

ÉTUDE RÉGIONALISÉE

OBSERVATION RÉGIONALISÉE

EMPLOIS ET MÉTIERS TERRITORIAUX MAYOTTE

MAI 2019



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

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 efficience 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 Indemnitare 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 à Mayotte.....	p4
I. Défis et enjeux « ressources humaines ».....	p16
II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2017	p31
III. Evolution des besoins RH.....	p83
IV. Choix et stratégies RH.....	p100
V. Politiques de formation.....	p112
Conclusion générale.....	p124
ANNEXES.....	p128
1. Tableaux des résultats détaillés	
2. Précisions méthodologiques	
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)	

Introduction :

L'observation régionalisée à Mayotte



Introduction : l'observation régionalisée à Mayotte



1. **L'Observatoire de la fonction publique territoriale.....p6**
2. **Le dispositif d'observation régionalisée.....p7**
 - 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.....p14**

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 mars 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 2017, cinq territoires sont retenues pour la première campagne d'enquête :
 - Île-de-France,
 - Réunion et **Mayotte**,
 - Bourgogne-Franche-Comté,
 - Nouvelle-Aquitaine.
- 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 départemental
- Ville de Mamoudzou
- Centre de gestion
- INSEE
- CNFPT de Mayotte
- 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 2017 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 01/01/2017 (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

- L'ensemble des collectivités et EPCI de Mayotte on été interrogées, soit 41 **collectivités et établissements publics** (fichier SIREN) :
- **100% des collectivités et EPCI de l'échantillon ont répondu à l'enquête**, couvrant **100%** des agents territoriaux de la région.
- Calendrier :
 - Lancement : Janvier 2017
 - Collecte : Mars à Mai 2017
 - Traitement et analyse : Juin 2017 à sept. 2017
 - Restitution des 1ers résultats : Juillet 2017

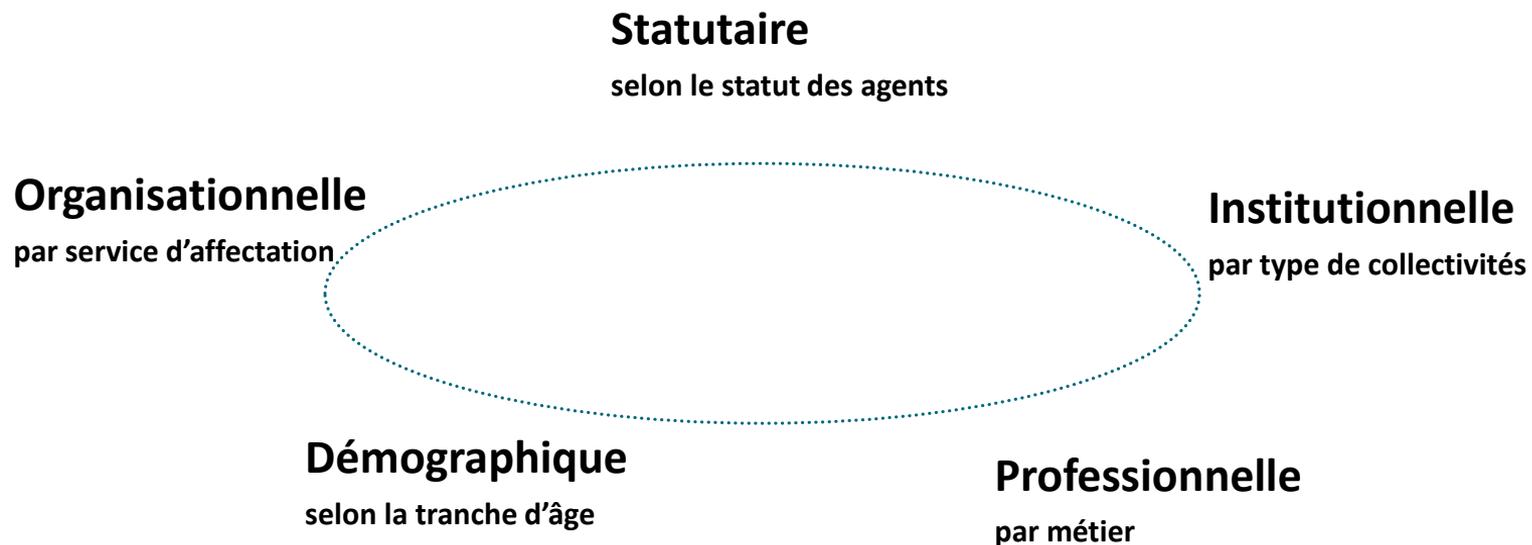
Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

- **32** collectivités interrogées (collectivités ayant au moins un agent)
- **27 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **84%**
- **Taux de couverture en effectif : 90%** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs total de l'enquête métier 2017).
- Calendrier :
 - Lancement : Mai 2017
 - Collecte : Juin à octobre 2017
 - Traitement et analyse : Nov. 2017 à mars 2017
 - Restitution des 1ers résultats : Octobre 2017



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 :



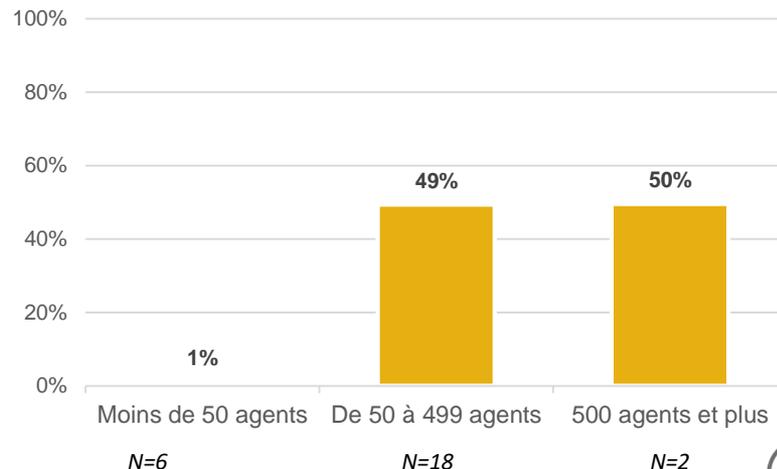
Zoom sur l' Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

Les établissements sont en majorité composés de 50 à 499 agents (18 d'entre eux), et près d'un quart est composé de moins de 50 agents (6 d'entre eux). Le département et la commune de Mamoudzou, composés de plus de 500 agents représentent 50% des effectifs des établissements répondants

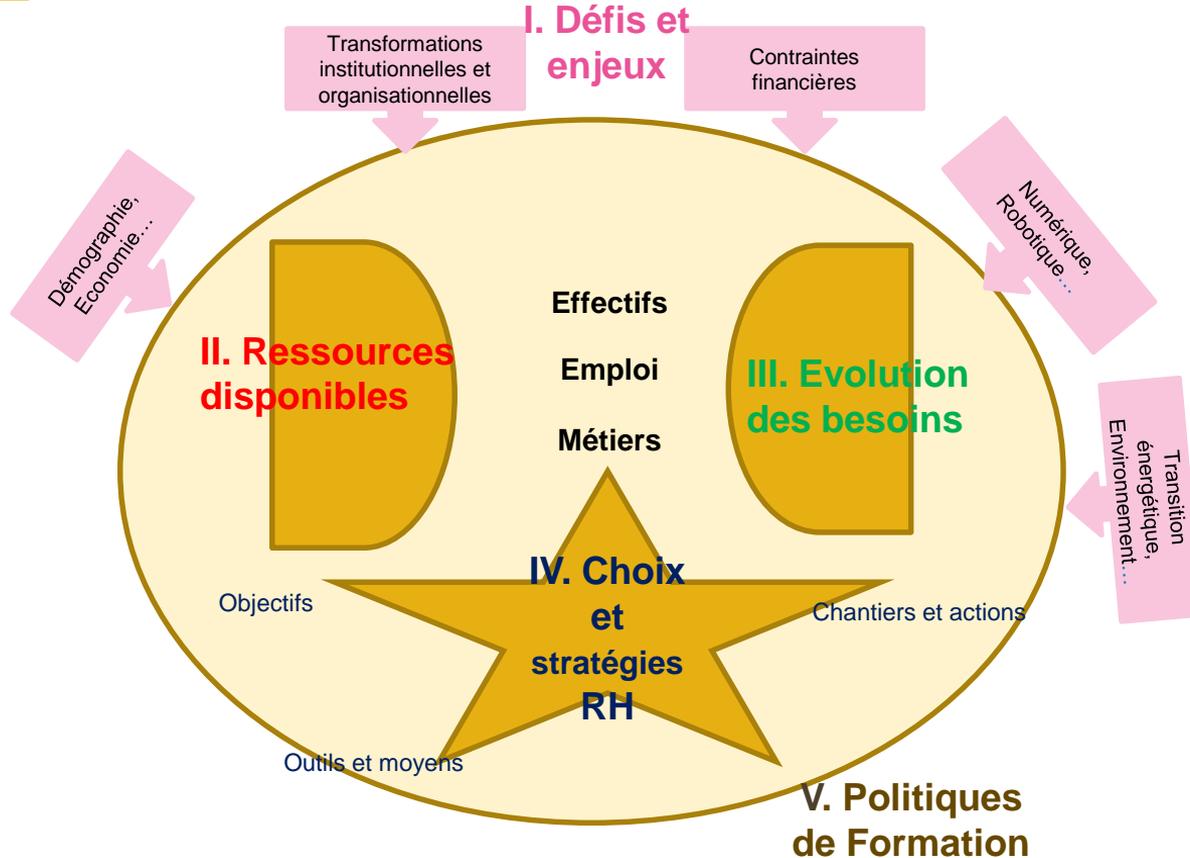
Type de collectivité	Nombre de répondants à l'enquête 2017
Département	1
SDIS	1
CDG	1
Communes de moins de 10 000 habitants	9
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	5
Commune de plus de 40 000 habitants	1
CCAS/CDE	6
EPCI	1
Syndicats	2
Total	27

Un établissement (la commune de Mamoudzou) a indiqué renseigner l'enquête à la fois pour lui-même, mais également pour d'autres collectivités et établissements publics rattachés (cas des établissements avec un Comité Technique commun).

Les effectifs des établissements répondants



3. Logique d'ensemble



Avertissement méthodologique

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.....	p18
2. Les transformations environnementales/développement durable	p20
3. Les transformations énergétiques	p21
4 Les transformations d'automatisation/de robotique	p22
5. Les transformations numériques	p23
6. Les transferts de personnel du fait des récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM...)	p24
7. Les tendances pour les trois prochaines années en terme de mode de gestion des services.....	p25
8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités.....	p26
9. L'impact de la situation financière des collectivités sur la politique de ressources humaines.....	p27
<i>Zoom sur les aspects impactés par la situation financière</i>	
<i>Zoom sur les aspects impactés par la situation financière selon la taille</i>	
10. L'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année 2016.....	p30

1. Données générales de cadrage sur le territoire

DEMOGRAPHIE :

- **256 520 habitants** en 2017, soit 0,3% de la population française. (1)
- **Une population très jeune**: 54,5% de moins de 20 ans (24,5% à l'échelle nationale) (1)
- **Une part très faible de séniors** : 4,2% de 60 ans et plus (France : 25,3%) (1)
- **Une densité de population très élevée** : 568 hab/km² (France : 104 hab/km²). (2)
- **Une population en très forte augmentation (2012-2017)**: +20,6 % (France : + 2,7%) (3)
- **Une très forte hausse de la population d'ici 2040** : 391 000 habitants, soit +67% par rapport à 2017 (France : +8%). (4)

GEOGRAPHIE :

- **Un territoire resserré** : 374 km² de superficie (France : 633 109 km²) (2)
- **41 % de communes de plus de 10 000 habitants** (France : 6%).

ECONOMIE :

- Un **PIB/hab bas**: 9 220€ / hab (France : 33 337 € / hab) (6)
- Le **taux d'activité des 15-64 ans relativement bas** : 52,1 % (France : 73,7%) (6)
- Et un **taux de chômage très élevé** en 2017 : 25,9 % (France : 9,5 %) (6)

SOCIAL :

- Un **taux de pauvreté** très élevé : 84% (France : 14,3%) en 2011 (7)
- Au 31/12/2016, 6,5 % des 15-64 ans sont allocataires du RSA, (France : 5,7%). (8)
- Immigration : en 2017, 58,5% des habitants sont nés à Mayotte et 35,8% sont nés à l'étranger (1)

Sources :

- (1) *Estimations de population 2017, Insee (résultats provisoires arrêtés fin 2017)*
- (2) *IGN, Insee 2016*
- (3) *Insee recensements de la population (2017-2012)*
- (4) *Insee, Omphale 2017*
- (5) *Insee - Comptes régionaux base 2010, Estimations de population*
- (6) *Insee, enquête emploi Mayotte e trimestre, enquête emploi en continu 2017*
- (7) *Insee ti TEM, Insee enquête Patrimoine*
- (8) *CNAF, MSA, Insee*

1. Démographie, géographie et socio économie du territoire

COLLECTIVITES :

- **Nombre de communes** : 17 (France : 34 970)
- **Département** : 1 (France : 101 départements)
- **Communauté d'agglomération** : 1 (France : 223)

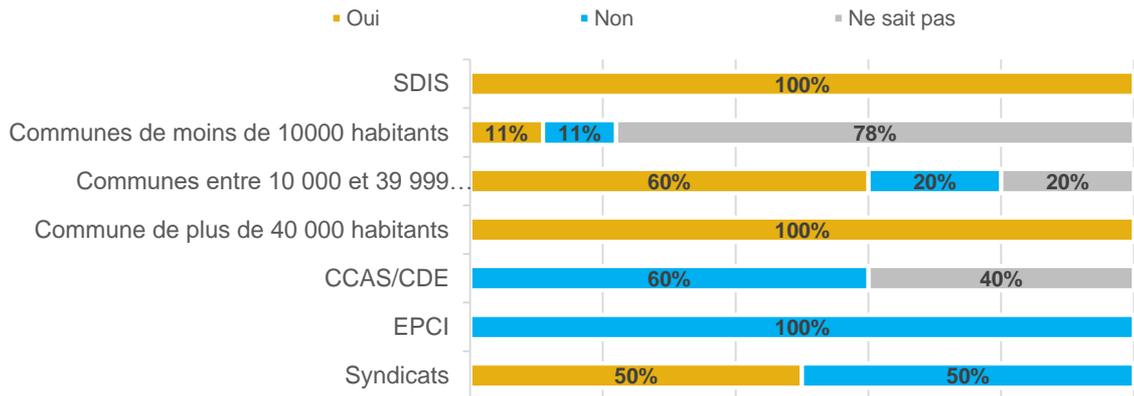
Sources : Insee Siren, Banatic



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

Un impact plus marqué pour les communes et le SDIS

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 ?



N=24

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

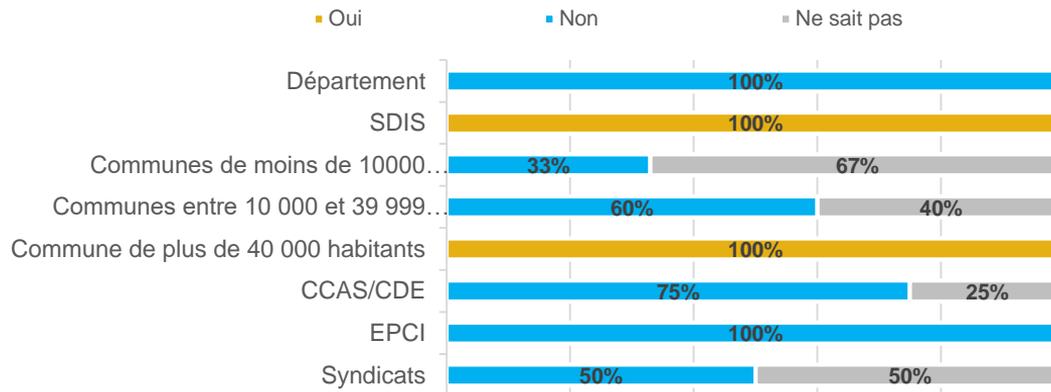
Les transformations environnementales et/ou liées au développement durable à venir auraient un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines principalement pour le SDIS, moyennes et grandes communes.



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=24

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Peu d'impacts sur les ressources humaines seraient à attendre pour les années à venir des **transformations énergétiques**.

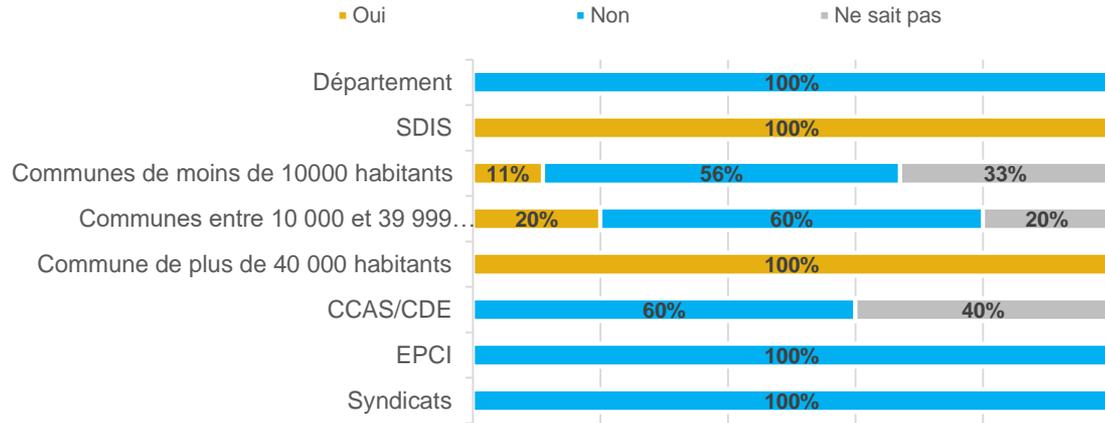
Néanmoins, la commune de Mamoudzou et le SDIS prévoiraient des impacts liés à ces transformations.



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

L'automatisation toucherait davantage la commune de Mamoudzou et le SDIS

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 ?



N=25

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Les transformations d'automatisation/de robotique pourraient avoir un impact sur les ressources humaines selon le SDIS et la commune de Mamoudzou.

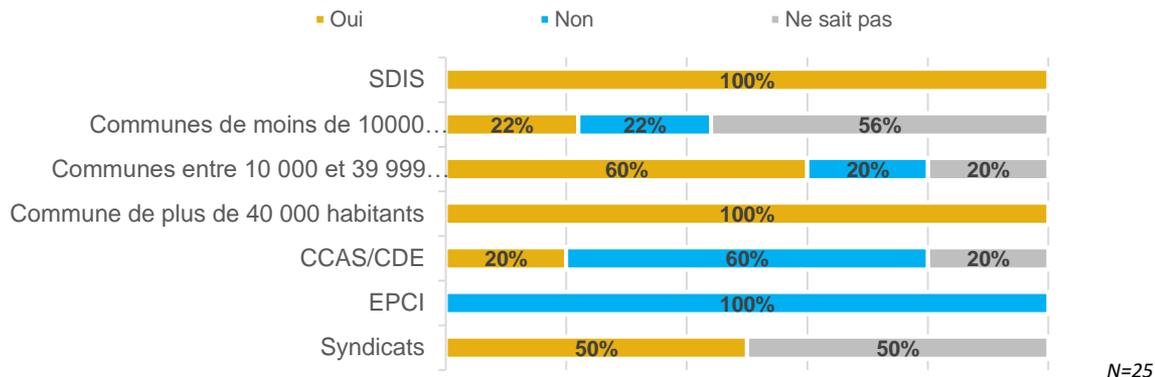
Les métiers impactés par cette automatisation/robotisation seraient par exemple les métiers de **chargé d'accueil, magasinier, assistant de gestion administrative ou conducteur d'engins.**



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

Un impact des transformations numériques plus marqué pour les grandes communes et le 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 ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

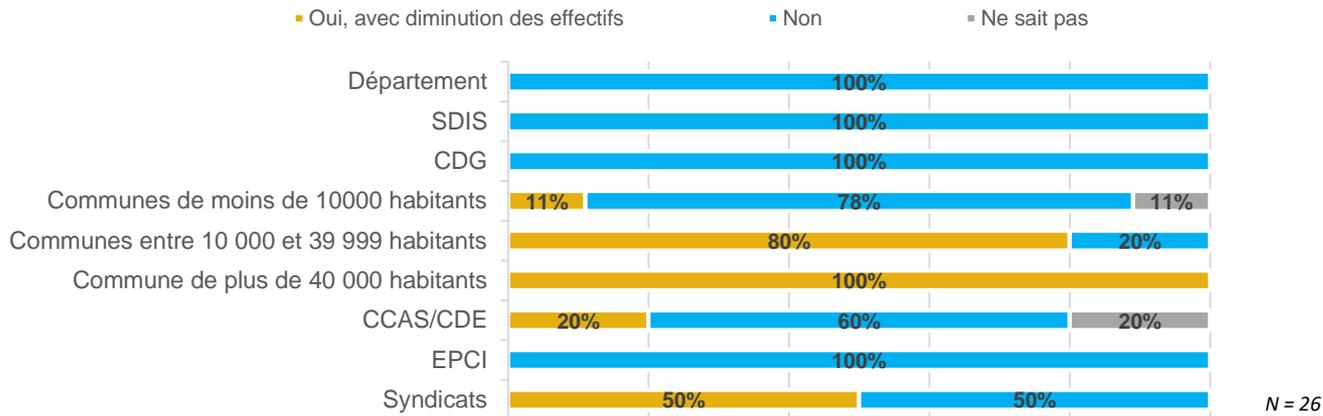
Les transformations numériques devraient avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines pour une majorité des répondants.

Les collectivités les plus concernées par ces transformations seraient les moyennes et grandes communes et le SDIS.

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

Une baisse des effectifs pour 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 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

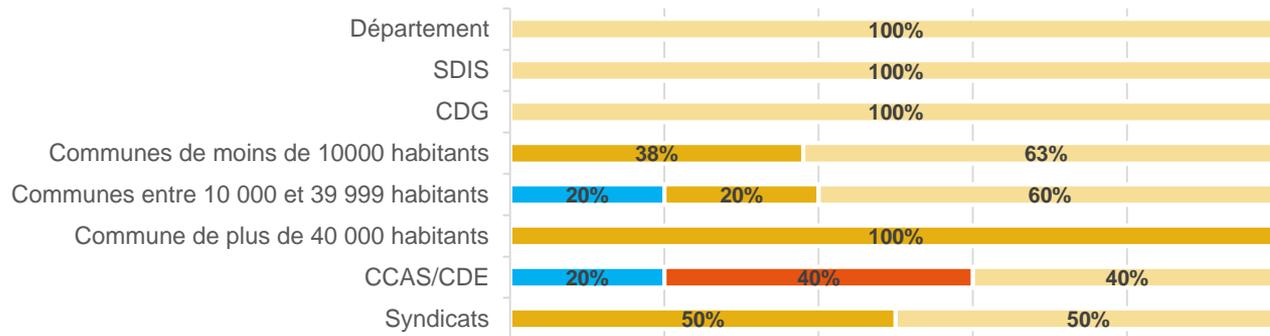
Les transferts de personnel (liés par exemple à une fusion, à un changement de statut, à l'intégration dans une nouvelle structure) **avec diminution des effectifs** ont lieu principalement pour les communes de plus de 10 000 habitants, un CCAS/CDE et un syndicat.

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

Plus d'externalisation et de ré-internalisation prévue pour les communes

Question : 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 régie ■ Les deux à la fois ■ Statu quo



N = 24

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

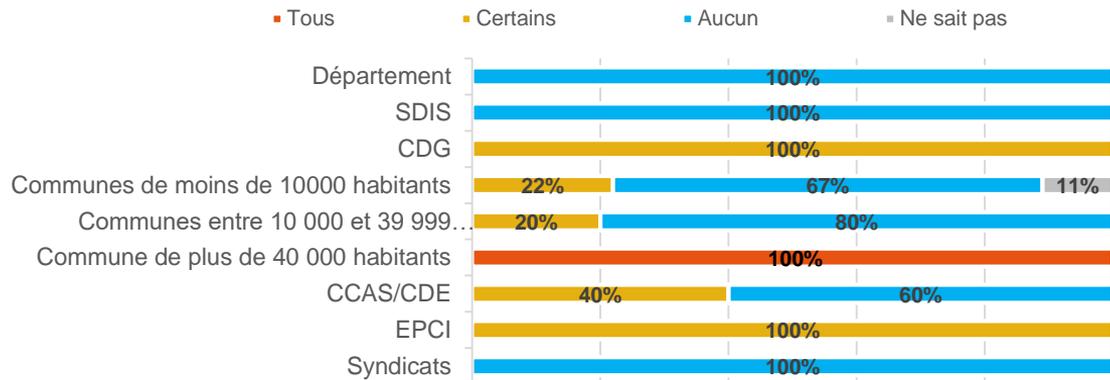
Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au statu quo en matière de mode de gestion des services. Les communes prévoient à la fois davantage d'externalisation et à la fois des ré-internalisations, plus particulièrement pour la commune de Mamoudzou.



8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités

Les collectivités mutualisent peu leurs services

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



N = 26

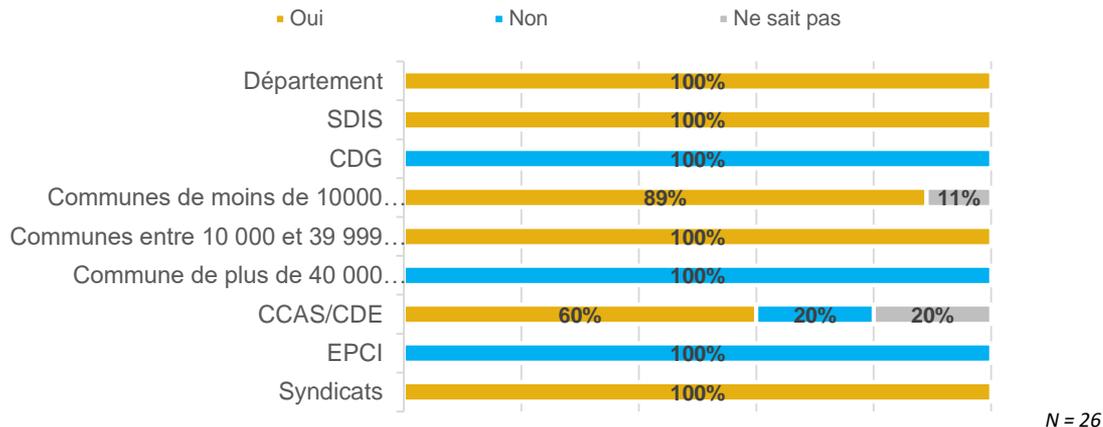
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Peu de structures ont des **services mutualisés** avec d'autres collectivités. Seule Mamoudzou mutualise la totalité de ses services, pour **l'équipe de direction**.

Par ailleurs, l'EPCI mutualisent certains de leurs services ainsi que le CDG.

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 ?*



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017 CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

A l'exception du CDG, de l'EPCI, de la commune de Mamoudzou et d'une minorité de CCAS/CDE, **la situation financière des collectivités** a un impact sur la politique des ressources humaines.

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 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Le recrutement est mentionné par toutes les structures sauf le département, la commune de Mamoudzou et l'EPCI.

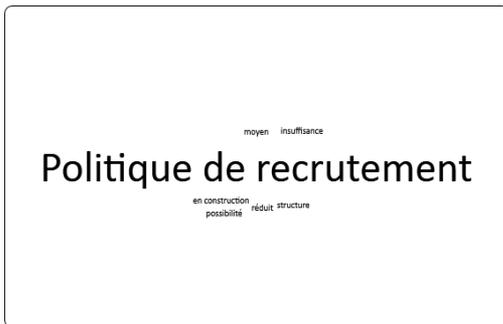
La formation est surtout citée par les communes de moins de 10 000 habitants.

L'impact sur **l'évolution hiérarchique de l'agent et le non remplacement des départs (en retraite et autres)** est mentionné par les communes de moins de 10 000 habitants et Mamoudzou.

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 ?

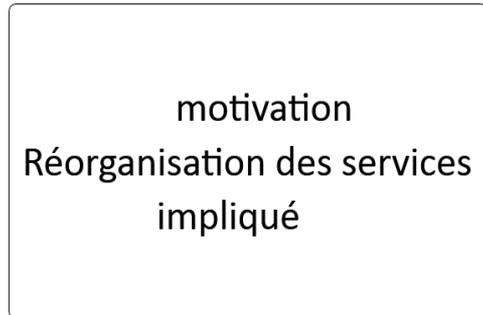
Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

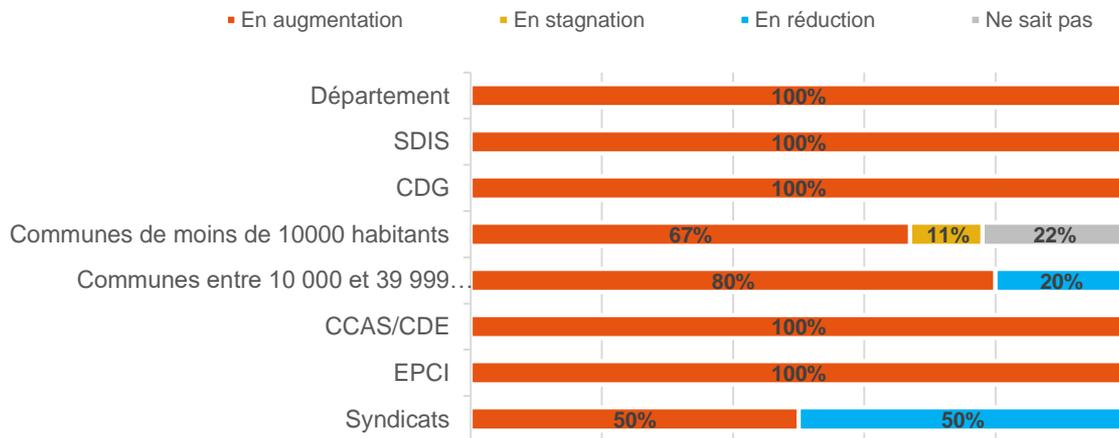
La politique de recrutement est citée par toutes les collectivités de moins de 500 agents.

L'évolution hiérarchique de l'agent, la formation et le non remplacement des départs sont aussi cités par les collectivités entre 50 et 500 agents.

Les collectivités de 500 agents et plus évoquent **la réorganisation des services**.

10. L'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année 2016

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



N = 25

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, 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 2016, à l'exception d'un syndicat qui connaît une diminution de ses dépenses et 20% des communes de 10 000 à 40 000 habitants.



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2017

Etat des lieux



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2017



A. Effectifs	p33
B. Emploi	p46
C. Démographie.....	p61
D. Métiers	p74

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2017

A. Effectifs

- 1. **Volume et poids de la FPT**.....p34
 - 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**.....p35
 - 2.1 Modalités du temps de travail
 - 2.2 Durée légale du travail
- 3. **Service d'affectation**.....p37
 - 3.1 Effectifs
 - 3.2 Effectifs et évolution
 - 3.3 Panorama des services
- 4. **Effectif selon le type d'employeur**p40
 - 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**p44
 - 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 8 943 * **agents** fonctionnaires, contractuels et emplois aidés à Mayotte au 01/01/2017.
- Entre 2008 et 2017, **l'emploi progresse de 37,2 %** (+ 2 424 agents)**. Les effectifs augmentent en moyenne de 4% par année. A titre indicatif, l'accroissement annuel moyen au niveau national est de 0,8% sur la période 2010 et 2015.
- Le taux d'administration territoriale de Mayotte **est quant à lui de 35 ‰ hab.***** (emplois aidés inclus), soit un taux supérieur à la moyenne française (29,5 ‰/hab.).****

Sources :

*CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

**CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT enquête métier 2008. Le chiffre de 2008 ne prend pas en compte les mises à disposition des services de l'Etat,

*** INSEE, RP 2017 / CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, ensemble des postes, non exprimé en ETP

**** INSEE, SIASP 2015 / RP population municipale 2015



2. Temps de travail

2.1 Modalités du temps de travail

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

70,8% des agents territoriaux de Mayotte travaillent à temps plein. Le temps de travail non complet est surreprésenté par rapport à la moyenne nationale (plus d'un quart des agents sont concernés).



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.

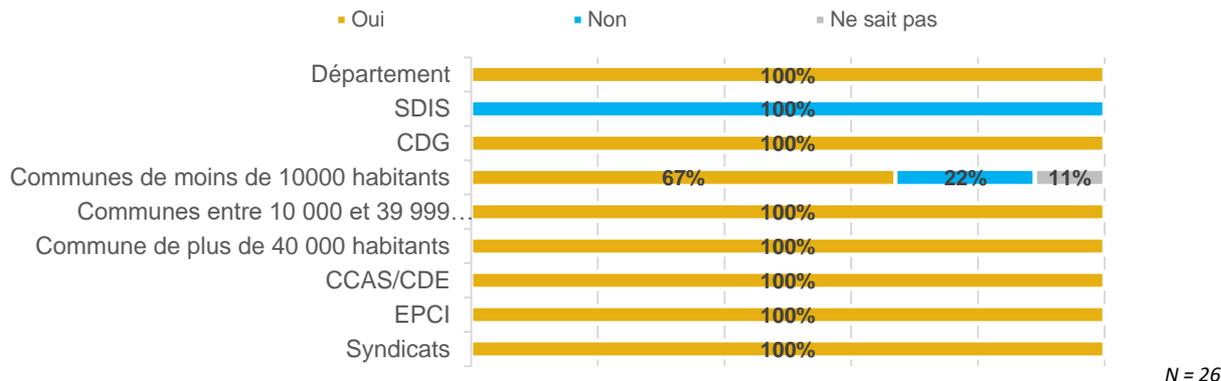
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



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 2017, 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.

Néanmoins, le SDIS ne travaille pas sur cette base légale, ainsi qu'une minorité des communes de moins de 10 000 habitants.



3. Service d'affectation

3.1 Effectifs

Sur 41 services, les dix principaux services concentrent les trois quarts des effectifs.

Les trois principaux services sont les **affaires scolaires**, le **bâtiment et patrimoine bâti** et la **police et la sécurité**. Ces derniers regroupent plus d'un agent sur trois.

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus*	Mayotte		France au 31/12/2012 (%)
	Effectif en 2017	Part (%)	Part (%)
Affaires scolaires et périscolaires	1545	17,3	16,0
Bâtiment et patrimoine bâti	851	9,5	5,9
Police et sécurité	756	8,5	2,2
Affaires juridiques et administratives	743	8,3	6,6
Voirie, infrastructures et réseaux divers	566	6,3	4,9
Propreté, collecte et gestion des déchets	547	6,1	3,1
Population et citoyenneté	469	5,2	1,2
Environnement	436	4,9	0,9
Social	382	4,3	10,0
Transports et déplacements	328	3,7	0,5
Dix principaux services	6623	74,1	51,3

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

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



3. Service d'affectation

3.2 Effectifs et évolution

Une forte croissance du service police et sécurité depuis 2008.

Le poids des dix principaux services a fortement augmenté entre 2008 et 2017 (+12,9 points). Trois services en particuliers sont en hausse, les services **police et sécurité** (+4,5), **affaires juridiques et administratives** (+3,4) et **propreté, collecte et gestion des déchets** (+3,1). Le service **affaires scolaires et périscolaires** a quant à lui diminué.

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus*	Mayotte			
	Effectif au 01/01/2017	Part en 2017 (%)	Part au 31/12/2007 (%)	Evolution (points de %)
Affaires scolaires et périscolaires	1545	17,3	20,6	-3,3
Bâtiments et patrimoine bâti	851	9,5	9,2	0,3
Police et sécurité	756	8,5	4,0	4,5
Affaires juridiques et administratives	743	8,3	4,9	3,4
Voirie, infrastructures et réseaux divers	566	6,3	4,6	1,7
Propreté, collecte et gestion des déchets	547	6,1	3,0	3,1
Population et citoyenneté	469	5,2	3,0	2,2
Environnement	436	4,9	3,7	1,2
Social	382	4,3	4,3	0,0
Transports et déplacements	328	3,7	3,9	-0,2
Dix principaux services	6623	74,1	61,2	12,9

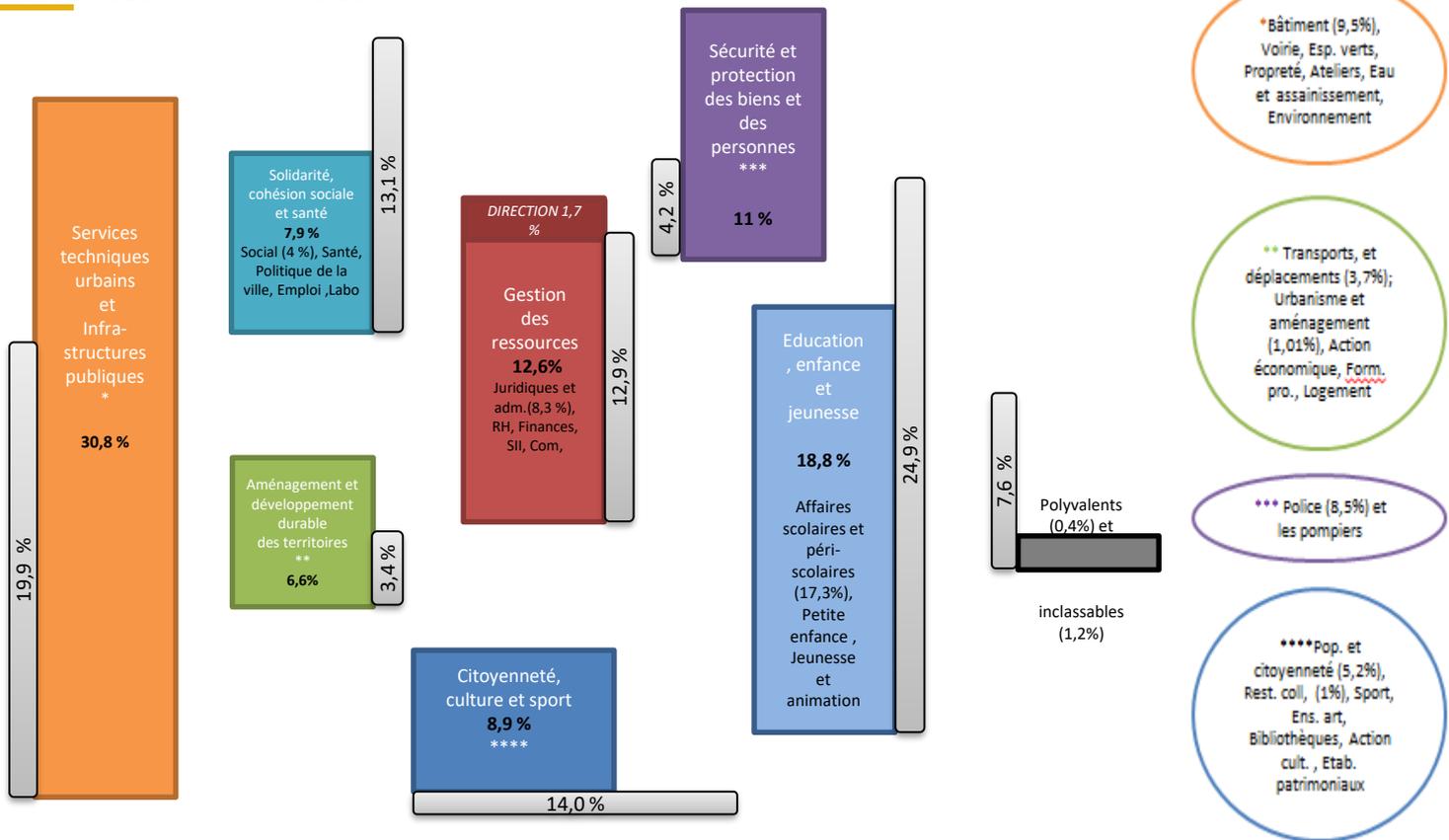
*Le service « polyvalent » et les agents inclassables n'ont pas été intégrés à ce tableau

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2008 et 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

3.3 Panorama des services

%

Moyenne nationale en 2017-2019



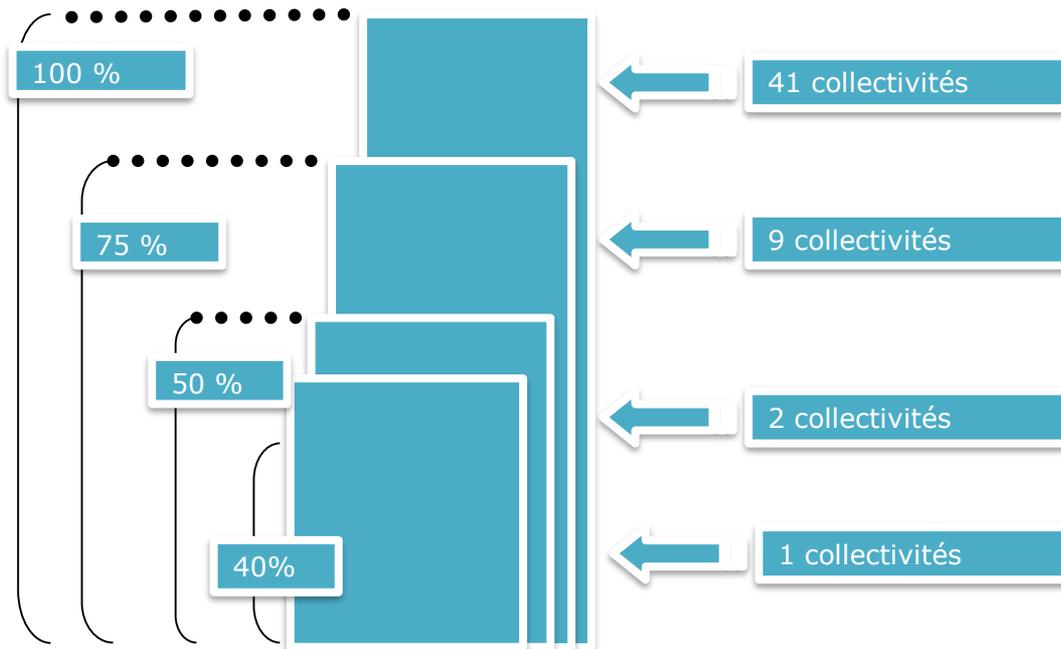
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



4. Effectifs selon le type d'employeur

4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

2 collectivités regroupent 50 % de l'emploi



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



4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

La répartition de l'emploi territorial entre les différents types de collectivités de Mayotte diffère de ce que l'on observe en moyenne en France.

En 2017, les **communes regroupent 51,9% des emplois** de la FPT de Mayotte contre 54,1% en moyenne en France. Les communes de 10 000 à 19 999 habitants de Mayotte regroupent 14,7% des emplois (contre 7,2% en moyenne). A l'inverse, les communes de plus de 20 000 habitants de Mayotte ne regroupent que 16,7% des emplois (contre 24,9% en moyenne en France).

Le département mobilise une part de l'emploi territorial (39,1%) plus importante que la moyenne française (19,4%).

Agents territoriaux de Mayotte selon le type de collectivité	Mayotte au 01/01/2017		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)*
Département	3 496	**39,1	*19,4
SDIS	265	3,0	2,6
Centres de gestion	23	0,3	0,8
Communes de moins de 9 999 hab	1 834	20,5	22,0
Communes de 10 000 à 19 999 hab	1 316	14,7	7,2
Communes de 20 000 hab et plus	1 494	16,7	24,9
Centres communaux d'action sociale	74	0,8	6,4
Caisses des écoles	6	0,1	0,5
Ensemble des communes et établissements communaux	4 724	52,8	61
Communautés de communes	53	0,6	4,8
Communautés d'agglomération	2	0,0	4,5
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	286	3,2	0,5
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	94	1,1	1,4
Ensemble des collectivités	8 943		***

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et Insee, France : Insee, Siasp, postes principaux et secondaires et non annexes au 31/12/2015.

(*) Inclut les conseils régionaux

(**) Le département de Mayotte assure les compétences de la région

(***) L'ensemble pour la France ne fait pas 100% car Mayotte ne possède pas certains type de collectivité (ex communauté urbaine, pôles métropolitains etc.)



4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

Une surreprésentation des collectivités de 50 à 499 agents

Les effectifs des très petites et petites collectivités sont négligeables à Mayotte (1,2% contre 17,5% en moyenne en France). Près **de 99% des agents travaillent dans des collectivités de plus de 50 agents**, ces dernières représentent **la majeure partie** des structures (68,8%).

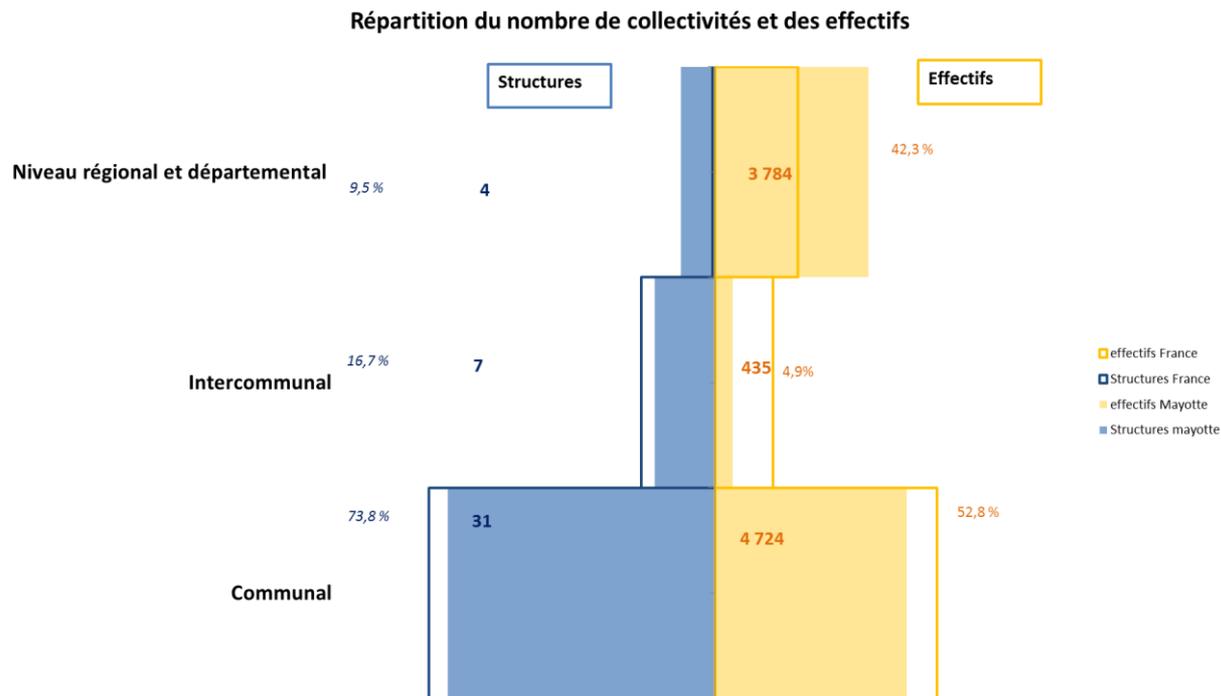
	Part des collectivités (%)		Part des effectifs (%)	
	Mayotte au 01/01/2017	France au 31/12/2015	Mayotte au 01/01/2017	France au 31/12/2015
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	9,4	46,2	0,1	2,4
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	21,9	42,8	1,1	15,1
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	59,4	9,6	43,0	31,5
Grandes collectivités entre 500 et 4999 agents	9,4	1,3	55,8	42,2
Très grandes collectivités de plus de 5 000 agents	0,0	0,1	0,0	8,8
Ensemble des collectivités	100	100	100	100

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT France 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 forte concentration des agents à l'échelle communale et à l'échelle départementale.



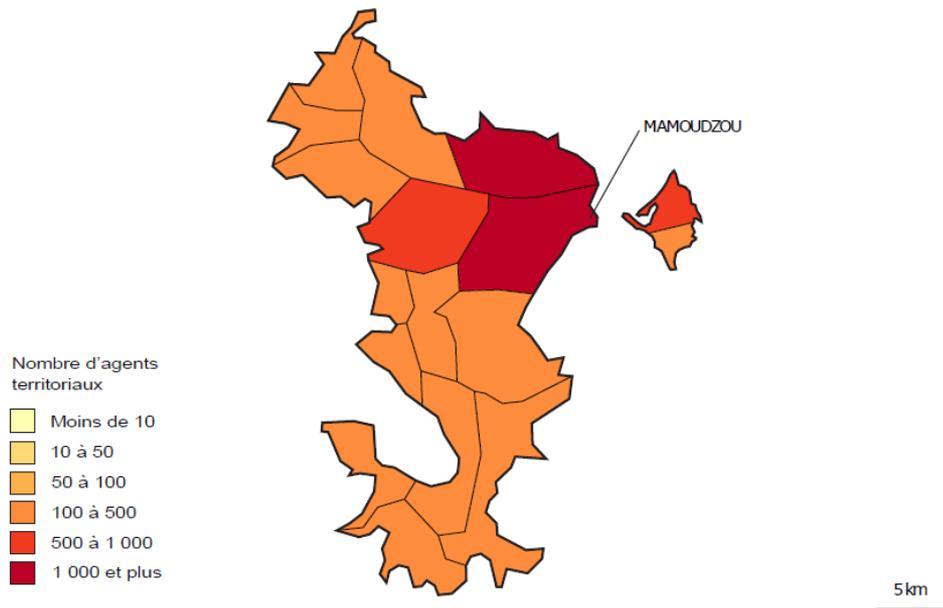
***Note de lecture :**
Les 31 structures communales représentent 73,8% des collectivités de Mayotte.

Les 4 724 agents que ces structures emploient représentent 52,8% des effectifs de la fonction publique territoriale de Mayotte.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : données SIASP 2015

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 31/12/2017.

Les agents territoriaux de la région sont concentrés sur les communes de, Mamoudzou, Koungou, Dzaoudzi et Tsingoni.

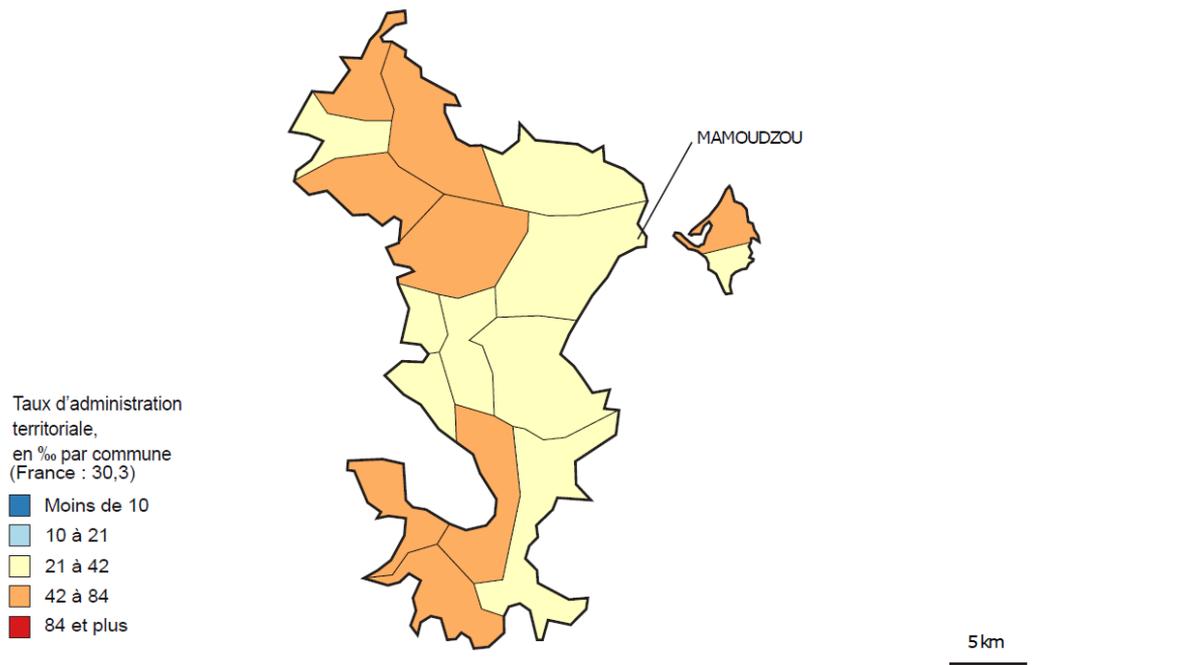
* Nombre de postes non annexes / Les effectifs des conseils régionaux, des conseils départementaux et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants

Source : INSEE, enquête sur les métiers territoriaux au premier janvier 2017
CNFPT, Observatoire de la FPT, juin 2017

Hors CNFPT



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, enquête sur les métiers territoriaux au premier janvier 2017
CNFPT, Observatoire de la FPT, juin 2017

Hors CNFPT

Cette carte représente le taux d'administration territoriale à l'échelle communale de Mayotte au 31/12/2017.

Pour 9 des 17 communes, le taux d'administration territoriale de Mayotte est équivalent au taux moyen français. Il est supérieur au taux moyen pour les 8 autres communes.

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2017



B. Emploi

1. Statut.....p47

- 1.1 Structure générale
- 1.2 Evolution de la structure générale
- 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*
- 1.6 Filière et évolution
 - Zoom sur la filière selon le statut*

2. Catégorie hiérarchiquep60

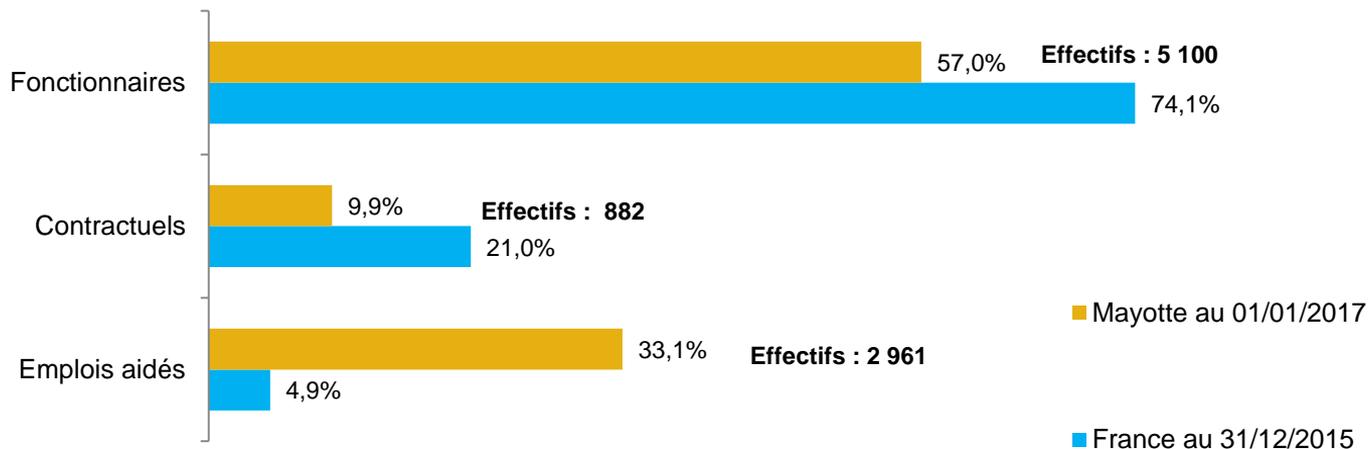
1. Statut

1.1 Structure générale

33% des agents sont emplois aidés

La répartition statutaire des agents territoriaux de Mayotte en 2017 est **très différente de la moyenne française** de 2015. La part de fonctionnaires est beaucoup plus faible (57% à Mayotte en 2017 contre 74,1% en France en 2015) tout comme la part de contractuels. En revanche, les emplois aidés sont surreprésentés (33,1% en 2017 contre 4,9% en moyenne en France en 2015).

Répartition des agents territoriaux selon le statut

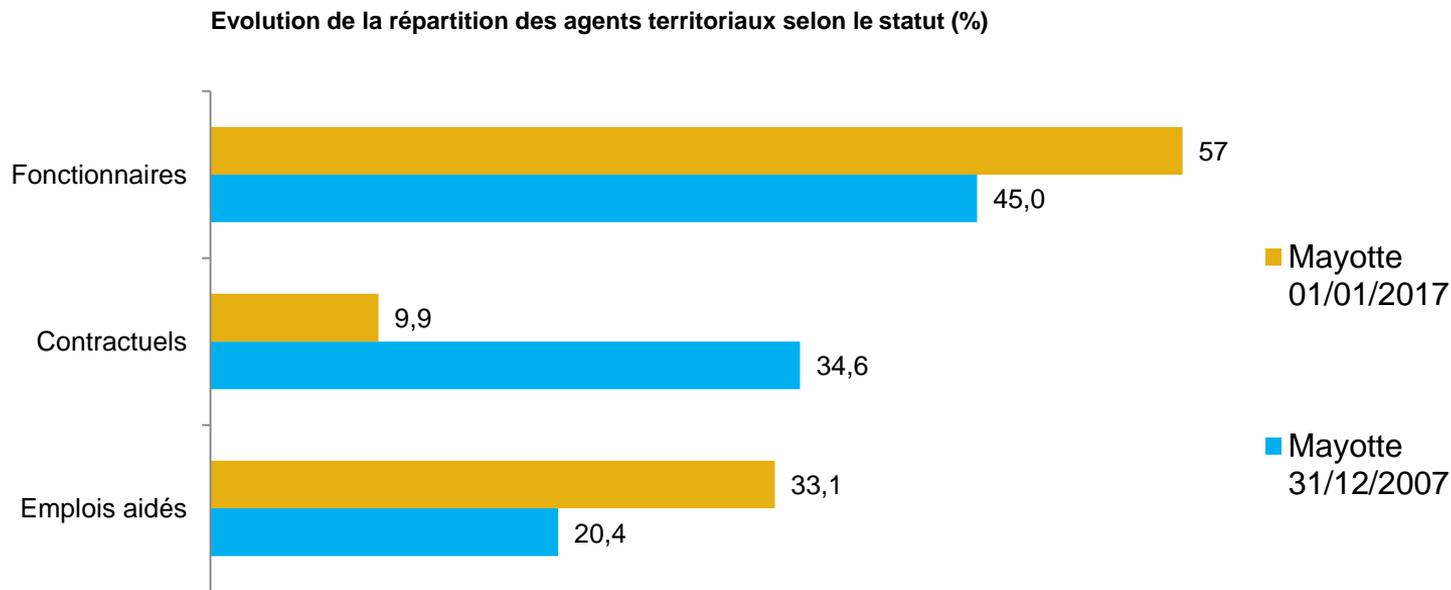


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee, Siasp, postes principaux et non annexes au 31/12/2015.



1.2 Evolution de la structure générale

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



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2008 et 2017, 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, le centre de gestion et la communauté d'agglomération

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Département	73,5	9,9	100,0	0,0	16,6
SDIS	100,0	0,0			0,0
Centre de gestion	82,6	17,4	75,0	25,0	0,0
Communes de 3 500 à 9 999 hab	39,8	7,8	29,4	40,6	52,4
Communes de 10 000 à 19 999 hab	46,0	10,1	34,6	1,5	43,9
Communes de 20 000 à 79 999 hab	40,8	12,8	100,0	0,0	46,5
Centres communaux d'action sociale	12,2	23,0	82,4	17,6	64,9
Caisses des écoles	0,0	83,3	100,0	0,0	16,7
Ensemble des communes et établissements communaux	41,3	10,4	60,9	12,9	48,3
Communautés de communes	15,1	18,9	100,0	0,0	66,0
Communauté d'agglomération	100,0	0,0			0,0
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	76,6	1,4	75,0	25,0	22,0
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	67,0	30,9	27,6	72,4	2,1
Ensemble des collectivités	57,0	9,9	75,7	9,8	33,1

Note de lecture :

16,6% des agents du départements ont le statut d'emploi aidé, 73,5% ont le statut de fonctionnaire, et 9,9% ont le statut de contractuel.

Parmi ces contractuels, 100% sont des contractuels 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 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Zoom sur le statut selon les service d'affectations

Parmi les 10 principaux services d'affectation, les **fonctionnaires** représentent une majorité des effectifs notamment au sein des services police et sécurité, social, transport et déplacement. Les **emplois aidés** sont eux surreprésentés dans les services affaires scolaires et périscolaires, voirie infrastructure et réseaux divers, ou encore environnement. Les contractuels représentent une part faible des effectifs, toutefois la majorité des contractuels sont « permanents ».

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	35,3	9,0	75,5	12,2	55,7
Bâtiment et patrimoine bâti	60,9	8,7	68,9	8,1	30,4
Police et sécurité	81,9	7,4	76,8	7,1	10,7
Affaires juridiques et administratives	60,6	15,1	81,3	16,1	24,4
Voirie, infrastructures et réseaux divers	27,0	5,7	65,6	12,5	67,3
Propreté, collecte et gestion des déchets	48,1	3,5	73,7	5,3	48,4
Population et citoyenneté	48,4	8,1	31,6	10,5	43,5
Environnement	38,5	3,4	100,0	0,0	58,0
Social	67,5	18,8	90,3	4,2	13,6
Transports et déplacements	74,4	13,1	97,7	0,0	12,5
Ensemble (tout secteurs)	57	9,9	75,7	9,8	33,1

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 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Note de lecture :

18,8% des agents travaillant dans le service social sont contractuels contre 3,4% des agents travaillant dans le service environnement.

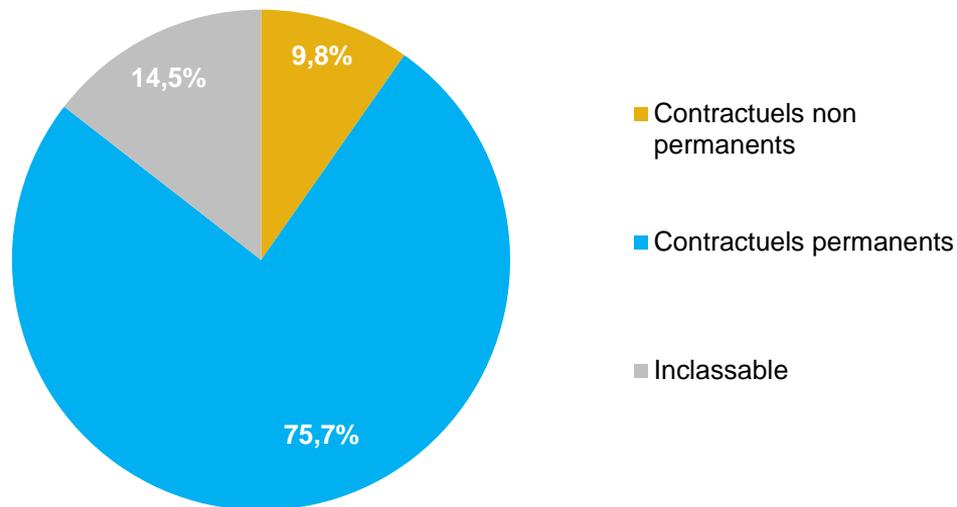
Au global, 9,9% des agents sont contractuels, et parmi eux, 75,7% sont permanents.



1.4 Situation juridique des contractuels

Trois quarts des contractuels sont permanents

Répartition des agents contractuels à Mayotte
selon la situation juridique



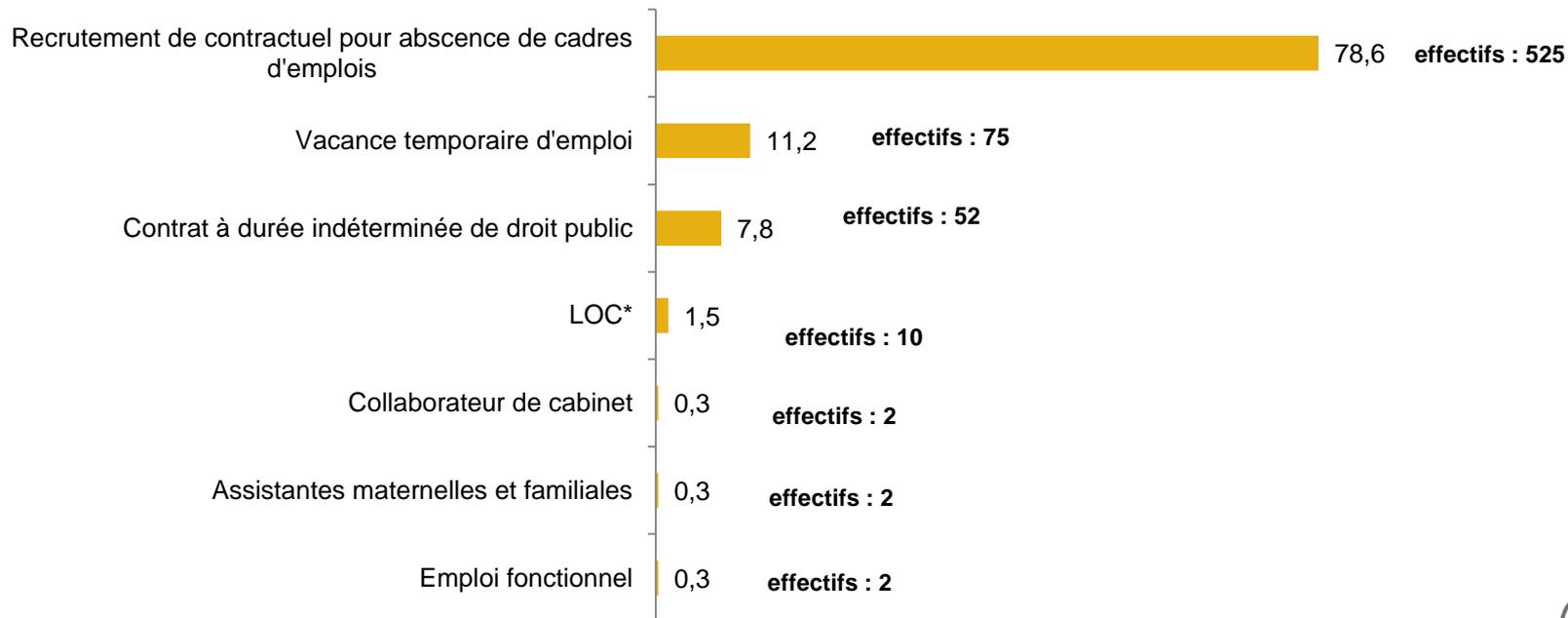
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les contractuels permanents

La majorité des contractuels permanents (78,6%) ont été recruté pour absence de cadres d'emplois.

Types de contrats de travaux des agents territoriaux contractuels permanents de Mayotte



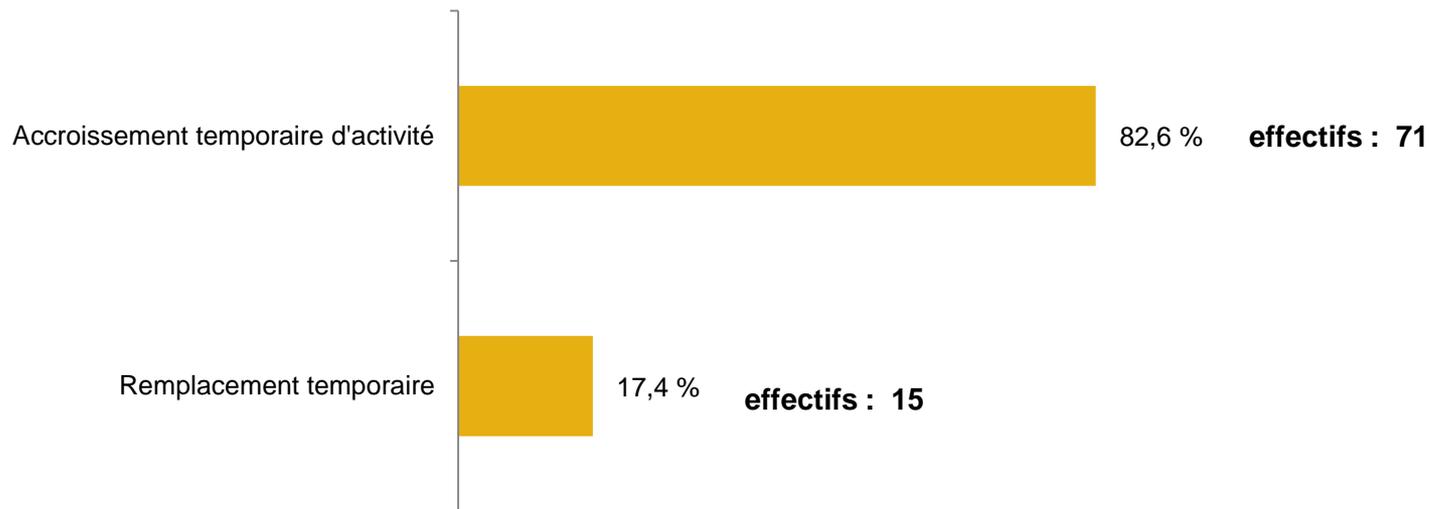
* Contractuels rémunérés en référence aux cadres d'emplois AOTM (agents et ouvriers territoriaux de Mayotte)

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

Zoom sur les contractuels non permanents

Le principal motif de recrutement des contractuels non permanents est l' « accroissement temporaire d'activité » (82,6% des cas), puis le « remplacement temporaire » (17,4%).

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents de Mayotte



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

1.5 Cadre d'emploi

40,5% des agents territoriaux sont adjoints techniques

Hors emplois aidés, les **dix principaux cadres d'emploi regroupent près de 90% des agents.**

Les postes d'adjoints techniques et d'adjoints administratifs concentrent plus de la moitié des effectifs (63,1%).

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Mayotte au 01/01/2017		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	2 425	40,5	29,5
Adjoint administratif	1 349	22,6	12,8
Agent spécialisé des écoles maternelles	364	6,1	3,0
Attaché	346	5,8	3,9
Rédacteur	297	5,0	4,3
Technicien	152	2,5	2,7
Agent social	147	2,5	2,9
Agent de police municipale	146	2,4	1,0
Sapeur et caporal de sapeur-pompier professionnel	117	2,0	0,5
<i>inclassable</i>	84	1,4	<i>nd</i>

Hors emplois aidés

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
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 techniques depuis 2008

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, on observe une hausse des effectifs répertoriés au sein des adjoints techniques et des adjoints administratifs par rapport à 2008 (respectivement +21,4 points et +12,9 points).

On observe une diminution des effectifs au sein des agents spécialisés des écoles maternelles (-3,2 points).

Répartition des agents territoriaux de Mayotte parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Part au 01/01/2017 (%)	Part au 31/12/2007 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	40,5	19,1	21,4
Adjoint administratif	22,6	9,7	12,9
Agent spécialisé des écoles maternelles	6,1	9,3	-3,2
Attaché	5,8	3,2	2,6
Rédacteur	5,0	2,1	2,8
Technicien	2,5	1,8	-1,1
Agent social	2,5	0,4	2,1
Agent de police municipale	2,4	0,8	1,7
Sapeur et caporal de sapeur-pompier professionnel	2,0	n.d	.
Sous-officier de sapeur-pompier professionnel	1,4	n.d	.

Hors emplois aidés

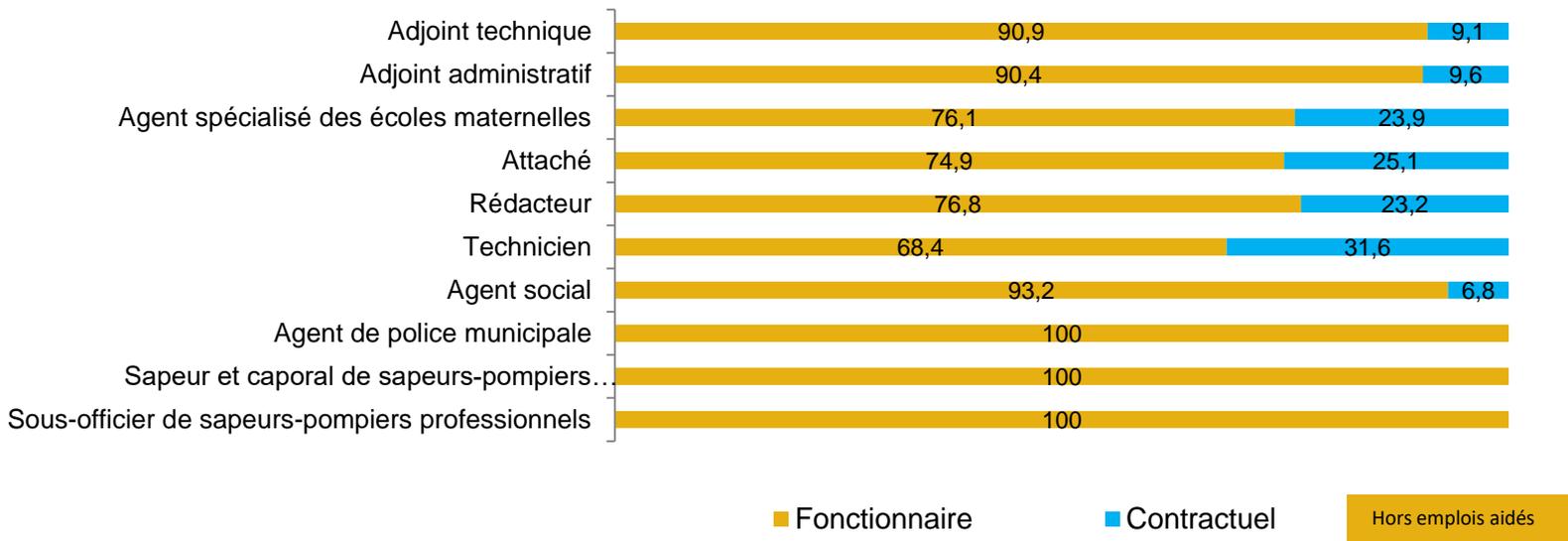
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2008 et 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, le statut de fonctionnaire est très majoritaire.

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



NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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



1.6 Filière

Plus d'agents dans la filière administrative qu'à l'échelle nationale

44,2% des agents relèvent de la filière technique et 33,7% de la filière administrative. Ces deux filières concentrent à Mayotte une proportion d'agents supérieur à la moyenne nationale. A contrario, la part d'agents dans les filières médico sociale, animation et culturelle est inférieure à la moyenne nationale.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Mayotte au 01/01/2017		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	2 644	44,2	44,8
Administrative	2 018	33,7	22,5
Sociale	574	9,6	9,0
Incendie et secours	220	3,7	2,2
Police municipale	147	2,5	1,3
Hors filière	84	1,4	4,1
Médico sociale	74	1,2	4,6
Animation	64	1,1	6,5
Culturelle	54	0,9	3,9
Sportive	19	0,3	1,0
Inclassables	84	1,4	

Hors emplois aidés

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015



1.6 Filière

A Mayotte, les filières technique et administrative concentrent plus d'agents en 2017 qu'en 2008 (respectivement +21,2 points et +17points). A l'inverse, la hors filière a connu une forte diminution pendant cette période (-43,1 points), cela fait suite à la résorption de certains cadre d'emploi à Mayotte dans d'autres filières.

Répartition des agents territoriaux de Mayotte selon la filière	Part au 01/01/2017 (%)	Part au 31/12/2007 (%)	Evolution en points
Technique	44,2	23,0	21,2
Administrative	33,7	16,8	16,9
Sociale	9,6	10,5	-0,9
Incendie et secours	3,7	n.d	-
Police municipale	2,5	3,0	-0,5
Hors filière	1,4	44,5	-43,1
Médico sociale	1,2	1,2	0,0
Animation	1,1	0,4	n.d
Culturelle	0,9	0,6	0,3
Sportive	0,3	0,0	0,3

Hors emplois aidés

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2008 et 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

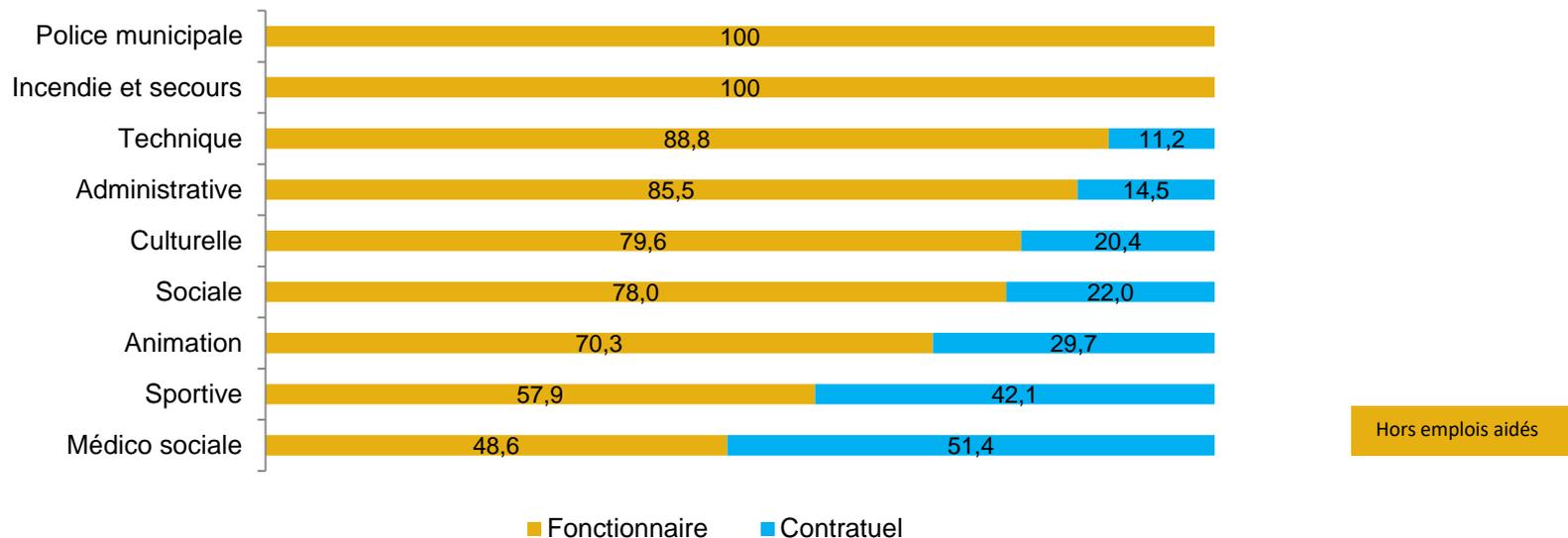


Zoom sur le statut selon la filière

Un statut fonctionnaire majoritaire dans l'ensemble des filières (hors médico sociale) mais en proportion variable

Les filières **médico sociale** et **sportive** concentrent une plus forte proportion d'agents **contractuels**.

Répartition des agents territoriaux de Mayotte selon la filière et le statut (%)



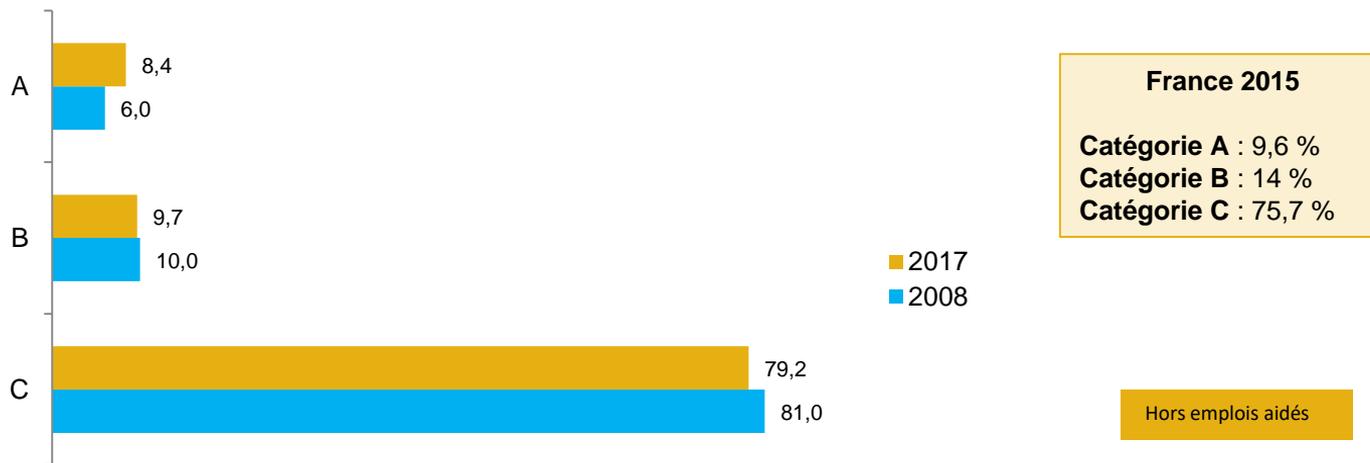
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2. Catégorie hiérarchique

Une sous représentation des agents de catégorie A et B

79,2% des agents appartiennent à la catégorie C, soit un peu moins qu'en 2008 (81%). On constate aussi une progression des agents appartenant à la catégorie A (8,4% en 2017 contre 6% en 2008). La répartition des agents par catégorie hiérarchique est assez proche de celle observée à l'échelle nationale.

Répartition des agents territoriaux de Mayotte selon la catégorie en 2008 et 2017 (%)



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 2008 et 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2017



C. Démographie

1. Genre.....p62

- 1.1 Part des femmes selon le statut
- 1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique
- 1.3 Part des femmes dans les emplois de direction
- 1.4 Temps de travail selon le genre

2. Âgep66

- 2.1 Pyramide des âges des agents permanents
- 2.2 Structure des âges des agents permanents
- 2.3 Structure des âges selon le statut
- 2.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique
- 2.5 Ancienneté
- 2.6 Métiers âgés
- 2.7 Qui sont les prochains sortants ayant 60 ans et plus
- 2.8 Qui sont les nouveaux entrants

1. Genre

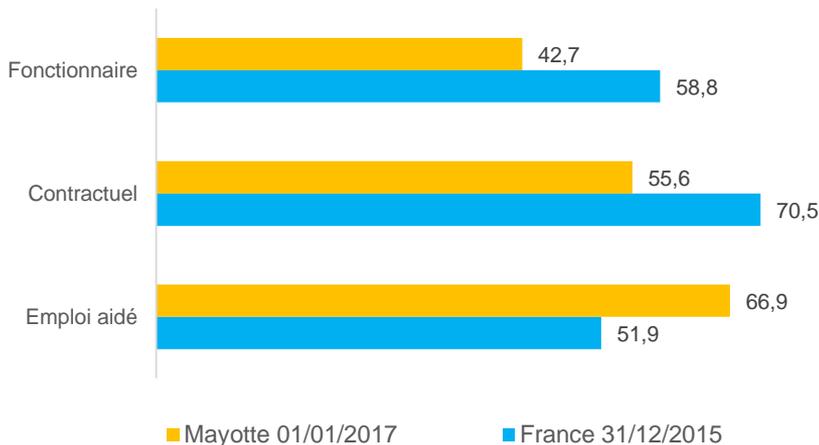
1.1 Part des femmes selon le statut

La fonction publique territoriale moins féminisée à Mayotte qu'à l'échelle nationale

Les femmes représentent 52% des agents de la FPT de Mayotte, c'est près de 10 points de moins qu'à l'échelle nationale (60,9%). Comparativement à la France en 2015, les femmes sont sous-représentées parmi les fonctionnaires et contractuels.

Près de 7 postes emplois aidés sur 10 sont occupés par des femmes.

Part des femmes selon le statut des agents territoriaux (%)



Part de femmes dans l'emploi de la FPT

- 52% à Mayotte
- 60,9% pour la France entière (31/12/2015)

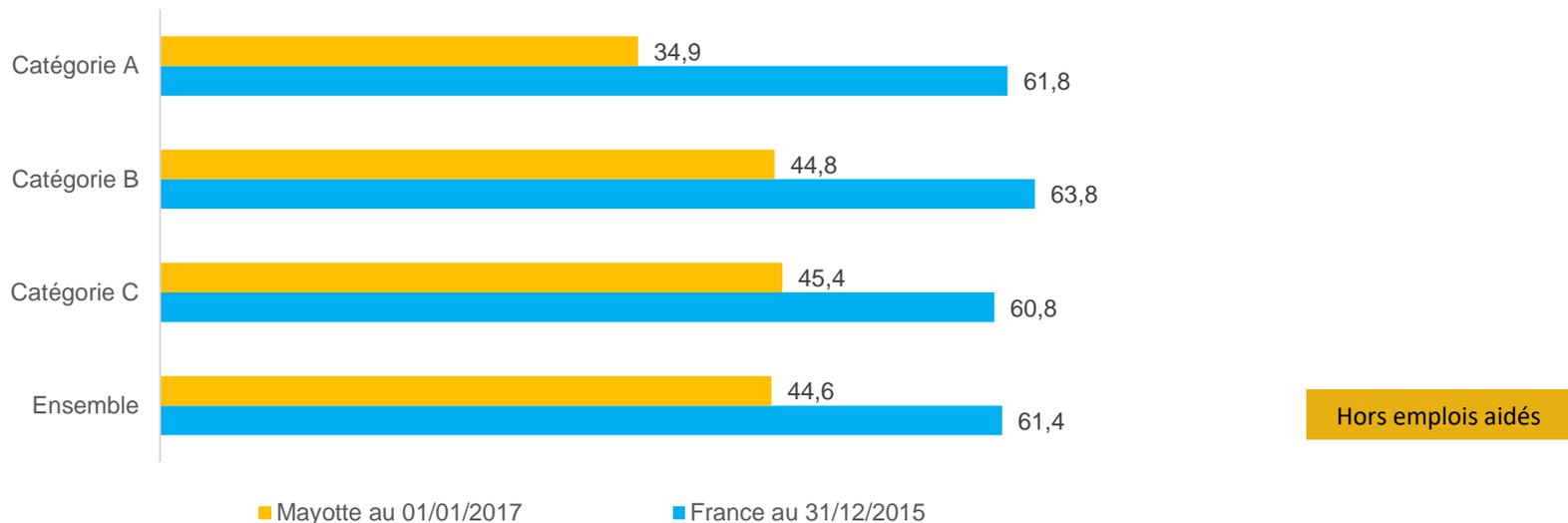
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT
Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP 31/12/2015



1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

Une représentation des femmes très inférieure à la moyenne nationale

Part des femmes dans l'emploi de la FPT (%)



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2015

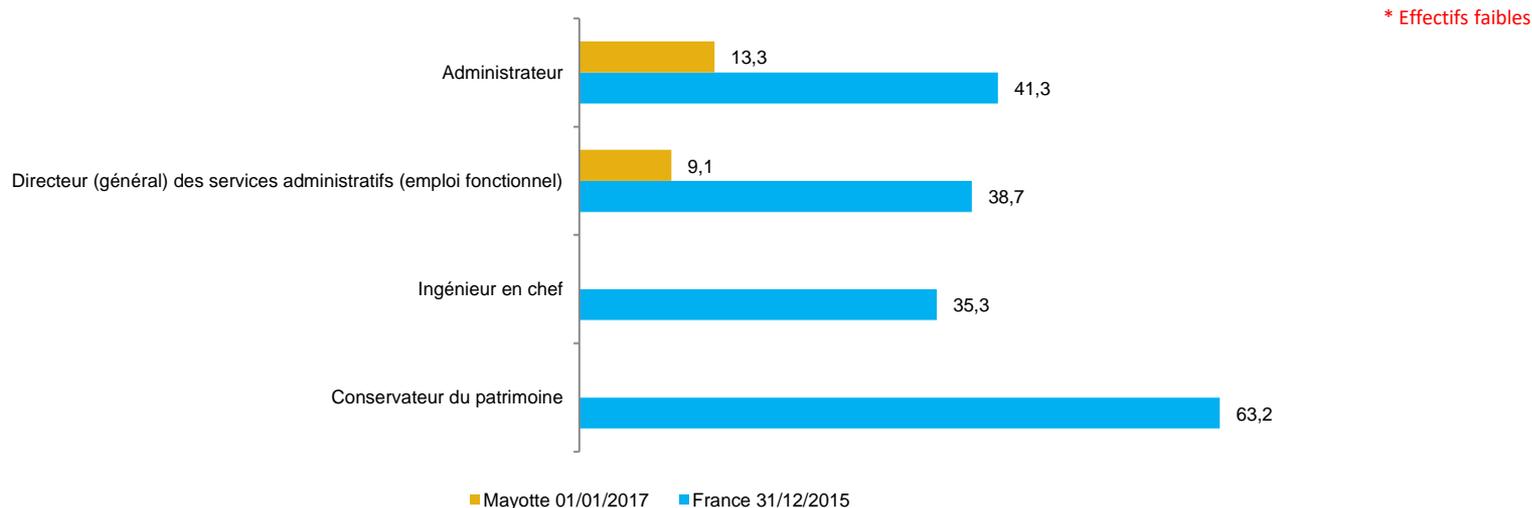


1.3 Part des femmes dans les emplois de direction

Des femmes presque absentes des emplois de direction

Parmi les **emplois de direction**, les femmes sont très peu représentées à **Mayotte** en comparaison de la moyenne nationale.

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



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2015

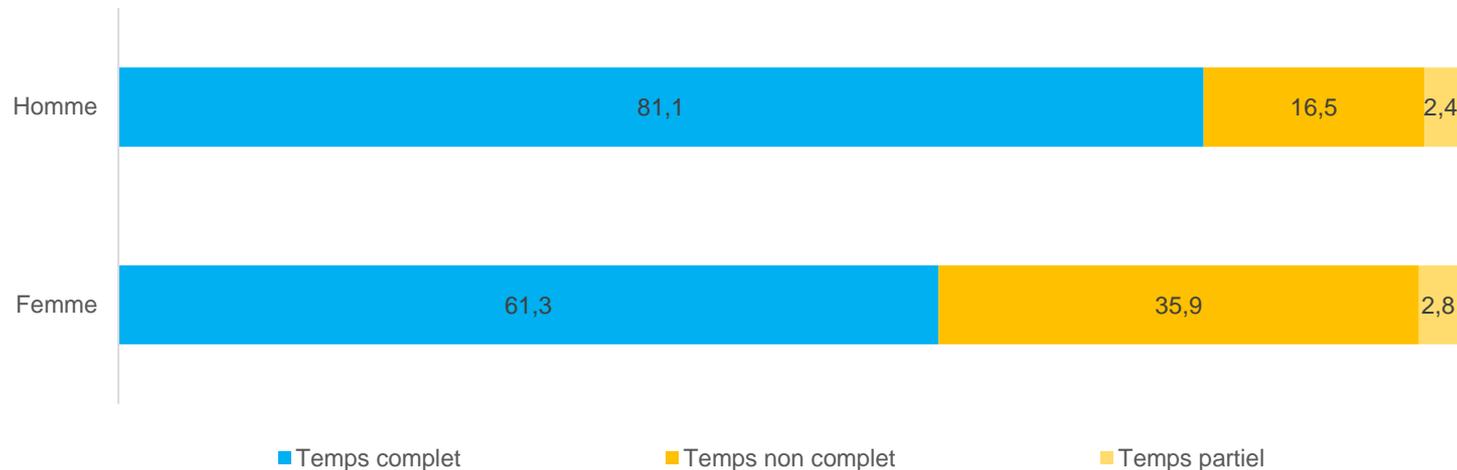


1.4 Temps de travail selon le genre

Plus d'une femme sur trois travaille à temps non complet ou partiel

38,7% des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 18,9% des hommes. Les **emplois en temps non complet sont près de deux fois plus fréquents que pour les hommes**.

Temps de travail selon le genre à Mayotte (%)



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



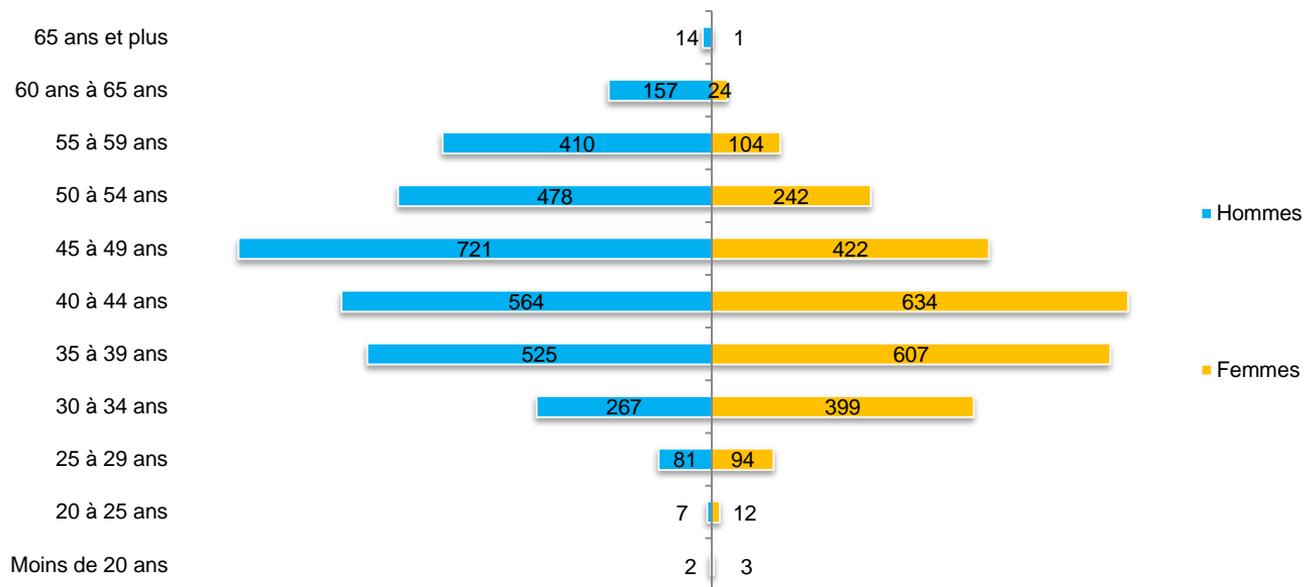
2. Âge

2.1 Pyramide des âges des agents permanents

Une part importante d'agents âgés de 35 à 49 ans

On observe une forte présence des 35-49 ans chez les agents permanents, les femmes tendent à être plus jeunes que les hommes.

Pyramide des âges des agents territoriaux permanents à Mayotte



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

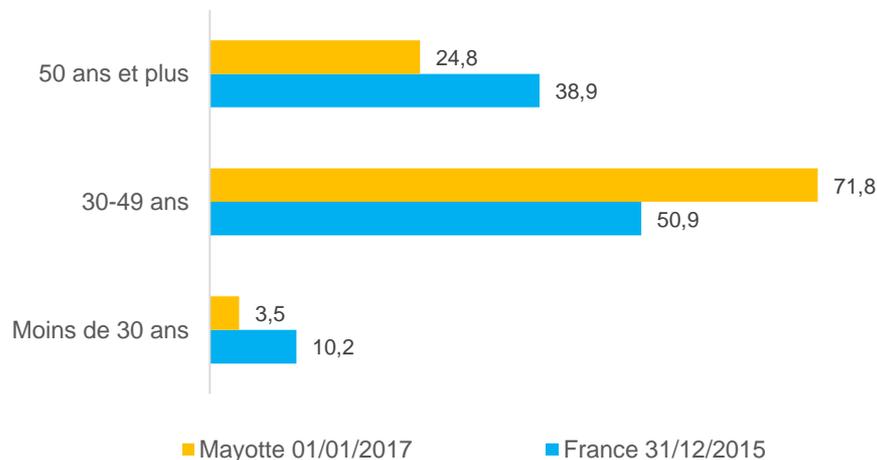


2.2 Structure des âges des agents permanents

Près de 72% des agents ont entre 30 et 49 ans

Les agents âgés de 30 à 49 ans **représentent 71,8%** de l'ensemble des agents permanents, un niveau bien plus **élevé** qu'à l'échelle nationale. A l'inverse, la classe d'âge la plus jeune, les moins de 30 ans, représente 3,5% des agents.

Répartition des agents territoriaux permanents selon la catégorie d'âge (%)



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP au 31/12/2015

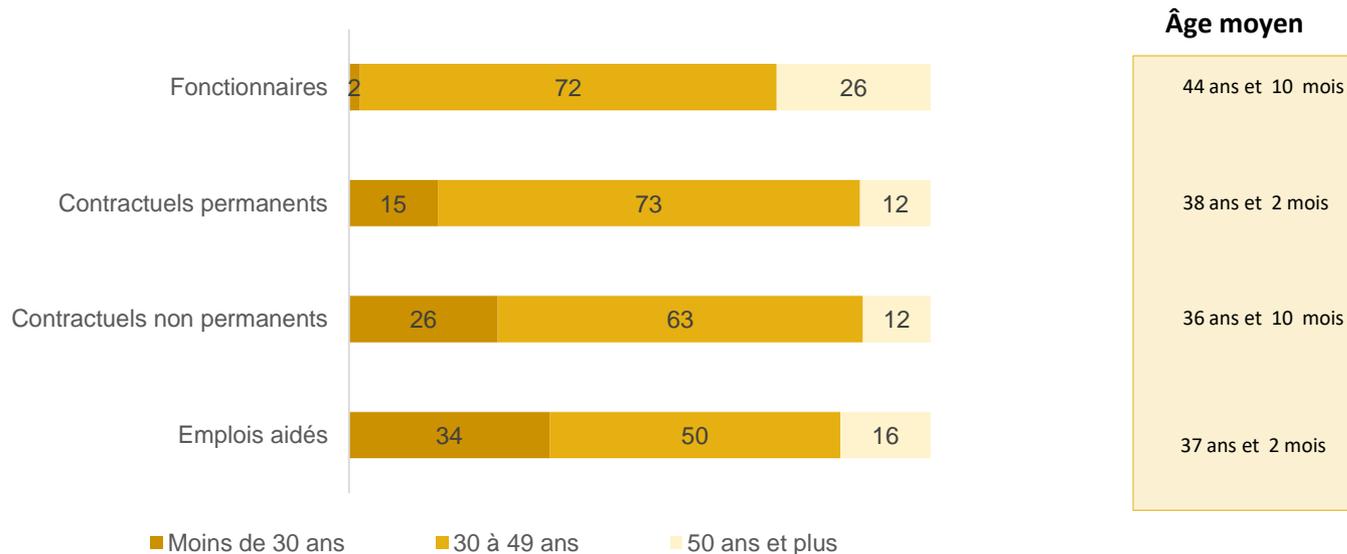


2.3 Structure des âges selon le statut

2 % des fonctionnaires ont moins de 30 ans

Les **jeunes** sont principalement représentés parmi les **contractuels non permanents et les emplois aidés**. Ainsi, l'âge moyen des contractuels non permanents est de 36 ans et 10 mois et 37 ans et 2 mois pour les personnes en emplois aidés. Les fonctionnaires et les contractuels permanents sont en moyenne plus âgés.

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



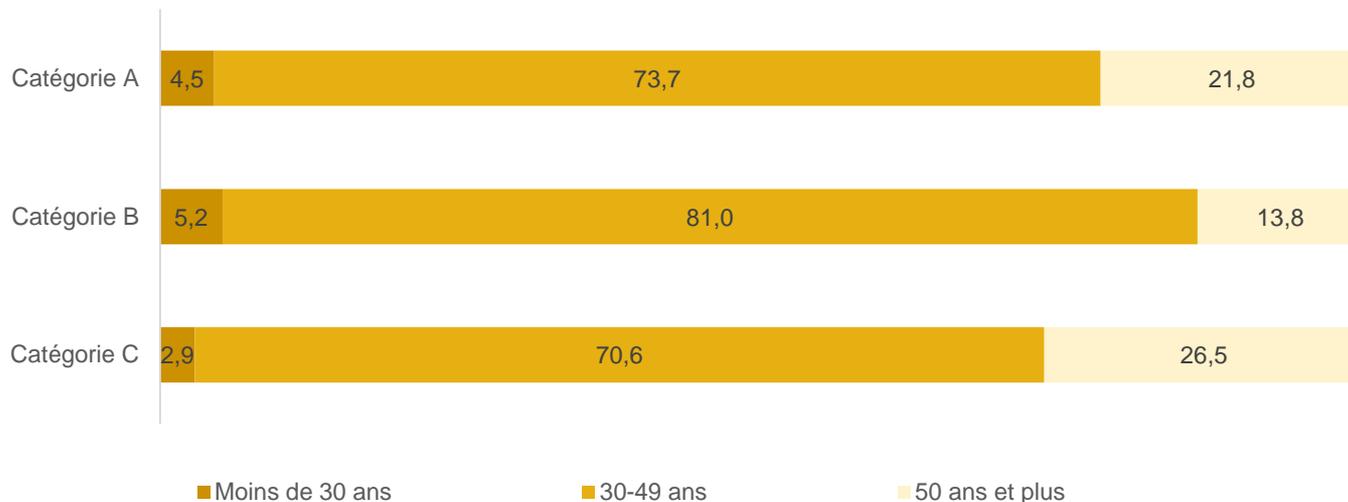
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

1 agent de catégorie C sur 4 a plus de 50 ans.

Les **agents permanents de catégorie B** sont **légèrement moins âgés** (13,8% sont âgés de plus de 50 ans contre près de 22% ou plus pour les catégories A et C).

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



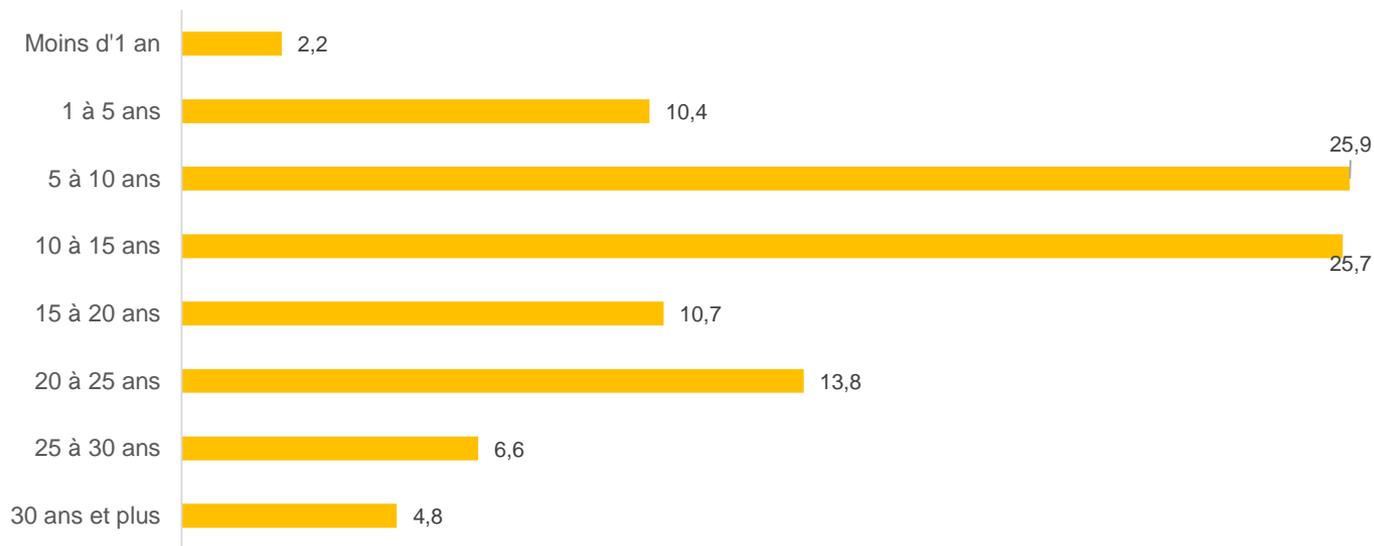
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.5 Ancienneté

Près d'un agent sur deux a entre 5 et 15 ans d'ancienneté

Près de 52% des agents ont entre 5 et 15 ans d'ancienneté et 36% des agents ont plus de 15 ans d'ancienneté. En revanche la part d'agents avec une ancienneté inférieure à un an est très faible (2,2%).

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

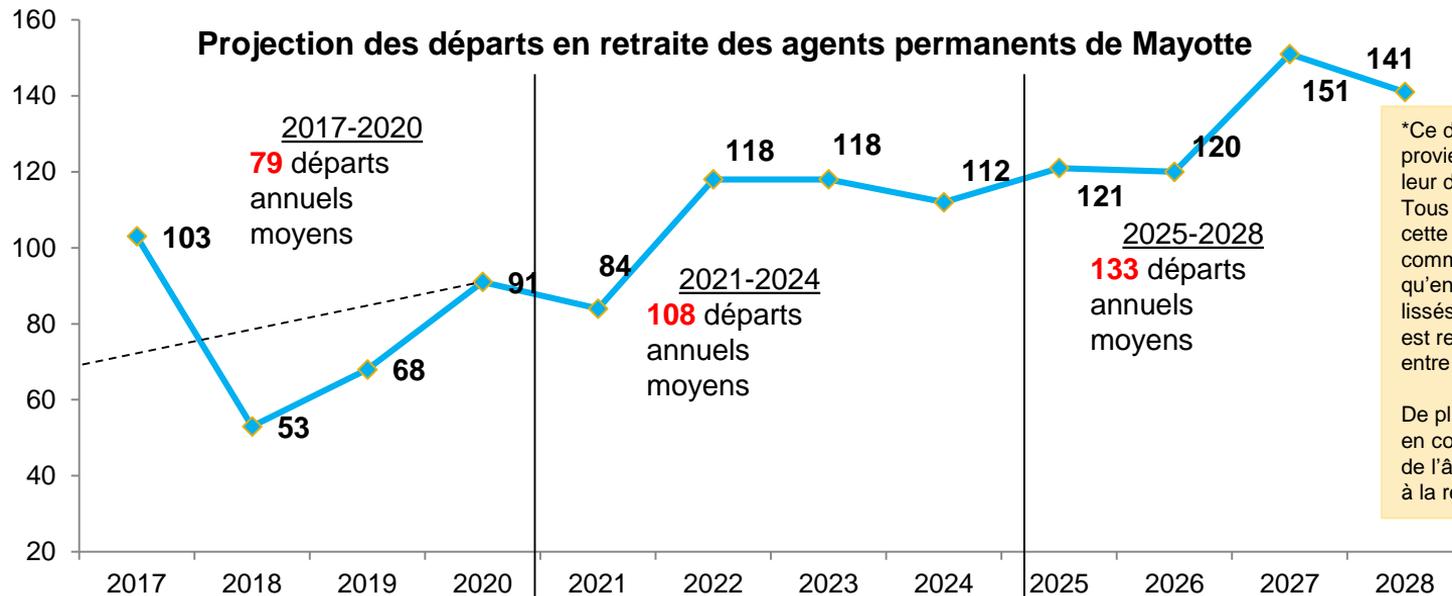


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.6 Projection des départs à la retraite

11% des agents permanents auront atteint l'âge de départ à la retraite en 2023, 22% en 2028



*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 2020.

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



2.7 Situation des prochains sortants ayant 60 ans et plus*

Parmi les prochains sortants, plus d'un tiers sont agent de gardiennage et de surveillance

Les agents de 60 ans et plus sont 17,3% à travailler dans les communes de plus de 20 000 habitants, ils y sont 13,9% tout âge confondu. Les adjoints techniques ont un poids presque deux fois plus important parmi les 60 ans et plus que leur poids global. On observe la même tendance pour le secteur police et sécurité et le métier d'agent de gardiennage et de surveillance (poids trois fois plus important parmi les 60 ans et plus que parmi l'ensemble des agents permanents). En revanche les cadres d'emploi d'adjoints administratif et les métiers d'assistants de gestion administratives chez les 60 ans et plus sont sous-représentés par rapport à l'ensemble.

Agents territoriaux permanents de Mayotte et situation des prochains sortants

Agents permanents	Prochains sortants permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
SDIS	0,5	4,6
Communes de 20 000 à 79 999 hab	17,3	13,9
Adjoint administratif	10,7	22,7
Adjoint technique	70,9	41,1
Police et sécurité	32,7	11,5
Social	2	5,6
Agent de gardiennage et de surveillance	35,2	11,6
Assistant de gestion administrative	3,6	8,1

* 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



2.8 Qui sont les nouveaux entrants?

Une forte présence des nouveaux arrivants dans les communes de plus de 20 000 habitants

On dénombre **128 fonctionnaires et contractuels permanents** avec moins d'un an d'ancienneté (2,2% des agents permanents).

Un cinquième des nouveaux arrivants a moins de 30 ans, ils sont 3,5% toute ancienneté confondue. Également, près de 6 nouveaux arrivants sur 10 sont contractuels. Ils sont environ 12% sur l'ensemble. Les agents de collecte représentent près de 8% des nouveaux arrivants, ils sont 1,2% sur l'ensemble.

A l'inverse, 1,6% des nouveaux arrivants sont assistants de gestion administrative (8,1% sur l'ensemble). De même, pour les agents de gardiennage et de surveillance, la proportion est 2 fois moins importante parmi les nouveaux arrivants que toute ancienneté confondue (6,3% contre 11,6%).

Agents territoriaux permanents	Nouveaux agents permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part des agents de moins de 30 ans	19,5	3,5
Départements	16,4	50,6
SIVOM	19,5	3,8
Communes de 20 000 à 79 999 hab	29,7	13,9
Part des contractuels permanents	62,5	11,6
Adjoint administratif	9,4	22,7
Assistant socio-éducatif	7	0,8
Propreté, collecte et gestion des déchets	23,4	4,8
Police et sécurité	0,8	11,5
Agent de collecte	7,8	1,2
Assistant de gestion administrative	1,6	8,1
Agent de gardiennage et de surveillance	6,3	11,6

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



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2017



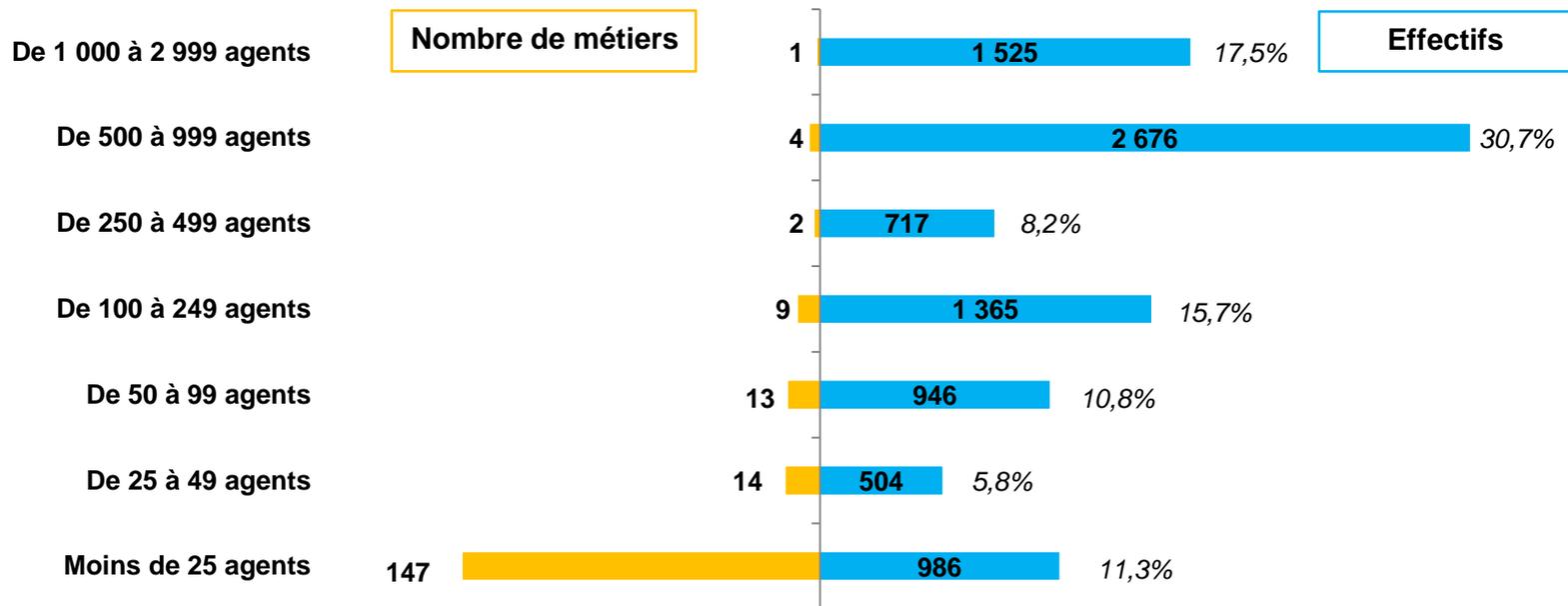
D. Métiers.....p74

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 selon le genre
5. Métiers les plus âgés

1 Volumétrie

Sur 190 métiers répertoriés 7 recouvrent 56,4% des emplois

Répartition des métiers et des agents territoriaux



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

Note de lecture : 147 métiers comportent moins de 25 agents chacun. Ils regroupent 986 agents (11,3 % du nombre total d'agents)



2. Métiers clés (principaux métiers)

Les dix principaux métiers regroupent 61,3 % des agents

Parmi les 190 métiers répertoriés cités par les répondants à l'enquête, les dix principaux métiers regroupent 61,3 % des agents.

Dix principaux métiers des agents territoriaux -tous statuts confondus	Mayotte			France
	Effectif	Part en 2018 (%)	Part en ETP en 2018	Part en 2012 (%)
Chargé de propreté des locaux	1525,0	17,1	13,7	10,8
Agent de gardiennage et de surveillance	812,0	9,1	9,9	0,7
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	643,0	7,2	5,4	2,7
Assistant de gestion administrative	633,0	7,1	7,9	7,5
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	588,0	6,6	6,9	4,2
Agent de propreté des espaces publics	406,0	4,5	3,5	1,5
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	311,0	3,5	2,9	2,4
Chargé d'accueil	202,0	2,3	2,6	2,4
Ouvrier de maintenance des bâtiments	183,0	2,0	2,2	2,9
Chauffeur	173,0	1,9	2,2	0,3

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



2. Métiers clés exprimés en équivalent temps plein

Parmi les 190 métiers répertoriés cités par les répondants à l'enquête, les dix principaux métiers représente 57,2% des agents exprimés en ETP.

Dix principaux métiers des agents territoriaux -tous statuts confondus	Mayotte				France
	ETP		Effectifs physiques		
	Effectif en ETP	Part en ETP en 2018 (%)	Effectifs physiques	Part en effectifs physiques	Part en 2012 en ETP (%)
Chargé de propreté des locaux	1077,8	13,7	1525,0	17,1	10,3
Agent de gardiennage et de surveillance	778,1	9,9	812,0	9,1	0,7
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	420,5	5,4	643,0	7,2	1,9
Assistant de gestion administrative	620,4	7,9	633,0	7,1	7,6
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	542,8	6,9	588,0	6,6	4,1
Agent de propreté des espaces publics	275,6	3,5	406,0	4,5	1,6
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	226,1	2,9	311,0	3,5	2,6
Chargé d'accueil	200,2	2,6	202,0	2,3	2,4
Ouvrier de maintenance des bâtiments	176,4	2,2	183,0	2,0	3,1
Chauffeur	171,3	2,2	173,0	1,9	0,4

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT

Zoom sur les métiers rares

Parmi les métiers les moins cités (1 citation), on retrouve des **métiers très diversifiés, dont une grande partie est à classer dans le domaine de la santé** :

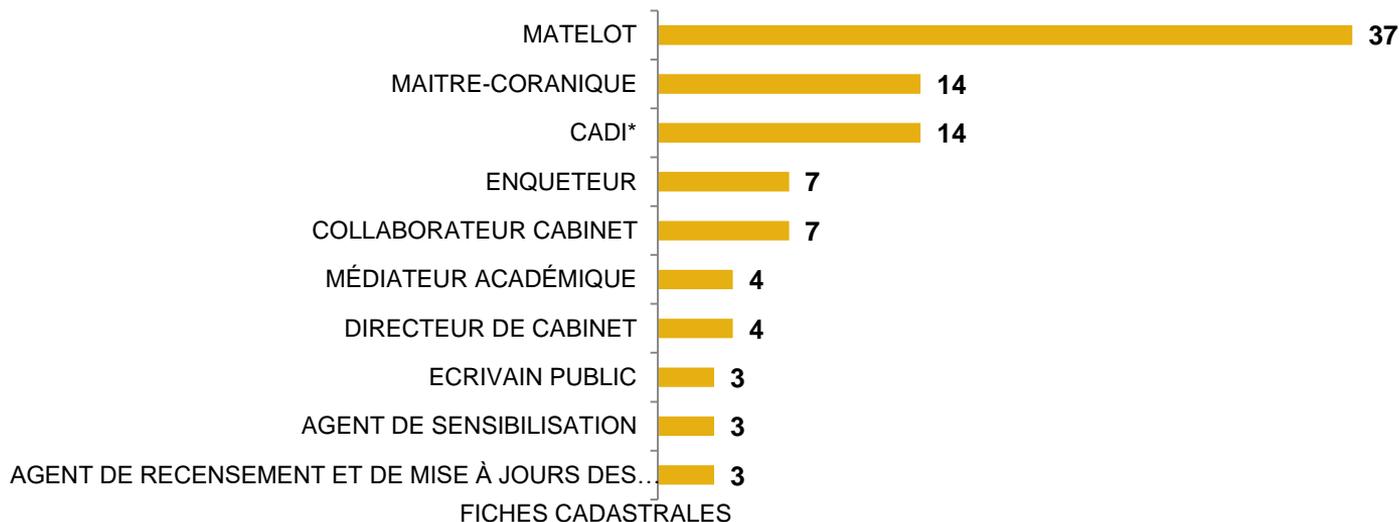
- Agent de déchèterie
- Archéologue
- Chargé d'opération de construction
- Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail
- Chef de projet système d'information géographique
- Chef de projet technique des systèmes d'information
- Conseiller emploi, mobilité, carrière
- Conseiller en organisation
- Contrôleur de gestion
- Coordonnateur de santé
- Directeur d'équipement socioculturel
- Directeur d'établissement patrimonial
- Directeur de l'environnement
- Enseignant artistique
- Gestionnaire des assurances
- Infirmier de SDIS
- Médecin de médecine préventive
- Pharmacien
- Préventionniste
- Responsable d'exploitation eau potable et assainissement
- Responsable de production végétale
- Responsable de structure d'accueil de loisirs
- Responsable des études et applications des systèmes d'information
- Responsable métrologie
- Responsable qualité en laboratoire



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 de matelot.

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



* Un *cadi* est un juge musulman remplissant des fonctions civiles, judiciaires et religieuses

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

3. Métiers selon le statut

Une forte présence des emplois aidés parmi les métiers d'animateurs éducatif accompagnement périscolaire et d'agents de propreté des espaces publics

Comparativement à la moyenne observée (33,1%), les métiers d'animateurs éducatif et d'agent de propreté des espaces publics sont très souvent occupés par des emplois aidés (respectivement 95,8% et 74,4%). A l'inverse, le métier de chauffeur est majoritairement occupé par des fonctionnaires. Les contractuels sont légèrement surreprésentés chez les chargés d'accueil en comparaison à la moyenne mahoraise tout métier confondu.

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	28,3%	4,2%	67,5%
Agent de gardiennage et de surveillance	72,5%	10,5%	17,0%
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	1,4%	2,8%	95,8%
Assistant de gestion administrative	64,9%	12,0%	23,1%
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	75,3%	8,0%	16,7%
Agent de propreté des espaces publics	20,0%	5,7%	74,4%
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	31,8%	4,2%	64,0%
Chargé d'accueil	75,2%	15,3%	9,4%
Ouvrier de maintenance des bâtiments	78,7%	9,3%	12,0%
Chauffeur	92,5%	4,0%	3,5%
Ensemble Mayotte	57,0%	9,9%	33,1%

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

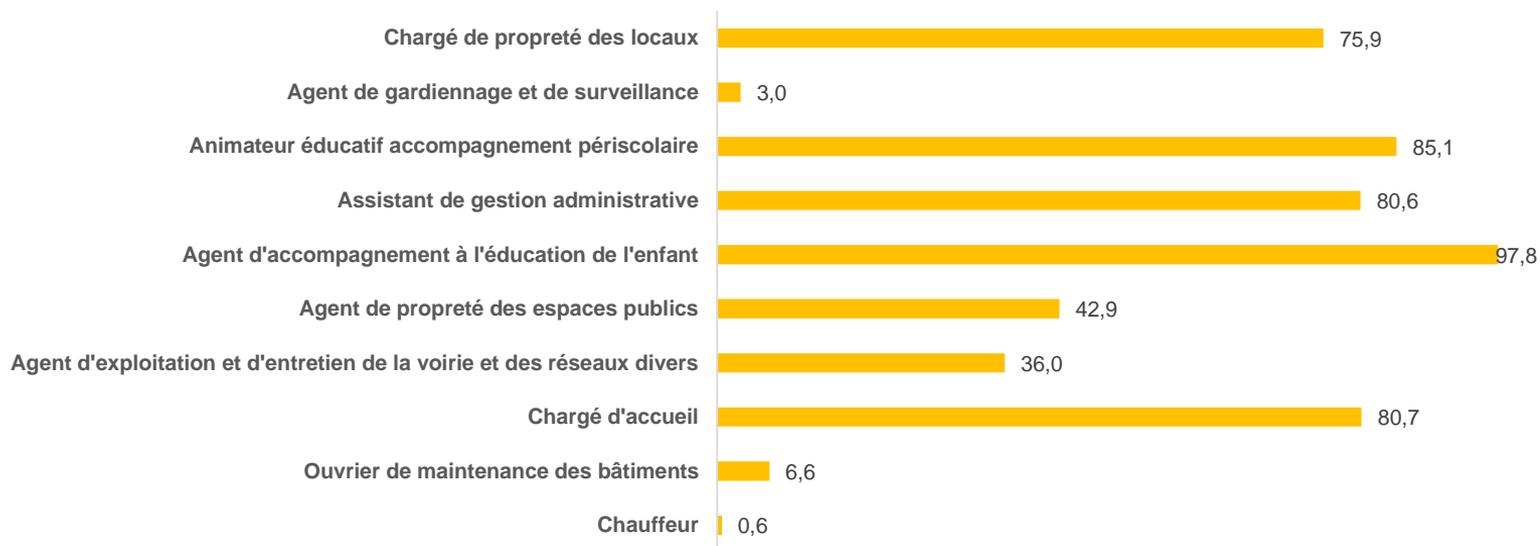


4. Métiers selon le genre

Une forte présence des femmes au sein des métiers clés

On constate que sur les dix principaux métiers, 5 sont très majoritairement féminins, en particulier le métier d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (97,8%). A l'inverse, 3 métiers sont quasi exclusivement masculins, ce sont les métiers d'agent de gardiennage et de surveillance, d'ouvrier de maintenance des bâtiments et de chauffeur (0,6% de femmes pour ce dernier).

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



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



5. Métiers âgés

Un agent de gardiennage et de surveillance sur dix a plus de 60 ans

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus, **on retrouve les médecins et les agents de gardiennage et de surveillance**. Plus d'un médecin sur trois et plus d'un agent de gardiennage et de surveillance sur dix sont âgés de plus de 60 ans, deux valeurs très supérieures à la moyenne observée (3,4%).

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans et plus à Mayotte

	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	Part des 60 ans et plus (%)
Ensemble	196	3,4
Agent de gardiennage et de surveillance	69	10,4
Chargé de propreté des locaux	24	5,2
Ouvrier de maintenance des bâtiments	13	8,3
Jardinier	9	8,5
Assistant de gestion administrative	7	1,5
Agent de médiation et de prévention	6	5,5
Chauffeur	6	3,7
Agent de propreté des espaces publics	4	4,0
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	4	2,3
Médecin	3	37,5

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



III. Evolution des besoins RH



1. Tendances d'évolution des effectifs.....p85

- 1.1 Evolution des effectifs en 2016 et 2017
- 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs
- 1.3 Les suppressions de postes

2. Tendances de recrutement.....p89

- 2.1 Projets de recrutement pour 2017
- 2.2 Difficultés de recrutement
- 2.3 Métiers en concurrence

3. Gestion des âges.....p92

- 3.1 Départs à la retraite prévisionnels en 2017
- 3.2 Remplacement des départs à la retraite en 2017
- 3.3 Zoom sur les remplacement de départs à la retraite en 2017 selon la catégorie
- 3.4 Mobilités internes et recrutements externes

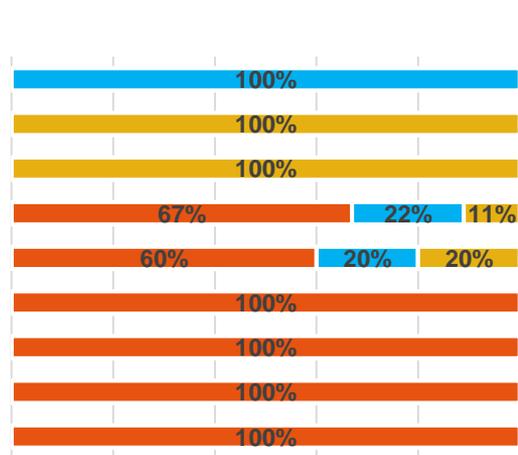
4. Dynamique des métiers.....p96

- 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 2016, votre effectif global en équivalent temps plein a :

En 2016



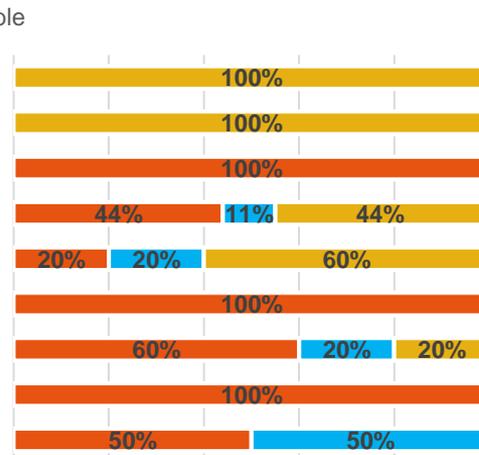
■ Augmenté ■ Diminué ■ Resté stable

Départements
SDIS
CDG
Communes de moins de 10 000 habitants
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants
Commune de plus de 40 000 habitants
CCAS/CDE
EPCI
Syndicats

N = 26

Question : En 2017, votre effectif global en équivalent temps plein va-t-il :

En 2017



N = 26

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Les effectifs ont globalement augmenté en 2016 sauf pour le département. Pour 2017, la tendance prévisionnelle est plutôt à l'augmentation (notamment pour l'EPCI, le CDG et les grandes communes) ou la stabilité (pour le département et le SDIS) mais très peu à la baisse.



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 un CCAS/CDE et un syndicat. Les services concernés sont principalement ceux de **l'urbanisme et aménagement, de la politique de la ville et d'environnement.**

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

Peu de structures mutualisent leurs services. La commune de Mamoudzou est seule à mutualiser l'ensemble de ses services pour l'équipe de direction.

D'autres, comme l'EPCI mutualisent certains de leurs services (il s'agit du personnel, des ressources humaines et de la comptabilité) ou encore le CDG (pour le service du personnel et des ressources humaines).



1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

➤ Mode de gestion des services

Pour les trois prochaines années, on observe plutôt le **statu quo** en matière de mode de gestion des services. Les communes prévoient à la fois davantage d'externalisation et à la fois des ré-internalisations, plus particulièrement pour la commune de Mamoudzou.

Parmi les principaux services cités pour lesquels à la fois davantage d'externalisation et de ré-internationalisation sont cités **l'équipe de direction** (par les communes de moins de 40 000 habitants et le département), **le bâtiment et patrimoine bâti, l'environnement** (par les communes), **la voirie, infrastructures et réseaux divers, l'urbanisme et aménagement, la gestion financière et comptabilité et la restauration collective.**

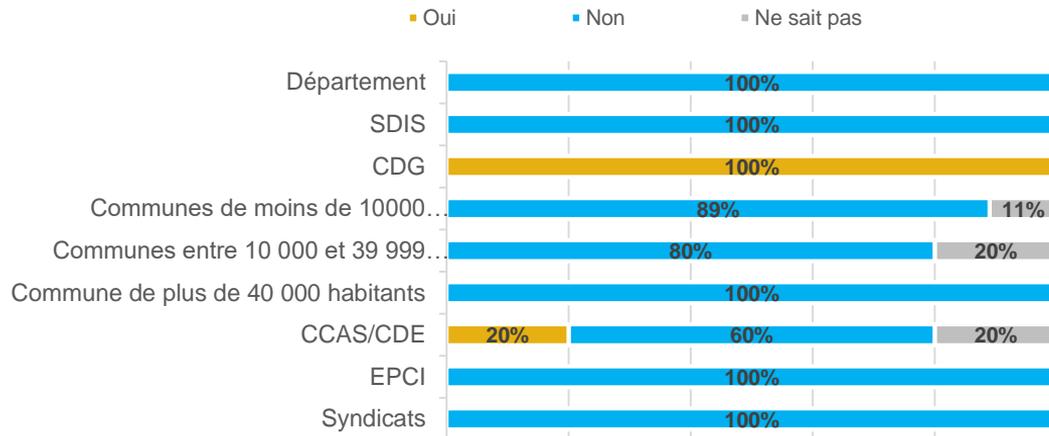
➤ Suppression de postes en 2017

Hormis le CDG et une minorité des CCAS et CDE, peu de suppressions de postes sont à prévoir au cours de l'année 2017.



1.3 Les suppressions de postes en 2017

Question : Au cours de l'année 2017 prévoyez-vous des suppressions de postes dans votre collectivité ?



N = 26

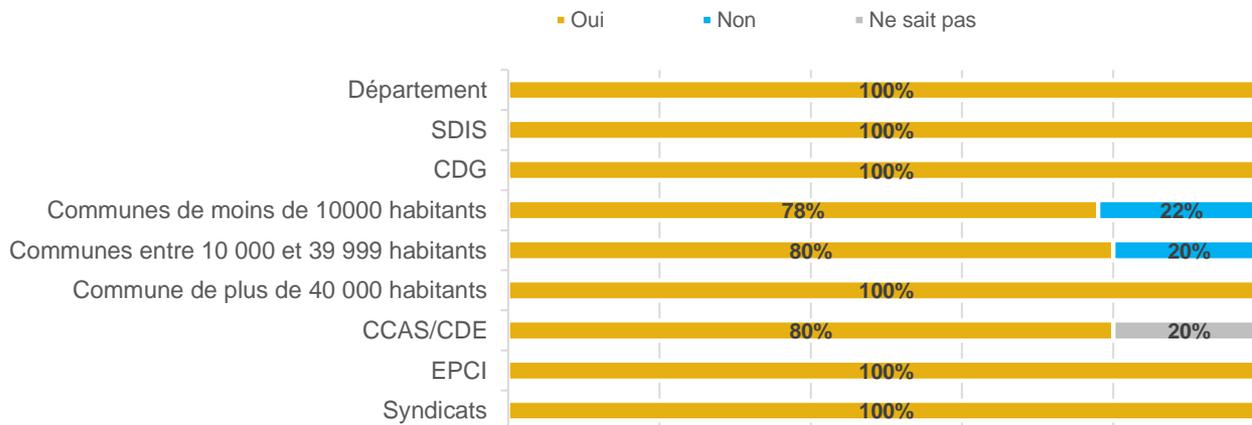
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Peu de suppressions de postes sont prévues en 2017 à l'exception du CDG et une minorité de CCAS/CDE.

2. Tendances de recrutement

2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2017 (créations de postes et remplacements de départs définitifs)

Question : Au cours de l'année 2017 envisagez-vous de recruter ? (créations de postes et remplacements de départs définitifs) ?



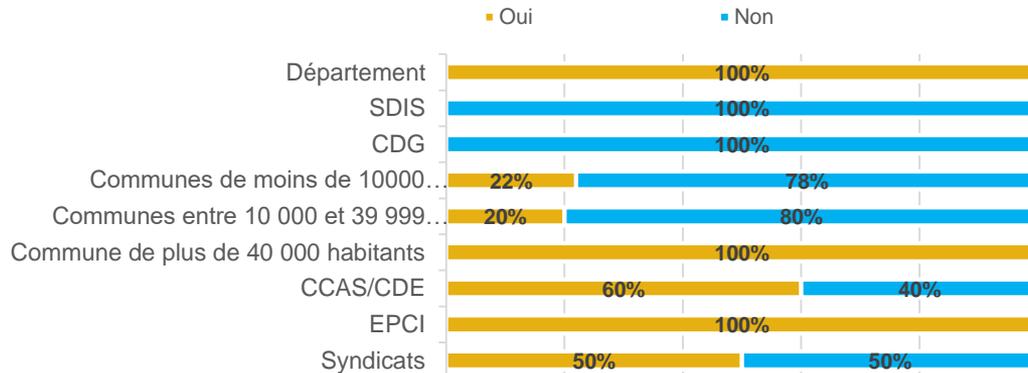
N = 26

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptiq

Pour l'année 2017, une très large majorité des établissements et collectivités prévoit des recrutements.

2.2 Les difficultés de recrutement

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



N = 26

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Les difficultés de recrutement concernent une minorité d'établissements, incluant toutefois le département et la commune de Mamoudzou. En revanche, le SDIS, le CDG, et les communes de moins de 40 000 habitants ne semblent pas éprouver de difficultés pour recruter.

Seul le métier **de travailleur social** est cité à plusieurs reprises (3 fois) comme connaissant des difficultés de recrutement.



2.3 Les métiers en concurrence avec d'autres collectivités , d'autres fonctions publiques et le secteur privé

Peu de métiers sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, avec d'autres fonctions publiques ou avec le secteur privé. Seul le métier de travailleur social est cité à plusieurs reprises au sein des CDE.

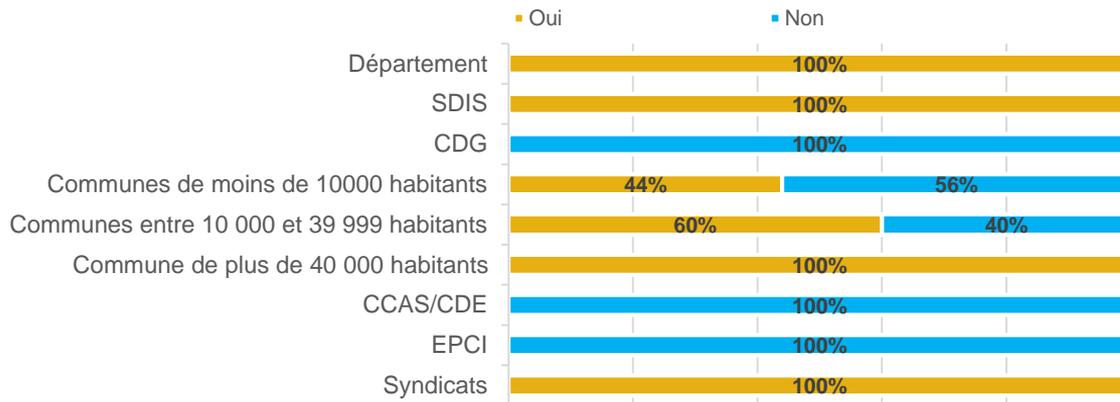
- Les métiers en concurrence **avec d'autres collectivités**
 - ✓ **6 métiers** sont cités comme étant en concurrence **avec d'autres collectivités**.
- Les métiers en concurrence **avec la fonction publique**
 - ✓ **5 métiers** sont cités comme étant en concurrence **avec d'autres fonctions publiques**, dont les métiers **d'infirmier, de médecin et de sage-femme** dans le département.
- Les métiers en concurrence **avec le secteur privé**
 - ✓ **5 métiers** en concurrence **avec le secteur privé**, dont le métier de **travailleur social** dans le département



3. Gestion des âges

3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2017

Question : Au cours de l'année 2017, prévoyez-vous des départs à la retraite ?



N = 26

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

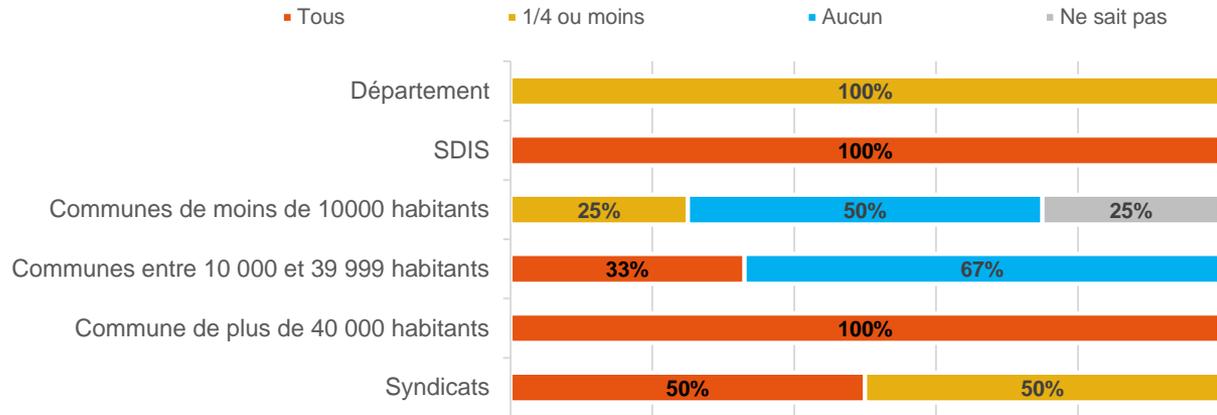
Une majorité des collectivités prévoit des départs à la retraite en 2017.

Les CCAS/CDE, le CDG et l'EPCI n'anticipent pas de départs.



3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2017 (1/2)

Question : Au cours de l'année 2017, remplacerez-vous les départs à la retraite de votre collectivité ?



N = 12

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Seuls le SDIS et la commune de Mamoudzou prévoient le remplacement de tous les départs à la retraite en 2017.

Les syndicats prévoient le remplacement de la moitié des départs en retraite, et les communes de 10 000 à 40 000 habitants prévoient le remplacement d'un tiers de ces départs.

3.3 Les remplacements des départs à la retraite en 2017 (2/2) : les métiers concernés

- **Métiers de catégorie A**

- ✓ Les métiers non remplacés sont les **responsables du service population** et **responsable de la gestion administrative du personnel**.
- ✓ Les métiers remplacés sont ceux de **directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public, de directeur général de collectivité ou d'établissement public et de médecin**.

- **Métiers de catégorie B**

- ✓ Les métiers **d'agent de médiation et de prévention, d'animateur de relais assistantes maternelles, de coordonnateur de collecte et de responsable de gestion budgétaire et financière** ne sont pas remplacés.

- **Métiers de catégorie C**

- ✓ Ce sont les métiers **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural, d'agent de déchèterie, d'agent de gardiennage et de surveillance, de chargé de propreté des espaces publics, de chargé de propreté des locaux, de chauffeur, et de garde gestionnaire des espaces naturels** qui ne font pas l'objet d'un remplacement.
- ✓ Les métiers **de conducteur de poids lourd, d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie, d'agent de collecte** sont en revanche remplacés en 2017.



3.4 Les remplacements des départs à la retraite en 2017 : mobilités internes et recrutements externes

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

Parmi les collectivités envisageant de remplacer les départs à la retraite, **les mobilités internes** sont particulièrement privilégiées au sein du SDIS, syndicats et communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

Les **recrutements externes** sont privilégiés par la commune de Mamoudzou et un syndicat.



4. Dynamique des métiers

➤ Transformations numériques

Les transformations numériques devraient avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines pour **une majorité des répondants**.

Les moyennes et grandes communes et le SDIS seraient les plus concernées par les transformations numériques principalement pour les métiers liés à la gestion et à l'administration (assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable, directeur des ressources humaines) ou à l'accueil (chargé d'accueil, chargé d'accueil social).

➤ Transformations énergétiques

Peu d'impacts sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des transformations énergétiques, à l'exception de la commune de Mamoudzou et du SDIS qui prévoiraient toutefois des impacts liés à ces transformations sur les métiers de directeur de l'environnement et directeur du développement territorial.

Dynamique des métiers

➤ Transformations environnementales / développement durable

Les transformations environnementales et/ou liées au développement durable à venir auraient un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines principalement pour **le SDIS, moyennes et grandes communes ainsi que les syndicats**.

Les métiers concernés seraient par exemple les métiers **d'agent de service polyvalent en milieu rural, agent de collecte, prévisionniste, intervenant des opérations de secours..**

➤ Transformations liées à l'automatisation / robotique

Peu d'impact attendu hormis la commune de Mamoudzou et le SDIS et une minorité de commune de moins de 40 000 habitants.

Les métiers impactés par cette automatisation/robotisation seraient par exemple les métiers de **chargé d'accueil, magasinier, assistant de gestion administrative ou conducteur d'engins**.



4.2 Les principaux métiers sensibles : les métiers en déclin, en augmentation, en émergence et les métiers dont le contenu va fortement évoluer en 2017

➤ Métiers en déclin

Parmi les métiers en déclin, c'est-à-dire ceux dont l'effectif diminue en 2017, **le métier d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie, d'animateur éducatif, de chef de projet et responsable des études du système d'exploitation, d'intervenant des opérations de secours** sont cités.

➤ Métiers en augmentation

En revanche, 11 métiers connaissent une augmentation de leurs effectifs en 2017, parmi lesquels le métier **d'éducateur de jeunes enfants** (pour la commune de Mamoudzou).

➤ Métiers en émergence ou nouveaux

16 métiers sont perçus en émergence ou nouveaux, plus particulièrement dans les communes, avec notamment le métier de **chargé de projet GPEEC** qui est cité deux fois. La commune de Mamoudzou cite les métiers de **conseiller d'action sociale, d'instructeur des autorisations d'urbanisme et de responsable de l'aide sociale à l'enfance**.

➤ Métiers en évolution

Les métiers dont le contenu va fortement évoluer en terme d'activité sont situés principalement dans les communes, avec par exemple le métier de **directeur des ressources humaines** (cité deux fois), **de conseiller, chargé ou directeur d'action sociale, ou encore de responsable des services techniques**. La commune de Mamoudzou cite les métiers de **chargé d'accueil social, de conseiller d'action sociale et de responsable de structure d'accueil de loisirs**.



4.3 Les métiers très pénibles et les métiers avec difficultés de reclassement en 2017

➤ Métiers très pénibles

Les métiers très pénibles cités sont principalement dans les communes, avec par exemple le métier **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (cité 7 fois), les métiers **d'agent des services polyvalent en milieu rural** ou de **chargé de propreté des locaux** (cités tous deux 4 fois). 20 métiers différents sont ainsi cités. La commune de Mamoudzou cite les métiers **d'agent de services polyvalent en milieu rural, de chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers**.

➤ Métiers pénibles avec difficultés de reclassement

Les métiers pénibles avec des difficultés de reclassement sont principalement cités dans les communes. Les métiers sont notamment ceux **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (cité 3 fois), ou de **chargé de propreté des locaux** (cité 2 fois). 11 métiers différents sont ainsi cités.

IV. Choix et stratégies RH



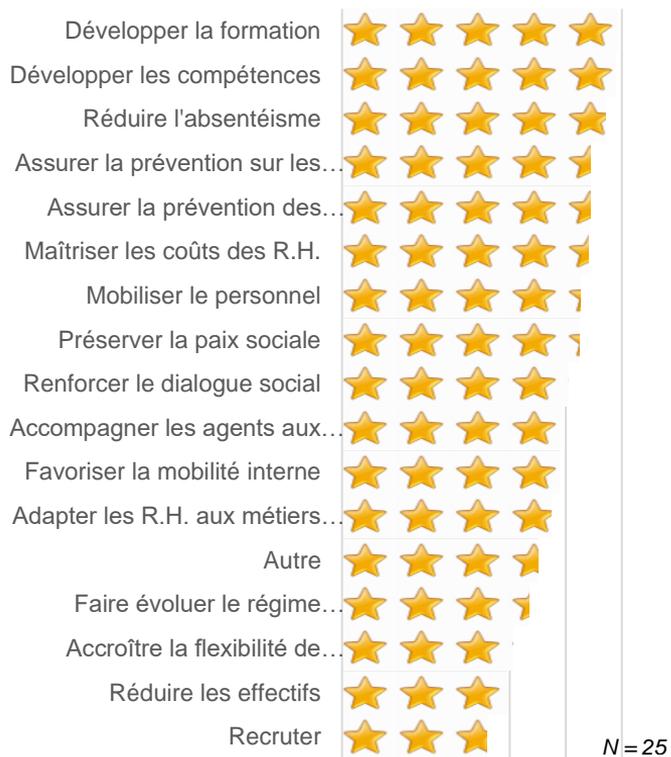
IV. Choix et stratégies RH



1. Les principaux objectifsp102
2. Les grands chantiersp104
3. Les actions significatives mises en placep106
4. Les outilsp108
5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH.....p110

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)



Développer la formation et Développer les compétences sont les principaux objectifs pour tous les types de collectivités sauf le département.

Réduire l'absentéisme (particulièrement pour les communes) et **assurer la prévention des risques** (particulièrement pour le CDG et le SDIS) sont également des objectifs importants.

Il est à noter que ces objectifs semblent un peu moins importants pour les CCAS/CDE que pour les autres collectivités.

A l'inverse, **le recrutement, la réduction des effectifs et l'accroissement de la flexibilité** sont les trois objectifs les moins prioritaires pour les trois prochaines années.

Le département, la commune de Mamoudzou et les syndicats portent une attention particulière à la **maîtrise des coûts RH** et à la **préservation de la paix sociale**.

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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=6)	Collectivités de moins de 50 à 499 agents (N=18)	Collectivités de plus de 500 agents (N=2)	Ensemble des collectivités
Développer la formation	5,0	4,9*	4,5	4,9
Développer les compétences	5,0	4,9	4,5	4,9
Réduire l'absentéisme	4,2	4,8	5,0	4,7
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	4,0	4,6	4,5	4,4
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	3,8	4,6	4,5	4,4
Maîtriser les coûts des R.H.	4,0	4,5	5,0	4,4
Mobiliser le personnel	4,7	4,1	4,5	4,3
Préserver la paix sociale	4,0	4,2	5,0	4,2
Renforcer le dialogue social	4,0	3,9	5,0	4,0
Accompagner les agents aux transformations du numérique	4,2	3,9	3,5	3,9
Favoriser la mobilité interne	4,4	3,7	4,0	3,9
Adapter les R.H. aux métiers de demain	3,8	3,6	4,5	3,7
Faire évoluer le régime indemnitaire	3,0	3,3	5,0	3,4
Accroître la flexibilité de l'emploi	3,0	3,1	2,5	3,1
Réduire les effectifs	2,3	2,8	5,0	3,0
Recruter	3,0	2,4	3,5	2,6
Faire évoluer le temps de travail	2,0	2,6	1,5	2,6

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

*Note de lecture : En moyenne, les collectivités de 50 à 499 agents ont attribué la note de 4,9/5 pour le développement de la formation comme objectif prioritaire pour les 3 prochaines années.

Les grandes collectivités ont pour principaux objectifs en matière de ressources humaines **la réduction de l'absentéisme, la maîtrise des coûts RH, le renforcement du dialogue social, l'évolution du régime indemnitaire et la réduction des effectifs.**



2. Les grands chantiers RH prioritaires envisagés en 2017, 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 2017, 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 2017.

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 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Le RIFSEEP est cité par une majorité des collectivités notamment le département.

Le plan de formation est surtout cité par les communes de moins de 40 000 habitants.

La mutualisation est surtout citée par les communes de moins de 10 000 habitants.

La prévention des risques psychosociaux (RPS) est mentionnée uniquement par les communes entre 10 000 et 40 000 habitants.

Le plan de formation et le document unique des risques professionnels sont cités par les CCAS/CDE et les syndicats.



Les grands chantiers RH prioritaires envisagés en 2017, 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 2017, dans les années à venir ou qui sont déjà en cours de mise en place ?

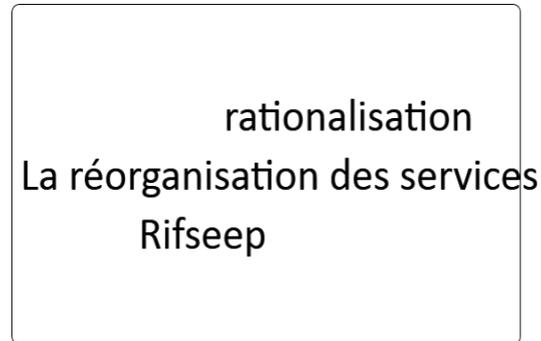
Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Le RIFSEEP est mentionné par toutes les collectivités quel que soit le nombre d'agents, plus particulièrement pour les collectivités de plus de 50 agents.

Le document unique des risques professionnels et le plan de formation sont évoqués par les collectivités de moins de 50 agents.

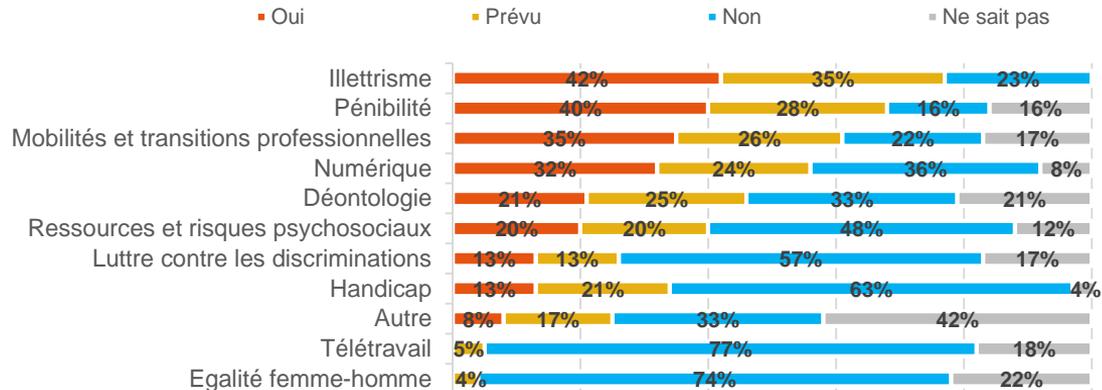
La prévention des risques psychosociaux est uniquement citée par les collectivités de 50 à 500 agents. **La GPEEC, le plan de formation, la qualité de vie au travail et la mutualisation** sont également évoqués par ces collectivités.

La réorganisation des services est évoquée par les collectivités de plus de 500 agents.



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 %)



N = 26

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Plus de 40% des collectivités ou établissements ont déjà mis en place des actions significatives **pour la lutte contre l'illettrisme**. C'est particulièrement le cas pour une majorité des communes de moins de 10 000 habitants.

40% ont déjà mis en place des actions significatives **pour la lutte contre la pénibilité**. C'est notamment le cas pour les syndicats, l'EPCI, le CDG et le SDIS.

Les luttes pour l'égalité femme-homme ou encore le télétravail sont les domaines les plus en retard, très peu d'actions étant prévues dans ces domaines.



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=6)	Collectivités de moins de 50 à 499 agents (N=18)	Collectivités de plus de 500 agents (N=2)	Ensemble des collectivités
Illettrisme	0%	56%	50%	42%
Pénibilité	20%	44%	50%	40%
Mobilités et transitions professionnelles	20%	44%	0%	35%
Numérique	33%	24%	100%	32%
Déontologie	40%	12%	50%	21%
Ressources et risques psychosociaux	20%	17%*	50%	20%
Handicap	0%	19%	0%	13%
Lutte contre les discriminations	0%	19%	0%	13%
Egalité femme-homme	0%	0%	0%	0%
Télétravail	0%	0%	0%	0%

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

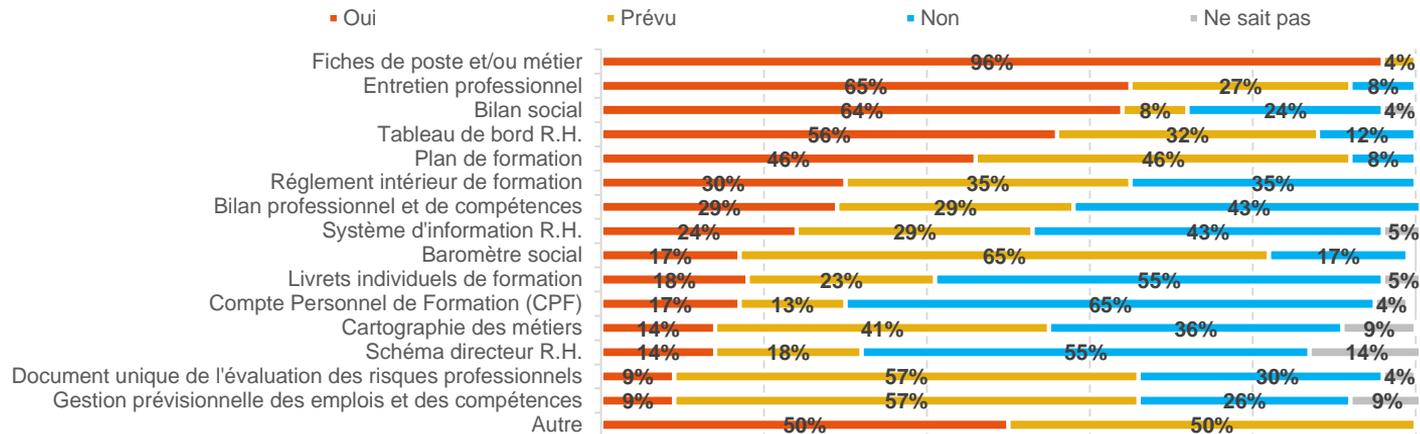
*Note de lecture : 17% des collectivités de 50 à 499 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives sur le sujet des ressources et risques psychosociaux.

Les grandes collectivités (le département et la commune de Mamoudzou ont mis davantage en place des actions dans le domaine **du numérique** 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 ?



N = 26

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

La totalité des collectivités utilise, ou prévoit d'utiliser des **fiches de postes et/ou métier**. Une majorité des collectivités a déjà mis en place, ou projette de mettre en place des **entretiens professionnels** et projette d'effectuer un **bilan social**.

Au contraire, **le CPF, le schéma directeur, la GPEEC et le DUERP** ont été mis en place par une minorité de collectivités (principalement les petites communes).

Enfin, **les systèmes d'information RH** ont été mis en place par le département et une minorité des communes de moins de 10 000 habitants, **et les tableaux de bord RH** par le département, des communes de moins de 40 000 habitants et l'EPCI.



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=6)	Collectivités de moins de 50 à 499 agents (N=18)	Collectivités de plus de 500 agents (N=2)	Ensemble des collectivités
Fiches de poste et/ou métier	83%	100%*	100%	96%
Entretien professionnel	67%	61%	100%	65%
Bilan social	33%	71%	100%	64%
Tableau de bord R.H.	40%	61%	50%	56%
Plan de formation	25%	44%	100%	46%
Règlement intérieur de formation	20%	25%	100%	30%
Bilan professionnel et de compétences	50%	27%	0%	29%
Système d'information R.H.	50%	13%	50%	24%
Livrets individuels de formation	25%	19%	0%	18%
Compte Personnel de Formation (CPF)	20%	13%	50%	17%
Schéma directeur R.H.	0%	13%	50%	14%
Cartographie des métiers	0%	13%	50%	14%
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	0%	12%	0%	9%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	0%	13%	0%	9%
Baromètre social	0%	0%	0%	0%

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

*Note de lecture : 100% des collectivités de 50 à 499 agents indiquent utiliser les fiches de poste et/ou métier pour la gestion des ressources humaines

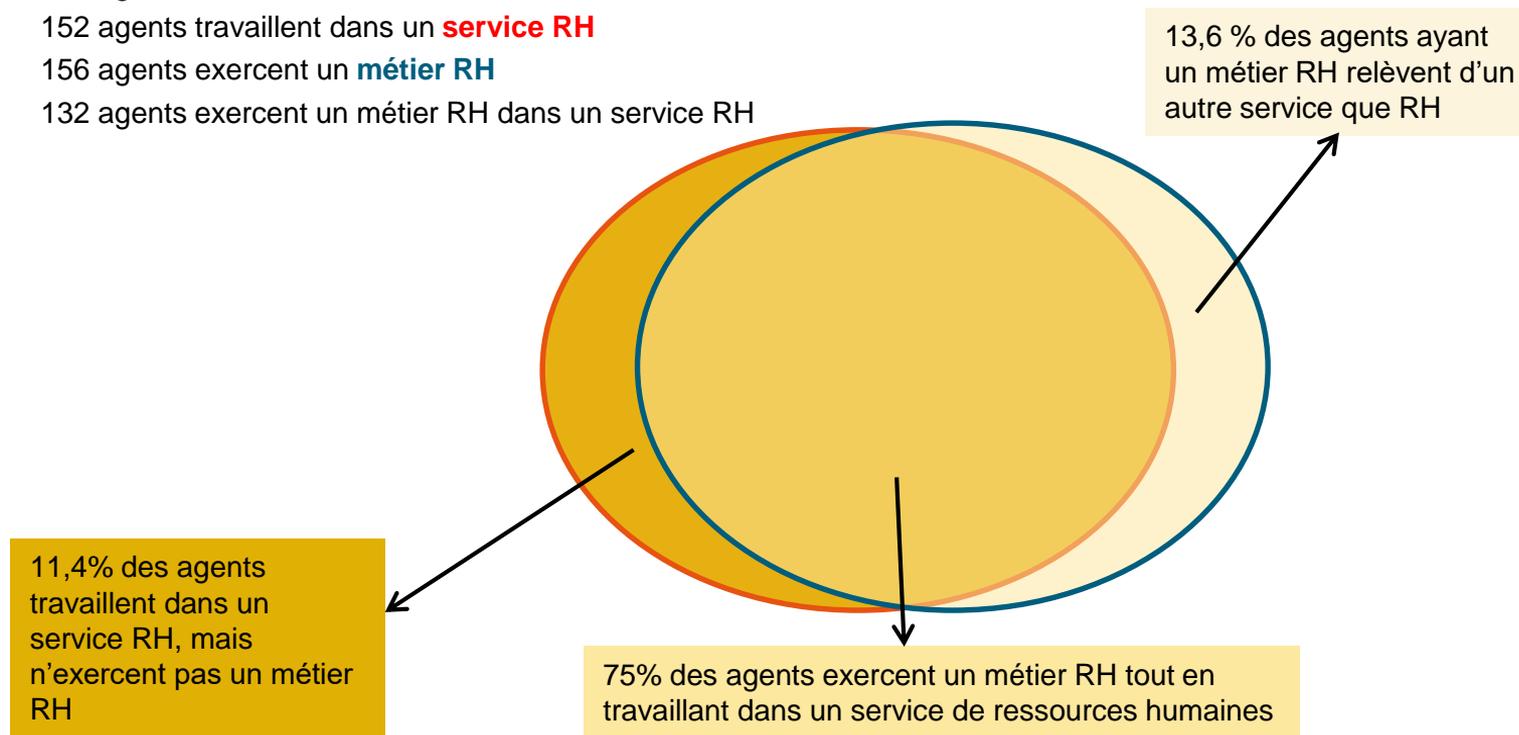
Les grandes collectivités utilisent **les fiches de postes et/ou métiers, les entretiens professionnels, les plans de formations, les règlements intérieurs de formation et les bilans sociaux.**



5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

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

- 176 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- 152 agents travaillent dans un **service RH**
- 156 agents exercent un **métier RH**
- 132 agents exercent un métier RH dans un service RH



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

Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines (%)	Tous secteurs confondus (%)
Part des fonctionnaires	80,9*	57
Part des femmes	67,8	52
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois		
<i>Adjoint administratif</i>	52,8	22,6
<i>Attaché</i>	22,9	5,8
<i>Rédacteur</i>	18,8	5
Part des catégories A	19,4	8,4
Part des catégories B	26,4	9,7
Part des agents des deux principaux métiers		
<i>Assistant de gestion ressources humaines</i>	53,3	
<i>Directeur des ressources humaines</i>	14,5	

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

*Note de lecture : 80,9% des agents travaillant dans un service RH sont fonctionnaires.

Dans les services RH, 80,9% des agents sont fonctionnaires. Les femmes y sont surreprésentées (67,8% contre 52% tous secteurs confondus). 52,8% des agents sont adjoints administratifs ; c'est 2,3 fois plus que sur l'ensemble. Les postes d'encadrement (catégories A et B) représentent 45,8% des effectifs contre 17,8% sur l'ensemble des secteurs. Le métier le plus représenté dans ce service est assistant de gestion ressources humaines, ils représentent plus de la moitié des agents.



V. Politiques de formation

Investissement formation et priorités



V. Politiques de formation



- 1. Principaux objectifs de la formation des agentsp114**
Zoom sur les principaux objectifs en matière de formation des agents selon la taille
- 2. Place de la formation dans les politiques RH.....p116**
- 3. Moyens budgétaires.....p117**
 - 3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2016 à la formation
 - 3.2 Formations payantes souscrites
- 4. Bénéficiaires.....p119**
 - 4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2016
 - 4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années
- 5. Priorités de formationp121**
- 6. Typologie des pratiques de formation.....p123**

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 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Le développement des compétences est cité par le département, les communes de 10 000 à 40 000 habitants et les CCAS/CDE.

L'accompagnement dans l'évolution de carrière des agents est mentionné par le département et la commune de Mamoudzou.

L'informatique est citée par la commune de Mamoudzou et les communes de moins de 10 000 habitants.



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

Collectivités de moins de 50 agents

Mobilité professionnelle
Développer compétences
Maintien et renfort des connaissances

Collectivités de 50 à 500 agents

condition de travail accéder
accompagner évoluer évolution
illétrisme Professionnalisation
Développer compétences
Informatique La polyvalence
lutte L'adaptabilité des agents
Accompagnement carrière

Collectivités de plus de 500 agents

individuel évolution
informatique projet
Accompagnement carrière
Développement des compétences Management

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Le développement des compétences est cité par toutes les collectivités quel que soit le nombre d'agents employés.

Les collectivités de moins de 50 agents évoquent aussi **la mobilité professionnelle et le maintien et renfort des connaissances**.

Les collectivités de 50 à 500 agents mentionnent également **l'informatique, la lutte contre l'illettrisme, la polyvalence et la professionnalisation**.

Les collectivités de 500 agents et plus citent surtout **l'accompagnement dans la carrière** des agents. **Le management et l'informatique** sont aussi mentionnés par ces collectivités.

2. Place de la formation dans les politiques RH

- ... **parmi les objectifs RH**
 - ✓ **Développer la formation** est le 1^{er} objectif cité pour l'ensemble des collectivités, qui considère toutes cet objectif comme très important, à l'exception du département et de quelques petites communes qui le considèrent comme important.
 - ✓ **Développer les compétences** est le 2^{ème} objectif cité pour l'ensemble des collectivités qui le considère toutes comme très important, à l'exception du département et de quelques petites et moyennes communes qui le considèrent comme important.
- ... **concernant l'action de lutte contre l'illettrisme**
 - ✓ Cette action concerne 42% des collectivités. Ce sont principalement les petites communes qui ont déjà mis en place des actions sur le sujet.
- ... **parmi les outils RH spécifiques à la formation**
 - ✓ **Le plan de formation** est quant à lui mis en place dans les communes de 10 000 à 40 000 habitants et est prévu dans les communes de moins de 10 000 habitants et les CCAS/CDE.
 - ✓ **Les livrets individuels** de formation ne sont mis en place que par le CDG et le SDIS, alors que les petites communes et les CCAS/CDE prévoient de les mettre en place prochainement.
 - ✓ Enfin **le CPF et le règlement intérieur de formation** sont mis en place dans le département, tandis que **le bilan professionnel et de compétences** est davantage mis en place dans les communes de moins de 40 000 habitants.

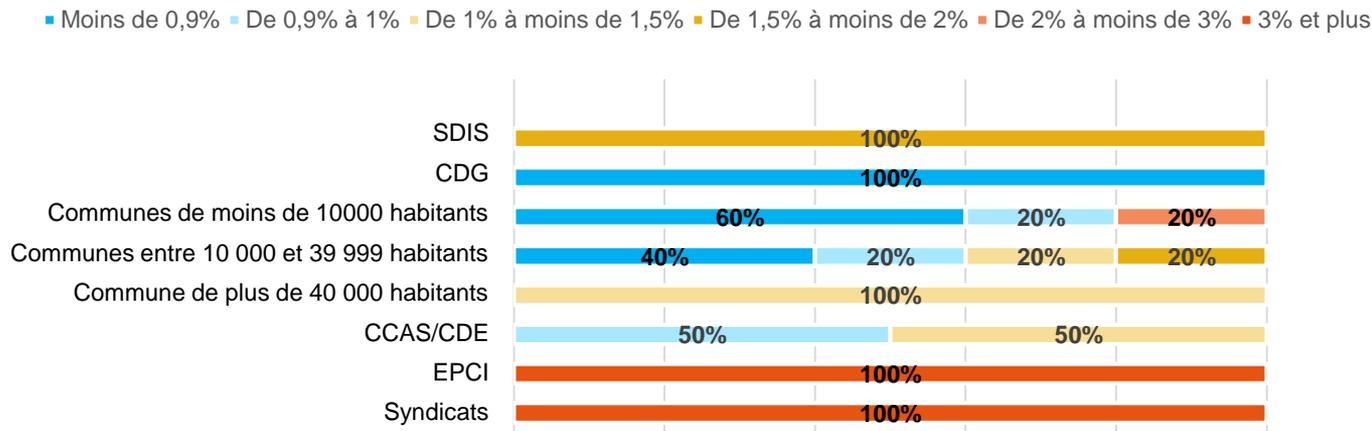


3. Moyens budgétaires

3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2016 à la formation

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

Question : En 2016, 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) ?



N = 21

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

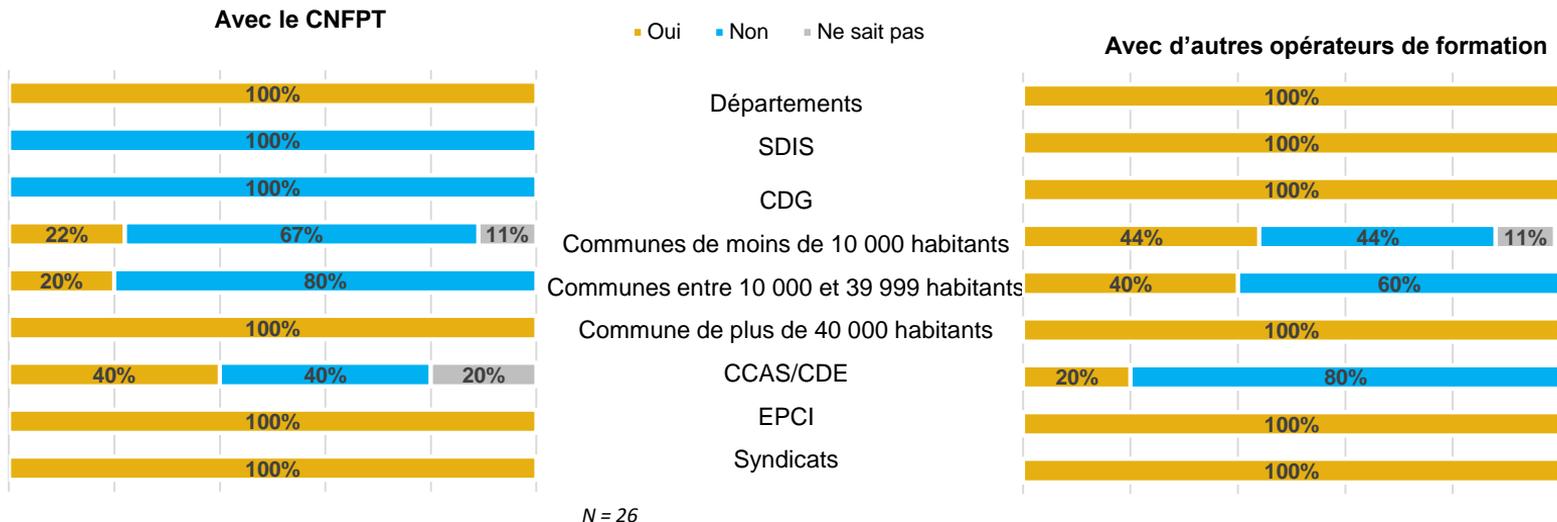
L'EPCI et les syndicats consacrent plus de 3% de la masse salariale à la formation en 2016.



3.2 Formations payantes souscrites

Un recours moins important aux formations payantes pour les communes de moins de 40 000 habitants

Question : Votre collectivité a-t-elle souscrit à des formations payantes avec le CNFPT ou avec d'autres opérateurs de formation en 2016 ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Le département, la commune de Mamoudzou, l'EPCI et les syndicats ont souscrit à des **formations payantes en 2016 avec le CNFPT**. Les formations souscrites par le CNFPT concernent principalement **le management, la propreté et les déchets, les espaces naturels et espaces verts, l'hygiène et sécurité au travail et le social**.

Toutes les collectivités à l'exception d'une partie des communes de moins de 40 000 habitants et des CCAS ont souscrit des formations payantes en 2016 **avec d'autres opérateurs**, principalement dans les domaines de **l'hygiène et sécurité au travail, la propreté et les déchets ainsi que les ressources humaines**.

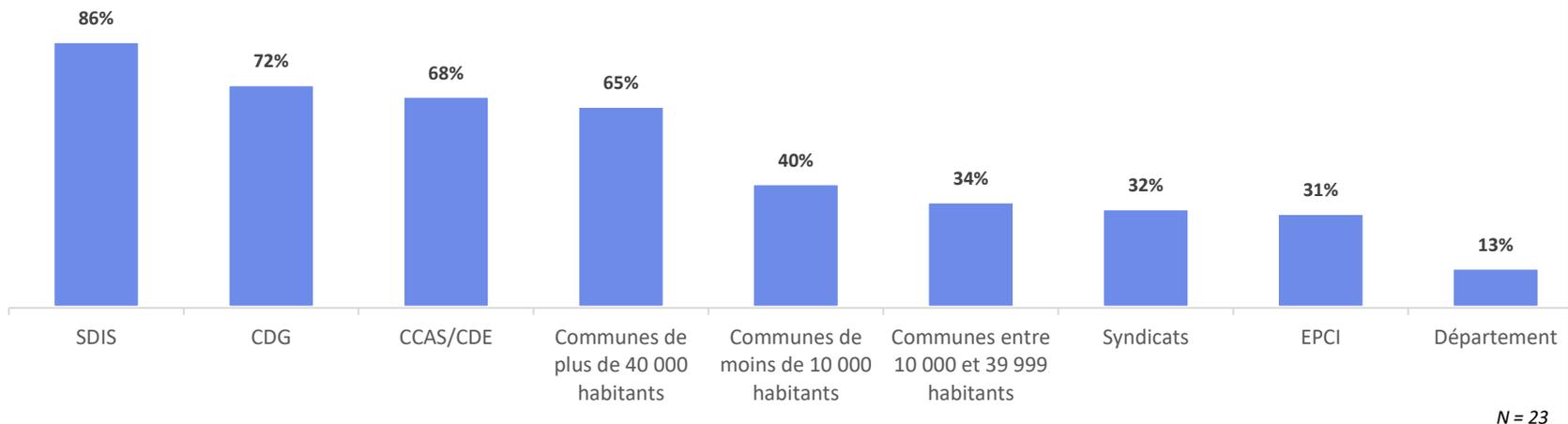


4. Bénéficiaires

4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2017

Un plus fort recours à la formation pour le SDIS, le CDG, les CCAS/CDE et les grandes communes

Question : Globalement, quelle est la part (en %) des agents permanents de votre collectivité ayant suivi au moins une formation en 2016 ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Le département, les EPCI, les syndicats et les communes de moins de 40 000 habitants forment en moyenne moins d'agents permanents en 2016 que les autres établissements.

Le SDIS , le CDG et les CCAS/CDE sont ceux qui forment le plus d'agents.



4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

Un recours à la formation prévu à la hausse

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 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Les volumes de formations sont attendus à la hausse pour les trois prochaines années pour le département, le SDIS, les communes et une majorité de CCAS/CDE.

Seuls le CDG et la moitié des syndicats prévoient des volumes stables.



5. Priorités de formation

- **Priorités A+**

7 métiers différents sont cités par 10 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers de **directeur général de collectivité, de directeur financier et de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement**, sont principalement cités, plus particulièrement au sein des communes de moins de 40 000 habitants. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement **le management et les finances**.
- ✓ Le CNFPT est l'unique opérateur identifié pour ces formations. Les modalités de formation envisagées sont en présentiel, à l'exception de la commune de Mamoudzou, d'un CCAS/CDE et du SDIS, où les formations sont mixtes.

- **Priorités A**

24 métiers différents sont cités par 18 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers de **directeur financier, de directeur de l'action sociale, de directeur des ressources humaines, de chargé de projet GPEEC et de directeur général adjoint de collectivité** sont particulièrement mentionnés pour les agents de cette catégorie. Les domaines de formations dispensés sont très majoritairement **le management, puis les finances et les ressources humaines**.
- ✓ Le CNFPT est le principal opérateur identifié pour ces formations et seuls les syndicats feraient appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont en présentiel pour les syndicats, deux CCAS/CDE et communes de moins de 10 000 habitants et le département.



- **Priorités B**

23 métiers différents sont cités par 16 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'assistant de direction, d'animateur enfance-jeunesse, d'assistant de gestion financière et budgétaire, de travailleur social et de chargé de la commande publique** sont particulièrement mentionnés pour les agents de catégorie B. Les domaines de formation dispensés sont principalement **le management** et dans une moindre mesure **l'administration et les finances**.
- ✓ Le CNFPT est l'unique opérateur identifié pour ces formations. Les modalités de formation envisagées sont en présentiel pour la majorité des établissements, seuls une commune de moins de 40 000 habitants, le CDG et un SDIS indiquent des formations mixtes.

- **Priorités C**

29 métiers différents sont cités par 19 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'assistant de gestion administrative, d'assistant de gestion financière et budgétaire** (pour les communes de 10 000 à 40 000 habitants) **et d'assistant de gestion ressources humaines** sont principalement mentionnés par les répondants. Les domaines de formations dispensés concernent **l'hygiène et la sécurité au travail, les finances et l'informatique**.
- ✓ Le CNFPT est l'unique opérateur identifié pour ces formations. Les modalités de formation envisagées sont exclusivement en présentiel, à l'exception d'une commune de moins de 10 000 habitants.



6. 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 intermédiaire** : 4 établissements (2 communes de 10 000 à 40 000 habitants, la commune de Mamoudzou et un CCAS/CDE) ont un niveau d'investissement de formation que l'on peut qualifier de moyen. Ils consacrent entre 1 et 2% de la masse salariale à la formation en 2016, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé moins de 60% de leurs agents en 2016. A l'avenir, l'objectif du développement de la formation est très variable (de neutre à très important) pour ces collectivités.
- **Niveau d'investissement minimal** : pour les autres établissements, moins de 1% de la masse salariale est consacré à la formation. Ils souscrivent très rarement à des formations payantes et moins de 50% des agents sont formés. Toutefois, pour l'ensemble d'entre eux (100%), la formation peut être un sujet important pour l'avenir.

A noter : Le département déclare une part de ses agents formés faibles en 2016 (moins de 20%)
L'EPCI et les syndicats déclarent une part de ses agents formés assez faibles en 2016 (de 20% à 39%) mais une part de la masse salariale consacrée à la formation très forte (plus de 3%).



Conclusion générale

4 enseignements peuvent être retirés de ces faits bien établis

1.1 Spécificités de Mayotte

- Une forte progression des effectifs de la fonction publique territoriale ces 10 dernières années . Les grandes communes et le département concentrent l'essentiel de ces agents.
- Une nette surreprésentation des emplois aidés comparé à la moyenne nationale.
- Une fonction publique territoriale moins féminisée qu'à l'échelle nationale.
- Une structure hiérarchique marquée par un relatif sous encadrement, avec néanmoins un renforcement récent de la catégorie A .
- Des agents relativement plus présents dans les services technique et de sécurité.
- Certains métiers comme les agents d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers sont en déclin, d'autres au contraire sont en augmentation, c'est le cas des éducateurs de jeunes enfants, et d'autres tels que les chargé de projet GPEEC émergent.

1.2 Les préoccupations RH 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 (institutionnel et transition énergétique ...) ou encore la situation financière.
- Des intentions de recrutement pour une grande majorité des collectivités et établissements publics et peu de suppressions de postes.
- Les grands chantiers RH que les collectivités entendent mettre en place ou déjà en place sont le plus souvent le RIFSEEP, le document unique et la prévention des risques psycho-sociaux.
- Une augmentation des journées de formation est à prévoir pour une grande majorité des collectivité et établissements. De fortes attentes exprimées concernant le développement de la formation et des compétences.



Conclusion générale

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

Les degrés de maturité de politiques RH sont très variables d'un établissement à un autre. L'analyse des actions, des outils utilisés et du niveau d'investissement en matière de formation permettent de dresser les constats suivants :

- **Élevé :** 4 établissements (le département, la commune de Mamoudzou et deux communes de moins de 40 000 habitants) ont un degré élevé de maturité en matière de politiques RH. Pour celles-ci, seul le département a mis en place un système d'information RH et un schéma directeur. La commune de Mamoudzou a mis en place une cartographie des métiers, tandis que la GPEC a été mis en place par une commune de moins de 40 000 habitants. A noter toutefois que le département déclare une part de ses agents formés faibles en 2016 (moins de 20%).
- **Intermédiaire :** 17 établissements, dont principalement des communes de moins de 40 000 habitants, mais également le SDIS, le CDG, l'EPCI et les syndicats, ont un degré de maturité de leurs politiques RH intermédiaire.
- **Faible :** Les autres établissements ont un degré de maturité faible. Il s'agit exclusivement de communes de moins de 40 000 habitants et des CCAS/CDE. Il est à noter toutefois que 2 communes de moins de 10 000 habitants et 2 CCAS/CDE ont mis en place un système d'information RH.

1.4 Des besoins de développement des compétences exprimés notamment par des collectivités moyennes sur des métiers exercés principalement par des contrats aidés



Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux de Mayotte en 2017	Données issues du Recensement emplois et métiers territoriaux 2017					Données issues de l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017						
	Nombre d'agents	Catégorie d'âge sur représentée Jeunes : moins de 30 ans Seniors : 50 ans et plus	Genre surreprésenté	Statut surreprésentés C:contractuel F:fonctionnaire EA : emploi aidé	Catégorie surreprésentés	Métiers cités rencontrant des difficultés de recrutement	Métiers cités en concurrence pour le recrutement avec Col : autres collectivités FP : autres FP P : secteur privé	Tendance des métiers cités pour les remplacements prévus des départs en retraite (toutes catégories confondus)	Tendance des métiers cités : en déclin ou en augmentation d'effectif	Métiers cités comme très pénibles	Tendances impacts sur les métiers cités Env : environnementales Num : numériques Auto : automatisation/robotiques Énerg : énergétiques	Métiers cités comme priorités en matière de formation
Chargé de propreté des locaux	1525		♀	EA						✗		●
Agent de gardiennage et de surveillance	812	👴	♂	F	C					✗		
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	643		♀	EA				↘				●
Assistant de gestion administrative	633		♀								Auto	●
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	588		♀	F	C					✗		●
Agent de propreté des espaces publics	406	👴		EA	C				👍		✗	●
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	311	👴		EA	C			👍	↘	✗		
Chargé d'accueil	202		♂	F						✗	Auto & Num	●
Ouvrier de maintenance des bâtiments	183		♂	F	C							
Chauffeur	173	👴	♂	F	C					👍		
Jardinier	162	👴	♂		C							
Agent de médiation et de prévention	161		♂							👍		
Intervenant des opérations de secours	137	👴	♂	F	C				↘	✗	Env	
Agent de collecte	122		♂	EA	C			👍	↗	✗	Env	
Policier municipal	120		♂	F	C				↗			
Agent de santé environnementale	105		♀	F	C							
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	98		♂	F	C					👍		
Assistant de gestion ressources humaines	96		♀	F	B	✗					Num	●
Officier d'état civil	91			F							Num	
Assistant éducatif petite enfance	82	👴	♀	C	C							

Légende :



👴 Seniors



👶 Jeunes



♂ Hommes



♀ Femmes



✗ Difficulté de recrutement



🗨 Non remplacement des retraités



👍 Remplacement des retraités



✗ Métier pénible



● Priorisé en formation

Plus le symbole est de taille importante, plus la catégorie est surreprésentée (enquête métier) ou plus le métier est cité (enquête RH)

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
Ensemble des agents territoriaux (hors métiers non déclarés)	8838	100	57,1	9,7	33,2	10,7	52,1
Affaires générales	946	10,7	68	13,7	18,3	3,6	79,6
Assistant de direction	74	0,8	74,3	16,2	9,5	2,7	95,9
Assistant de gestion administrative	633	7,2	64,9	12	23,1	3,8	80,6
Chargé d'accueil	202	2,3	75,2	15,3	9,4	3,0	80,7
Instructeur/gestionnaire de dossier	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Responsable des affaires générales	17	0,2	58,8	41,2	0	0	35,3
Responsable des services techniques	20	0,2	75	20	5	10	15
Secrétaire de mairie	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Affaires juridiques	31	0,4	61,3	38,7	0	3,2	51,6
Acheteur public	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Chargé de la commande publique	19	0,2	63,2	36,8	0	5,3	52,6
Gestionnaire des assurances	1	0	100	0	0	0	100
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	3	0	66,7	33,3	0	0	66,7
Responsable des affaires juridiques	8	0,1	50	50	0	0	37,5
Arts et techniques du spectacle	21	0,2	95,2	0	4,8	4,8	0
Directeur d'établissement culturel	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Régisseur de spectacle et d'évènementiel	14	0,2	100	0	0	7,1	0
Technicien du spectacle et de l'évènementiel	7	0,1	85,7	0	14,3	0	0

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Ateliers et véhicules	290	3,3	91,4	6,6	2,1	18,6	0,7
Carrossier peintre	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Chauffeur	173	2,0	92,5	4	3,5	22,0	0,6
Conducteur de transports en commun	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Conducteur de véhicules poids lourds	8	0,1	87,5	12,5	0	50	0
Conducteur d'engins	6	0,1	83,3	16,7	0	16,7	0
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	98	1,1	90,8	9,2	0	10,2	1,0
Responsable d'atelier	2	0	100	0	0	0	0
Responsable de flotte de véhicules	3	0	66,7	33,3	0	33,3	0
Bibliothèques et centres documentaires	84	1,0	76,2	19	4,8	3,6	82,1
Bibliothécaire	9	0,1	77,8	22,2	0	11,1	100
Chargé d'accueil en bibliothèque	60	0,7	80	13,3	6,7	3,3	85
Directeur de bibliothèque	7	0,1	42,9	57,1	0	0	42,9
Documentaliste	8	0,1	75	25	0	0	75
Communication	31	0,4	61,3	22,6	16,1	3,2	54,8
Chargé de communication	17	0,2	64,7	23,5	11,8	5,9	70,6
Chargé de création graphique	2	0	50	50	0	0	0
Chargé de publication	2	0	100	0	0	0	100
Chef de projet communication numérique	6	0,1	50	0	50	0	16,7
Directeur de la communication	2	0	50	50	0	0	100
Photographe-vidéaste	2	0	50	50	0	0	0

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Développement territorial	70	0,8	57,1	32,9	10	5,7	41,4
Chargé des affaires européennes et internationales	2	0	100	0	0	0	100
Chargé d'études	4	0	50	25	25	0	25
Chargé du développement territorial	46	0,5	60,9	28,3	10,9	6,5	41,3
Chargé du développement touristique	3	0	33,3	33,3	33,3	0	66,7
Chef de projet développement territorial	9	0,1	44,4	55,6	0	0	44,4
Développeur économique	4	0	25	75	0	25	25
Directeur du développement territorial	2	0	100	0	0	0	0
Instructeur gestionnaire Fonds européens	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Direction générale	43	0,5	83,7	16,3	0	11,6	14
Chargé d'évaluation des politiques publiques	10	0,1	80	20	0	10	20
Conseiller en organisation	1	0	100	0	0	0	100
Contrôleur de gestion	1	0	100	0	0	0	100
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	14	0,2	92,9	7,1	0	14,3	7,1
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	17	0,2	76,5	23,5	0	11,8	5,9
Eau et assainissement	21	0,2	76,2	23,8	0	0	14,3
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	7	0,1	85,7	14,3	0	0	14,3
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	3	0	100	0	0	0	0
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	3	0	66,7	33,3	0	0	0
Directeur eau potable et assainissement	2	0	100	0	0	0	0
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	5	0,1	60	40	0	0	20
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	1	0	0	100	0	0	100

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Education et animation	1420	16,1	37,2	9,8	53	2,5	89,1
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	588	6,7	75,3	8	16,7	1,7	97,8
Animateur de relais assistantes maternelles	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	643	7,3	1,4	2,8	95,8	3,7	85,1
Animateur enfance-jeunesse	75	0,8	36	13,3	50,7	0	61,3
Assistant éducatif petite enfance	82	0,9	41,5	58,5	0	2,4	98,8
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	20	0,2	45	50	5	0	50
Directeur d'équipement socioculturel	1	0	100	0	0	0	100
Directeur enfance-jeunesse-éducation	7	0,1	71,4	28,6	0	0	14,3
Educateur de jeunes enfants	3	0	0	100	0	0	100
Responsable de structure d'accueil de loisirs	1	0	0	100	0	0	100
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Enseignements artistiques	1	0	100	0	0	0	0
Directeur d'établissement d'arts plastiques	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Enseignant artistique	1	0	100	0	0	0	0
Enseignant en arts plastiques	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Entretien et services généraux	1567	17,7	29,7	4,7	65,7	13,8	74,3
Agent de services polyvalent en milieu rural	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	4	0	100	0	0	25	0
Chargé de prévention, sûreté et sécurité incendie	2	0	100	0	0	50	0
Chargé de propreté des locaux	1525	17,3	28,3	4,2	67,5	13,7	75,9
Coordonnateur d'entretien des locaux	3	0	33,3	66,7	0	0	66,7
Logisticien	3	0	100	0	0	33,3	0
Magasinier	23	0,3	91,3	8,7	0	17,4	13,0
Manutentionnaire	7	0,1	28,6	71,4	0	0	14,3

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Environnement	144	1,6	90,3	9	0,7	10,4	12,5
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	24	0,3	95,8	4,2	0	16,7	25
Chargé d'études environnement	51	0,6	78,4	21,6	0	11,8	19,6
Chef de projet paysage	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	17	0,2	100	0	0	11,8	5,9
Directeur de l'environnement	1	0	100	0	0	0	0
Garde gestionnaire des espaces naturels	49	0,6	95,9	2	2	6,1	0
Responsable des espaces naturels protégés	2	0	100	0	0	0	50
Espaces verts et paysages	212	2,4	61,8	2,8	35,4	25,5	16,5
Animalier	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Chargé de travaux espaces verts	12	0,1	50	0	50	8,3	8,3
Concepteur paysagiste	16	0,2	12,5	0	87,5	0	0
Directeur espaces verts et biodiversité	2	0	100	0	0	0	0
Grimpeur élagueur	19	0,2	100	0	0	36,8	0
Jardinier	162	1,8	62,3	3,7	34	28,4	21,0
Responsable de parc animalier	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Responsable de production végétale	1	0	100	0	0	0	0
Établissements et services patrimoniaux	68	0,8	72,1	11,8	16,2	4,4	52,9
Archéologue	1	0	100	0	0	0	0
Archiviste	20	0,2	70	30	0	5	60
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	30	0,3	96,7	3,3	0	6,7	73,3
Directeur d'établissement patrimonial	1	0	100	0	0	0	0
Médiateur culturel	14	0,2	21,4	0	78,6	0	7,1
Régisseur d'œuvres	2	0	50	50	0	0	50
Restaurateur d'œuvres	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Finances	144	1,6	86,1	11,8	2,1	6,3	61,8
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	74	0,8	87,8	8,1	4,1	4,1	83,8
Coordonnateur budgétaire et comptable	9	0,1	88,9	11,1	0	0	22,2
Directeur financier	17	0,2	82,4	17,6	0	11,8	29,4
Responsable de gestion budgétaire et financière	31	0,4	83,9	16,1	0	9,7	48,4
Responsable de gestion comptable	13	0,1	84,6	15,4	0	7,7	38,5
Formation professionnelle	54	0,6	85,2	14,8	0	9,3	42,6
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	39	0,4	87,2	12,8	0	10,3	35,9
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	15	0,2	80	20	0	6,7	60
Habitat et logement	6	0,1	100	0	0	33,3	33,3
Chargé de gestion locative	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeur de la gestion locative	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Gardien d'immeuble	3	0	100	0	0	66,7	0
Responsable de l'habitat et du logement	3	0	100	0	0	0	66,7
Imprimerie	12	0,1	100	0	0	0	66,7
Chef d'atelier d'imprimerie	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Façonnier	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Imprimeur reprographe	12	0,1	100	0	0	0	66,7

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Incendie et secours	225	2,5	100	0	0	4,9	7,6
Chef de centre d'incendie et de secours	11	0,1	100	0	0	9,1	0
Chef de groupement	7	0,1	100	0	0	28,6	0
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Encadrant des opérations de secours	47	0,5	100	0	0	4,3	2,1
Infirmier de SDIS	1	0	100	0	0	0	0
Intervenant des opérations de secours	137	1,6	100	0	0	2,9	5,8
Médecin chef de SDIS	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Médecin de SDIS	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Opérateur en CTA-CODIS	19	0,2	100	0	0	5,3	36,8
Pharmacien de SDIS	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Préventionniste	1	0	100	0	0	100	0
Prévisionniste	2	0	100	0	0	0	50
Infrastructures	393	4,4	42,2	6,4	51,4	19,6	30,5
Agent de port	32	0,4	87,5	3,1	9,4	6,3	3,1
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	311	3,5	31,8	4,2	64	22,2	36,0
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	2	0	50	50	0	50	0
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	4	0	75	25	0	0	50
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	7	0,1	100	0	0	0	0
Responsable de port	34	0,4	76,5	23,5	0	8,8	14,7
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	3	0	66,7	33,3	0	66,7	0
Laboratoires	21	0,2	90,5	4,8	4,8	0	42,9
Aide de laboratoire	9	0,1	88,9	11,1	0	0	66,7
Directeur de laboratoire	2	0	100	0	0	0	0
Préleveur	2	0	100	0	0	0	50
Responsable métrologie	1	0	100	0	0	0	100
Responsable qualité en laboratoire	1	0	100	0	0	0	0
Technicien de laboratoire	6	0,1	83,3	0	16,7	0	16,7

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Patrimoine bâti	228	2,6	77,2	11,4	11,4	16,2	5,7
Assistant de suivi de travaux bâtiment	9	0,1	66,7	33,3	0	0	0
Chargé d'opération de construction	1	0	100	0	0	0	0
Dessinateur CAO-DAO	14	0,2	78,6	14,3	7,1	21,4	0
Gestionnaire de flux	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Gestionnaire technique bâtiment	8	0,1	50	12,5	37,5	0	0
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Ouvrier de maintenance des bâtiments	183	2,1	78,7	9,3	12	18,0	6,6
Responsable de conception et de réalisation de constructions	5	0,1	80	20	0	0	20
Responsable des bâtiments	3	0	100	0	0	0	0
Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Responsable énergie	2	0	100	0	0	0	0
Spécialiste fluides	3	0	33,3	66,7	0	33,3	0
Population et funéraire	104	1,2	92,3	5,8	1,9	7,7	63,5
Agent funéraire	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Chargé d'accueil des publics itinérants	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Conseiller funéraire	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Conservateur de cimetière	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeur de régie funéraire	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Maître de cérémonie	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Officier d'état civil	91	1,0	93,4	4,4	2,2	7,7	67,0
Opérateur de crémation	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Responsable du service population	13	0,1	84,6	15,4	0	7,7	38,5

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Prévention et sécurité	1147	13,0	71,6	9,8	18,7	19,8	8,1
Agent de gardiennage et de surveillance	812	9,2	72,5	10,5	17	24,1	3,0
Agent de médiation et de prévention	161	1,8	59	9,3	31,7	13,0	26,7
Agent de surveillance des voies publiques	36	0,4	27,8	25	47,2	0	22,2
Garde champêtre	3	0	100	0	0	0	33,3
Opérateur de vidéoprotection	10	0,1	30	0	70	0	50
Policier municipal	120	1,4	97,5	1,7	0,8	8,3	10
Responsable du service de police municipale	5	0,1	80	20	0	0	0
Propreté et déchets	549	6,2	30,6	4,7	64,7	12,9	34,6
Agent de collecte	122	1,4	55,7	0,8	43,4	11,5	10,7
Agent de déchèterie	1	0	100	0	0	0	0
Agent de propreté des espaces publics	406	4,6	20	5,7	74,4	14,0	42,9
Coordonnateur collecte	12	0,1	100	0	0	0	8,3
Responsable de la gestion des déchets	3	0	100	0	0	0	66,7
Responsable propreté des espaces publics	3	0	33,3	66,7	0	0	0
Responsable traitement des déchets	2	0	100	0	0	0	0
Ressources humaines	156	1,8	81,4	15,4	3,2	1,3	69,9
Assistant de gestion ressources humaines	96	1,1	81,3	13,5	5,2	1,0	85,4
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	1	0	0	100	0	0	0
Chargé de projet GPEEC	4	0	75	25	0	0	75
Chargé du recrutement	3	0	66,7	33,3	0	0	0
Conseiller emploi, mobilité, carrière	1	0	0	100	0	0	0
Conseiller en prévention des risques professionnels	7	0,1	85,7	14,3	0	0	14,3
Directeur des ressources humaines	23	0,3	78,3	21,7	0	4,3	47,8
Ergonome	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Responsable de la formation	7	0,1	85,7	14,3	0	0	42,9
Responsable de la gestion administrative du personnel	14	0,2	100	0	0	0	64,3

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Restauration collective	8	0,1	37,5	12,5	50	0	100
Agent de restauration	6	0,1	33,3	16,7	50	0	100
Cuisinier	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeur de la restauration collective	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Responsable de production culinaire	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Responsable des sites de distribution de repas	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Responsable d'office	2	0	50	0	50	0	100
Responsable qualité en restauration collective	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Santé	175	2,0	78,3	21,1	0,6	6,9	84
Agent de santé environnementale	105	1,2	96,2	2,9	1	1,9	95,2
Aide-soignant	11	0,1	72,7	27,3	0	0	90,9
Coordonnateur de santé	1	0	100	0	0	100	100
Directeur de santé publique	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Ergothérapeute	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Infirmier	24	0,3	62,5	37,5	0	8,3	62,5
Manipulateur d'électroradiologie	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Médecin	8	0,1	12,5	87,5	0	50	12,5
Médecin de médecine préventive	1	0	100	0	0	100	0
Orthophoniste	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Pharmacien	1	0	0	100	0	0	0
Psychomotricien	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Puériculteur	3	0	66,7	33,3	0	0	100
Responsable en santé environnementale	2	0	100	0	0	0	50
Sage-femme	17	0,2	23,5	76,5	0	5,9	88,2
Technicien de santé environnementale	2	0	100	0	0	50	50

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Services culturels	11	0,1	100	0	0	36,4	27,3
Chef de projet culturel	7	0,1	100	0	0	42,9	28,6
Directeur de l'action culturelle	4	0	100	0	0	25	25
Social	288	3,3	67,7	21,2	11,1	1,7	79,5
Agent d'intervention sociale et familiale	3	0	33,3	0,0	66,7	0	100
Aide à domicile	62	0,7	56,5	8,1	35,5	0	91,9
Assistant familial	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	2	0	100	0	0	0	50
Chargé d'accueil social	77	0,9	77,9	11,7	10,4	2,6	92,2
Conseiller d'action sociale	33	0,4	72,7	27,3	0	3,0	57,6
Directeur de l'action sociale	10	0,1	70	30	0	0	50
Psychologue	3	0	0	100	0	33,3	100
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	34	0,4	76,5	23,5	0	0	64,7
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	8	0,1	100	0	0	12,5	25
Responsable territorial d'action sociale	6	0,1	83,3	16,7	0	0	66,7
Travailleur social	50	0,6	54	46	0	0	84
Sports	55	0,6	60	23,6	16,4	16,4	21,8
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	12	0,1	33,3	8,3	58,3	8,3	50
Animateur éducateur sportif	16	0,2	56,3	31,3	12,5	6,3	25
Directeur du service des sports	17	0,2	76,5	23,5	0	23,5	5,9
Responsable d'équipement sportif	3	0	66,7	33,3	0	0	33,3
Responsable des activités physiques et sportives	7	0,1	71,4	28,6	0	42,9	0

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Systèmes d'information et TIC	44	0,5	81,8	15,9	2,3	6,8	4,5
Administrateur systèmes et bases de données	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Chargé de support et services des systèmes d'information	26	0,3	84,6	11,5	3,8	7,7	3,8
Chargé des réseaux et télécommunications	5	0,1	40	60	0	0	0
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	8	0,1	100	0	0	12,5	0
Chef de projet système d'information géographique	1	0	0	100	0	0	0
Chef de projet technique des systèmes d'information	1	0	100	0	0	0	0
Directeur des systèmes d'information	2	0	100	0	0	0	50
Responsable des études et applications des systèmes d'information	1	0	100	0	0	0	0
Responsable production et support des systèmes d'information	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Responsable sécurité des systèmes d'information	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Transports et déplacements	40	0,5	90	10	0	25	10
Chargé de la gestion du réseau de transport	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Chargé de projets mobilité durable	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Contrôleur du service public de voyageurs	37	0,4	97,3	2,7	0	24,3	10,8
Responsable des transports et déplacements	3	0	0	100	0	33,3	0
Urbanisme et aménagement	106	1,2	84	16	0	13,2	30,2
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	30	0,3	83,3	16,7	0	13,3	16,7
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	10	0,1	70	30	0	0	30
Instructeur des autorisations d'urbanisme	10	0,1	80	20	0	20	40
Responsable des affaires immobilières et foncières	56	0,6	87,5	12,5	0	14,3	35,7
Métiers non répertoriés	119	1,3	74,8	14,3	10,9	11,8	16,8
Formateur occasionnel	4	0	100	0	0	25	0

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents	8943	100	57	9,9	33,1	10,8	52
01. Equipe de direction	156	1,7	65,4	22,4	12,2	12,2	34
02. Affaires juridiques et administratives	743	8,3	60,6	15,1	24,4	5,2	76,3
03. Gestion financière et comptabilité	157	1,8	87,3	10,8	1,9	4,5	62,4
04. Personnel et ressources humaines	152	1,7	80,9	13,8	5,3	3,9	67,8
05. Système d'information et informatique	48	0,5	81,3	12,5	6,3	8,3	6,3
06. Communication	23	0,3	73,9	21,7	4,3	4,3	52,2
07. Politique de la ville	36	0,4	19,4	41,7	38,9	0	44,4
08. Urbanisme et aménagement	128	1,4	81,3	16,4	2,3	8,6	31,3
09. Transports et déplacements	328	3,7	74,4	13,1	12,5	9,5	18,9
10. Environnement	436	4,9	38,5	3,4	58	11	37,2
11. Action économique et développement local	41	0,5	68,3	24,4	7,3	4,9	51,2
12. Emploi et insertion professionnelle	80	0,9	7,5	0	92,5	10	77,5
13. Formation professionnelle	84	0,9	88,1	10,7	1,2	8,3	47,6
14. Europe, International	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
15. Bâtiment et patrimoine bâti	851	9,5	60,9	8,7	30,4	16,6	57,9
16. Voirie, infrastructures et réseaux divers	566	6,3	27	5,7	67,3	18,2	39,2
17. Eau et assainissement	41	0,5	70,7	29,3	0	7,3	17,1
18. Propreté, collecte et gestion des déchets	547	6,1	48,1	3,5	48,4	13,7	31,3
19. Espaces verts et paysages	154	1,7	56,5	2,6	40,9	27,9	20,1
20. Ateliers et matériels	162	1,8	93,8	6,2	0	22,2	3,7
21. Action culturelle et spectacles	50	0,6	68	14	18	6	34
22. Bibliothèques et centres documentaires	80	0,9	80	12,5	7,5	2,5	87,5
23. Etablissements patrimoniaux	49	0,5	79,6	18,4	2	8,2	46,9

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
24. Enseignements artistiques	3	0	66,7	0	33,3	33,3	0
25. Social	382	4,3	67,5	18,8	13,6	4,7	69,9
26. Restauration collective	93	1	2,2	0	97,8	11,8	79,6
27. Logement, habitat	10	0,1	80	20	0	20	10
28. Santé	182	2	77,5	21,4	1,1	5,5	85,7
29. Laboratoires	23	0,3	82,6	13	4,3	0	43,5
30. Sport	55	0,6	60	23,6	16,4	16,4	18,2
31. Petite enfance	64	0,7	68,8	10,9	20,3	4,7	92,2
32. Affaires scolaires et périscolaires	1545	17,3	35,3	9	55,7	6,6	81,2
33. Jeunesse et animation	75	0,8	37,3	16	46,7	4	54,7
34. Population et citoyenneté	469	5,2	48,4	8,1	43,5	3,2	78,3
35. Funéraire	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
36. Police et sécurité	756	8,5	81,9	7,4	10,7	20,8	7,8
37. Pompiers et secours	227	2,5	100	0	0	4,8	7,5
38. Agents polyvalents	39	0,4	71,8	5,1	23,1	17,9	59
39. Autres situations	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
40. Inclassable	108	1,2	75	12	13	18,5	28,7

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% + de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents (hors emplois aidés et CE inclassables et non renseigné)	8859	100	57,4	9,2	10,8	51,9
Filière administrative	2034	23	84,9	14,4	6	65,4
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	11	0,1	100	0	18,2	9,1
Administrateur	15	0,2	60	40	13,3	13,3
Attaché	347	3,9	74,6	25,1	7,2	36
Secrétaire de mairie	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Rédacteur	303	3,4	75,2	22,8	4,6	55,4
Adjoint administratif	1358	15,3	89,8	9,6	5,9	76,2
Filière technique	2729	30,8	88,3	11,5	19,9	22,4
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Ingénieur	57	0,6	66,7	33,3	15,8	21,1
Ingénieur en chef	1	0	0	100	0	0
Technicien	152	1,7	68,4	31,6	8,6	12,5
Agent de maîtrise	9	0,1	22,2	77,8	0	0
Adjoint technique	2429	27,4	90,8	9,1	21	22,4
Agent et ouvrier de Mayotte	81	0,9	75,3	24,7	14,8	46,9
Adjoint technique des établissements d'enseignement	NC	NC	NC	NC	NC	NC

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	%	%		%	% Femmes
			Fonctionnaires	Contractuels		
Filière culturelle	55	0,6	78,2	20	0	76,4
Conservateur du patrimoine	1	0	0	100	0	0
Conservateur des bibliothèques	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Attaché de conservation du patrimoine	4	0	50	50	0	50
Bibliothécaire	2	0	0	100	0	50
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Professeur d'enseignement artistique	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	11	0,1	100	0	0	90,9
Assistant d'enseignement artistique	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Adjoint du patrimoine	37	0,4	81,1	16,2	0	78,4
Filière sportive	19	0,2	57,9	42,1	15,8	10,5
Conseiller des activités physiques et sportives	1	0	100	0	100	0
Educateur des activités physiques et sportives	12	0,1	58,3	41,7	8,3	8,3
Opérateur des activités physiques et sportives	6	0,1	50	50	16,7	16,7
Filière sociale	575	6,5	77,9	21,9	1,6	95,1
Conseiller socio-éducatif	6	0,1	100	0	16,7	50
Assistant socio-éducatif	48	0,5	47,9	52,1	2,1	85,4
Educateur de jeunes enfants	3	0	0	100	0	100
Moniteur-éducateur et intervenant familial	6	0,1	83,3	16,7	0	83,3
Agent spécialisé des écoles maternelles	365	4,1	75,9	23,8	1,4	98,4
Agent social	147	1,7	93,2	6,8	1,4	92,5

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		
Filière médico-sociale	74	0,8	48,6	51,4	14,9	70,3
Médecin	10	0,1	20	80	50	10
Psychologue	3	0	0	100	33,3	100
Sage-femme	17	0,2	23,5	76,5	5,9	88,2
Puéricultrice cadre de santé	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Puéricultrice	3	0	66,7	33,3	0	100
Cadre de santé paramédical	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	2	0	50	50	100	50
Infirmier en soins généraux	13	0,1	69,2	30,8	7,7	46,2
Infirmier	11	0,1	54,5	45,5	9,1	81,8
Auxiliaire de puériculture	3	0	100	0	0	100
Auxiliaire de soins	12	0,1	75	25	0	91,7
Filière médico-technique	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Technicien paramédical	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Filière Sécurité	147	1,7	100	0	5,4	8,8
Directeur de police municipale	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Chef de service de police municipale	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Agent de police municipale	146	1,6	100	0	5,5	9,1
Garde champêtre	1	0	100	0	0	0

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	220	2,5	100	0	5,5	5
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	8	0,1	100	0	12,5	0
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	1	0	100	0	100	0
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	7	0,1	100	0	57,1	0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	1	0	100	0	0	0
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	86	1	100	0	4,7	7
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	117	1,3	100	0	1,7	4,3
Filière animation	64	0,7	70,3	29,7	3,1	40,6
Animateur	29	0,3	79,3	20,7	3,4	20,7
Adjoint d'animation	35	0,4	62,9	37,1	2,9	57,1
Hors filière	3	0	0	100	0	33,3
Collaborateur de cabinet	2	0	0	100	0	0
Assistante maternelle	1	0	0	100	0	100
Apprenti	NC	NC	NC	NC	NC	NC

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.

ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

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

	Nombre de collectivités interrogées	Nombre de collectivités répondantes	Taux de réponse	Effectifs réponses
Départements	1	1	100%	3 496
Services départementaux d'incendie	1	1	100%	265
Centres de gestion	1	1	100%	23
Communes de 3 500 à 10 000 habitants	10	10	100%	1 834
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	5	5	100%	1 316
Communes de 20 000 à 40 000 habitants	1	1	100%	505
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	1	1	100%	989
Centres communaux d'action sociale	10	10	100%	74
Caisses des écoles	4	4	100%	6
Communautés de communes et communauté d'agglomération	4	4	100%	53
SIVOM	1	1	100%	2
SIVU	1	1	100%	286
Ensemble des collectivités	41	41	100%	8 943

* 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 Chamssidine KALIHINI
Tél : 02 69 64 85 04
Courriel : Chamssidine.KALIHINI@cnfpt.fr

NOTICE EXPLICATIVE

RECENSEMENT DES EMPLOIS ET METIERS DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX A MAYOTTE AU 1^{er} JANVIER 2017

ENQUETE A TELECHARGER SUR LE SITE INTERNET DE LA DELEGATION WWW.CNFPT.FR

AVANT LE 28 AVRIL 2017

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 la délégation, des agents de votre collectivité au 1^{er} janvier 2017. 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 à Mayotte au 1^{er} janvier 2017.

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 à Mayotte.

COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE ?

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

LES INFORMATIONS NECESSAIRES POUR REMPLIR 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 2017, 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 de situations suivantes : - 31V : Vacance 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) - CUI2005 : 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) - INT : Intégrés et reclassés ... Autres cas : préciser en toutes lettres 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 de insertion- contrat d'accompagnement dans l'emploi - EAV : Emplois d'avenir
Des emplois aidés	
	Remarques : les agents en disponibilité ou en congé parental non rémunérés par la collectivité au 01/01/2017 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'emplois	<u>Préciser en toutes lettres</u> (sans abréviation) : Pour les fonctionnaires , le grade Pour les contractuels , préciser le cadre d'emplois 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	<u>Préciser en toutes lettres</u> (sans abréviation) l'intitulé du poste, du métier ou de la fonction de l'agent, tel qu'il figure dans le fichier du personnel. À toute fin utile, vous pouvez vous référer au Répertoire des métiers territoriaux (Cf. Annexe A)
Service d'affectation	<u>Préciser en toutes lettres</u> (sans abréviation ou sigles) le service d'affectation (ou la direction d'affectation), tel qu'il figure dans le fichier du personnel. À toute fin utile, vous pouvez vous référer à la Liste des services d'affectation (Cf. Annexe B)
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 à 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 01/01/2017.

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

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

Voici un exemple de fichier :

Enquête sur les métiers territoriaux en Région Etat de l'enq. au 01/01/2017									
Enquête sur les métiers territoriaux en Région									
Nom de la collectivité :		Code postal :		SIRET :					
Tableau des effectifs à compléter (une seule ligne par agent ; si l'information est manquante, laisser la cellule vide)									
Statut	Séances juridiques	Sexe	Date de naissance	Date de premiers conseils dans la collectivité	Cadre d'emplois	Intitulé du métier	Secteur d'affectation	Temps complet ou non	Durée hebdomadaire de travail
T	ACT	H	07/1973	08/1997	Attaché principal	Coordinateur budgétaire	Direction	TC	
T	ACT	F	09/1968	04/1993	Adjoint administratif	Agent de gestion financière	3. Gestion financière et comptabilité	TP	
T	CPA	M	11/1968	01/1997	Adjoint technique en chef	Respons. Production végétale	1.0. Exploitation des services	TP	20%
T	ACT	F	07/1963	08/1994	Éducateur A.P.P.	Éducateur A.P.P.	1.0. Services	TP	20%
T	SDET	M	02/1967	05/1993	Adjoint technique	Quintier polyvalent de maintenance des bâtiments	1.0. Services et services liés	TC	
NT	S.L.P.	F	09/1957	04/1998	Agent de maîtrise	Agent d'entretien polyvalent	1.0. Services et services liés	TNC	20%
NT	S.L.P.	M	01/1950	08/2003	Adjoint technique	Agent d'entretien de la voirie publique	1.0. Services, urbanisme	TNC	20%
EA	CLT	F	12/1942	08/2009	Adjoint technique	Procteur en traitement	1.0. Services et services liés	TC	

Ce modèle de tableau, ainsi que les nomenclatures sont téléchargeables sur le site internet de la délégation.

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 :

Chamssidine.KALIHINI@cnfpt.fr

- par courrier à l'adresse suivante :

**CNFPT – Délégation Régionale
2 rue de la carrière Doujani
BP 678
97600 Mamoudzou**

Pour tout renseignement, contacter :

Chamssidine.KALIHINI@cnfpt.fr

Tel : 02 69 64 85 04

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 du temps de travail renseignée 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 aidés, 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.

Dossier suivi par la société Synopto
Tél. : 0 805 698 959
Courriel : enquete.observatoire@cnfpt.synopto.pro

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

A RENSEIGNER DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET DU CNFPT : www.cnfpt.fr/informer/etudes
OU PAR TELEPHONE AVEC LA SOCIETE SYNOPTO AU NUMERO GRATUIT : 0 805 698 959

AVANT LE 22 SEPTEMBRE 2017

Une vingtaine 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 2017, 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 2017 pour lequel vous avez déjà été sollicité début mars 2017.

Nous vous demandons de renseigner le questionnaire directement sur le site Internet du CNFPT où le formulaire a été mis en ligne : www.cnfpt.fr/informer/etudes ou par voie postale. Vous trouverez ci-joint le questionnaire (pages 2 à 9) 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 Synopto par téléphone au numéro gratuit : 0 805 698 959.

Les résultats de cette enquête feront l'objet de restitutions par type de collectivité qui vous permettront de vous situer et de vous comparer et de publications consacrées aux tendances des politiques 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 www.cnfpt.fr/informer/etudes, cliquez sur « l'enquête statistique sur les politiques RH et de formation en 2017 – Formulaire en ligne ». 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 2017,
- la part (en %) de la masse salariale qui est consacrée à la formation des agents de votre collectivité en 2016 (hors salaires et frais de déplacement)
- la part (en %) des agents permanents de votre collectivité ayant suivi au moins une formation en 2016.

Centre national de la fonction publique territoriale
80, rue de Fleury - CS 41292 - 75578 Paris cedex 12
Tél. : 01 55 27 44 00
Fax : 01 55 27 44 01
www.cnfpt.fr

LE QUESTIONNAIRE

QUI REpond ET POUR QUI ?

Signature (à renseigner précédemment)
Votre identifiant (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 (cas où il existe un Comité Technique commun), dans ce cas, lesquels ?
 - Communes
 - 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 2017 »

I. LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS TERRITORIAUX EN 2017

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS

Q11 Au cours de l'année 2016, votre effectif global en équivalent temps plein a :

Augmenté Diminué Resté stable NSP

Q12 En 2017, votre effectif en équivalent temps plein global va-il :

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

Q13 Au cours des trois prochaines années, quelle principale tendance envisagez-vous en terme de mode de gestion de vos services ?

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

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

Q14 Au cours de l'année 2017, envisagez-vous de recruter ? (créations de postes et remplacements de départs définitifs) ?

Oui Non NSP

Q15 Globalement, votre collectivité éprouve-t-elle des difficultés à recruter ?

Oui Non (aller à la question Q1.6) NSP (aller à la question Q1.6)

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

Q16 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



Q17 Au cours de l'année 2017, prévoyez-vous des suppressions de postes dans votre collectivité ?

Oui Non NSP

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

DÉPARTS A LA RETRAITE

Q18 Au cours de l'année 2017, prévoyez-vous des départs à la retraite ?

Oui Non NSP

Q19 Au cours de l'année 2017, remplacerez-vous les départs à la retraite de votre collectivité ?

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

Concernant ces remplacements, envisagez-vous :

• des mobilités internes :
Uniquement Principalement Minoritairement
Pas du tout

• des recrutements externes :
Uniquement Principalement Minoritairement
Pas du tout

Q110 Quels sont les principaux métiers de Catégorie A que vous ne souhaitez pas remplacer (3 maximum cf. annexe3) :

.....
.....

METIERS SENSIBLES

Q111 Concernant l'évolution des métiers territoriaux, pouvez-vous nous indiquer pour l'année 2017, 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

Q114 Quels sont les principaux métiers considérés dans votre collectivité comme très pénibles (3 réponses maximum cf. annexe3) ?

.....
.....

Parmi 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

Q21 Quels sont les grands chantiers RH prioritaires que vous envisagez de mettre en œuvre en 2017, dans les années à venir ou qui sont déjà en cours de mise en place ? (3 réponses au maximum) Non concerné

Si concerné :

Q22 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 NSP

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

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

Q23 Avez-vous des services mutualisés avec d'autres collectivités ?

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

Q24 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 ?

Oui Non NSP

GRANDES TRANSFORMATIONS

Q25 Estimez-vous que la situation financière de votre collectivité a un impact sur votre politique de ressources humaines ?

Oui Non NSP

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

Q26 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 NSP

Q27 Au cours des 3 prochaines années, d'ici-vous que les grandes transformations suivantes vont avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur vos ressources humaines ?

• Numérique Oui Non NSP

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

• Énergétique Oui Non NSP

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

- Environnemental/développement durable Oui Non NSP ;
Si oui, sur quels métiers (3 réponses au maximum)
- Automatisation/robotique Oui Non NSP ;
Si oui, sur quels métiers (3 réponses au maximum)
- Autres transformations (précisez lesquelles) : Non concerné
Si concerné, sur quels métiers (3 réponses au maximum)

SUJETS RH

023 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				
Illettrisme				
Ressources et risques psychosociaux				
Égalité femme-homme				
Lutte contre les discriminations				
Prévisibilité				
Mobilité et transitions professionnelles				
Déontologie				
Télétravail				
Numérique				
Autre, à préciser.....				

OBJECTIFS RH

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

Principaux objectifs	Note
Recruter	
Réaliser les effectifs	
Mobiliser les coûts des R.H	
Faire évoluer le régime indemnitaire	
Accroître la flexibilité de l'emploi	
Faire évoluer le temps de travail	
Accompagner les agents aux transformations du numérique	
Développer les compétences	
Développer la formation	
Favoriser la mobilité interne	
Mobiliser le personnel	
Adaptier les R.H aux métiers de demain	
Réaliser l'équilibre	
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	
Préserver la paix sociale	
Autre, à préciser.....	

OUTILS RH

0210 Quels sont les outils que vous utilisez pour la gestion des ressources humaines dans votre collectivité ? (à cocher)

OUTILS	Oui	En cours	Non	NSP
Fiches de poste et/ou métier				
Entretien professionnel				
Bilan professionnel et de compétences				
Plan de formation				
Règlement intérieur de formation				
Compte Personnel de Formation (CPF)				
Livrets individuels de formation				
Bilan social				
Baromètre social				
Tableau de bord R.H				
Système d'information R.H.				
Schéma directeur R.H.				
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences				
Cartographie des métiers				
Document unique de évaluation des risques professionnels				
Autre, à préciser.....				

0211 Enfin, notre objectif est de recueillir des informations sur votre politique en matière de formation de vos agents.

III. LA FORMATION

EFFORT FORMATION

0212 Actuellement, quels sont les principaux objectifs de votre collectivité en matière de formation de vos agents ? (3 réponses au maximum) Non concerné

0213 En 2016, quel est la part (en %) de la masse salariale qui est consacrée à la formation (cotisation au CNFPT incluse) 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

0214 Votre collectivité a-t-elle souscrit à des formations payantes (hors cotisations) avec le CNFPT en 2016 ? Oui Non (aller à la question 3.4) Ne sait pas (aller à la question 3.4)

• Si Oui : sur quels domaines ces formations ont-elles porté ? (3 réponses au maximum cf. annexe 2)

0215 En dehors du CNFPT, votre collectivité a-t-elle fait appel à d'autres opérateurs de formation en 2016 ? Oui Non (aller à la question 3.5) Ne sait pas (aller à la question 3.5)

• Si Oui : sur quels domaines ces formations ont-elles porté ? (3 réponses au maximum cf. annexe 2)

03.5 - Globalement quelle est la part (en %) ces agents permanents de votre collectivité ayant suivi au moins une formation en 2016 ?
 %

PRIORITE DE FORMATION

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

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

03.7 - Globalement, en 2017 quels principaux métiers de catégorie A+ priorisez-vous en matière de formation ? (3 au maximum cf. annexe 3)

Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensés ? (3 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 :

03.8 - Globalement, en 2017 quels principaux métiers de catégorie A (hors A+) priorisez-vous en matière de formation ? (3 au maximum cf. annexe 3)

Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensés ? (3 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 :

03.9 - Globalement, en 2017 quels principaux métiers de catégorie B priorisez-vous en matière de formation ? (3 au maximum cf. annexe 3)

Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensés ? (3 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 :

03.10 - Globalement, en 2017 quels principaux métiers de catégorie C priorisez-vous en matière de formation ? (3 au maximum cf. annexe 3)

Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensés ? (3 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 :

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

Référent observation de la délégation : Chamssidine Kalihini

Rédacteurs : Dimitri Banik, Camille Ermisse, Alexandre Floury

Gestionnaire d'enquête : Ilyass Mmadi

Assistants d'étude : Rémy Bokini, Emilie Piguët, Mladen Stojkovic, Richard Tran

Prestataire pour la réalisation du 2^{ème} volet d'étude sur les tendances et les politiques RH : Synoptic

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

