaires et périscolaires.**

On rappellera néanmoins les **augmentations** d'effectifs pour la région et dans une moindre mesure les EPCI.

➤ **Services mutualisés avec d'autres collectivités**

De nombreuses structures mutualisent leurs services. La région, les communes de plus de 40 000 habitants, les CDG et dans une moindre mesure les communes les SDIS, les EPCI et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants ont recours à la **mutualisation de leurs services** avec d'autres collectivités (principalement leurs services des **personnels et ressources humaines, de la gestion financière et de la comptabilité, des systèmes d'information et informatique, ainsi que de l'urbanisme et l'aménagement**).

Les mutualisations sont réalisées avec les **communes, syndicats et EPCI** essentiellement.



1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

➤ Mode de gestion des services

Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au **statu quo** en matière de mode de gestion des services. Seules les communes de plus de 40 000 habitants tendent à plus d'externalisation dans le mode gestion de leurs services.

Parmi les principaux services pour lesquels davantage d'externalisation est envisagée sont cités **les espaces verts et paysages, le bâtiment et patrimoine bâti** (pour les communes de moins de 10 000 habitants et deux EPCI) **la voirie, infrastructures et réseaux divers** (pour les communes de moins de 10 000 habitants) **et les affaires juridiques et administratives** (pour les communes de moins de 10 000 habitants, un centre de gestion et deux syndicats).

➤ Suppression de postes en 2018

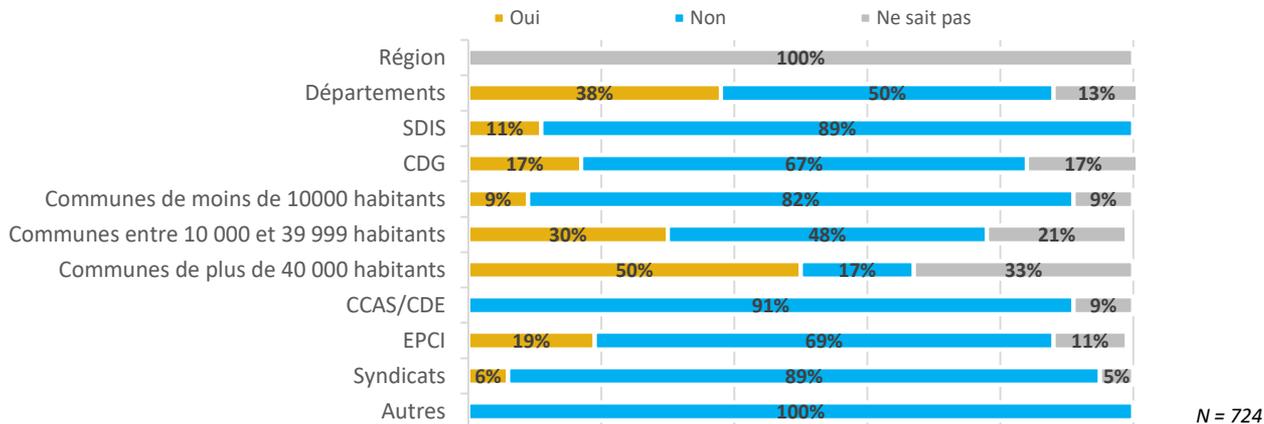
Près de **11% des collectivités répondantes** prévoient des suppressions de postes en 2018, notamment la moitié des communes de plus de 40 000 habitants, 3 départements et 30 % des communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

Les services concernés par ces suppressions sont principalement les **espaces verts et paysages, affaires scolaires et périscolaires, polyvalents, affaires juridiques et administratives**.



1.3 Les suppressions de postes en 2018

Question : Au cours de l'année 2018, prévoyez-vous des suppressions de postes dans votre collectivité ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

3 communes de plus de 40 000 habitants, 3 départements et une minorité de SDIS, CDG, communes de moins de 40 000 habitants, EPCI et syndicats prévoient des suppressions de postes en 2018.

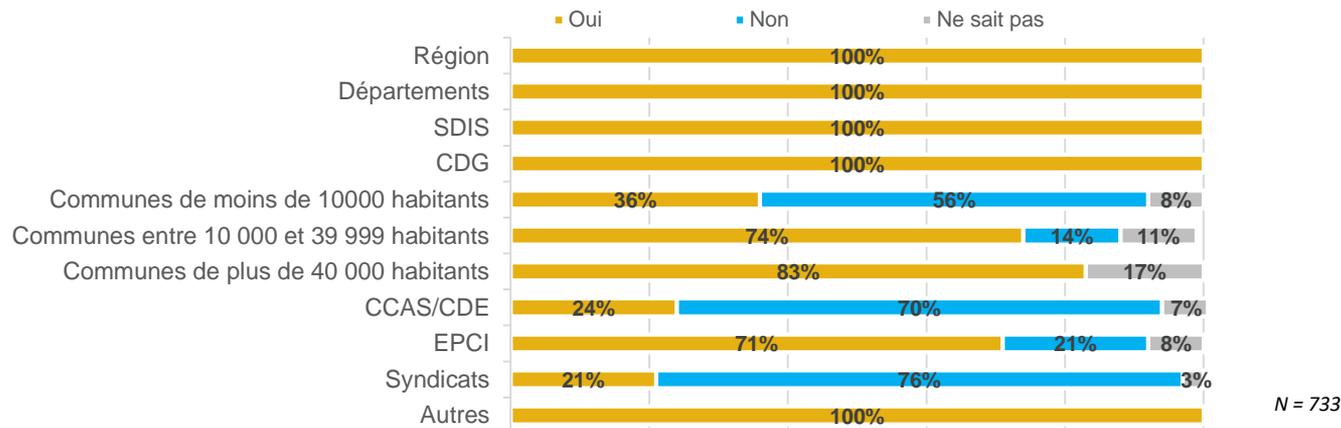
Les services concernés par ces suppressions sont très variés (**espaces verts et paysages, affaires scolaires et périscolaires, polyvalents, affaires juridiques et administratives, ...**).

A noter : En Alsace-Moselle, 3 communes de plus de 40 000 habitants et 2 départements ont prévu des suppressions de postes en 2018.

2. Tendances de recrutement

2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2018 (créations de postes et remplacements de départs définitifs)

Question : Au cours de l'année 2018 envisagez-vous de recruter ? (créations de postes et remplacements de départs définitifs) ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Pour l'année 2018, 41% des établissements et collectivités prévoient des recrutements.

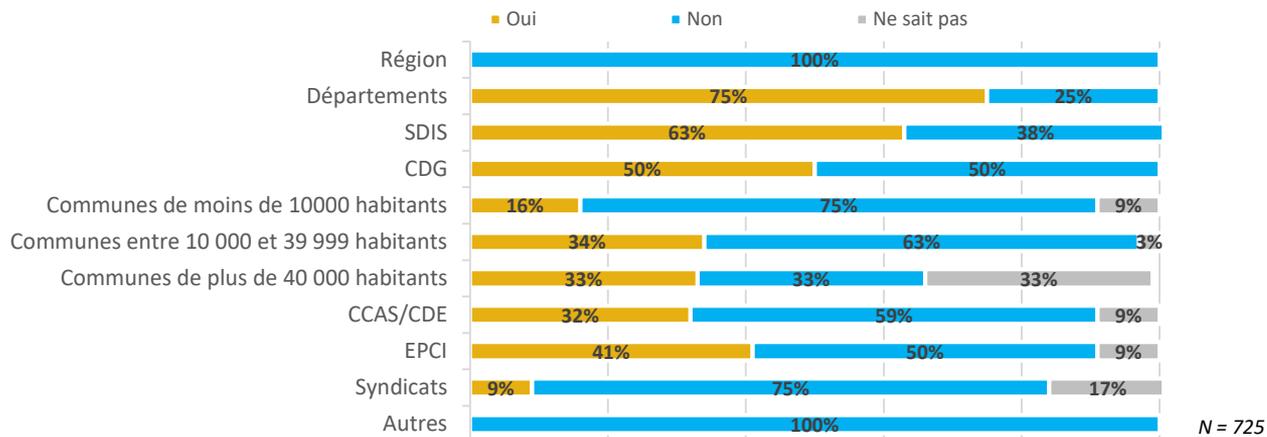
Seuls 76 % des syndicats, 70 % des CCAS/CDE et plus de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants ne prévoient pas de recruter.

A noter : En Lorraine, près de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants prévoit des recrutements, pour moins d'un quart en Champagne-Ardenne.



2.2 Les difficultés de recrutement

Question : Globalement, votre collectivité éprouve-t-elle des difficultés à recruter ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Les difficultés de recrutement concernent principalement les départements, les SDIS et les CDG.

Les **métiers d'agent de services polyvalent en milieu rural** (dans les communes de moins de 10 000 habitants), **d'animateur/éducateur sportif** (dans les EPCI), **de responsable des services techniques et de secrétaire de mairie** (dans les communes de moins de 10 000 habitants), sont cités à plus de 10 reprises comme métiers connaissant des difficultés de recrutement en 2018.

A noter : En Champagne-Ardenne, la moitié des CCAS/CDE a rencontré des difficultés en 2018 pour seulement un peu plus d'un CCAS/CDE sur 10 en Alsace-Moselle.



2.3 Les métiers en concurrence avec d'autres collectivités et avec d'autres fonctions publiques

- Les métiers en concurrence **avec d'autres collectivités**
 - ✓ **84 métiers** sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, notamment le métier de **secrétaire de mairie** (cité 20 fois, principalement par les communes de moins de 10 000 habitants et par 1 syndicat sur 5), le métier **d'animateur éducateur sportif** (cité 18 fois principalement par les EPCI et les communes de moins de 10 000 habitants), le métier **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (cité 12 fois essentiellement par les communes de moins de 10 000 habitants et les syndicats) et le métier **d'animateur éducatif accompagnement périscolaire** (cité 11 fois principalement par les EPCI et les communes de moins de 10 000 habitants).
 - ✓ Les grandes collectivités citent le métier de **médecin** (la région et 3 départements).
- Les métiers en concurrence **avec la fonction publique**
 - ✓ **41 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec la fonction publique, notamment le métier **d'assistant de gestion administrative** (cité 7 fois, principalement par les communes de moins de 10 000 habitants, les EPCI et les syndicats) et le métier de **responsable des services techniques** (cité 4 fois, par 2 communes de moins de 10 000 habitants, une commune de plus de 40 000 habitants et un syndicat)
 - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers de **médecin** (par 2 départements) ou de **responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant** (par 1 commune de plus de 40 000 habitants et 1 EPCI) ou **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (par 2 EPCI)



2.3 Les métiers en concurrence avec le secteur privé

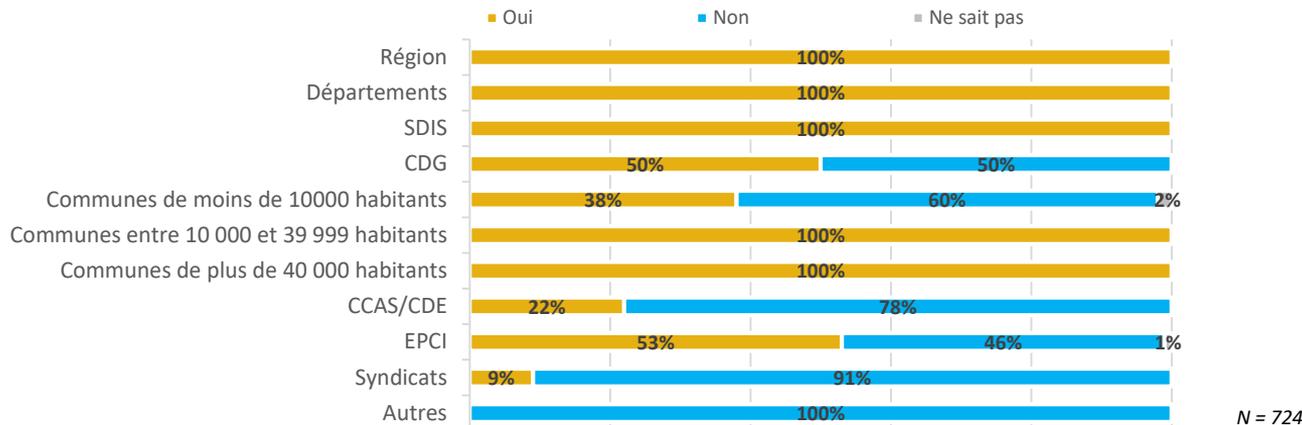
- Les métiers en concurrence **avec le secteur privé**
 - ✓ **55 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec le secteur privé, notamment le métier **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (cité 13 fois essentiellement par les communes de moins de 10 000 habitants), le métier **d'ouvrier de maintenance des bâtiments** (cité 7 fois par l'ensemble des communes et les EPCI) et le métier de **responsable des services techniques** (cité 7 fois par les communes de moins de 40 000 habitants, les EPCI et les syndicats).
 - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **d'agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif** (pour 2 EPCI et un département), **d'animateur éducateur sportif et d'assistant de gestion ressources humaines** (pour 3 EPCI), **de conducteur de véhicule poids lourd, de chef de projet SIG et de gestionnaire technique bâtiment** (par un département).



3. Gestion des âges

3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2018

Question : Au cours de l'année 2018, prévoyez-vous des départs à la retraite ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

La région, les départements, les SDIS, les communes de plus de 10 000 habitants et une majorité des EPCI anticipent des départs à la retraite.

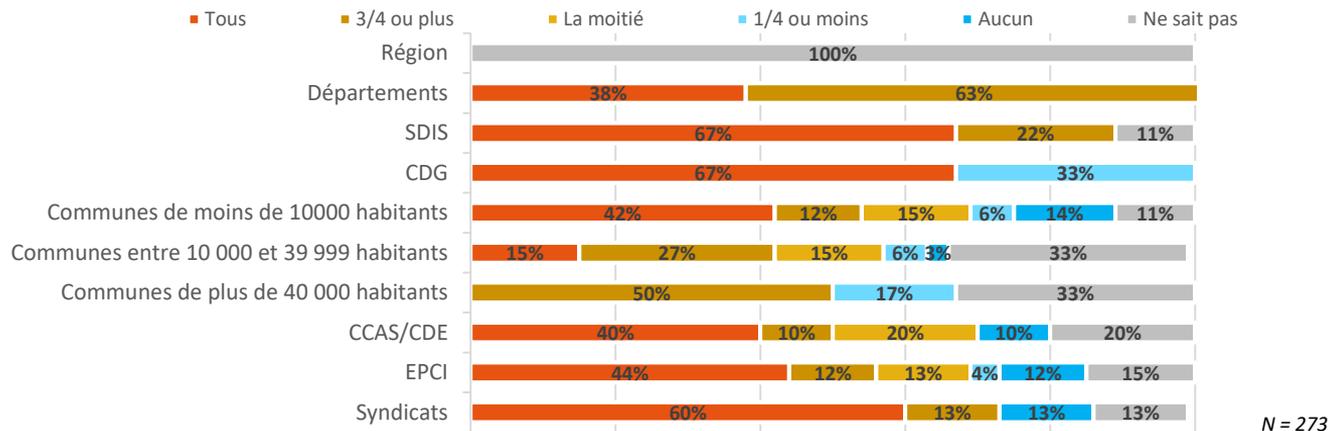
Les syndicats, les CCAS/CDE et les communes de moins de 10 000 habitants ne prévoient quant à eux majoritairement pas de départ en 2018.

A noter : En Champagne-Ardenne les deux centres de gestion anticipent des départs à la retraite, contrairement aux deux centres de gestion en Alsace-Moselle, qui n'en prévoient aucun en 2018.



3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2018 (1/2)

Question : Au cours de l'année 2018, remplacerez-vous les départs à la retraite de votre collectivité ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Tous les établissements prévoient le remplacement d'au moins la moitié des départs à la retraite.

Environ un dixième de communes de moins de 10 000 habitants, CCAS/CDE, EPCI et syndicats ne prévoient pas de remplacement pour ces départs.

Les SDIS, les CDG et les syndicats prévoient pour plus de la moitié d'entre eux le remplacement de l'ensemble de leurs départs à la retraite.

A noter : Pour la Lorraine, deux tiers des EPCI prévoient le remplacement de tous les départs à la retraite en 2018, pour seulement 38% des EPCI d'Alsace-Moselle et 31% de ceux de Champagne-Ardenne.



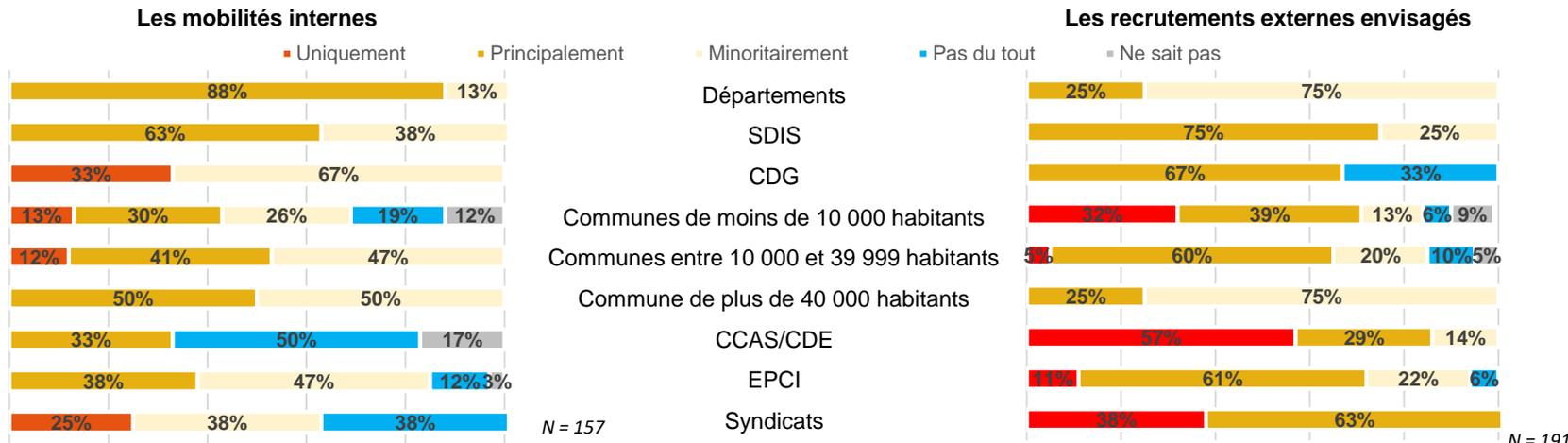
3.3 Les remplacements des départs à la retraite en 2018 (2/2) : les métiers concernés

- **Métiers de catégorie A**
 - ✓ Les **responsables des affaires juridiques** sont majoritairement non remplacés.
 - ✓ A l'inverse, les métiers remplacés sont ceux de **directeur financier** et de **responsable des services techniques**.
 - ✓ Concernant les **directeurs généraux de collectivité ou d'établissement** on relève à la fois des remplacements et des non remplacements principalement dans les communes de moins de 10 000 habitants.
- **Métiers de catégorie B**
 - ✓ Les métiers **d'assistant de gestion administrative** et **d'assistant de direction** ne sont pas remplacés.
 - ✓ Les métiers **d'éducateur de jeunes enfants, d'animateur éducateur sportif et de travailleur social** sont remplacés.
- **Métiers de catégorie C**
 - ✓ Les métiers **de chargé de propreté des locaux, d'agent de services polyvalent en milieu rural et de jardinier** ne font pas l'objet d'un remplacement.
 - ✓ Les métiers **d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'agent d'accompagnement à l'éducation et d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**, sont en revanche remplacés en 2018.



3.4 Les remplacements des départs à la retraite en 2018 : mobilités internes et recrutements externes

Question : Concernant ces remplacements, envisagez-vous : des mobilités internes ? des recrutements externes ? (en %)



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Parmi les collectivités envisageant de remplacer les départs à la retraite, **les mobilités internes** sont privilégiées par les départements, SDIS et communes de plus de 40 000 habitants.

Les **recrutements externes** sont minoritairement envisagés par les départements, les communes de plus de 40 000 habitants. En revanche les SDIS, CDG, communes entre 10 000 et 39 999 habitants, EPCI et syndicats envisagent principalement de recourir au recrutement externe.

A noter : 7 EPCI sur 10 de Champagne-Ardenne privilégient les mobilités internes en 2018, pour seulement un tiers des EPCI de Lorraine et 20% de ceux d'Alsace-Moselle.



4. Dynamique des métiers

4.1 Dynamique des métiers

➤ Transformations numériques

Les transformations numériques devraient avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines en particulier pour les **départements, les communes de plus de 40 000 habitants, les SDIS** et dans une moindre mesure les communes entre 10 000 et 39 999 habitants et les EPCI.

Ces transformations auront un impact principalement sur les métiers de **secrétaires de mairie, d'assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable, d'assistant de gestion de ressources humaines et d'assistant de gestion administratif.**

➤ Transformations énergétiques

Peu d'impacts sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des transformations énergétiques, à l'exception de près d'une commune de plus de 40 000 habitants sur 5 et un EPCI sur dix, notamment sur le métier de responsable des services techniques.



4.1 Dynamique des métiers

➤ Transformations environnementales / développement durable

Les transformations environnementales et/ou liées au développement durable à venir auront un impact quantitatif ou qualitatif pour **1 département sur les 2 répondants, 1 commune de plus de 40 000 habitants sur 3, près d'un quart des EPCI et des SDIS et 1 commune de moins de 40 000 habitants sur 10.**

Les métiers concernés seront par exemple les métiers de responsable des services techniques, d'agent de services polyvalent en milieu rural et de jardinier.

➤ Transformations liées à l'automatisation / robotique

Un impact attendu pour **peu de collectivités**, à l'exception de la moitié des communes de plus de 40 000 habitants et d'une minorité de CDG, départements SDIS et EPCI.

Le métier concerné par cette automatisation/robotisation est principalement celui de chargé d'accueil.



4.2 Les principaux métiers sensibles : les métiers en déclin, en augmentation, en émergence et les métiers dont le contenu va fortement évoluer en 2018

Les principaux métiers **en déclin**, c'est-à-dire les métiers dont l'effectif diminue en 2018, sont ceux **de chargé de propreté des locaux** (cité principalement par les communes de moins de 10 000 habitants et dans une moindre mesure par les départements, les EPCI, les communes de plus de 10 000 habitants et les CCAS/CDE) et **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (cité par les départements, les syndicats et les communes de moins de 10 000 habitants). Au total, ce sont 28 métiers qui sont mentionnés.

En revanche, 46 métiers connaissent **une augmentation de leurs effectifs** en 2018, parmi lesquels les métiers **d'animateur éducatif-accompagnement périscolaire** (cité par les EPCI, les syndicats et les communes de moins de 10 000 habitants) et **d'assistant de gestion administrative** (cité par les communes de moins de 10 000 habitants, les SDIS et les EPCI).

73 métiers sont vus **en émergence ou nouveaux**, plus particulièrement dans les communes de moins de 10 000 habitants, les EPCI et les syndicats, avec les métiers **de chargé d'études environnement** et **chargé de communication**.

Les métiers dont le contenu va fortement **évoluer en terme d'activité** sont situés principalement dans les communes de moins de 10 000 habitants ou dans les EPCI, avec les métiers **de secrétaire de mairie, d'assistant de gestion administrative ou d'assistant de gestion ressources humaines**. Au total, ce sont 62 métiers qui sont cités.



4.3 Les métiers très pénibles et les métiers avec difficultés de reclassement en 2018

Les métiers **très pénibles** cités sont principalement dans les communes de moins de 40 000 habitants et les EPCI (avec par exemple le métier **de chargé de propreté des locaux, d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural, d'agent de collecte**). 56 métiers différents sont ainsi cités.

Et parmi les métiers considérés comme pénibles, ceux qui génèrent **des difficultés de reclassement** sont cités dans les communes de moins de 40 000 habitants et les EPCI (pour les métiers **de chargé de propreté des locaux, d'agent de services polyvalent en milieu rural et d'agent de collecte**). 33 métiers différents sont ainsi cités.



IV. Choix et stratégies RH



III. Choix et stratégies RH



1. Les principaux objectifs
2. Les grands chantiers
3. Les actions significatives mises en place
4. Les outils
5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH
6. Le degré de maturité des politiques RH

1. Les principaux objectifs RH pour les trois prochaines années

Question : Dans les 3 prochaines années, quelle importance accorderez-vous aux objectifs RH suivants ? (note de 0 à 5)



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Maîtriser les coûts RH est l'un des principaux objectifs tout type de collectivité confondu.

Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail est aussi un objectif principal, particulièrement pour la région, les départements, les CDG et les communes de plus de 10 000 habitants.

Développer la formation et **développer les compétences** sont également des objectifs importants, notamment pour la région, les départements et les communes de plus de 40 000 habitants).

Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux est aussi un objectif important principalement pour la région, les départements et les communes de plus de 10 000 habitants).

A l'inverse, **la réduction des effectifs** et **l'évolution du temps de travail** sont les deux objectifs les moins prioritaires pour les trois prochaines années.

Les principaux objectifs RH pour les trois prochaines années, par taille de collectivités

Question : Dans les 3 prochaines années, quelle importance accorderez-vous aux objectifs RH suivants ?

Principaux objectifs RH	Collectivités de moins de 50 agents (N=526)	Collectivités de moins de 50 à 499 agents (N=187)	Collectivités de plus de 500 agents (N=26)	Ensemble des collectivités
Maîtriser les coûts des R.H.	3,4	4,4	4,7*	3,8
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	3,3	4,1	4,5	3,6
Développer la formation	3,5	3,8	4,1	3,6
Développer les compétences	3,4	3,8	4,1	3,5
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	3,3	3,9	4,4	3,5
Mobiliser le personnel	3,1	3,6	4,1	3,3
Préserver la paix sociale	3,1	3,6	3,7	3,3
Réduire l'absentéisme	2,8	3,8	3,8	3,2
Renforcer le dialogue social	3,0	3,5	3,8	3,2
Adapter les R.H. aux métiers de demain	2,7	3,5	3,8	3,0
Faire évoluer le régime indemnitaire	2,8	3,1	3,5	2,9
Accompagner les agents aux transformations du numérique	2,8	3,0	3,2	2,8
Recruter	2,3	3,0	4,0	2,6
Favoriser la mobilité interne	2,2	2,9	4,1	2,6
Accroître la flexibilité de l'emploi	2,4	2,8	2,6	2,5
Faire évoluer le temps de travail	2,1	2,6	3,0	2,3
Réduire les effectifs	2,0	2,7	3,3	2,3

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

*Note de lecture : En moyenne, les collectivités de plus de 500 agents ont attribué la note de 4,7/5 pour la maîtrise des coûts RH comme objectif prioritaire pour les 3 prochaines années.

Les grandes collectivités ont pour principaux objectifs en matière de ressources humaines **la maîtrise des coûts RH, la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail, ainsi que la prévention des risques professionnels et psychosociaux.**



2. Les grands chantiers RH prioritaires envisagés en 2018, dans les années à venir ou déjà en cours de mise en place

Question : Quels sont les grands chantiers RH prioritaires que vous envisagez de mettre en œuvre en 2018, dans les années à venir ou qui sont déjà en cours de mise en place ?

Note de lecture :

Le nuage de mots présenté ci-contre a été créé à partir des thématiques citées par les collectivités afin d'indiquer leurs priorités concernant les chantiers RH en 2018.

Plus une thématique est de taille importante, plus celle-ci a été fréquemment citée par les répondants

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Le **plan de formation** est surtout cité par les EPCI, les communes de moins de 10 000 habitants, les CCAS/CDE et les syndicats.

Le **RIFSEEP** est cité par tout type de collectivité et principalement évoqué par les communes de moins de 10 000 habitants et les syndicats.

La **GPEEC** est principalement évoquée par les communes de plus de 40 000 habitants, les SDIS et les CDG.

Les départements mentionnent notamment le **télétravail** et le **prélèvement à la source**.

La région évoque le **RIFSEEP** et le **temps de travail** comme chantiers RH prioritaires en 2018.



Les grands chantiers RH prioritaires envisagés en 2018, dans les années à venir ou déjà en cours de mise en place, selon le nombre d'agents

Question : Quels sont les grands chantiers RH prioritaires que vous envisagez de mettre en œuvre en 2018, dans les années à venir ou qui sont déjà en cours de mise en place ?

Collectivités de moins de 50 agents

Collectivités de 50 à 500 agents

Collectivités de plus de 500 agents

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Le RIFSEEP est cité quelle que soit la taille des collectivités.

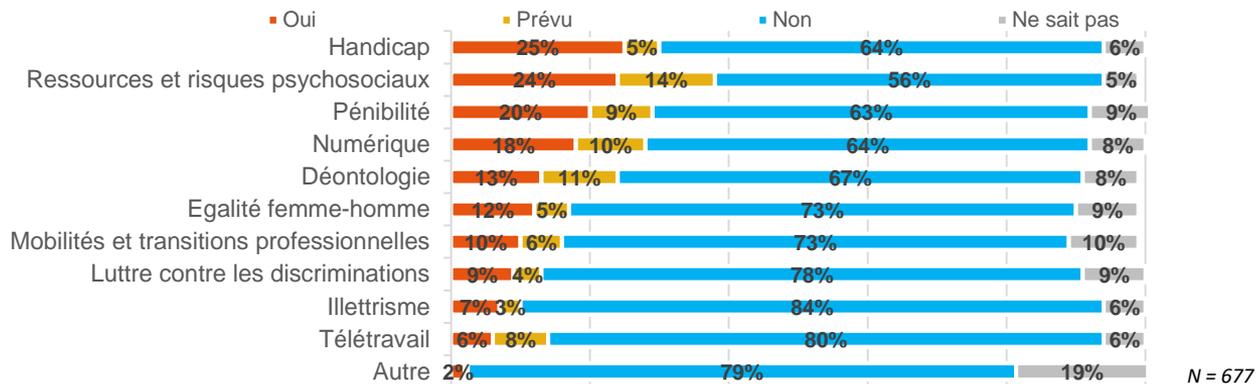
Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent fortement **la GPEEC** et **le télétravail**.

Les collectivités de moins de 500 agents citent **le plan de formation**. Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent également **la GPEEC** dans une moindre mesure.



3. Les actions significatives mises en place en matière de politiques des ressources humaines, au-delà des obligations légales

Question : Avez-vous déjà mis en place une ou plusieurs actions significatives en matière de politiques des ressources humaines sur les sujets suivants, au-delà des obligations légales ? (en %)



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Une collectivité sur quatre a déjà mis en place des actions **sur l'accessibilité et la prise en compte des handicaps**, c'est particulièrement le cas pour la région, les départements, les CDG et les communes de plus de 10 000 habitants.

Près d'un quart des collectivités a déjà mis en place des actions significatives **pour la prévention des risques psychosociaux**, essentiellement au sein de la région, des départements, des CDG et des communes de plus de 40 000 habitants. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives par plus d'une collectivité sur 10.

Une collectivité sur cinq a déjà mis en place des actions significatives contre **la pénibilité**, principalement au sein de la région et des départements.

Le télétravail ou l'illettrisme sont les domaines les moins cités au niveau des actions déjà en place.



Les actions significatives prévues ou mises en place en matière de politiques des ressources humaines, au-delà des obligations légales et par taille de collectivités

Réponse « Oui » à la question : Avez-vous déjà mis en place une ou plusieurs actions significatives en matière de politiques des ressources humaines sur les sujets suivants, au-delà des obligations légales ?

Actions significatives prévues ou en cours de réalisation	Collectivités de moins de 50 agents (N=526)	Collectivités de moins de 50 à 499 agents (N=187)	Collectivités de plus de 500 agents (N=26)	Ensemble des collectivités
Handicap	17%	39%	84%*	25%
Ressources et risques psychosociaux	16%	37%	81%	24%
Pénibilité	13%	35%	40%	20%
Numérique	13%	27%	50%	18%
Déontologie	11%	18%	32%	13%
Egalité femme-homme	10%	15%	44%	12%
Mobilités et transitions professionnelles	4%	20%	68%	10%
Lutte contre les discriminations	8%	8%	33%	9%
Illettrisme	4%	12%	52%	7%
Télétravail	4%	11%	32%	6%
Autre	2%	3%	33%	2%

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

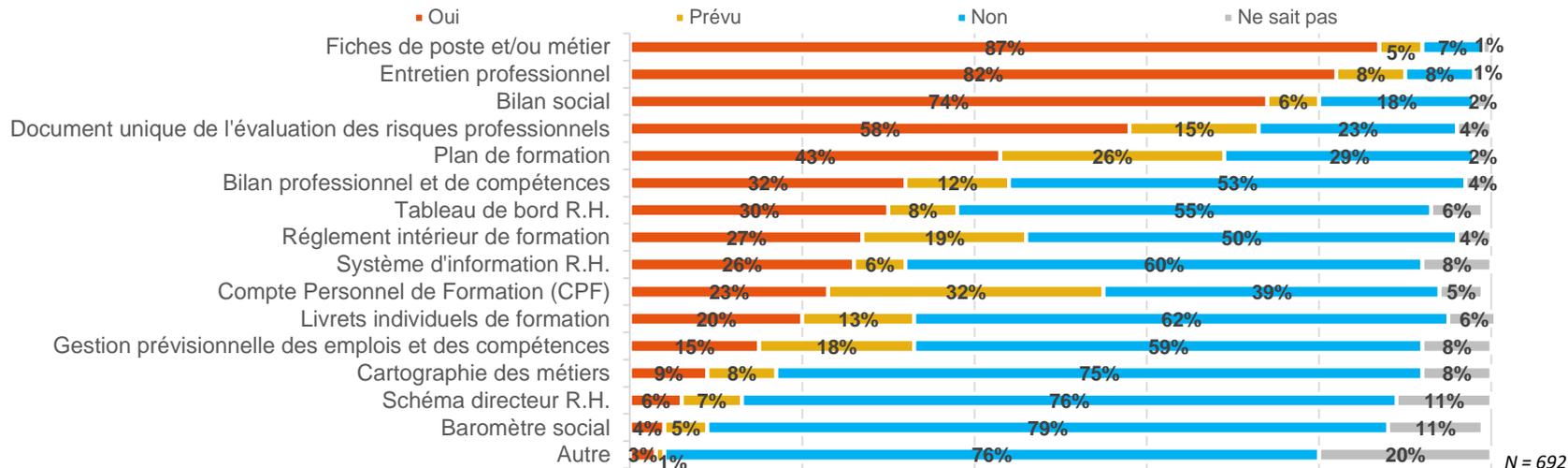
*Note de lecture : 84% des collectivités de plus de 500 agents indiquent avoir mis en place (ou prévoient de le faire) une ou plusieurs actions significatives sur le sujet du handicap.

Les grandes collectivités ont davantage mis en place des actions dans les domaines **du handicap, des ressources et risques psychosociaux et des mobilités et transitions professionnelles** que les autres.



4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines

Question : Quels sont les outils que vous utilisez pour la gestion des ressources humaines dans votre collectivité ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/Synoptic

La quasi-totalité des collectivités utilise des **fiches de postes et/ou métier** et **des entretiens professionnels**, ou prévoit de le faire. De plus, trois quarts des collectivités utilisent le **bilan social** et plus de la moitié le **DUERP**.

Au contraire, **le baromètre social** et **le schéma directeur RH** sont utilisés par à peine une collectivité sur 10.

Le **CPF** est mis en place par près d'un quart des collectivités et environ un tiers a prévu de le mettre en place.

A noter : En Champagne-Ardenne, le document unique est mise en place par moins de la moitié des collectivités, alors qu'en Alsace-Moselle et en Lorraine il est mise en œuvre par 6 collectivités sur 10.

Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines par taille de collectivités

Réponse « Oui » à la question : Quels sont les outils que vous utilisez pour la gestion des ressources humaines dans votre collectivité ?

Les outils utilisés	Collectivités de moins de 50 agents (N=526)	Collectivités de moins de 50 à 499 agents (N=187)	Collectivités de plus de 500 agents (N=26)	Ensemble des collectivités
Fiches de poste et/ou métier	83%*	98%	100%	87%
Entretien professionnel	77%	94%	100%	82%
Bilan social	67%	89%	100%	74%
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	50%	75%	85%	58%
Plan de formation	31%	68%	100%	43%
Bilan professionnel et de compétences	30%	30%	73%	32%
Tableau de bord R.H.	16%	60%	81%	30%
Règlement intérieur de formation	13%	57%	88%	27%
Système d'information R.H.	13%	49%	96%	26%
Compte Personnel de Formation (CPF)	15%	38%	69%	23%
Livrets individuels de formation	14%	34%	38%	20%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	7%	30%	56%	15%
Cartographie des métiers	4%	15%	52%	9%
Schéma directeur R.H.	4%	9%	22%	6%
Baromètre social	3%	6%	17%	4%
Autre	0,5%	13%	100%	3%

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

*Note de lecture : 83% des collectivités de moins de 50 agents indiquent utiliser les fiches de poste et/ou métier pour la gestion des ressources humaines.

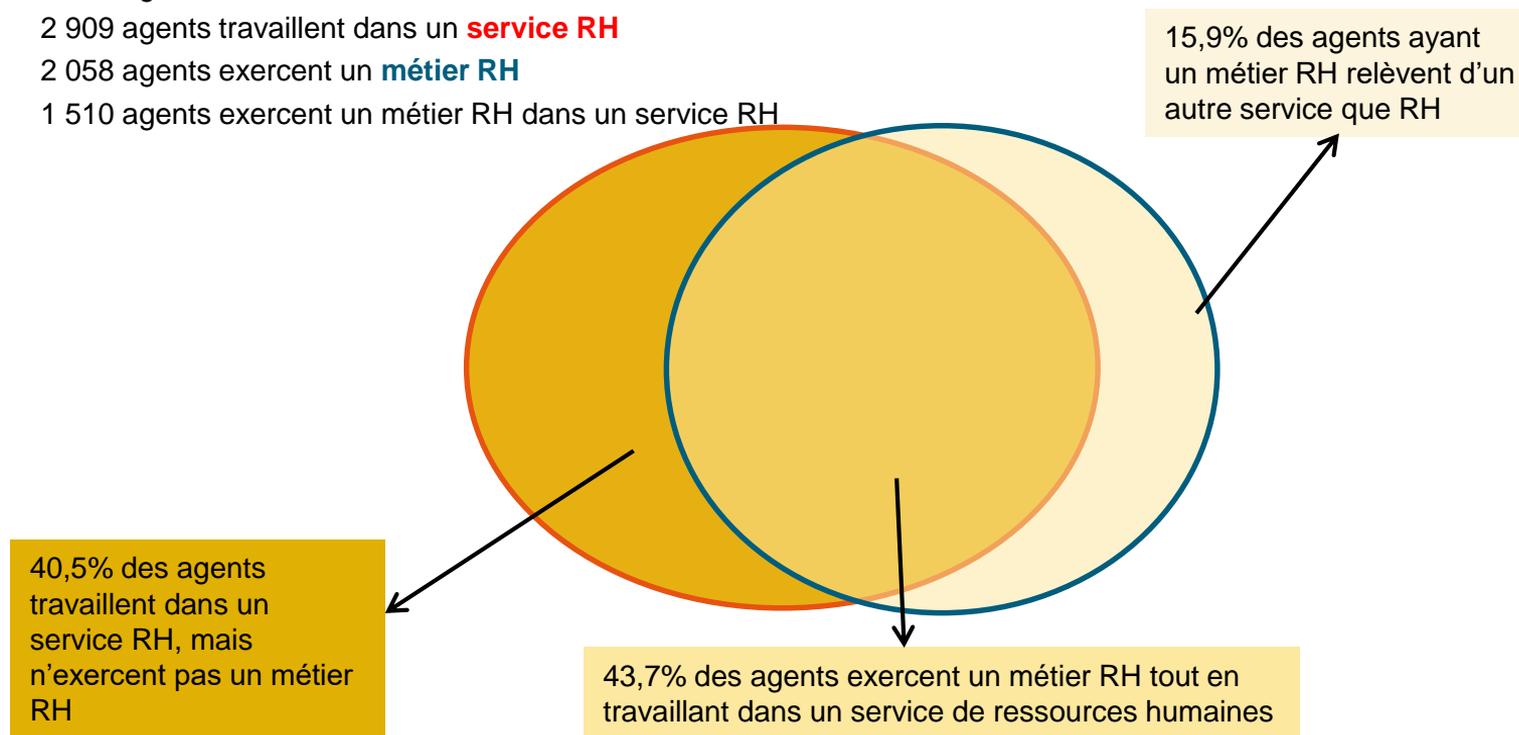
Les grandes collectivités utilisent **les fiches de poste et/ou métier, les entretiens professionnels, le bilan social, les plans de formations et les systèmes d'informations R.H.**



5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

2,6% des agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH

- 3 457 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- 2 909 agents travaillent dans un **service RH**
- 2 058 agents exercent un **métier RH**
- 1 510 agents exercent un métier RH dans un service RH



Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines (%)	Tous secteurs confondus (%)
Part des fonctionnaires	87,4	75,6
Part des femmes	84,2	61,3
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois		
<i>Adjoint administratif</i>	37,2	13,6
<i>Rédacteur</i>	26,4	4,9
<i>Attaché</i>	13,3	4,4
Part des catégories A	19,4	9,6
Part des catégories B	35,1	15,5
Part des agents des deux principaux métiers		
<i>Assistant de gestion ressources humaines</i>	27,5	
<i>Responsable de la gestion administrative du personnel</i>	10	

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

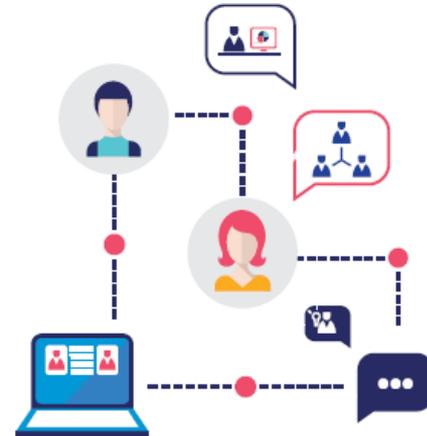
*Note de lecture : 87,4% des agents travaillant dans un service RH sont fonctionnaires.

Dans les services RH, 87,4% des agents sont fonctionnaires. Les femmes y sont largement surreprésentées (84,2% contre 61,3% tous secteurs confondus). 37,2% des agents sont adjoints administratifs ; c'est 3 fois plus que sur l'ensemble. Les postes d'encadrement (catégories A et B) représentent plus de la moitié des effectifs contre un quart sur l'ensemble des secteurs. Le métier le plus représenté dans ce service est assistant de gestion ressources humaines ; ils représentent près de 3 agents sur 10.



V. Politiques de formation

Investissement formation et priorités



V. Politiques de formation

1. Principaux objectifs de la formation des agents

Zoom sur les principaux objectifs en matière de formation des agents selon la taille

2. Place de la formation dans les politiques RH

3. Moyens budgétaires

3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2017 à la formation

3.2 Formations payantes souscrites

4. Bénéficiaires

4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2017

4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

5. Priorités de formation

6. Typologie des pratiques de formation



1. Principaux objectifs de la formation des agents

De fortes attentes concernant le développement des compétences

Question : Actuellement, quels sont les principaux objectifs de votre collectivité en matière de formation de vos agents ?

Note de lecture :

Le nuage de mots présenté ci-contre a été créé à partir des thématiques citées par les collectivités lorsqu'elles précisent leurs objectifs en matière de formation de leurs agents.

Plus une thématique est de taille importante, plus celle-ci a été fréquemment citée par les répondants

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Le développement des compétences est surtout cité par les départements, les communes de plus de 40 000 habitants, les CCAS/CDE, les SDIS et les CDG.

La sécurité est principalement mentionnée par les communes de moins de 40 000 habitants et les syndicats.

L'adaptabilité des agents est évoquée en majorité par les EPCI et les CDG.

Les formations hygiène et sécurité sont surtout citées par les CDG et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

La région évoque **le plan de formation** comme objectif en matière de formation des agents.



Question : Actuellement, quels sont les principaux objectifs de votre collectivité en matière de formation de vos agents ?

Collectivités de moins de 50 agents

Collectivités de 50 à 500 agents

Collectivités de plus de 500 agents

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Le développement des compétences est cité quelle que soit la taille de la collectivité.

Les collectivités de moins de 50 agents mentionnent également **l'adaptabilité des agents, la sécurité et les formations techniques.**

Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent **les formations hygiène et sécurité, ainsi que les formations techniques.**

Les collectivités de plus de 500 agents citent principalement **le management et la sécurité.**



2. Place de la formation dans les politiques RH

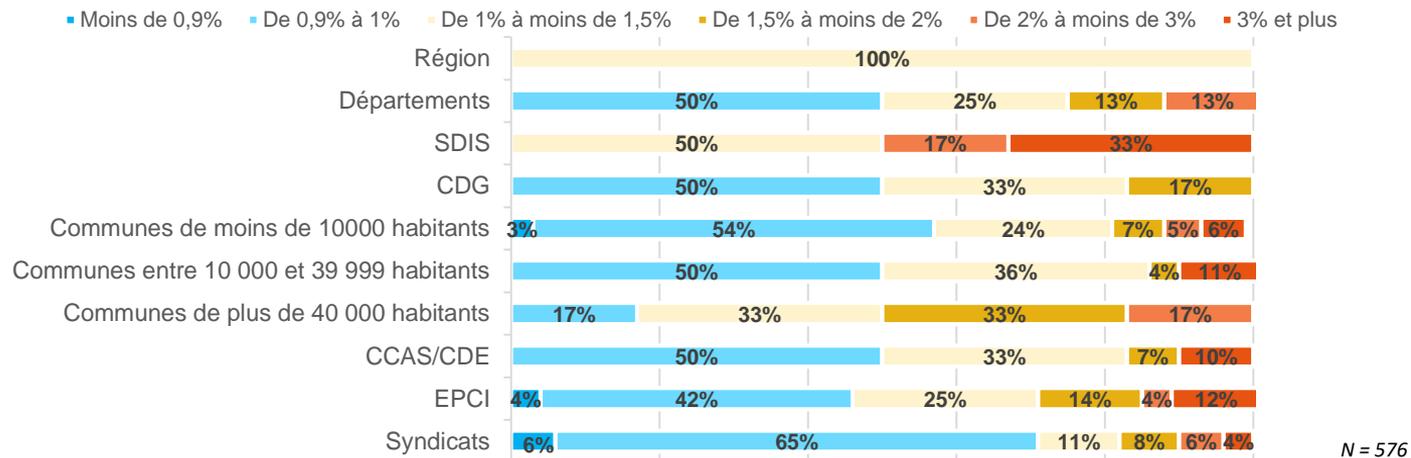
- ... **parmi les objectifs RH**
 - ✓ **Développer la formation** est le 3^{ème} objectif cité pour l'ensemble des collectivités. Il est considéré comme très important par la région, 2 communes de plus de 40 000 habitants sur 5 et plus des deux tiers des départements.
 - ✓ **Développer les compétences** est le 4^{ème} objectif cité pour l'ensemble des collectivités. Toutefois il est jugé comme très important pour les petites collectivités et par deux tiers des CDG, la moitié des départements, 2 communes de plus de 40 000 habitants sur 5 et plus d'un tiers des EPCI.
- ... **concernant l'action de lutte contre l'illettrisme**
 - ✓ Cette action est mise en place au-delà des obligations légales pour 7% des collectivités. La région a toutefois mis en place des actions sur le sujet, ainsi que la moitié des départements et 2 communes de plus de 40 000 habitants sur 5.
- ... **parmi les outils RH spécifiques à la formation**
 - ✓ **Le bilan professionnel de formation** est utilisé par la région, 7 des 8 départements, ainsi que la moitié des communes de plus de 10 000 habitants.
 - ✓ **Le plan de formation** est quant à lui mis en place par la région, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants, ainsi que pour 8 SDIS sur 9 et les trois quarts des communes entre 10 000 et 39 999 habitants.
 - ✓ **Les livrets individuels de formation** sont mis en place par 2 SDIS sur 3 et la moitié des communes de plus de 10 000 habitants.
 - ✓ Enfin **le CPF** est mis en place par la région, 7 des 8 départements, deux tiers des communes de plus de 40 000 habitants et la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

3. Moyens budgétaires

3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2017 à la formation

La moitié des collectivités consacre moins d'1% de leur masse salariale à la formation

Question : En 2017, quelle est la part (en %) de la masse salariale qui est consacrée à la formation (cotisation du CNFPT incluse) des agents de votre collectivité (hors salaires et frais de déplacement) ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Un département sur deux, plus des deux tiers des syndicats, la moitié des communes de moins de 40 000 habitants, des CDG et des CCAS, ainsi que deux EPCI sur cinq consacrent **moins de 1% de la masse salariale** à la formation en 2017.

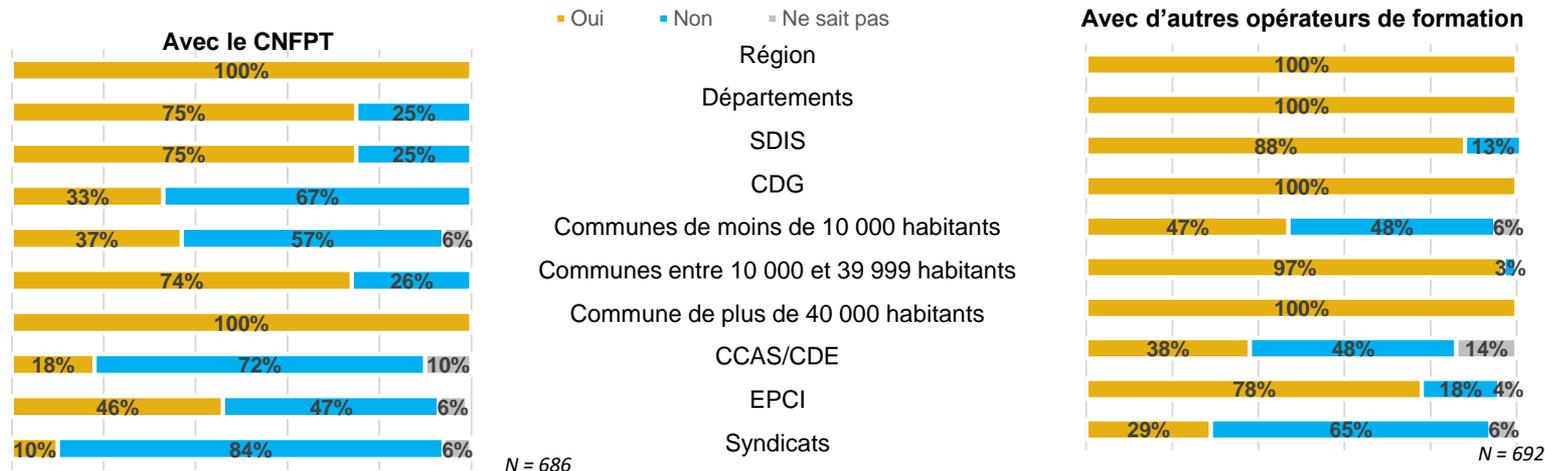
A l'inverse, un tiers des SDIS consacrent au moins **3% de leur masse salariale** à la formation en 2017.



3.2 Formations payantes souscrites

Un plus fort recours aux formations pour les communes de plus de 10 000 habitants

Question : Votre collectivité a-t-elle souscrit à des formations payantes avec le CNFPT ou avec d'autres opérateurs de formation en 2017 ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

La région, les départements, les communes de plus de 10 000 habitants et les SDIS ont majoritairement souscrit à des **formations payantes en 2017 avec le CNFPT**. Les formations souscrites avec le CNFPT concernent principalement **l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que la sécurité des biens et des personnes**.

La majorité des collectivités a suivi des **formations payantes en 2017 avec d'autres opérateurs**, à l'exception d'environ deux tiers des syndicats et de près de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants et des CCAS/CDE. Elles concernent plus particulièrement **l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que l'informatique**.

A noter : En Alsace-Moselle, 57% des EPCI ont souscrit une formation avec le CNFPT, pour 33% en Champagne-Ardenne.

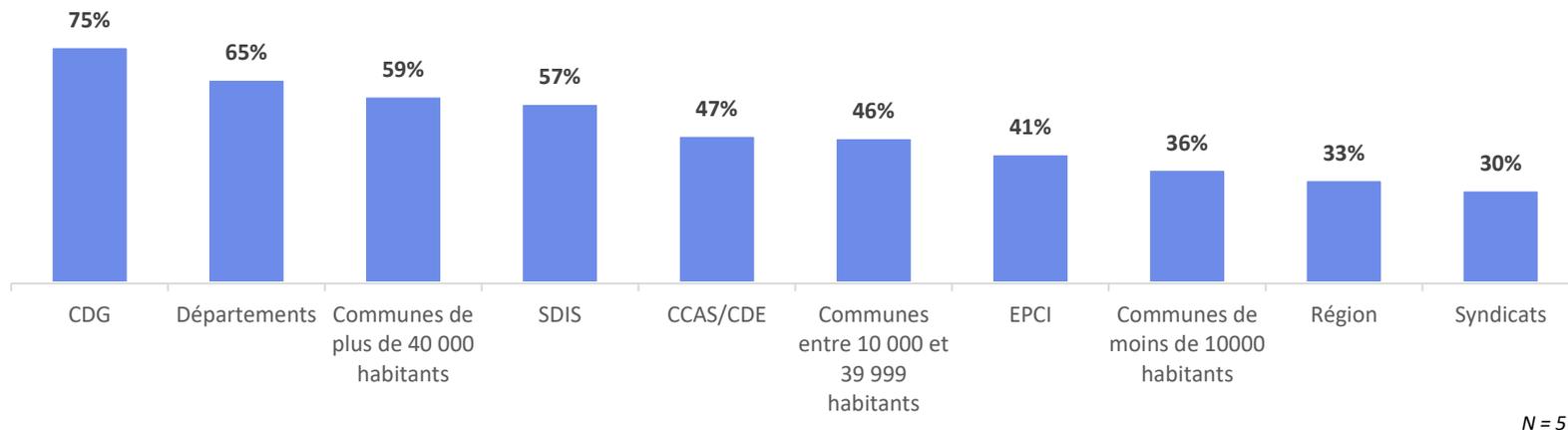


4. Bénéficiaires

4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2017

Un plus fort recours à la formation pour les centres de gestion, les départements et les grandes communes

Question : Globalement, quelle est la part (en %) des agents permanents de votre collectivité ayant suivi au moins une formation en 2017 ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

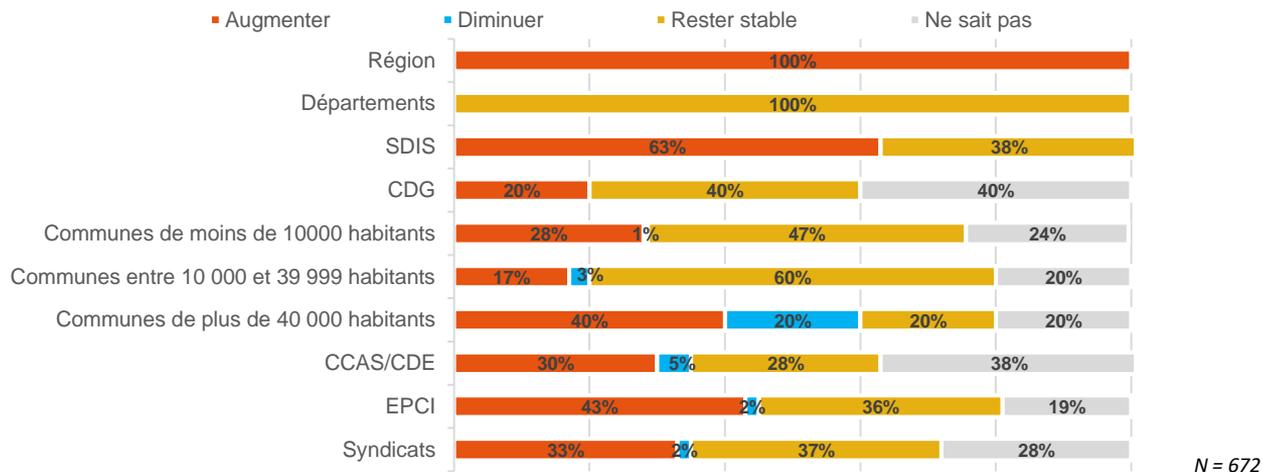
Les communes de moins de 10 000 habitants, la région et les syndicats envoient, en moyenne en 2017, moins d'agents permanents en formation que les autres établissements. Les CDG, les départements et les communes de plus de 40 000 habitants sont ceux qui proposent le plus de formations à leurs agents.



4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

Un recours à la formation en hausse ou stable, mais rarement en baisse

Question : Au cours des 3 prochaines années, votre volume de formation, exprimé en journées formation, va-t-il augmenter, diminuer ou rester stable ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Les volumes de formations sont prévus à la hausse pour les trois prochaines années principalement pour la région, près des deux tiers des SDIS, et environ deux EPCI et communes de plus de 40 000 habitants sur cinq.

Seule une minorité de communes de taille moyenne, de communes de plus de 40 000 habitants, de CCAS/CDE, d'EPCI et de syndicats attendent des volumes de formation à la baisse.

5. Priorités de formation

• Priorités A+

32 métiers différents sont cités par 68 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de directeur général de collectivité ou d'établissement** et **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement** sont principalement cités, plus particulièrement au sein des EPCI et des communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement **le management, les finances** et **l'administration**.
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour 7 formations sur 10. La région, 2 départements, 1 CDG, ainsi qu'une majorité de SDIS auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en présentiel, et mixtes pour 3 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5, la moitié des EPCI, 1 SDIS, 1 département et un quart des communes de moins de 10 000 habitants.

• Priorités A

64 métiers différents sont cités par 145 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Le métier **de directeur général de collectivité ou d'établissement** et **dans une moindre mesure celui de directeur des ressources humaines** sont mentionnés pour ces agents et surtout cités par les EPCI et les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formation dispensés sont très majoritairement **le management**, puis **les finances, les ressources humaines** et **l'administration**.
- ✓ Le CNFPT est choisi pour 7 formations sur 10. Les CDG, 3 départements, 5 SDIS ainsi qu'une minorité de communes auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, et mixtes pour 4 collectivités sur 10.



- **Priorités B**

88 métiers différents sont cités par 207 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'agent de secrétaire de mairie** et **de responsable des services techniques** sont particulièrement mentionnés pour ces agents et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formation dispensés sont principalement **le management, l'administration, les ressources humaines** et **les finances**.
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour 8 formations sur 10. La région, deux départements et SDIS sur cinq ainsi qu'une minorité de communes auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en présentiel, et mixtes pour la moitié des EPCI, un tiers des communes, 7 syndicats, 3 SDIS et 2 CCAS/CDE.



- **Priorités C**

93 métiers différents sont cités par 317 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'agent de services polyvalent en milieu rural, de secrétaire de mairie et d'assistant de gestion administrative** sont principalement mentionnés par les répondants, et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants et dans une moindre mesure les syndicats. Les domaines de formations dispensés concernent **l'hygiène et la sécurité au travail, l'administration, ainsi que les espaces naturels et espaces verts.**
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour 8 formations sur 10. Trois départements, 1 CDG sur 3 ainsi qu'une minorité de communes auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en présentiel, et mixtes pour deux EPCI sur cinq, un tiers des syndicats et CCAS/CDE, un département, un CDG, un SDIS et une minorité de communes de moins de 40 000 habitants.



6. Modalités de formation

Question : Quelles sont les modalités de formation auxquelles vous envisagez de recourir, pour les principaux métiers de catégorie A+, A, B et C que vous priorisez en matière de formation pour 2018 ?

Modalités de formation en Grand Est (%)	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	N=68	N=136	N=207	N=317
Exclusivement en présentiel	11	15	29	72
Plutôt en présentiel	31	58	99	150
Mixte	24	59	77	86
Plutôt à distance	1	0	1	4
Exclusivement à distance	0	0	1	1
Autre(s) modalité(s)	1	4	0	4

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

7. Typologie des pratiques de formation

Les niveaux d'investissements en matière de formation sont variables d'un établissement à un autre. Toutefois, l'analyse du **taux de formations payantes, de la part moyenne d'accès à la formation des agents et de la place de la formation dans les principaux objectifs en matière de ressources humaines, aujourd'hui et pour les 3 prochaines années** permettent de dresser les constats suivants :

- **Niveau d'investissement élevé** : 10 établissements (un SDIS, une commune de plus de 40 000 habitants, cinq de moins de 10 000 habitants et 3 EPCI) indiquent à la fois un effort de formation très important (supérieur à 2% en 2017 de la masse salariale, la souscription à des formations payantes avec le CNFPT et plus de 50% des agents permanents formés en 2017).
- **Niveau d'investissement intermédiaire** : 113 établissements, dont la région, deux départements, deux communes de plus de 40 000 habitants et 17 EPCI ont un niveau d'investissement de formation que l'on peut qualifier d'intermédiaire. Ils consacrent entre 1 et 2% de la masse salariale à la formation en 2017, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé moins de 60% de leurs agents en 2017. A l'avenir, le développement de la formation est de neutre à très important pour ces collectivités.
- **Niveau d'investissement minimal** : Enfin pour les autres établissements, moins de 1% de la masse salariale est consacrée à la formation. Ils souscrivent très rarement à des formations payantes et moins de 50% des agents sont formés. Toutefois, la formation peut être un sujet important pour l'avenir pour 47% d'entre eux.



Conclusion générale



Conclusion générale

3 enseignements peuvent être retirés de ces faits bien établis

1.1 Spécificités de la région Grand Est

- Une fonction publique territoriale proportionnellement en deçà de la moyenne française avec relativement plus d'agents au sein des EPCI à fiscalité propre et des petites communes et à l'inverse moins d'agents exerçant au sein des CCAS et des grandes communes.
- Une fonction publique territoriale légèrement plus féminisée, plus précisément chez les agents ayant le statut de contractuel.
- Plus globalement, on peut constater une structure des âges élevée chez les agents permanents avec néanmoins une proportion relativement élevée d'agents de moins de 30 ans.
- Une structure hiérarchique comparable à la moyenne nationale
- Si le métier de chargé de propreté semble être en déclin, d'autres métiers en rapport avec l'éducation ou l'environnement sont en développement, c'est le cas du métier d'agent d'animation et d'accompagnement périscolaire, ou en émergence, c'est le cas du métier de chargé d'étude environnement.

1.2 Les préoccupations RH très variées ...

- Du fait que les collectivités et établissements publics ne sont pas pareillement concernés par les changements institutionnels et organisationnelles (mode de gestion, mutualisation), les changements techniques (numérique, institutionnel et transition énergétique ...) ou encore la situation financière.
- Globalement la fonction RH semble être particulièrement sous la contrainte de la maîtrise de la masse salariale. Les nouveaux outils RH que les collectivités entendent mettre en place sont par ordre de priorité le plan de formation, le RIFSEEP et la GPEEC.
- De fortes attentes exprimées concernant le développement des compétences des agents surtout au sein des petites collectivités.



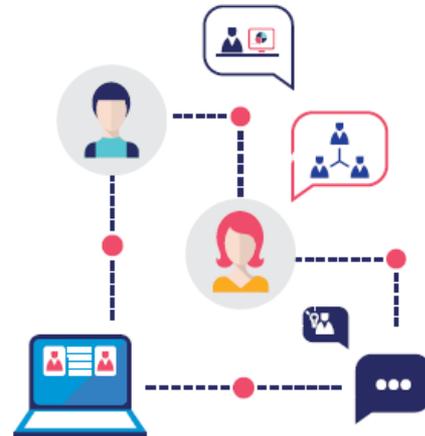
Conclusion générale

1.3 ... Et donc des niveaux de maturité des politiques RH inégales

Le degré de maturité en matière de politiques RH peut être très variable d'un établissement à un autre. Il est établi par l'analyse des actions RH, des outils mobilisés et du niveau d'investissement en matière de formation :

- **Elevé** : 109 établissements (la région, les 8 départements, 5 SDIS, 3 CDG, 5 communes de plus de 40 000 habitants sur 6, un peu moins de la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, environ 1 commune de moins de 10 000 habitants sur 10, 28 EPCI, et 5 syndicats) ont un degré élevé de maturité en matière de politiques RH. Pour ceux-ci, la région, 7 départements, les 5 communes de plus de 40 000 habitants et 22 EPCI ont mis en place un système d'information RH. Le schéma directeur RH est mis en place par la région, 3 départements, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 4 EPCI. Une GPEC est mis en place par la région, 5 départements, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 12 EPCI. Enfin, la région, 7 départements, 2 communes de plus de 40 000 habitants et 6 EPCI ont mis en place une cartographie des métiers.
- **Intermédiaire** : 308 établissements, dont 1 commune de plus de 40 000 habitants et 46 EPCI ont un degré de maturité de leurs politiques RH intermédiaire.
- **Faible** : Les autres établissements ont un degré de maturité faible. Il s'agit en très grande majorité de communes de moins de 10 000 habitants, de syndicats et de CCAS/CDE.

ANNEXES



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : métiers

Effectifs, taux de féminisation et répartition statutaire par métier et par famille professionnelle

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Total	134 473	100,0	75,6	20,7	3,2	23,3	61,3
Affaires générales	16 770	12,5	84,2	13,5	2,0	22,6	87,3
Responsable des affaires générales	552	0,4	88,2	11,5	-	24,1	75,1
Secrétaire de mairie	4 480	3,3	77,4	20,3	1,5	23,0	92,8
Assistant de direction	912	0,7	96,9	2,9	0,2	18,3	96,3
Assistant de gestion administrative	6 320	4,7	88,6	9,8	1,5	21,9	92,1
Chargé d'accueil	3 219	2,4	78,1	17,0	4,7	22,3	85,2
Responsable des services techniques	730	0,5	95,2	4,8	-	28,7	22,0
Instructeur/gestionnaire de dossier	556	0,4	85,4	11,2	3,4	26,1	82,6
Affaires juridiques	690	0,5	90,2	9,6	0,3	16,4	72,0
Responsable des affaires juridiques	192	0,1	82,6	17,4	-	6,0	57,9
Gestionnaire des assurances	41	0,0	91,9	8,1	-	28,5	88,4
Chargé de la commande publique	422	0,3	92,6	6,9	0,4	19,8	77,7
Acheteur public	24	0,0	100,0	-	-	21,2	53,9
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	10	0,0	100,0	-	-	12,7	81,1
Arts et techniques du spectacle	575	0,4	89,3	8,4	2,3	16,5	12,1
Directeur d'établissement culturel	27	0,0	79,0	21,0	-	24,2	59,3
Régisseur de spectacle et d'évènementiel	312	0,2	89,7	8,6	1,7	16,7	11,1
Technicien du spectacle et de l'évènementiel	236	0,2	90,0	6,7	3,3	15,4	8,0

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Ateliers et véhicules	2 168	1,6	91,2	8,2	0,5	24,5	8,3
Responsable d'atelier	311	0,2	96,0	4,0	-	25,9	6,3
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	541	0,4	92,5	6,2	1,3	18,3	4,1
Carrossier peintre	15	0,0	100,0	-	-	18,9	-
Responsable de flotte de véhicules	36	0,0	92,3	7,7	-	44,2	3,6
Conducteur de véhicules poids lourds	548	0,4	92,2	7,8	-	22,8	3,1
Conducteur d'engins	323	0,2	95,4	3,0	1,5	18,2	5,2
Conducteur de transports en commun	150	0,1	88,5	11,5	-	39,6	38,3
Chauffeur	244	0,2	75,5	24,5	-	36,7	18,4
Bibliothèques et centres documentaires	1 725	1,3	90,1	7,8	2,0	23,2	86,3
Directeur de bibliothèque	219	0,2	88,1	11,1	-	22,3	88,8
Bibliothécaire	443	0,3	91,6	7,2	1,2	21,2	87,8
Chargé d'accueil en bibliothèque	959	0,7	89,8	7,4	2,8	24,3	85,9
Documentaliste	104	0,1	90,6	6,9	2,4	22,5	78,9
Communication	961	0,7	71,6	26,9	1,3	9,4	71,0
Directeur de la communication	109	0,1	65,5	34,5	-	18,0	74,2
Chargé de communication	607	0,5	74,1	23,5	2,1	6,6	79,1
Chargé de publication	33	0,0	52,3	47,7	-	12,6	65,7
Photographe-vidéaste	44	0,0	73,9	26,1	-	24,1	33,6
Chef de projet communication numérique	54	0,0	74,0	26,0	-	2,4	43,6
Chargé de création graphique	114	0,1	68,1	31,9	-	12,6	54,1

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Développement territorial	808	0,6	70,7	27,5	1,8	13,1	56,4
Directeur du développement territorial	70	0,1	79,8	20,2	-	11,6	42,6
Chef de projet développement territorial	170	0,1	78,4	20,5	1,1	17,4	55,8
Chargé du développement touristique	70	0,1	51,6	30,7	17,7	11,2	61,9
Chargé d'études	169	0,1	76,7	23,3	-	12,0	53,0
Développeur économique	160	0,1	67,2	32,8	-	15,4	61,9
Chargé du développement territorial	144	0,1	61,2	38,8	-	7,0	62,9
Chargé des affaires européennes et internationales	24	0,0	84,3	15,7	-	22,5	32,4
Direction générale	1 126	0,8	87,2	12,8	-	28,8	50,8
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	712	0,5	92,1	7,9	-	31,1	49,8
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	292	0,2	83,8	16,2	-	29,5	46,2
Contrôleur de gestion	85	0,1	66,0	34,0	-	17,0	70,8
Conseiller en organisation	21	0,0	60,8	39,2	-	11,5	66,4
Chargé d'évaluation des politiques publiques	17	0,0	75,6	24,4	-	-	50,9
Eau et assainissement	1 553	1,2	84,7	14,9	0,5	22,1	5,3
Directeur eau potable et assainissement	97	0,1	87,7	12,3	-	19,0	12,8
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	109	0,1	82,0	18,0	-	10,0	23,6
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	212	0,2	84,4	15,6	-	19,1	6,9
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	109	0,1	89,4	8,9	1,7	26,9	14,1
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	919	0,7	83,2	16,2	0,6	24,5	0,7
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	108	0,1	92,6	7,4	-	17,6	6,7

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Education et animation	18 735	13,9	68,3	28,0	3,5	17,4	92,8
Directeur enfance-jeunesse-éducation	314	0,2	89,1	10,9	-	12,1	74,5
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	302	0,2	84,2	13,8	2,0	9,6	69,9
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	286	0,2	87,5	12,5	-	11,9	94,8
Animateur de relais assistantes maternelles	334	0,2	57,9	32,9	9,2	8,4	98,5
Educateur de jeunes enfants	424	0,3	75,5	23,0	1,5	13,6	98,0
Assistant éducatif petite enfance	3 253	2,4	70,8	26,1	2,9	15,4	98,3
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	6 385	4,7	84,9	13,0	1,7	23,1	99,5
Directeur d'équipement socioculturel	35	0,0	75,3	24,7	-	14,2	71,6
Responsable de structure d'accueil de loisirs	287	0,2	83,2	16,8	-	6,0	74,6
Animateur enfance-jeunesse	2 314	1,7	56,6	35,9	7,4	13,0	82,2
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	4 801	3,6	45,7	49,1	4,9	16,0	88,0
Enseignements artistiques	2 868	2,1	56,5	42,7	-	21,8	47,2
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	84	0,1	87,3	12,7	-	44,6	22,4
Directeur d'établissement d'arts plastiques	6	0,0	70,0	30,0	-	70,0	70,0
Enseignant artistique	2 739	2,0	55,6	43,6	-	20,7	47,7
Enseignant en arts plastiques	39	0,0	51,7	48,3	-	44,2	61,4
Entretien et services généraux	18 421	13,7	73,3	20,4	6,4	31,4	68,9
Coordonnateur d'entretien des locaux	82	0,1	96,4	3,6	-	39,0	58,8
Chargé de propreté des locaux	12 830	9,5	72,2	22,5	5,3	33,0	86,1
Magasinier	391	0,3	94,0	4,2	1,8	29,9	15,4
Manutentionnaire	228	0,2	90,4	5,7	3,9	31,7	19,6
Agent de services polyvalent en milieu rural	2 901	2,2	69,9	20,0	10,1	26,7	43,6
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	1 923	1,4	78,1	12,4	9,5	27,8	10,2
Logisticien	31	0,0	100,0	-	-	20,1	22,8
Chargé de prévention, sureté et sécurité incendie	35	0,0	73,3	26,7	-	23,9	48,5

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Environnement	436	0,3	67,4	27,4	5,2	8,3	50,2
Directeur de l'environnement	60	0,0	76,3	23,7	-	19,1	51,2
Responsable des espaces naturels protégés	25	0,0	85,1	14,9	-	21,4	37,7
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	183	0,1	62,3	28,5	9,2	6,1	62,1
Chargé d'études environnement	48	0,0	80,0	20,0	-	5,3	64,0
Garde gestionnaire des espaces naturels	24	0,0	53,0	23,3	23,7	11,6	24,9
Chef de projet paysage	20	0,0	83,9	16,1	-	8,4	74,0
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	76	0,1	59,4	40,6	-	1,8	17,7
Espaces verts et paysages	5 533	4,1	74,5	9,8	9,5	22,3	8,8
Directeur espaces verts et biodiversité	79	0,1	97,6	2,4	-	26,3	12,3
Concepteur paysagiste	58	0,0	70,6	26,6	2,8	15,8	34,3
Responsable de parc animalier	9	0,0	85,1	14,9	-	-	48,4
Animalier	65	0,0	81,9	13,2	5,0	7,5	33,9
Responsable de production végétale	97	0,1	68,8	25,5	5,7	13,7	21,8
Grimpeur élagueur	377	0,3	8,3	0,9	-	34,9	-
Jardinier	3 819	2,8	81,0	10,0	9,0	20,9	8,1
Chargé de travaux espaces verts	1 029	0,8	72,7	10,4	16,6	25,0	9,8
Etablissements et services patrimoniaux	1 195	0,9	82,2	14,8	2,8	21,4	66,2
Directeur d'établissement patrimonial	87	0,1	85,4	14,6	-	29,4	70,6
Archéologue	81	0,1	54,6	45,4	-	-	45,7
Archiviste	234	0,2	85,3	10,8	4,0	24,3	71,2
Médiateur culturel	350	0,3	83,5	13,9	2,7	17,5	65,7
Régisseur d'œuvres	37	0,0	84,4	15,6	-	21,0	67,4
Restaurateur d'œuvres	4	0,0	66,7	33,3	-	33,3	66,7
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	402	0,3	84,1	11,6	3,8	25,7	66,7

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional



	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Finances	2 756	2,0	92,4	6,6	0,9	22,6	83,1
Directeur financier	272	0,2	92,1	7,2	-	17,5	68,4
Responsable de gestion budgétaire et financière	242	0,2	97,4	2,6	-	14,6	74,7
Responsable de gestion comptable	469	0,3	93,7	5,9	0,4	23,9	80,5
Coordonnateur budgétaire et comptable	169	0,1	95,6	4,4	-	15,3	78,7
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1 603	1,2	91,0	7,6	1,4	25,0	88,2
Formation professionnelle	102	0,1	91,5	6,7	1,8	16,6	55,4
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	8	0,0	100,0	-	-	51,1	69,4
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	94	0,1	90,7	7,3	2,0	13,8	54,3
Habitat et logement	424	0,3	89,3	9,4	1,3	26,0	31,4
Responsable de l'habitat et du logement	48	0,0	72,2	27,8	-	9,6	77,9
Directeur de la gestion locative	14	0,0	71,9	28,1	-	21,4	48,9
Chargé de gestion locative	55	0,0	75,3	24,7	-	35,0	80,6
Gardien d'immeuble	308	0,2	95,1	3,0	1,8	27,1	14,8
Imprimerie	122	0,1	89,0	8,8	2,3	26,9	43,2
Chef d'atelier d'imprimerie	7	0,0	100,0	-	-	40,7	-
Imprimeur reprographe	84	0,1	89,8	7,0	3,3	26,2	44,0
Façonnier	30	0,0	84,3	15,7	-	25,8	50,9

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Incendie et secours	2 878	2,1	98,8	1,0	0,1	7,4	5,0
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	14	0,0	100,0	-	-	41,7	-
Chef de groupement	71	0,1	98,4	1,6	-	22,7	11,4
Chef de centre d'incendie et de secours	95	0,1	100,0	-	-	9,6	1,2
Encadrant des opérations de secours	1 454	1,1	99,9	-	-	7,6	3,8
Intervenant des opérations de secours	963	0,7	97,1	2,6	0,2	3,5	3,7
Prévisionniste	18	0,0	100,0	-	-	-	12,5
Préventionniste	33	0,0	94,3	5,7	-	37,5	3,9
Opérateur en CTA-CODIS	173	0,1	100,0	-	-	6,0	17,9
Médecin chef de SDIS	1	0,0	100,0	-	-	100,0	-
Médecin de SDIS	13	0,0	100,0	-	-	36,5	54,4
Pharmacien de SDIS	34	0,0	96,7	3,3	-	20,0	3,3
Infirmier de SDIS	8	0,0	100,0	-	-	14,3	14,3
Infrastructures	4 442	3,3	91,2	7,0	1,7	24,7	11,5
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	228	0,2	96,9	3,1	-	29,9	16,7
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	184	0,1	94,8	4,5	0,7	28,2	16,7
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	389	0,3	96,1	3,9	-	37,0	11,7
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	326	0,2	88,2	11,8	-	27,8	21,2
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	3 277	2,4	90,4	7,3	2,2	22,4	9,8
Responsable de port	10	0,0	74,5	25,5	-	41,4	46,2
Agent de port	28	0,0	90,4	9,6	-	14,6	9,8
Laboratoires	112	0,1	85,5	11,1	3,4	17,8	67,9
Directeur de laboratoire	1	0,0	100,0	-	-	100,0	100,0
Responsable qualité en laboratoire	20	0,0	100,0	-	-	47,4	59,1
Responsable métrologie	4	0,0	68,5	31,5	-	-	31,5
Technicien de laboratoire	70	0,1	85,8	12,4	1,8	7,3	73,1
Préleveur	3	0,0	100,0	-	-	50,0	50,0
Aide de laboratoire	14	0,0	64,8	17,2	18,0	20,6	64,8

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Patrimoine bâti	5 569	4,1	84,5	9,8	5,4	23,4	15,7
Responsable des bâtiments	193	0,1	85,7	14,3	-	26,3	11,4
Responsable de conception et de réalisation de constructions	79	0,1	82,2	17,8	-	18,9	35,7
Chargé d'opération de construction	145	0,1	86,2	13,8	-	15,0	33,3
Gestionnaire technique bâtiment	394	0,3	88,6	11,4	-	21,7	30,8
Assistant de suivi de travaux bâtiment	158	0,1	98,4	1,6	-	16,4	12,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments	4 141	3,1	82,6	9,8	7,3	24,8	12,9
Responsable énergie	31	0,0	65,0	35,0	-	11,4	28,3
Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation	43	0,0	97,1	2,9	-	7,3	2,9
Gestionnaire de flux	13	0,0	80,7	19,3	-	30,8	30,8
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	60	0,0	97,8	2,2	-	10,3	4,7
Spécialiste fluides	40	0,0	84,0	16,0	-	3,2	20,7
Dessinateur CAO-DAO	273	0,2	95,6	4,4	-	20,9	29,1
Population et funéraire	843	0,6	94,2	5,0	0,8	25,9	80,8
Responsable du service population	157	0,1	93,8	6,2	-	37,0	85,4
Officier d'état civil	543	0,4	95,1	4,0	0,9	23,8	89,8
Conservateur de cimetière	36	0,0	96,5	3,5	-	42,1	29,4
Conseiller funéraire	25	0,0	94,6	5,4	-	5,4	83,7
Opérateur de crémation	10	0,0	100,0	-	-	-	15,8
Agent funéraire	55	0,0	85,5	11,5	3,0	23,1	43,4
Chargé d'accueil des publics itinérants	16	0,0	88,5	11,5	-	11,5	10,4

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Prévention et sécurité	2 410	1,8	88,0	9,9	2,1	18,9	28,5
Responsable du service de police municipale	181	0,1	99,1	0,9	-	28,2	9,8
Policier municipal	1 033	0,8	99,7	0,1	0,1	9,3	27,6
Garde champêtre	36	0,0	100,0	-	-	23,8	-
Opérateur de vidéoprotection	97	0,1	93,8	6,2	-	19,4	45,7
Agent de médiation et de prévention	122	0,1	66,5	27,0	6,5	11,8	32,0
Agent de surveillance des voies publiques	337	0,3	66,5	24,6	8,9	25,2	40,0
Agent de gardiennage et de surveillance	604	0,4	79,3	18,9	1,8	30,1	27,5
Propreté et déchets	3 680	2,7	82,1	10,7	7,1	23,2	19,0
Responsable propreté des espaces publics	82	0,1	98,0	2,0	-	37,3	12,9
Agent de propreté des espaces publics	1 740	1,3	82,8	5,1	12,1	30,5	29,4
Coordonnateur collecte	92	0,1	81,1	10,8	8,1	21,0	26,5
Agent de collecte	1 232	0,9	78,8	19,4	1,8	11,8	2,4
Agent de déchèterie	427	0,3	84,9	10,0	5,0	27,1	18,7
Responsable de la gestion des déchets	93	0,1	89,8	10,2	-	8,4	40,3
Responsable traitement des déchets	13	0,0	65,6	34,4	-	20,5	41,8
Ressources humaines	2 059	1,5	90,7	8,6	0,7	15,2	83,6
Directeur des ressources humaines	297	0,2	91,2	8,8	-	21,9	77,6
Chargé du recrutement	56	0,0	93,6	6,4	-	4,7	92,9
Chargé de projet GPEEC	32	0,0	86,9	13,1	-	15,7	67,4
Responsable de la gestion administrative du personnel	419	0,3	96,3	3,7	-	17,0	88,5
Responsable de la formation	111	0,1	82,9	17,1	-	17,2	67,7
Conseiller en prévention des risques professionnels	126	0,1	83,1	16,9	-	10,8	47,3
Assistant de gestion ressources humaines	979	0,7	90,2	8,4	1,4	13,8	90,4
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	9	0,0	85,5	14,5	-	-	42,7
Conseiller emploi, mobilité, carrière	22	0,0	94,3	5,7	-	6,0	82,3
Ergonome	8	0,0	67,2	32,8	-	-	66,4

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Restauration collective	3 603	2,7	82,0	15,5	2,1	27,3	77,7
Directeur de la restauration collective	36	0,0	91,2	8,8	-	14,2	50,6
Responsable qualité en restauration collective	5	0,0	100,0	-	-	73,8	73,8
Responsable de production culinaire	334	0,2	94,1	5,1	0,8	21,8	35,9
Cuisinier	469	0,3	92,1	7,6	0,3	20,8	50,1
Responsable des sites de distribution de repas	41	0,0	93,4	6,6	-	32,9	78,1
Responsable d'office	73	0,1	81,1	18,9	-	34,7	100,0
Agent de restauration	2 647	2,0	78,3	18,3	2,7	28,9	87,7
Santé	1 462	1,1	76,3	23,7	-	24,5	88,0
Directeur de santé publique	42	0,0	90,9	9,1	-	36,4	90,9
Médecin	185	0,1	57,4	42,6	-	52,4	68,2
Médecin de médecine préventive	25	0,0	20,9	79,1	-	78,4	73,4
Pharmacien	3	0,0	100,0	-	-	33,3	100,0
Sage-femme	84	0,1	93,9	6,1	-	37,9	92,4
Coordonnateur de santé	20	0,0	67,5	32,5	-	19,6	100,0
Infirmier	198	0,1	68,5	31,5	-	18,3	96,8
Orthophoniste	1	0,0	100,0	-	-	100,0	100,0
Ergothérapeute	10	0,0	49,9	50,1	-	-	87,5
Psychomotricien	1	0,0	100,0	-	-	100,0	100,0
Manipulateur d'électroradiologie	5	0,0	75,0	25,0	-	25,0	100,0
Puériculteur	380	0,3	91,2	8,8	-	25,0	98,3
Aide-soignant	419	0,3	69,9	30,1	-	8,6	95,4
Responsable en santé environnementale	6	0,0	52,6	47,4	-	-	75,5
Technicien de santé environnementale	17	0,0	85,5	14,5	-	9,4	50,0
Agent de santé environnementale	65	0,0	100,0	-	-	27,1	12,7

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Services culturels	284	0,2	82,1	17,9	-	22,0	63,0
Directeur de l'action culturelle	175	0,1	82,7	17,3	-	22,3	54,1
Chef de projet culturel	109	0,1	81,2	18,8	-	21,4	77,1
Social	10 121	7,5	40,1	59,2	0,7	33,4	90,3
Directeur de l'action sociale	167	0,1	89,2	10,8	-	27,3	78,0
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	144	0,1	88,2	11,8	-	22,1	76,1
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	62	0,0	83,6	16,4	-	23,6	79,5
Responsable territorial d'action sociale	75	0,1	87,3	12,7	-	20,4	84,7
Conseiller d'action sociale	266	0,2	84,2	14,4	1,4	18,3	86,6
Psychologue	167	0,1	54,5	45,5	-	18,9	84,6
Travailleur social	2 594	1,9	80,9	18,3	0,8	14,9	89,8
Chargé d'accueil social	260	0,2	83,1	10,3	6,6	27,8	96,1
Agent d'intervention sociale et familiale	58	0,0	97,2	2,8	-	31,7	97,8
Assistant familial	5 327	4,0	4,6	95,4	0,0	47,2	91,6
Aide à domicile	711	0,5	69,8	27,0	3,2	20,2	94,3
Réfèrent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	290	0,2	81,7	17,9	0,5	21,1	78,4
Sports	2 774	2,1	81,7	17,5	0,7	21,1	33,7
Directeur du service des sports	156	0,1	95,0	5,0	-	19,4	28,1
Responsable d'équipement sportif	114	0,1	95,4	3,1	1,5	35,7	8,7
Responsable des activités physiques et sportives	137	0,1	92,5	7,5	-	21,7	38,4
Animateur éducateur sportif	1 208	0,9	73,7	25,9	0,3	12,0	33,1
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	1 158	0,9	85,6	13,1	1,3	29,2	37,0

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Systèmes d'information et TIC	1 150	0,9	86,2	13,0	0,8	12,1	25,3
Directeur des systèmes d'information	85	0,1	88,1	11,9	-	10,3	18,2
Chef de projet système d'information géographique	101	0,1	89,3	10,7	-	6,9	30,8
Responsable production et support des systèmes d'information	33	0,0	73,6	26,4	-	16,0	33,5
Administrateur systèmes et bases de données	89	0,1	77,4	22,6	-	11,5	11,0
Chef de projet technique des systèmes d'information	37	0,0	85,6	14,4	-	-	29,5
Responsable sécurité des systèmes d'information	12	0,0	89,4	10,6	-	-	14,1
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	189	0,1	87,5	12,5	-	18,9	41,6
Chargé des réseaux et télécommunications	105	0,1	92,2	7,8	-	7,7	12,3
Chargé de support et services des systèmes d'information	471	0,3	85,4	12,6	2,0	13,2	23,4
Responsable des études et applications des systèmes d'information	28	0,0	93,9	6,1	-	8,3	29,8
Transports et déplacements	136	0,1	84,6	15,4	-	18,7	55,4
Responsable des transports et déplacements	88	0,1	89,9	10,1	-	16,2	55,3
Chargé de la gestion du réseau de transport	25	0,0	89,1	10,9	-	21,0	44,5
Chargé de projets mobilité durable	23	0,0	59,7	40,3	-	25,8	68,0
Urbanisme et aménagement	689	0,5	83,8	16,0	0,2	14,0	62,2
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	122	0,1	86,1	13,9	-	16,1	53,9
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	182	0,1	76,1	23,9	-	11,7	53,8
Instructeur des autorisations d'urbanisme	322	0,2	84,6	15,0	0,4	14,5	66,7
Responsable des affaires immobilières et foncières	64	0,0	97,4	2,6	-	13,8	78,2
Correspondant informatique et liberté	3	0,0	-	100,0	-	100,0	-
Assistant de prévention des risques professionnels	8	0,0	100,0	-	-	-	-
Surveillant de port maritime	2	0,0	100,0	-	-	100,0	100,0
Tuteur	4	0,0	100,0	-	-	33,3	33,3
Formateur occasionnel	6	0,0	100,0	-	-	-	-
Métiers non déclarés	13 753	10,2	74,4	21,2	3,9	22,2	50,7
Métiers non répertoriés	1 520	1,1	54,7	41,4	3,9	23,7	51,0

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

Effectifs, taux de féminisation et répartition statutaire par services d'affectation de Grand Est

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents (hors services non renseignés)	134 473	100,0	75,6	20,7	3,2	23,3	61,3
01. Equipe de direction	3 530	2,6	87,4	11,9	0,7	24,2	59,6
02. Affaires juridiques et administratives	6 978	5,2	85,2	12,1	2,6	23,6	84,5
03. Gestion financière et comptabilité	2 711	2,0	85,4	13,8	0,7	19,7	82,3
04. Personnel et ressources humaines	2 910	2,2	87,4	12,0	0,6	17,2	84,2
05. Système d'information et informatique	1 181	0,9	82,5	15,6	1,9	13,0	28,7
06. Communication	900	0,7	73,2	25,1	1,4	13,1	66,9
07. Politique de la ville	812	0,6	77,2	17,6	5,2	25,9	71,0
08. Urbanisme et aménagement	1 452	1,1	86,3	13,3	0,4	16,5	62,1
09. Transports et déplacements	758	0,6	84,4	12,9	2,7	28,6	34,6
10. Environnement	1 200	0,9	74,1	24,0	1,8	22,7	36,0
11. Action économique et développement local	1 003	0,7	68,3	29,8	1,9	17,3	68,4
12. Emploi et insertion professionnelle	525	0,4	59,6	17,3	23,0	20,7	70,1
13. Formation professionnelle	160	0,1	77,0	23,0	-	16,6	68,2
14. Europe, International	79	0,1	64,2	35,8	-	18,4	72,2
15. Bâtiment et patrimoine bâti	9 028	6,7	79,7	16,4	3,9	32,9	57,7
16. Voirie, infrastructures et réseaux divers	7 163	5,3	90,5	7,6	1,9	25,3	17,7
17. Eau et assainissement	2 460	1,8	88,6	10,6	0,8	19,0	16,7
18. Propreté, collecte et gestion des déchets	3 647	2,7	79,8	16,9	3,3	23,8	43,2
19. Espaces verts et paysages	5 874	4,4	75,4	8,9	9,9	24,5	11,3
20. Ateliers et matériels	2 532	1,9	86,7	8,1	4,6	26,3	11,8

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

Effectifs, taux de féminisation et répartition statutaire par services d'affectation de Grand Est

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes
21. Action culturelle et spectacles	2 062	1,5	73,5	24,8	1,7	21,6	65,5
22. Bibliothèques et centres documentaires	2 151	1,6	87,7	10,0	2,2	23,1	82,7
23. Etablissements patrimoniaux	1 653	1,2	76,6	20,8	2,4	22,1	62,5
24. Enseignements artistiques	3 139	2,3	54,5	44,6	0,1	22,1	47,3
25a. Action social	5 977	4,4	55,9	42,6	1,5	28,2	89,1
25b. Protection de l'enfance	4 621	3,4	24,5	75,1	0,5	40,7	89,4
25c. Personnes âgées	1 567	1,2	76,1	21,4	2,5	20,1	90,3
25d. Handicap	209	0,2	81,1	14,1	4,9	23,2	88,4
26. Restauration collective	2 765	2,1	73,5	22,9	2,8	23,0	79,8
27. Logement, habitat	205	0,2	80,0	17,5	2,5	23,0	74,3
28. Santé	1 808	1,3	81,1	17,8	1,2	24,7	90,9
29. Laboratoires	40	0,0	87,9	12,1	-	6,4	75,1
30. Sport	3 443	2,6	82,0	16,4	1,5	23,2	45,2
31. Petite enfance	5 164	3,8	74,0	23,8	2,1	16,1	97,9
32. Affaires scolaires et périscolaires	15 122	11,2	69,9	26,8	3,0	22,4	89,5
33. Jeunesse et animation	3 038	2,3	61,9	31,1	7,0	15,1	80,2
34. Population et citoyenneté	2 225	1,7	86,1	10,8	2,2	27,3	78,1
35. Funéraire	230	0,2	93,1	4,9	2,0	27,5	50,5
36. Police et sécurité	1 765	1,3	91,6	7,0	1,5	16,6	33,6
37. Pompiers et secours	2 755	2,0	98,2	1,5	0,2	6,6	6,8
38. Agents polyvalents	7 965	5,9	73,4	17,4	9,1	20,6	57,1
39. Autres situations	151	0,1	41,1	45,3	13,6	39,5	28,1
40. Inclassable	10 394	7,7	78,0	18,1	3,8	23,3	44,7
41. Non réponse	1 121	0,8	64,1	24,8	6,6	15,5	68,2

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les cadres d'emploi

Effectifs, taux de féminisation et répartition statutaire par cadres d'emplois

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% + de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents	134 473	100,0	75,6	20,7	23,3	61,4
Filière administrative	30554	22,7	86,9	13	21,4	84,2
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	171	0,1	91,6	8,4	33,3	33
Administrateur	162	0,1	74,8	25,2	40,9	40,4
Attaché	5763	4,3	79,3	20,6	23,5	64,9
Secrétaire de mairie	449	0,3	80,6	19,5	47,7	100
Rédacteur	6354	4,7	91,4	8,6	25,4	85,7
Adjoint administratif	17655	13,1	87,9	11,9	18,5	90,4
Filière technique	56357	41,9	85,5	14,5	26,4	40,5
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	7	0	61,1	38,9	81	0
Ingénieur	2070	1,5	83,8	16,2	17,2	36,2
Ingénieur en chef	229	0,2	90,9	9,1	19,1	19,8
Technicien	4217	3,1	86,6	13,4	20,9	22,9
Agent de maîtrise	5075	3,8	98,3	1,7	30,3	9,3
Adjoint technique	41539	30,9	84,5	15,5	26,6	44,2
Adjoint technique des établissements d'enseignement	3220	2,4	77,9	22,1	28,4	69,5

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les cadres d'emploi

Effectifs, taux de féminisation et répartition statutaire par cadres d'emplois

Cadre d'emploi	Effectifs	%	%		% + de 55 ans	% Femmes
			Fonctionnaires	Contractuels		
Filière culturelle	6466	4,8	66,9	32,8	21	61,8
Conservateur du patrimoine	80	0,1	77,1	8,9	28,5	67,5
Conservateur des bibliothèques	42	0	100,0	0,0	41,9	80
Attaché de conservation du patrimoine	253	0,2	84,1	15,9	13,2	73,6
Bibliothécaire	158	0,1	94,6	5,4	26,4	80,2
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	17	0	65,5	34,5	57,7	26,5
Professeur d'enseignement artistique	1012	0,8	47,8	52,1	20,9	44
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	881	0,7	80	19,8	16,5	77,4
Assistant d'enseignement artistique	2363	1,8	49,6	50	17,6	48,5
Adjoint du patrimoine	1660	1,2	89,4	10,5	21,4	79,2
Filière sportive	1567	1,2	76,3	23,6	15,4	31,3
Conseiller des activités physiques et sportives	43	0	93,1	6,9	40,4	18
Educateur des activités physiques et sportives	1347	1	78,3	21,7	14,9	32,2
Opérateur des activités physiques et sportives	177	0,1	56,8	42,1	13,1	27,7
Filière sociale	12160	9	73,3	26,6	24,8	94,3
Conseiller socio-éducatif	195	0,1	89,3	10,7	36,4	79,1
Assistant socio-éducatif	2682	2	82,7	17,3	13,9	90,1
Educateur de jeunes enfants	788	0,6	80	20	13,8	96,9
Moniteur-éducateur et intervenant familial	35	0	85,5	14,5	30,9	72,8
Agent spécialisé des écoles maternelles	5293	3,9	86,9	12,6	25,2	99,6
Agent social	3167	2,4	39,5	60,5	35,2	89,5

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les cadres d'emploi

Effectifs, taux de féminisation et répartition statutaire par cadres d'emplois

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% + de 55 ans	% Femmes
Filière médico-sociale	3461	2,6	78,1	21,9	17	94,6
Médecin	225	0,2	57,9	41,6	59	67,5
Psychologue	178	0,1	56	44	16,9	86,4
Sage-femme	89	0,1	89,6	10,4	35,5	92,9
Puéricultrice cadre de santé	5	0	100	0	75,7	100
Puéricultrice	438	0,3	90,5	9,5	17,6	98,5
Cadre de santé paramédical	34	0	92,5	7,5	64,4	96,2
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	64	0	98	2	43	90,6
Infirmier en soins généraux	315	0,2	78,9	21,1	12,6	97,6
Infirmier	64	0	77,1	22,9	25,4	85,7
Auxiliaire de puériculture	1516	1,1	79,1	20,9	10,3	99
Auxiliaire de soins	533	0,4	74,7	25,3	9,6	92,9
Filière médico-technique	87	0,1	71,7	28,3	17,5	74,6
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	17	0	75,4	24,6	22	50,9
Technicien paramédical	70	0,1	70,8	29,2	16,4	80,3
Filière Sécurité	1318	1	99,9	0,1	12,2	25,5
Directeur de police municipale	6	0	71,8	28,2	56,5	28,2
Chef de service de police municipale	171	0,1	100	0	28,1	13,9
Agent de police municipale	1104	0,8	100	0	8,9	27,9
Garde champêtre	57	0	100	0	31	7,9

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les cadres d'emploi

Effectifs, taux de féminisation et répartition statutaire par cadres d'emplois

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% + de 55 ans	% Femmes
Filière incendie et secours	3010	2,3	99,7	0,2	7,8	3,7
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	262	0,2	100	0	13,2	3,5
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	7	0	100	0	16,7	50
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	292	0,2	100	0	24,4	1,6
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels	1	0	100	0	0	100
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	3	0	100	0	33,3	33,3
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	1672	1,2	99,9	0,1	7,2	4,1
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	773	0,6	99,3	0,6	0,7	3,1
Filière animation	7521	5,6	60,5	39,3	11,8	84
Animateur	897	0,7	60,2	38,6	10	71,3
Adjoint d'animation	6624	4,9	60,6	39,3	12	85,7
Hors filière	3556	2,6	1,8	98	43,3	90,3
Collaborateur de cabinet	104	0,1	12,3	87,7	27,8	50,8
Assistante maternelle	3197	2,4	1	99	47,3	95,2
Apprenti	255	0,2	7,7	89,7	0	45,1
Inclassable	8415	6,3	9,9	33,1		

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors conseil régional

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les types de collectivités

Effectifs, taux de féminisation et répartition statutaire par type de collectivité

Type de collectivité	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents territoriaux	134 463	100,0	75,6	20,7	3,2	23,3	61,3
Départements	23693	17,6	67,8	31,3	1,0	29,5	70,9
SDIS	3929	2,9	97,0	2,4	0,5	8,6	15,5
Centres de gestion	475	0,4	65,9	33,2	0,9	12,5	74,7
Communes de moins de 1 000 hab	12337	9,2	64,6	29,3	5,8	27,1	68,4
Communes de 1 000 à 3 499 hab	11881	8,8	82,7	9,9	7,3	24,9	62,4
Communes de 3 500 à 9 999 hab	13350	9,9	80,1	14,1	5,6	23,5	57,7
Communes de 10 000 à 19 999 hab	9173	6,8	81,3	14,7	3,9	23,6	57,4
Communes de 20 000 à 79 999 hab	9651	7,2	84,5	13,3	2,1	22,4	63,5
Communes de plus de 80 000 hab	7194	5,4	80,3	18,5	1,1	23,9	56,2
Centres communaux d'action sociale	4505	3,4	69,8	22,8	7,4	21,2	87,3
Caisses des écoles	239	0,2	72,6	26,1	1,3	23,5	73,9
Communautés urbaines	11284	8,4	81,1	17,4	1,4	20,8	43,9
Communautés de communes	10724	8,0	67,0	28,3	3,8	17,7	69,6
Communautés d'agglomération	10096	7,5	78,4	20,7	0,9	18,8	57,0
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	726	0,5	65,9	28,4	5,4	16,1	66,2
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	3316	2,5	69,1	18,3	2,4	25,4	65,1
Syndicats mixtes communaux	1 889	1,4	67,4	31,1	1,5	14,5	38,7

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Hors conseil régional



ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

Estimation des départs à la retraite

Les indicateurs sur les perspectives démographiques ne sont présentés que pour les agent.e.s fonctionnaires et contractuels permanent.e.s. L'indicateur choisi pour estimer les départs à la retraite est le pourcentage cumulé d'agents atteignant l'âge moyen de départ à la retraite sur la période 2017-2028. L'âge moyen de départ à la retraite a été fourni par la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). Cet âge moyen a été décliné par filière, par cadre d'emploi et par sexe au niveau national. Ces projections sont données à titre indicatif afin d'apprécier, en termes d'ordre de grandeur, les volumes de départs à la retraite.

Pondération et estimation des effectifs

La base de sondage de l'enquête « Recensement des emplois et des métiers territoriaux » a été établie de sorte à ce que les résultats soient représentatifs de l'ensemble de la région. Pour ce faire, un coefficient de redressement a été attribué à chaque agent selon le type de collectivité auquel il est rattaché.

Ce coefficient est basé sur une population « théorique »*.

Coefficient = Population théorique 2017 / répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018

*La population théorique qui correspond à l'ensemble des agents territoriaux de la région, est basée sur :

- Les effectifs répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018
- Une estimation des non-répondants en 2018, basée sur les effectifs SIASP 2015 auquel on attribue un pourcentage d'évolution théorique.

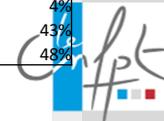


ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

Bilan de collecte enquête *Recensement des emplois et des métiers territoriaux*

Typcol	Collectivités				Effectifs		
	Nombre collectivités interrogées	Nombre répondants enquêtes	Taux de retour	Effectifs répondants	Effectifs exploités	Effectif théorique 2017 SIASP	Taux de couverture des effectifs
01-Région	1	0	0%	0	0	7331	0%
02-Départements	10	8	80%	16884	16884	23837	71%
04-SDIS	10	9	90%	3419	3426	3931	87%
05-Centre de gestion	10	7	70%	352	352	475	74%
06-Communes de 0 à 500 habitants	156	86	55%	219	219	7 488	3%
07-Communes de moins de 500 à 1000 habitants	131	84	64%	519	519	4848	11%
08- Communes de 1 000 à 2 000 habitants	120	69	58%	948	948	5888	16%
08.1-Communes de 2 000 à 3 500 habitants	113	66	58%	2746	1798	5992	46%
09-Communes de 3 500 à 10 000 habitants	188	101	54%	7064	7062	13354	53%
10-Communes de 10 000 à 19 999 habitants	46	32	70%	6804	6804	9172	74%
11-Communes de 20 000 à 39 999 habitants	13	7	54%	2780	2780	4561	61%
11.1-Communes de 40 000 à 79 999 habitants	5	3	60%	3106	3106	5089	61%
12-Communes de plus de 80 000 habitants	5	3	60%	5693	5693	7194	79%
13-Centres communaux d'action sociale	106	52	49%	1179	1179	4462	26%
14-Caisses des écoles	9	4	44%	226	226	239	95%
15-Métropole et communauté urbaine (+CA Metz Métropole)	4	3	75%	4086	4086	11283	36%
16-Communautés de communes	125	79	63%	5739	5726	10749	53%
17-Communautés d'agglomération	20	14	70%	5948	5948	10096	59%
19-SIVOM	112	48	43%	349	349	726	48%
20-SIVU	118	37	31%	126	126	3105	4%
20.1-Syndicats mixtes et pôle métropolitain	104	38	37%	816	816	1889	43%
Ensemble des collectivités	1382	750	54%	68068	68047	141709	48%

* basé sur les données Insee SIASP 2015 et CNFPT Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017 (voir méthodologie pondération).



ANNEXES 3

Notice explicative enquête de Recensement des emplois et des métiers territoriaux



Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

Dossier suivi par le gestionnaire d'enquête
Courriel : enquetemetier.alsacemoelle@cnfpt.fr

NOTICE EXPLICATIVE

RECENSEMENT DES EMPLOIS ET METIERS DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX EN GRAND-EST AU 1^{er} JANVIER 2018

ENQUETE A TELECHARGER SUR LE SITE INTERNET DU CNFPT DE LA DELEGATION ALSACE - MOSELLE

AVANT LE 11 MAI 2018

1. Quelles sont les informations à fournir pour chaque agent ? 2
2. Comment construire le fichier de votre collectivité ? 4
3. Comment nous faire parvenir le fichier ? 5
4. Foire aux questions 6

Pour répondre à ce recensement, il s'agit de réaliser un fichier sous forme d'un tableau Excel non nominatif téléchargeable sur le site internet de l'Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT ou de la délégation des agents de votre collectivité au 1^{er} janvier 2018. Les informations demandées pour chaque agent sont d'ores et déjà contenues dans vos déclarations annuelles des données sociales (DADS). Elles sont de nature statutaire, sociodémographique et enrichies, pour les besoins de cette enquête, par des données professionnelles. Cette enquête fait l'objet d'une déclaration à la CNIL, vous bénéficiez, de ce fait, d'un droit d'accès et de rectification sur les informations transmises.

LES OBJECTIFS DE L'ENQUETE

Dresser un état des lieux des métiers des agents territoriaux en Grand-Est au 1^{er} janvier 2018.

Pour répondre au besoin d'une connaissance précise des postes et métiers exercés par les agents territoriaux, l'Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT a pour objectif de dresser un état des lieux des métiers des agents des collectivités et établissements territoriaux en Grand-Est.

COMMENT ACCEDER AU QUESTIONNAIRE ?

Le questionnaire est téléchargeable sur le site du CNFPT de la délégation – www.cnfpt.fr

LES INFORMATIONS NECESSAIRES POUR

REPLIR LE QUESTIONNAIRE

Afin de vous aider à répondre à l'enquête, vous trouverez dans cette notice, le détail des variables à renseigner, la plupart d'entre-elles se trouvent dans les DADS.

QUELS SONT LES AGENTS CONCERNES PAR CE RECENSEMENT ?

Le recensement concerne uniquement les agents rémunérés par votre collectivité au 1^{er} janvier 2018, tous statuts confondus.

Sont exclus du champ du recensement : les élus, les personnels fonctionnaires détachés dans d'autres collectivités et les personnels en congé parental.



1. Quelles sont les informations à fournir pour chaque agent ?

Informations	Précisions et modalités de saisie
Statut	Préciser le code d'un des statuts - T : fonctionnaires ou stagiaires - NT : contractuels - EA : emplois aidés
Situation juridique :	Saisir sous forme codée l'une de ces conditions de recrutement
➤ Des fonctionnaires	Pour les fonctionnaires, il s'agit d'une des positions administratives suivantes : - ACT : activité - MAD : mise à disposition - DET : détachement - PHC : position hors cadre - Autres cas : préciser en toutes lettres
➤ Des contractuels	Pour les agents contractuels, préciser le code de l'une des conditions de recrutements suivantes : Pour les agents permanents, il s'agit principalement des situations suivantes : - 31V : Vacances temporaire d'un emploi (article 3-2, L. 12 mars 2012) - 33 : Recrutement de contractuel pour absence de cadre d'emplois ou de cadres (article 3-3 1er, 2ème, loi du 12 mars 2012) - 34 : Communes de moins de 1 000 habitants (article 3-3 3ème, L. 12 mars 2012), - 38 : Travailleurs handicapés (article 38) - 47 : Emplois fonctionnels (« Emplois de direction ») (article 47) - AM : Assistants maternels et familiaux (loi du 27 juin 2005) - CAB : Collaborateurs de cabinet (article 110) - CD12005 : Contrat à durée indéterminée de droit public (loi 26 juillet 2005) - CDI : Contrat à durée indéterminée de droit public - PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (article 38 bis) Autres cas : préciser en toutes lettres
➤ Des emplois aidés	Pour les agents non permanents : - 31R : Remplacement temporaire (article 3-1, loi du 12 mars 2012) - 32 : Accroissement saisonnier d'activité (article 3 2ème L.12 mars 2012) - VAC : Accroissement temporaire d'activité (article 3 1er L.12 mars 2012) Autres cas : préciser en toutes lettres Pour les apprentis : - AP : Apprentis Pour les emplois aidés : - CUI-CAE : Contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi - EAV : Emplois d'avenir Remarque : les agents en disponibilité ou en congé parental non rémunérés par la collectivité au 01/01/2018 ne sont pas à prendre en compte.



Informations	Précisions et modalités de saisie
Genre / Sexe	Préciser sous forme codée : H : homme F : femme
Date de naissance	Préciser la date sous forme MM/AAAA
Date de première entrée dans votre collectivité	Préciser la date sous forme MM/AAAA (pour tous les agents, il s'agit de la date du premier recrutement dans votre collectivité quel que soit le statut)
Cadre d'emploi	Préciser en toutes lettres (sans abréviation) : Pour les fonctionnaires, le grade Pour les contractuels, préciser le cadre d'emploi de référence auquel est assimilé le poste occupé par l'agent, c'est-à-dire auquel correspondent ses fonctions et sa grille de rémunération
Intitulé du poste, du métier ou de la fonction	Préciser en toutes lettres (sans abréviation) l'intitulé du poste, du métier ou de la fonction de l'agent, tel qu'il figure dans le fichier du personnel. A toute fin utile, vous pouvez vous référer au <i>Répertoire des métiers territoriaux (CF Annexe A)</i>
Service d'affectation	Préciser en toutes lettres (sans abréviation ou sigles) le service d'affectation (ou la direction d'affectation), tel qu'il figure dans le fichier du personnel. A toute fin utile, vous pouvez vous référer à la <i>Liste des services d'affectation (CF Annexe B)</i>
Temps complet ou non	Préciser sous forme codée si le poste occupé par l'agent est à : TC : temps complet TP : temps partiel (aménagement du temps de travail à la demande de l'agent) TNC : temps non complet (contrat de travail proposé par la collectivité avec une durée inférieure à la durée hebdomadaire de travail dans la collectivité)
Durée hebdomadaire de travail	Pour les agents à temps partiel (TP), préciser la quotité sous forme de pourcentage (en référence à la durée hebdomadaire de travail dans la collectivité) Pour les agents à temps non complet (TNC), préciser la durée hebdomadaire de travail exprimée en nombre d'heures.

2. Comment construire le fichier de votre collectivité ?

En vous appuyant, notamment, sur les données de votre déclaration annuelle des données sociales (DADS), il s'agit de construire un fichier *non nominatif* reprenant l'ensemble des Informations listées ci-dessus pour chaque agent de votre collectivité concerné par le recensement. La plupart de ces Informations sont mobilisables par une extraction du système d'information des ressources humaines (SIRH) de votre collectivité.

Le nom de votre fichier comportera le nom de votre collectivité (exemple : communeBron.xls).

L'ensemble des informations pour un agent sera placé sur une seule et même ligne d'un tableau (réalisé avec le logiciel Excel par exemple). Au final, le fichier contiendra autant de lignes que d'agents recensés dans votre collectivité au 01/01/2018.

Préalablement aux informations concernant les agents, seront indiqués comme dans l'exemple ci-dessous :

- le nom de votre collectivité,
- le code postal,
- le siget de votre collectivité
- les coordonnées de la personne à contacter pour tout renseignement (nom, fonction, téléphone, mail).

Voici un exemple de fichier :

Déclaration des métiers territoriaux - DADS									
Date de mise en œuvre : 01/01/2018									
Nom de la collectivité									
Code postal									
Siget									
Nom et coordonnées de la personne à contacter									
Nom et adresse de la collectivité									
Statut	Statut de l'agent	Sexe	Date de naissance	Date de première entrée dans la collectivité	Cadre d'emploi	Intitulé du poste	Service d'affectation	Temps complet ou non	Durée hebdomadaire de travail
F	TC	F	01/01/1980	01/01/2018	Agent territorial 1er échelon	Service des affaires générales	Service des affaires générales	TC	35
F	TP	F	01/01/1985	01/01/2018	Agent territorial 1er échelon	Service des affaires générales	Service des affaires générales	TP	20
F	TC	M	01/01/1975	01/01/2018	Agent territorial 1er échelon	Service des affaires générales	Service des affaires générales	TC	35
F	TP	F	01/01/1990	01/01/2018	Agent territorial 1er échelon	Service des affaires générales	Service des affaires générales	TP	20
F	TC	M	01/01/1982	01/01/2018	Agent territorial 1er échelon	Service des affaires générales	Service des affaires générales	TC	35
F	TP	F	01/01/1988	01/01/2018	Agent territorial 1er échelon	Service des affaires générales	Service des affaires générales	TP	20
F	TC	M	01/01/1978	01/01/2018	Agent territorial 1er échelon	Service des affaires générales	Service des affaires générales	TC	35
F	TP	F	01/01/1992	01/01/2018	Agent territorial 1er échelon	Service des affaires générales	Service des affaires générales	TP	20
F	TC	M	01/01/1985	01/01/2018	Agent territorial 1er échelon	Service des affaires générales	Service des affaires générales	TC	35
F	TP	F	01/01/1995	01/01/2018	Agent territorial 1er échelon	Service des affaires générales	Service des affaires générales	TP	20

Ce modèle de tableau, ainsi que les nomenclatures sont téléchargeables sur le site Internet du CNFPT.



3. Comment nous faire parvenir le fichier ?

Pour des commodités de traitement, nous souhaiterions ces informations sur support informatique. Merci de rappeler le nom de votre collectivité dans le courriel de transmission.

Vous pouvez nous faire parvenir le fichier :

- par courrier électronique à l'adresse suivante :

enquetemetier.alsacemoselle@cnfpf.fr

- par courrier à l'adresse suivante :

Centre national de la fonction publique territoriale
13, Rue des Messageries
57000 Metz

Pour tout renseignement, contacter :

Sandrine COLLARD

Tel : 03.87.39.97.43



4. Foire aux questions

Pourquoi cette enquête ?

- > Cette enquête apporte un complément d'informations statistiques sur les métiers territoriaux par rapport aux autres études et enquêtes sur l'emploi territorial. Elle fournira des repères et références statistiques sur les métiers territoriaux afin de nourrir les démarches de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Que se passe-t-il lors du changement de situation d'un agent entre le 1^{er} janvier et la date de réponse à l'enquête ? (changement du statut de la collectivité ou changement de la situation professionnelle de l'agent)

- > L'état des lieux concerne bien la date du 1^{er} janvier qui sert de référence et donc de la situation de l'agent au 1^{er} janvier.

Doit-on inscrire les agents qui cumulent des postes à temps partiel ou à temps non complet au sein de différentes collectivités ?

- > Oui, toute personne rémunérée par la collectivité doit être prise en compte, elle sera donc comptée deux fois si elle travaille dans deux collectivités.

Doit-on recenser les agents rémunérés à temps complet et mis à disposition dans une autre collectivité contre une convention/subvention de remboursement ?

- > Oui, à partir du moment où la collectivité qui établit la fiche de paie est définie comme l'employeur.

Comment recenser les emplois fonctionnels ?

- > Il s'agit d'indiquer leur grade ou leur cadre d'emplois d'origine. Il existe également une disposition particulière chez les contractuels (art. 47) pour les recenser.

Quelle est la situation juridique des instituteurs surveillants de cantine qui assurent des vacations ? (reçoivent une indemnité de la collectivité et sont rémunérés par l'Education nationale)

- > A recenser en tant que contractuels. Une indemnité vaut rémunération => à inscrire dans « besoin saisonnier ou occasionnel »

Comment comptabiliser les heures supplémentaires des agents à temps partiel ?

- > La durée ou temps de travail renseignés est celle du contrat de travail, les heures supplémentaires ne sont pas à comptabiliser.

Entre temps partiel et temps non complet : quelles mesures choisir ?

- > Par définition, un temps partiel est demandé par l'agent (généralement en %), tandis que le temps non complet est exigé par la collectivité (généralement en heures).
- > La collectivité renseignera la donnée dont elle dispose (en heures ou en %).

Pourquoi prendre les contractuels non permanents, il n'y a pas d'enjeux d'évolution dans les collectivités ?

- > Le parti pris est de couvrir totalement le champ des emplois rémunérés par la collectivité, qu'ils soient fonctionnaires, contractuels ou emplois aliés, principaux ou secondaires, permanents ou non permanents. Et ce pour mieux distinguer les différentes composantes de l'emploi public territorial.



ANNEXES 3

Questionnaire sur les politiques de ressources humaines et de formation



Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

Cosponsorisé par la société Synoptis.
Tél. : 0 805 698 959
Courriel : projet@observatoirefnpt.fr

Enquête statistique sur les tendances et les politiques des ressources humaines et de formation

À RENSEIGNER DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET OU PAR COURRIEL : <http://www.cnfpt.fr/informer/la-mediatheque/les-etudes>

OU PAR TELEPHONE AVEC LA SOCIÉTÉ SYNOPTIS AU NUMÉRO GRATUIT : 0 805 698 959

AVANT LE 7 SEPTEMBRE 2018

Une trentaine de minutes suffisent pour répondre aux trois parties que comporte le questionnaire à savoir, les perspectives d'évolution des effectifs et des métiers territoriaux en 2018, les enjeux, les objectifs et les outils des ressources humaines et enfin un point sur la formation. Ce questionnaire fait suite et complète le recensement des métiers territoriaux au 1^{er} janvier 2018 pour lequel vous avez déjà été sollicités au printemps 2016.

Nous vous demandons de renseigner le questionnaire directement sur le site internet du CNFPT où le formulaire a été mis en ligne : <http://www.cnfpt.fr/informer/la-mediatheque/les-etudes> ou par voie postale. Vous trouverez ci-joint le questionnaire (pages 2 à 5) et les instructions pour renseigner celui-ci. Les collectivités qui ne sont pas en mesure de nous répondre par internet peuvent nous retourner le questionnaire par courrier à l'adresse ci-après ou contacter la société Synoptis par téléphone au numéro gratuit : 0 805 698 959.

Les résultats de cette enquête feront l'objet de restitutions par type de collectivités qui vous permettront de vous situer et de vous comparer. Des publications seront également réalisées sur les politiques de ressources humaines et de formation dans votre région.

POURQUOI ET COMMENT ?

I. LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

Dans un contexte territorial particulièrement mouvant, les collectivités territoriales ont de plus en plus tendance à anticiper les évolutions de leurs ressources humaines. Pour répondre au besoin d'éclairage qu'elles expriment dans ce domaine, l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT fait le point, au niveau régional, sur les tendances et les politiques des ressources humaines et de formation.

II. COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE

Sur le site <http://www.cnfpt.fr/informer/la-mediatheque/les-etudes>, cliquez sur « Formulaire en ligne - Enquête Politiques RH et de formation ». Après avoir saisi votre identifiant précisé dans le courrier joint, le formulaire à compléter apparaît. Pour le renseigner, il est très important de vous munir au préalable de trois informations chiffrées (cf. paragraphe IV).

III. COMMENT RENSEIGNER LE QUESTIONNAIRE

Le questionnaire comporte trois types de questions :
- les questions où l'on vous demande de cliquer sur le bouton qui correspond à votre réponse,
- celles où vous devez sélectionner dans un menu déroulant une ou plusieurs modalités,
- les questions où vous devez saisir vos réponses dans les zones prévues à cet effet.

IV. LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

Avant de vous connecter au site internet pour remplir le questionnaire, il est préférable de vous munir préalablement des trois informations chiffrées suivantes :
- les effectifs de votre collectivité au 1^{er} janvier 2018,
- la part (en %) de la masse salariale qui est consacrée à la formation des agents de votre collectivité en 2017 (hors salaires et frais de déplacement)
- la part (en %) des agents permanents de votre collectivité ayant suivi au moins une formation en 2017.

LE QUESTIONNAIRE

QUI REpond ET POUR QUI ?

Signalétique à renseigner précisément :

Votre identité (code figurant sur le courrier d'accompagnement) : _____

Nom de la collectivité : _____ Code postal : _____

Nom, Prénom (du répondant) : _____

Fonction exacte : _____

Téléphone : _____

E-mail : _____

E-mail de votre DRH (si différent) : _____

Effectifs (nombre de personnes physiques, un agent à mi-temps est comptabilisé pour une personne) tous statuts confondus : _____

Lorsque cela vous est possible et afin de faciliter les traitements statistiques, veuillez renseigner ce questionnaire pour votre collectivité ou établissement seul. Dans le cas contraire merci de préciser pour quelles autres collectivités et établissements publics rattachés vous répondez.

- Votre collectivité ou établissement seul
 - Votre collectivité et d'autres établissements publics rattachés (see also / voir un Comité Technique commun).
6893 de cas, lesquels ?
 - Communautés
 - Centre communal d'action sociale
 - Caisse des écoles
 - Autres établissements publics locaux
- à préciser :

« Dans un premier temps, notre objectif est de recueillir des informations sur les perspectives d'évolution de vos effectifs et de vos métiers en 2018 »

I. LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS TERRITORIAUX EN 2018

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS

Q16 Au cours de l'année 2017, votre effectif global en équivalent temps plein a :

Augmenté Diminué Resté stable NSP

Q17 En 2018, votre effectif en équivalent temps plein global va-til :

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

Q18 Au cours des trois prochaines années, quelle principale tendance envisagez-vous en terme de mode de gestion de vos services ?

Plus d'externalisation Ré-internalisation ou plus de règle Les deux à la fois Statut quo

Quels sont les principaux services concernés par cette tendance ? (3 réponses au maximum cf. annexe 1)

Q19 Au cours de l'année 2018, envisagez-vous de recruter ? (créations de postes et remplacements de départs définitifs) ?

Oui Non NSP

Q20 Globalement, votre collectivité éprouve-t-elle des difficultés à recruter ?

Oui Non (voir la question Q18) NSP (voir la question Q18)

Si oui, quels sont les principaux métiers concernés ? (3 réponses au maximum cf. annexe 3)

Q21 Quels sont les principaux métiers pour lesquels vous subissez une concurrence au niveau du recrutement avec :

- d'autres collectivités (3 réponses au maximum) : Non Concerné
- les autres fonctions publiques (3 réponses au maximum) : Non Concerné
- le secteur privé (3 réponses au maximum) : Non Concerné



Q15 Au cours de l'année 2018, prévoyez-vous des suppressions de postes dans votre collectivité ?

Oui Non NBP

Quels sont les principaux services concernés par ces suppressions ? (3 réponses au maximum cf. annexe 1)

DEPARTS A LA RETRAITE

Q16 Au cours de l'année 2018, prévoyez-vous des départs à la retraite ?

Oui Non NBP

Q16 Au cours de l'année 2018, remplacez-vous les départs à la retraite de votre collectivité ?

Tous 3/4 ou plus La moitié 1/4 ou moins Aucun NBP

Concernant ces remplacements, envisagez-vous :

- des mobilités internes :

Uniquement Principalement Minoritairement Pas du tout

- des recrutements externes :

Uniquement Principalement Minoritairement Pas du tout

Q17 Quels sont les principaux métiers de Catégorie A que :
- vous ne souhaitez pas remplacer (3 maximum cf. annexe3) :

- vous prévoyez de remplacer (3 métiers maximum cf. annexe3) :

Q18 Quels sont les principaux métiers de Catégorie B que :
- vous ne souhaitez pas remplacer (3 maximum cf. annexe3) :

- vous prévoyez de remplacer (3 métiers maximum cf. annexe3) :

Q19 Quels sont les principaux métiers de Catégorie C que :
- vous ne souhaitez pas remplacer (3 maximum cf. annexe3) :

- vous prévoyez de remplacer (3 métiers maximum cf. annexe3) :

METIERS SENSIBLES

Q20 Concernant l'évolution des métiers territoriaux, pouvez-vous nous indiquer pour l'année 2018, quels seront dans votre collectivité :

- Les principaux métiers en déclin c'est-à-dire dont l'effectif va fortement diminuer (3 réponses maximum cf. annexe 3) : Non Concerné
- Les principaux métiers dont l'effectif va fortement augmenter (3 réponses maximum cf. annexe 3) : Non Concerné
- Les principaux métiers émergents (ou nouveaux) (3 réponses au maximum) : Non Concerné
- Les principaux métiers dont le contenu va fortement évoluer en termes d'activité (3 réponses au maximum cf. annexe 3) : Non Concerné

Q21 Quels sont les principaux métiers considérés dans votre collectivité comme très pénibles (3 réponses maximum cf. annexe3) ?

Failli l'ensemble des métiers considérés comme pénibles, quels sont ceux pour lesquels vous rencontrez des difficultés de reclassement pour les agents concernés (3 réponses maximum cf. annexe3) ?

→ Dans un second temps, notre objectif est de recueillir des informations sur les enjeux, les objectifs et les outils des politiques de ressources humaines de votre collectivité ou établissement public.

II. ENJEUX, OBJECTIFS ET OUTILS DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

CHANTIERS RH

Q22 Quels sont les grands chantiers RH prioritaires que vous envisagez de mettre en œuvre en 2018, dans les années à venir ou qui sont déjà en cours de mise en place ? (3 réponses au maximum) Non concerné

Si concerné :

Q23 Êtes-vous concernés par des transferts de personnel* du fait des récentes réformes territoriales (loi NOTRE, loi MAPTAM...) ?
Oui, avec diminution des effectifs Oui, avec augmentation des effectifs Non NBP

Si oui, quels sont les principaux services concernés (3 réponses au maximum cf. annexe1) :

*fusion, changement de statut (métropole...), intégration dans une nouvelle structure...

Q24 Avez-vous des services mutualisés avec d'autres collectivités ?

Tous Certains Aucun (aller à la question Q2.4) NBP (aller à la question Q2.4)

Si oui, quels sont les principaux services mutualisés ?
(3 réponses au maximum cf. annexe 1)

Si oui, avec quels types de collectivités mutualisez-vous ces services ?

Q25 Les agents de votre collectivité ou de votre établissement travaillent-ils sur la base de la durée légale de travail à temps complet (1 607 heures effectives) sur une année ?

Oui Non NBP

GRANDES TRANSFORMATIONS

Q26 Estimez-vous que la situation financière de votre collectivité a un impact sur votre politique de ressources humaines ?

Oui Non NBP

Si oui, sur quels aspects ? (3 réponses au maximum) :

Q27 Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ou établissement ?
En augmentation En stagnation En réduction NBP

Q28 Au cours des 3 prochaines années, diriez-vous que les grandes transformations suivantes vont avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur vos ressources humaines ?

• Numérique Oui Non NBP ;

Si oui, sur quels métiers (3 réponses au maximum) :

• Énergétique Oui Non NBP ;

Si oui, sur quels métiers (3 réponses au maximum) :

- Environnementale/développement durable Oui Non NSP

8) oui, sur quels métiers (2 réponses au maximum)

- Automatisation/robotique Oui Non NSP

8) oui, sur quels métiers (2 réponses au maximum)

- Autres transformations (précisez lesquelles) : Non concerné

8) concerné, sur quels métiers (2 réponses au maximum)

SUJETS RH

Q22 Avez-vous déjà mis en place une ou plusieurs actions significatives en matière de politiques des ressources humaines sur les sujets suivants, au-delà des obligations légales (à cocher) :

Sujets RH	OUI	EN COURS	NON	NSP
Handicap				
Stress				
Ressources et risques psychosociaux				
Égalité femmes-hommes				
Lutte contre les discriminations				
Mobilité				
Mobilité et transitions professionnelles				
Diversité				
Télétravail				
Numérique				
Autre, à préciser.....				

OBJECTIFS RH

Q23 Dans les 3 prochaines années, quelle importance accorderiez-vous aux objectifs RH suivants ? (Noter chaque objectif de 0 à 5 : 0 pour le non concerné, 1 pour les moins importants et 5 pour les plus importants).

Principaux objectifs	Note
Réduire	
Réduire les effectifs	
Maîtriser les coûts des R.H.	
Pers. évaluer les risques indormants	
Accroître la flexibilité de l'emploi	
Pers. évaluer le temps de travail	
Accompagner les agents aux transformations du numérique	
Développer les compétences	
Développer la formation	
Améliorer la mobilité interne	
Maîtriser le personnel	
Adapté les R.H aux métiers de demain	
Réduire l'absentéisme	
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	
Renforcer le dialogue social	
Préparer le post covid	
Autre, à préciser.....	

OUTILS RH

Q24 Quels sont les outils que vous utilisez pour la gestion des ressources humaines dans votre collectivité ? (à cocher)

OUTILS	OUI	EN COURS	NON	NSP
Méta de poste et/ou métier				
Évaluation professionnelle				
Plan professionnel et de compétences				
Plan de formation				
Règlement intérieur de formation				
Compte Personnel de Formation (CPF)				
Unités individuelles de formation				
Plan social				
Baromètre social				
Tableau de bord R.H.				
Système d'information R.H.				
Schéma directeur R.H.				
Géant prévisionnel des emplois et des compétences				
Cartographie des métiers				
Document unique de l'évaluation des risques professionnels				
Autre, à préciser.....				

➔ Enfin, notre objectif est de recueillir des informations sur votre politique en matière de formation de vos agents.

III. LA FORMATION

EFFORT FORMATION

Q25 - Actuellement, quels sont les principaux objectifs de votre collectivité en matière de formation de vos agents ? (2 réponses au maximum) Non concerné

Q26 - En 2017, quelle est la part (en %) de la masse salariale qui est consacrée à la formation (cotisation au CNFPT Induse) des agents de votre collectivité (hors salaires et frais de déplacement) ?

- Moins de 0,9 %
- De 0,9 % à 1 %
- De 1 % à moins de 1,5 %
- De 1,5 % à moins de 2 %
- De 2 % à moins de 3 %
- 3 % et plus

Q27 - Votre collectivité a-t-elle souscrit à des formations payantes (low cost/autres) avec le CNFPT en 2017 ?

- Oui Non (selon la question 24) Ne sait pas (selon la question 24)

- Si Oui : sur quels domaines des formations ont-elles porté ? (2 réponses au maximum et annexe 2)

Q28 - En dehors du CNFPT, votre collectivité a-t-elle fait appel à d'autres opérateurs de formation en 2017 ?

- Oui Non (selon la question 25) Ne sait pas (selon la question 25)

- Si Oui : sur quels domaines des formations ont-elles porté ? (2 réponses au maximum et annexe 2)

RE5 - Globalement quelle est la part (en %) des agents permanents de votre collectivité ayant suivi au moins une formation en 2017 ?
..... %

PRIORITE DE FORMATION

RE6 - Au cours des trois prochaines années, votre volume de formation, exprimé en journées formation, va-t-il

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

RE7 - Globalement, en 2018 quels principaux métiers de catégorie A1 priorisez-vous en matière de formation ? (2 au maximum cf. annexe 2)

.....
Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensés ? (2 au maximum cf. annexe 2) Non Concerné

A. quels opérateurs de formation, allez-vous faire le plus souvent appel ?

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

Quelles sont les modalités de formation auxquelles vous envisagez de recourir ?

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel
Mixte Plutôt à distance
Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

RE8 - Globalement, en 2018 quels principaux métiers de catégorie A (hors A1) priorisez-vous en matière de formation ? (2 au maximum cf. annexe 2)

.....
Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensés ? (2 au maximum cf. annexe 2) Non Concerné

A. quels opérateurs de formation, allez-vous faire le plus souvent appel ?

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

Quelles sont les modalités de formation auxquelles vous envisagez de recourir ?

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel
Mixte Plutôt à distance
Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

RE9 - Globalement, en 2018 quels principaux métiers de catégorie B priorisez-vous en matière de formation ? (2 au maximum cf. annexe 2)

.....
Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensés ? (2 au maximum cf. annexe 2) Non Concerné

A. quels opérateurs de formation, allez-vous faire le plus souvent appel ?

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

Quelles sont les modalités de formation auxquelles vous envisagez de recourir ?

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel
Mixte Plutôt à distance
Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

RE10 - Globalement, en 2018 quels principaux métiers de catégorie C priorisez-vous en matière de formation ? (2 au maximum cf. annexe 2)

.....
Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensés ? (2 au maximum cf. annexe 2) Non Concerné

A. quels opérateurs de formation, allez-vous faire le plus souvent appel ?

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

Quelles sont les modalités de formation auxquelles vous envisagez de recourir ?

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel
Mixte Plutôt à distance
Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

Equipe projet : vos interlocuteur.rice.s

- Directeur du programme : Mohamed Amine
- Chefs de projets : Gulizar Elidemir, Alexandre Floury, Adrien Marquié, Mladen Stojkovic
- Référent observation de la délégation : Sandrine Collard
- Gestionnaires d'enquête « recensement des métiers » : Camille Fleurent, Dany Pierre, Michèle Renaud
- Assistants d'étude : Emilie Piguet, Steven Laude
- Prestataire pour la réalisation du 2^{ème} volet d'étude sur les tendances et les politiques RH



Publication réalisée et diffusée par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale

Directeur de publication : François Deluga / Co-directeur de la publication : Laurent Trijoulet

Rédacteur en chef : Mohamed Amine

Rédacteurs : Gulizar Elidemir, Alexandre Floury, Adrien Marquié

Centre national de la fonction publique territoriale

Observatoire de l'emploi, des Métiers et des compétences de la fonction publique territoriale

80, rue de Reuilly – cs 41232 – 75578 paris cedex 12

tél. : 01 55 27 44 00 – fax : 01 55 27 44 01

www.cnfpt.fr

