



ÉTUDE RÉGIONALISÉE

OBSERVATION RÉGIONALISÉE

EMPLOIS ET MÉTIERS TERRITORIAUX GUADELOUPE

JUILLET 2020



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 en Guadeloupe	p4
I. Défis et enjeux « ressources humaines »	p16
II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019	p31
A. Effectifs	p33
B. Emploi	p46
C. Démographie	p65
D. Métiers	p83
III. Evolution des besoins RH	p92
IV. Politiques RH	p110
V. Politiques de formation	P122
Conclusion générale	p135
ANNEXES	p139
1. Tableaux de résultats détaillés	
2. Précisions méthodologiques	
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)	

Introduction : l'observation régionalisée en Guadeloupe



Introduction : l'observation régionalisée en Guadeloupe



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

Avertissement méthodologique.....p15



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 2019, quatre inter-délégations sont retenues pour la troisième campagne d'enquête :
 - Occitanie,
 - Bretagne, Pays de la Loire et Centre-Val de Loire,
 - **Antilles et Guyane**,
 - Hauts-de-France.
- Validation du **CNO**, de la **commission prospective** et du **CRO**

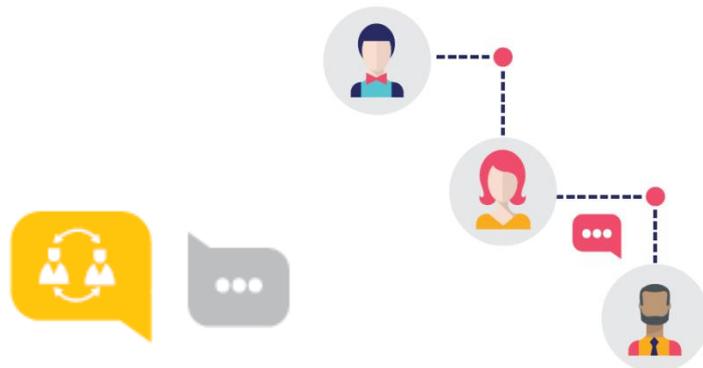


2.2 Le comité de suivi

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 :

- La Région
- Le CDG
- La commune de Baie-Mahault
- La commune de Petit-Canal
- La commune de Pointe Noire
- La commune de Pointe à Pitre
- La commune des Abymes
- Membres CRO de la délégation du CNFPT



2.3 Deux enquêtes complémentaires

Voir notice explicative
et questionnaire en
annexe p 159 à 165

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 2019 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.

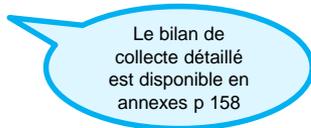
Volet plus qualitatif, basé sur un questionnaire en ligne renseigné par les DRH et les responsables de collectivités.

NB : Sont pris en compte uniquement les agents rémunérés par les collectivités au 01/01/2019 (fonctionnaires/stagiaires de la FPT et détachés d'autres fonctions publiques, contractuels permanents ou non permanents, emplois aidés).
Sont exclus les agents en disponibilité, les fonctionnaires privés d'emploi/surnombre, les agents en congé spécial, en congé longue maladie, en congé parental, en congé longue durée et autres cas (décès, démission, licenciement, fin de contrat, exclusion, retraite).

2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Un sondage portant sur l'ensemble des **112 collectivités** de la région
- **99% des collectivités** de l'échantillon ont **répondu** à l'enquête, couvrant **99% des agents** territoriaux de la région.



- Calendrier :

- **Lancement** : Février 2019
- **Collecte** : Février/septembre 2019
- **Traitement et analyse** : septembre 2019-Avril 2020
- **Restitution des 1ers résultats** : Mai 2020
- **Restitution des résultats définitifs** : Mai 2020

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

- **112** collectivités interrogées
- **91 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **83 %**
- **Couvre 83 % des agents** territoriaux de la région

- Calendrier :

- **Lancement** : Juin 2019
- **Collecte** : Juillet à Novembre 2019
- **Traitement et analyse** : décembre 2019 à février 2020
- **Restitution des 1ers résultats** : Avril 2020
- **Restitution des résultats définitifs** : Mai 2020

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 :

Statutaire

selon le statut des agents

Organisationnelle

par service d'affectation

Institutionnelle

par type de collectivités

Démographique

selon la tranche d'âge

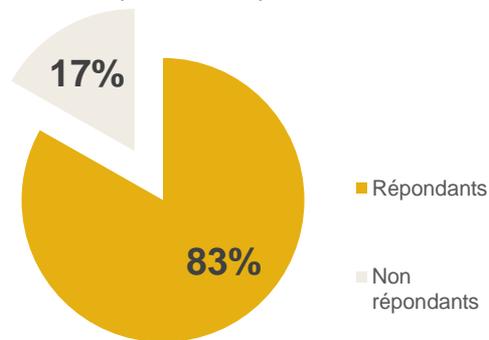
Professionnelle

par métier



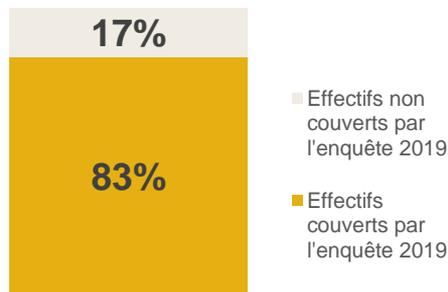
Zoom sur l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

Taux de réponse à l'enquête 2019



N=111

Taux de couverture de l'enquête 2019



N=16 914

Sur 110 collectivités et établissements interrogés en région Guadeloupe, 83% ont répondu à cette enquête. Le taux de couverture, basé sur les effectifs des répondants à l'enquête en comparaison de l'ensemble des effectifs est de 83% également.

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

Type de collectivité	Nombre de répondants à l'enquête 2019
Départements	1
SDIS	1
CDG	1
Communes de moins de 10 000 habitants	15
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	11
Communes de plus de 40 000 habitants	1
CCAS/CDE	41
EPCI	5
Syndicats	5
Autres	10
Total	91



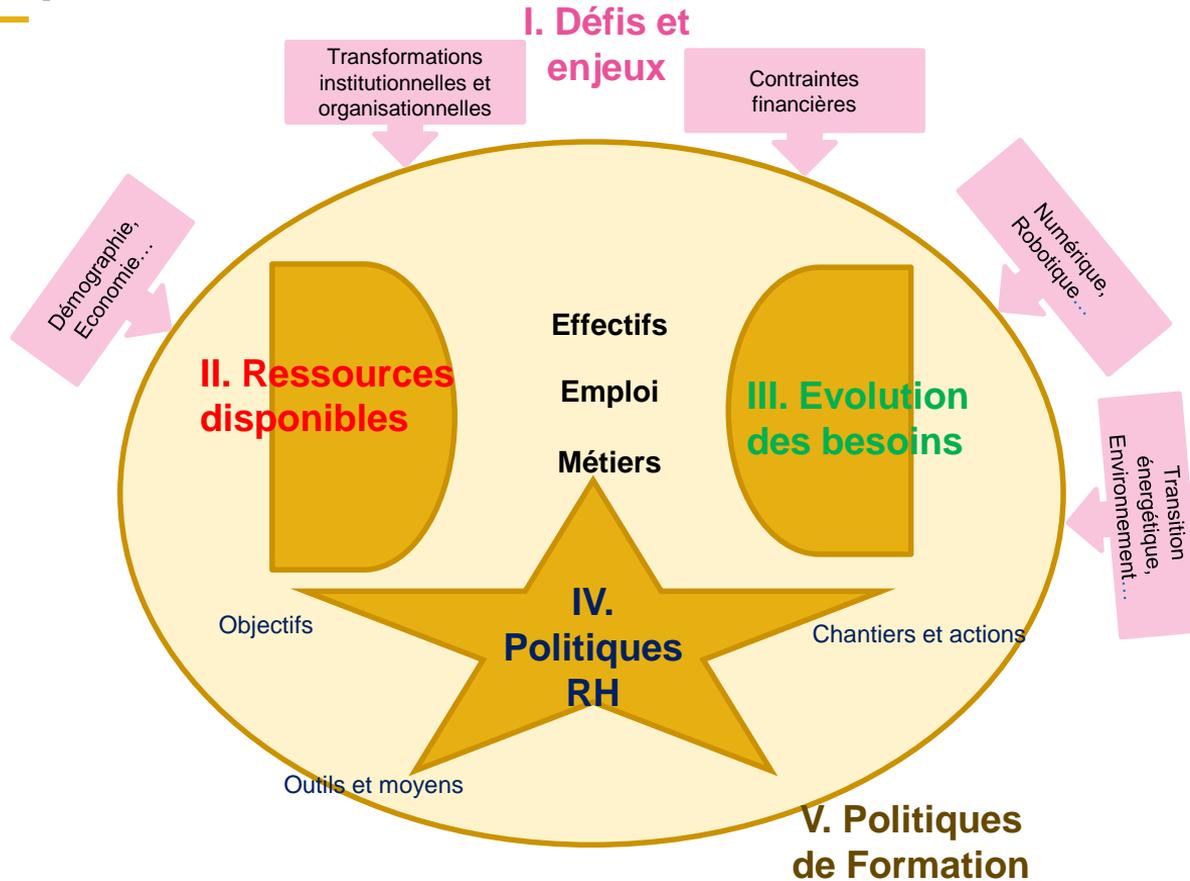
2.5 Principales attentes exprimées

Par :

- Le comité de suivi
- Les cadres de la délégation
 - Question du lien entre l'enquête et la réforme de la fonction publique territoriale.
 - Mutualisation des moyens entre départements d'Outre Mer.
 - Résultats attendus dans le domaine de l'eau et de l'assainissement (très forte demande de formation dans ce domaine).
 - Difficultés de reclassement des agents.
 - Difficulté dans l'effort de diminution de la masse salariale.
 - Pénibilité de certains métiers de terrain : animateurs, atsem, services techniques notamment. Ces métiers usants provoquent des absences répétées.
 - Inquiétudes sur l'importante vague de départs à la retraites à venir.
 - Difficultés liées à l'insularité de certaines îles, notamment en terme d'accès à la formation via le CNFPT en Guadeloupe.
 - Volonté de créer un réseau RH des collectivités avec l'aide du CNFPT.



3. Logique d'ensemble



Avertissement méthodologique

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

- L'enquête prend en compte deux collectivités qui ne font pas administrativement partie de la région Guadeloupe : Saint Barthélémy et Saint Martin qui ont toutes les deux le statut de collectivité d'outre-mer.

Trois **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.
- Le conseil régional n'a pas répondu à de ***l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation*** : elle est donc absente des résultats d'ordre qualitatifs qui sont présentés.
- La catégorie « Autres » présentée dans les résultats qualitatifs regroupe les collectivités suivantes : La collectivité de Saint Martin, la collectivité de Saint Barthélémy, la régie des eaux de Sainte Rose, l'office de l'eau de Guadeloupe, Trois Rivières assainissement ainsi que Trois Rivières régie.



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 de mode de gestion des services.....	p25
8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités.....	p26
9. L'impact de la situation financière sur la politique RH.....	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 2018.....	p30

1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire

DEMOGRAPHIE :

- **381 294 habitants** en 2019, soit 0,5 % de la population française.(1)
- **80 371 jeunes** de moins de 20 ans (24,6%) contre 24,2 % à l'échelle nationale.(1)
- Et **101 982 seniors** : **26,7%** de plus de 60 ans (France : 26,2 %). (1)
- **Évolution de la population sur 5 ans** : **-4,7%** entre 2014 et 2019 (France : + 1,3 %). (1)
- **Évolution de la population d'ici 2040** : **-10,2%** par rapport à 2019 (France : +7,7 %). (3)

GEOGRAPHIE :

- Une **densité** de population de **223,9 hab/km²** (France : 105,8 hab/km²). (2)
- **75% de communes de plus de 5 000 habitants** (France : 6,2 %). (4)
- **12,5% de communes rurales** (France : 79,6%)

ECONOMIE :

- Un **PIB** qui s'élève à **21 200€ / hab** (France : 32 967 € / hab) (5)
- Un **taux d'activité des 15-64 ans** de **70,4%** (France : 73,8 %). (4)
- Et un **taux de chômage** en 2018 de **23,1%** (France : 9,1%). (6)

SOCIAL :

- Au 31 décembre 2018, **21,9% des 15-64 ans** sont allocataires du **RSA** (France : 5,8 %). (7)

Sources

(1) Insee - Estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin 2019)

(2) IGN

(3) Insee, Omphale 2017

(4) Insee RP2016

(5) Insee 2015- Comptes régionaux base 2010, Estimations de population (6) Insee, taux de chômage localisés, enquête emploi DOM

(7) Caf 31/12/2018 et Insee RP 2016



1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire

COLLECTIVITES :

- **Nombre de communes** : 32 (France : 34 970)
- **Communauté(s) d'agglomération** : 3 (France : 223)
- **Collectivités d'Outre mer** : 2*

*Les collectivités d'Outre mer de Saint Barthelemy et de Saint Martin sont comprises dans cette enquête.

Sources : Insee Siren, Banatic

FINANCES LOCALES:

Dépenses de fonctionnement (en € par habitant)

	Secteur communal	Secteur intercommunal*	Secteur départemental (département, SDIS et CDG)	Secteur régional
Guadeloupe	1401	-	1 526	578
Moyenne nationale	996	366	875	300

Source : DGCL

* Données non disponibles au niveau intercommunal pour la Guadeloupe, celles-ci sont disponibles à l'échelle des 5 départements d'outre-mer (y compris Mayotte) et s'établissent à 389 € par habitant et à 21,4 % des dépenses.

Part des dépenses réelles de fonctionnement affectée aux frais de personnel (R7)

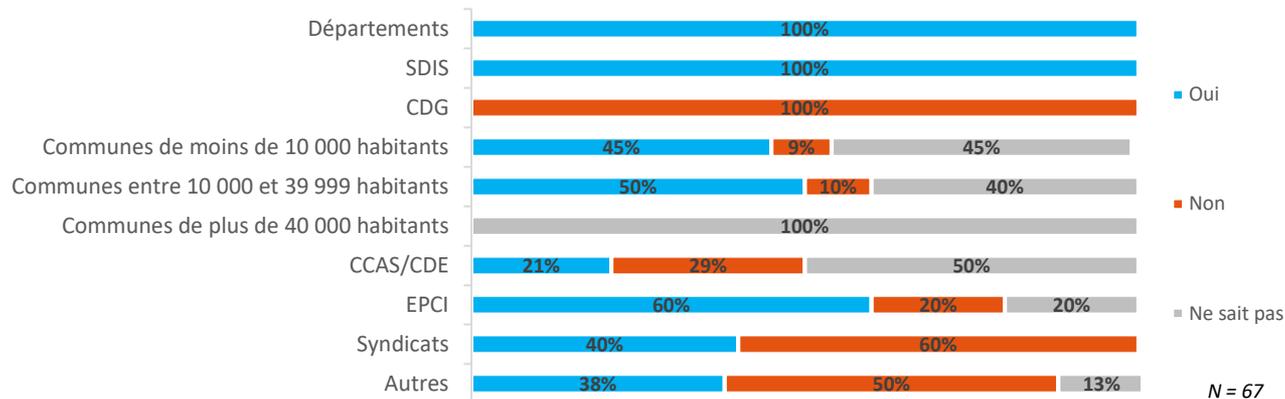
	Secteur communal	Secteur intercommunal*	Secteur départemental (département, SDIS et CDG)	Secteur régional
Guadeloupe	67,1	-	17,8	29,4
Moyenne nationale	55,7	36,6	20,8	17



2. Les transformations environnementales/développement durable

37% des 67 collectivités répondantes considèrent que ces transformations auront un impact sur leur politique des ressources humaines.

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



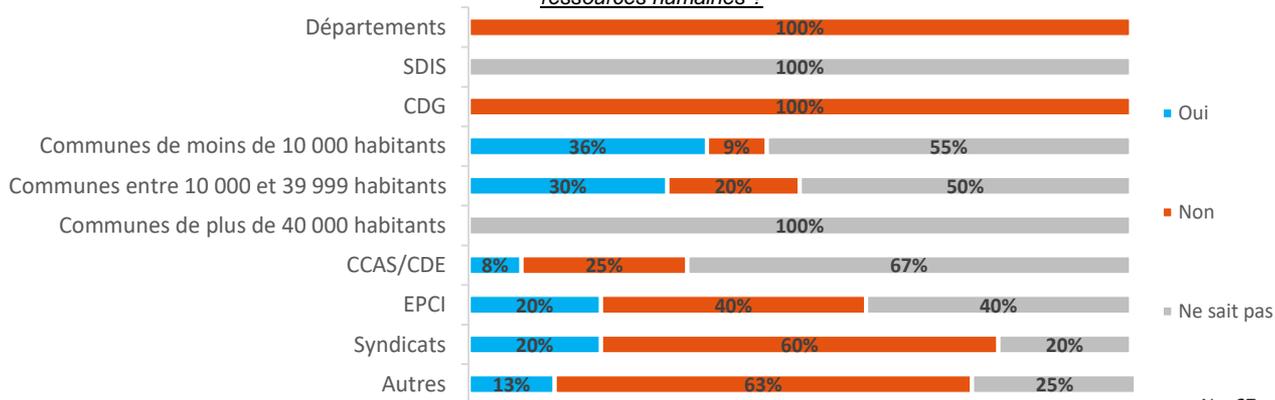
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Les transformations environnementales et ou liées au développement durable sont assez diversement perçues selon les collectivités répondantes. Le département, le SDIS, 3 EPCI sur 5, la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants 45% de communes de moins de 10 000 habitants et 2 syndicats sur 5 seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.

3. Les transformations énergétiques

18% des 67 collectivités répondantes considèrent que ces transformations auront un impact sur leur politique des ressources humaines.

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 = 67

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

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

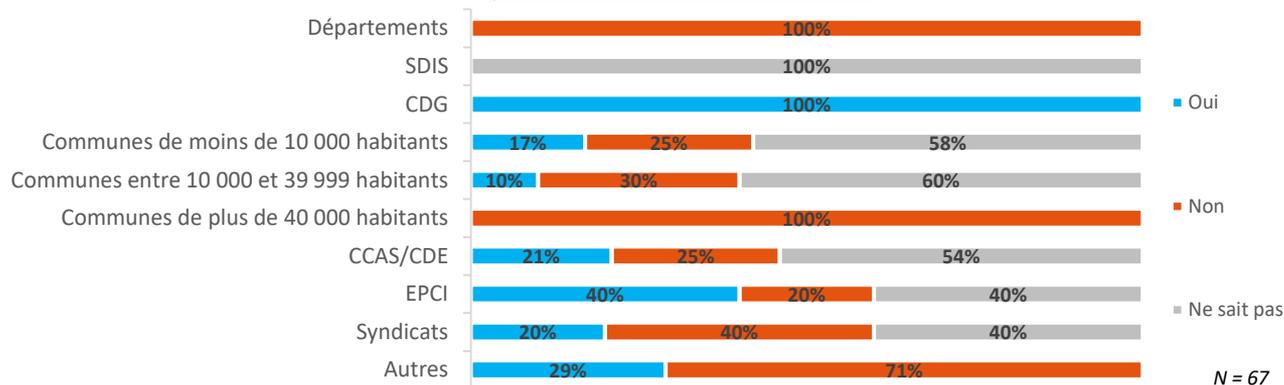
Toutefois, plus d'un tiers des communes de moins de 10 000 habitants, 30% des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 EPCI et syndicat sur 5 ainsi qu'une minorité de CCAS/CDE répondants prévoient des impacts liés à ces transformations. À noter toutefois, une forte proportion de répondants qui restent indécis sur ce sujet (51% de réponses « ne sait pas »).



4. Les transformations d'automatisation/de robotique

21% des 67 collectivités répondantes considèrent que ces transformations auront un impact sur leur politique des ressources humaines.

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



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

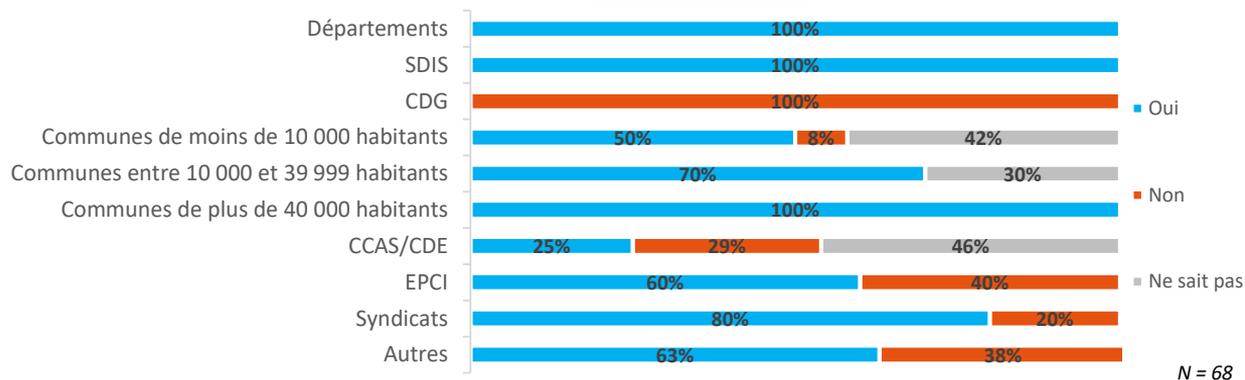
Les transformations d'automatisation/de robotique n'auront que peu d'impacts sur les ressources humaines pour l'ensemble des collectivités répondantes. Le CDG, 2 EPCI sur 5, 1 syndicat et CCAS/CDE sur 5 ainsi qu'une minorité de communes de moins de 40 000 habitants prévoient néanmoins des impacts liés à ces transformations.

À noter toutefois une forte proportion de « ne sait pas » à cette question (46% de l'ensemble des répondants).

5. Les transformations numériques

50% des 68 collectivités répondantes considèrent que ces transformations auront un impact sur leur politique des ressources humaines.

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 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

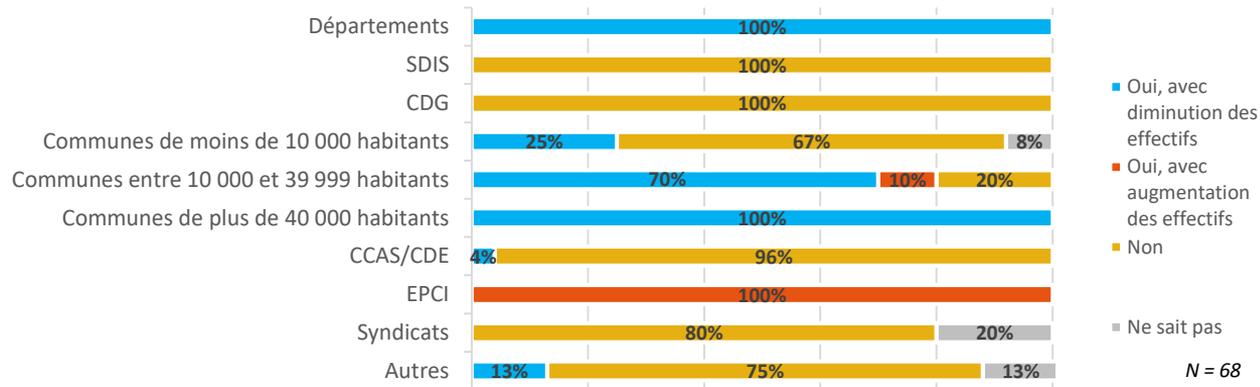
L'impact quantitatif et qualitatif des **transformations numériques** aura un impact sur les ressources humaines pour la moitié des collectivités répondantes.

Le département, le SDIS, la commune de plus de 40 000 habitants, 8 syndicats sur 10, 7 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 10 et la moitié des communes de moins de 10 000 habitants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.

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

21% des 68 collectivités répondantes déclarent des transferts de personnel avec diminution de leurs effectifs suite à ces récentes réformes.

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 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

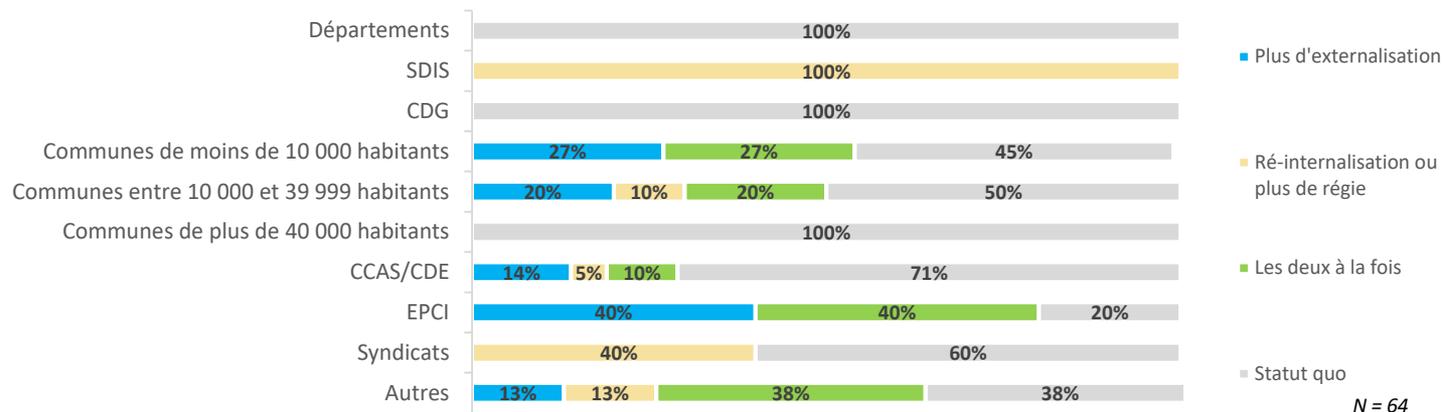
Chez les répondants, **les transferts de personnel** (liés par exemple à une fusion, à un changement de statut, à l'intégration dans une nouvelle structure) avec **augmentation des effectifs** ont lieu principalement pour les EPCI et une minorité de communes entre 10 000 et 39 999 habitants. Globalement 9% des collectivités déclarent des transferts de personnel avec augmentation des effectifs.

En revanche, **des diminutions d'effectifs** ont lieu pour le département, la commune de plus de 40 000 habitants, 7 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 10 et un quart des communes de moins de 10 000 habitants. **Globalement, 21% des collectivités déclarent des transferts de personnel avec diminution des effectifs.**

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

Des orientations très différentes parmi les collectivités répondantes.

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



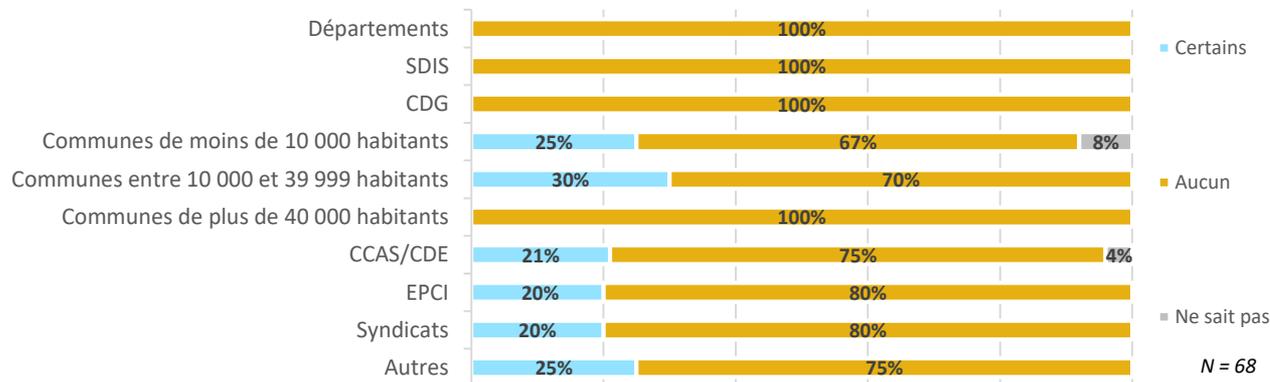
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au statu quo en matière de mode de gestion des services. Seuls 2 EPCI répondants sur 5, ainsi qu'une minorité de communes de moins de 40 000 habitants et de CCAS/CDE tendent à plus d'externalisation dans le mode de gestion de leurs services.

8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités

22% des 68 collectivités répondantes ont mutualisé certains de leurs services, aucune n'a mutualisé l'ensemble de ses services.

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



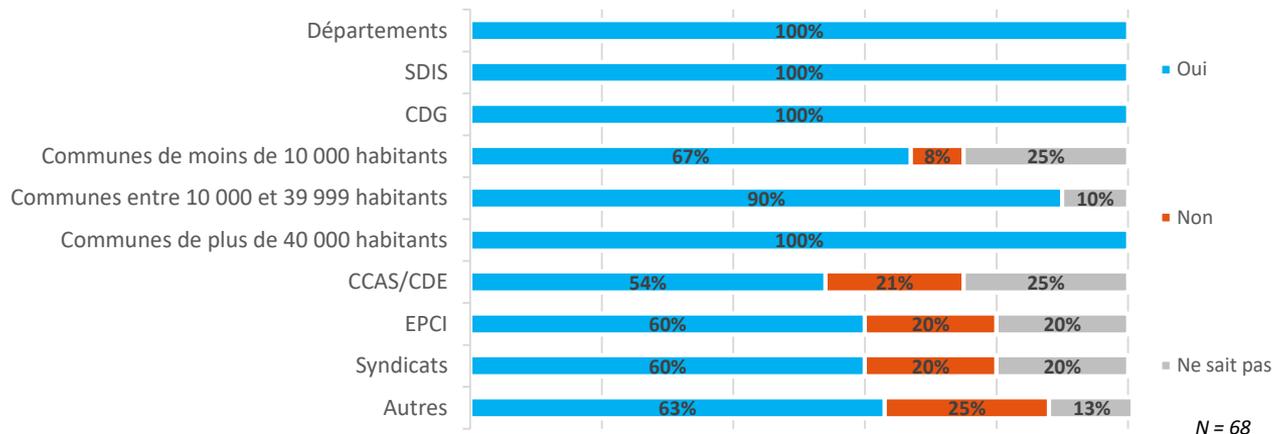
Les communes de moins de 10 000 habitants les CCAS/CDE, les EPCI et les syndicats répondants sont les structures qui ont le plus recours à la **mutualisation des services** avec d'autres collectivités. Les services mutualisés sont principalement **ceux du personnel et ressources humaines**. Globalement, **22% des collectivités répondantes déclarent mutualiser certains de leurs services**. Contrairement à d'autres régions, **aucune collectivité ne déclare mutualiser l'ensemble de ses services**.

Lorsqu'elles ont lieu, les mutualisations sont réalisées principalement avec les communes et les EPCI.

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

66% des 68 collectivités répondantes considèrent que leur situation financière a un impact sur leur politique des ressources humaines.

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



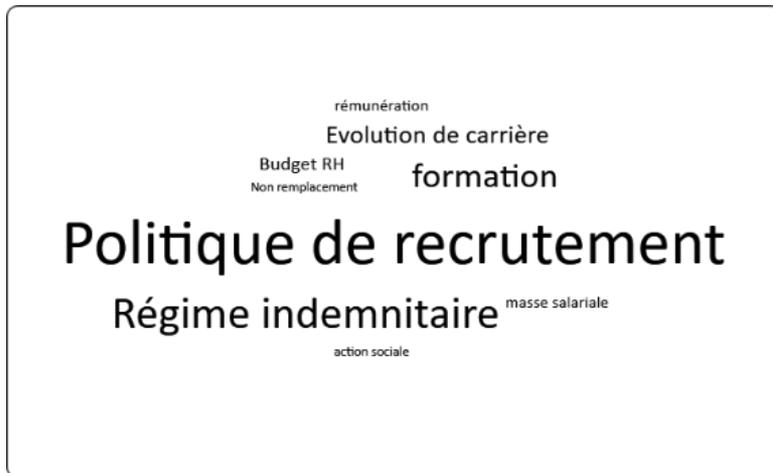
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Parmi les répondants, **la situation financière des collectivités** n'a pas d'impact sur la politique des ressources humaines pour 1 CCAS/CDE, 1 EPCI et 1 syndicat sur 5 ainsi que pour une minorité de communes de moins de 10 000 habitants.



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 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Selon les répondants, **la politique de recrutement** (citée 18 fois) est le principal aspect impacté par la situation financière. Elle est surtout mentionnée par le SDIS, les communes de moins de 40 000 habitants et les EPCI.

On retrouve ensuite :

- **Le régime indemnitaire** (cité 13 fois), principalement évoqué par le département et les communes de moins de 10 000 habitants.
- **La formation** (citée 10 fois), surtout évoquée par la commune de plus de 40 000 habitants et les EPCI.

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

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

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 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

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

Les collectivités de moins de 50 agents mentionnent aussi l'évolution de carrière et le régime indemnitaire (chacun de ces items est cité 3 fois).

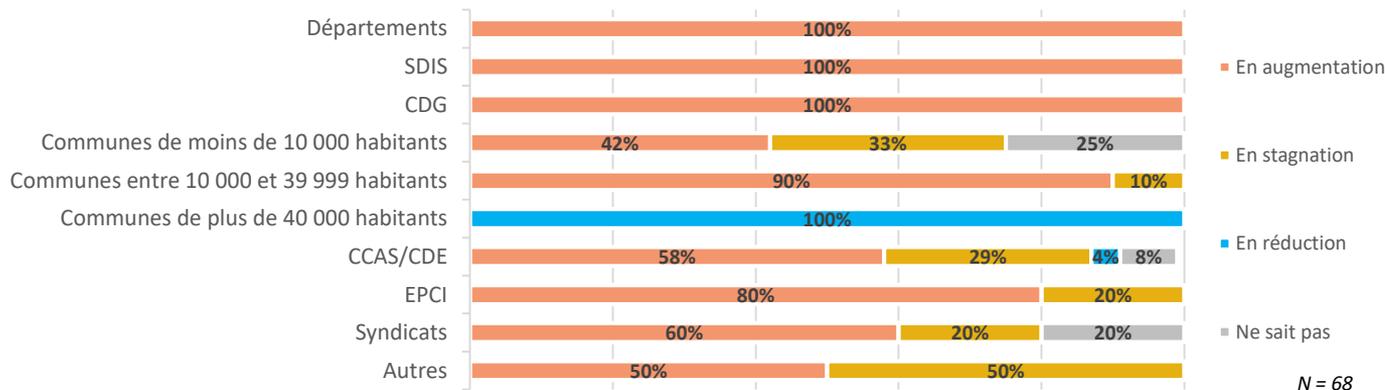
Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent également le régime indemnitaire (7 fois) et la formation (5 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent de plus la formation (5 fois) puis la politique de recrutement (4 fois) et le régime indemnitaire (3 fois).

10. L'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année 2018

Des dépenses de personnel globalement en augmentation depuis 2018

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



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Selon les répondants, les dépenses de personnel sont globalement en augmentation par rapport à l'année 2018 pour une majorité de collectivités, notamment pour le département, le SDIS, le CDG, 9 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 10 et 8 EPCI sur 10.

À l'inverse, la commune de plus de 40 000 habitants et un CCAS/CDE ont connu une réduction de ces dépenses.

Les dépenses de personnel sont en stagnation pour un tiers des communes de moins de 10 000 habitants, 29% des CCAS/CDE ainsi que pour un syndicat et EPCI sur cinq.

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

Etat des lieux



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019



A. Effectifs	p33
B. Emploi	p46
C. Démographie	p64
D. Métiers	p82

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

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**.....p36
 - 2.1 Modalités du temps de travail
 - 2.2 Durée légale du travail
- 3. **Service d'affectation**.....p38
 - 3.1 Effectifs et évolution
 - 3.2 Panorama des services
- 4. **Effectif selon le type d'employeur**p40
 - 4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs
 - 4.2 Poids 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 **16 914 agents** fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés en Guadeloupe au 1^{er} janvier 2019

Voir précisions
méthodologiques
en annexes p 157

- Le taux d'administration territoriale de la Guadeloupe **est ainsi de 42,9‰ habitants** (emplois aidés inclus).**
- Entre 2014 et 2018, **l'emploi au sein de la fonction publique territoriale augmente de 3,8 %** (+570 agents), hors emplois aidés.*** Les effectifs augmentent en moyenne de **0,9 %** par année, contre 0,3 % en moyenne nationale.
- La territoriale représente ainsi **13 % du salariat de la Guadeloupe**, contre 7,6 % à l'échelle nationale (hors emplois aidés).****

Sources :

* Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

** Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT et Insee, Estimations de population 2019, traitement CNFPT

*** Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessin au 31/12/2017 et 31/12/2013 en effectifs physiques.

Champ : Emplois principaux, agents civils hors militaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés..

**** Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessin au 31/12/2017 et Insee, Estimation localisée de l'emploi 2018, traitement CNFPT



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

Un taux d'administration élevé, toute fonction publique confondue

Hors emplois aidés, selon l'Insee en 2018, la FPT compte **37,5 agents pour 1 000 habitants en Guadeloupe**, contre 25,9 ‰ en moyenne nationale. La fonction publique d'Etat représente **36,8‰** habitants, contre 30,4 ‰ habitants en moyenne nationale.

Dans l'ensemble, le taux d'administration de la Guadeloupe est de **91,4‰** habitants, contre 72,7 ‰ habitants pour la moyenne française.

Taux d'administration (‰) à partir des effectifs en ETP (hors emplois aidés) au 31/12/2017

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Guadeloupe	36,8	37,5	17	91,4
Moyenne nationale	30,4	25,9	16,3	72,7

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

Source : Siasp au 31/12/2017 en ETP, Insee, traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, agents civils hors militaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés.



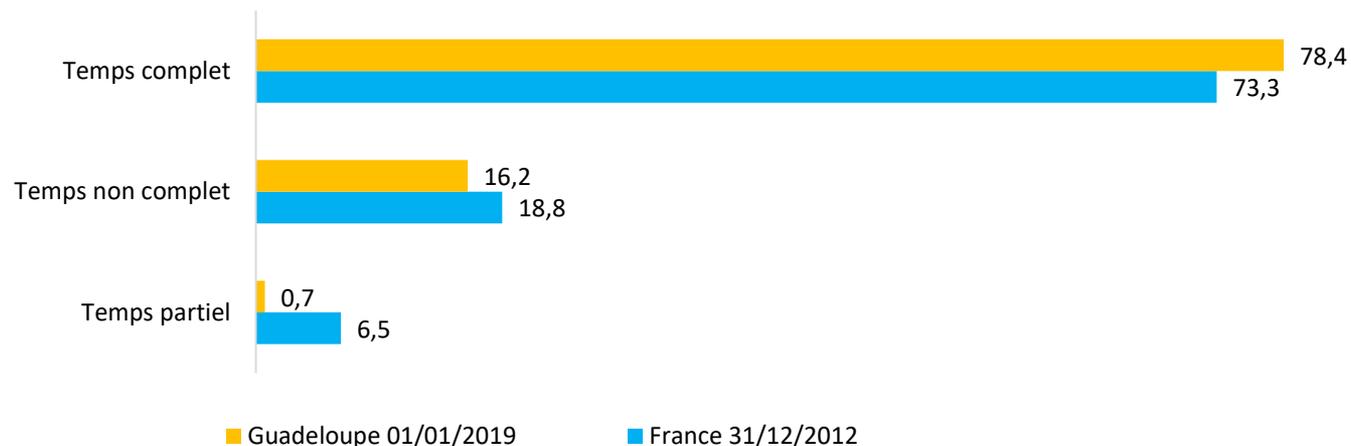
2. Temps de travail

2.1 Modalités du temps de travail

Des agents qui travaillent plus fréquemment à temps complet

78,4 % des agents territoriaux de la Guadeloupe travaillent à temps plein contre 73,3 % à l'échelle nationale.

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



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.

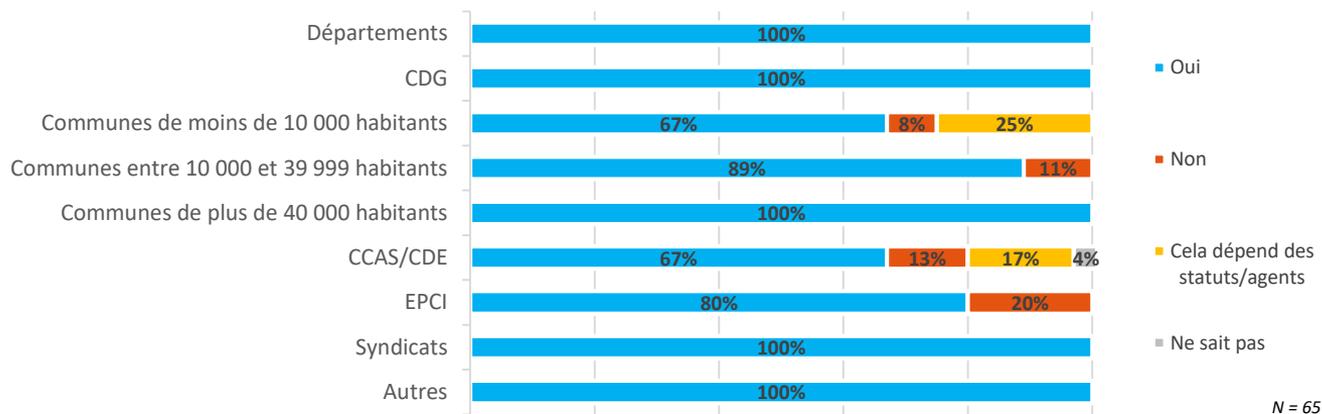
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



2.2 La durée légale du travail

La majorité des 65 collectivités répondantes déclare que leurs agents travaillent sur la durée légale du temps de 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 ?



Une forte majorité des collectivités répondantes (78%) voit une partie de leurs agents travailler **sur la base de la durée légale du travail sur une année**.

Seule une minorité d'EPCI, de CCAS/CDE et de communes de moins de 40 000 habitants ne travaillent pas sur cette base légale.

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



3. Service d'affectation

3.1 Effectifs et évolution

Le service des affaires scolaires et périscolaires mobilise plus d'un agent sur cinq

Les trois principaux services, tous statuts confondus, sont les services des affaires scolaires et périscolaires, les services liés au social et le service du bâtiment et du patrimoine bâti.

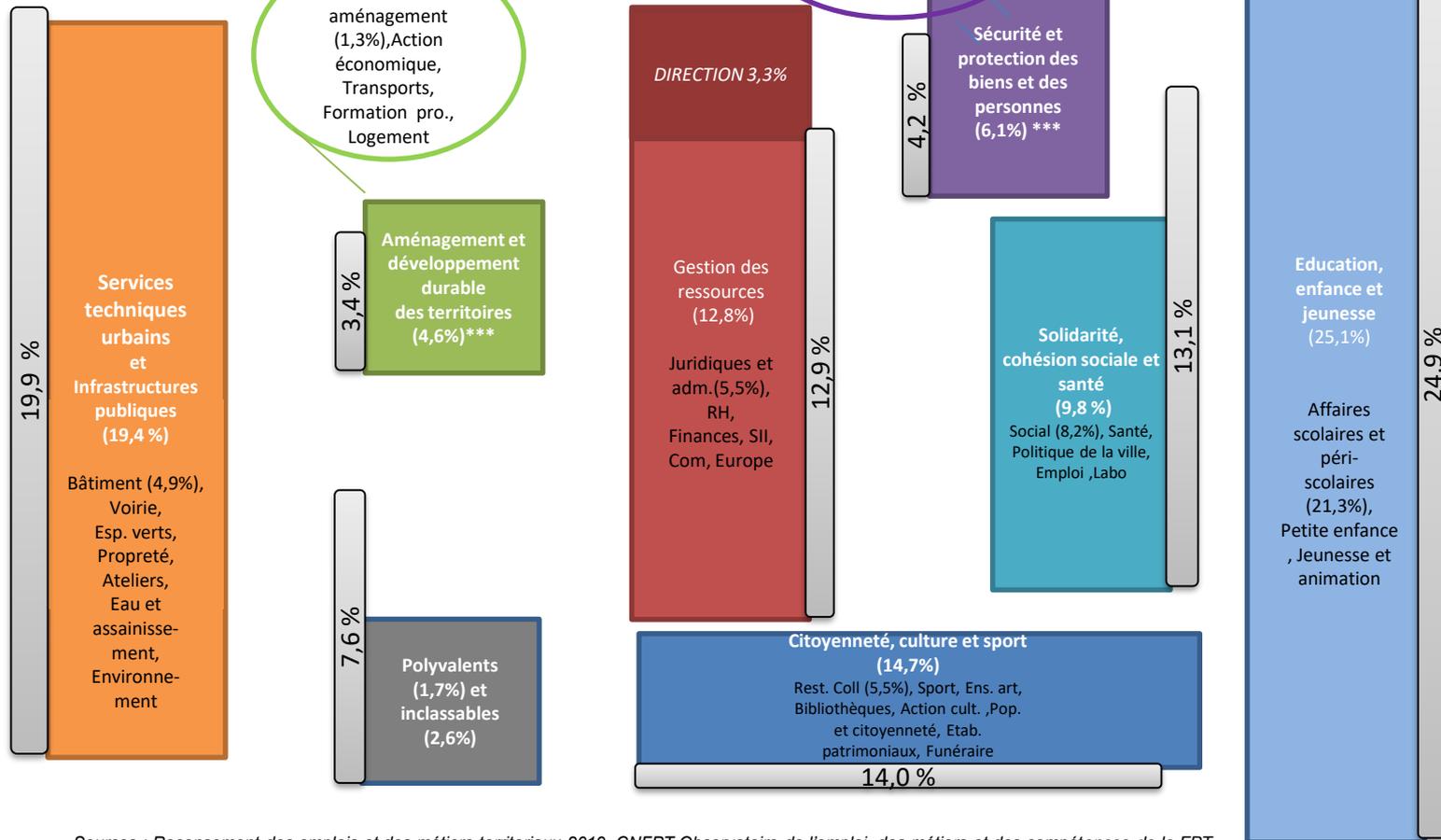
Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus	Guadeloupe 01/01/2019		Moyenne nationale 31/12/2012
	Effectif	Part (%)	Part (%)
Affaires scolaires et périscolaires	3 594	21,3	16,0
Ensemble du social	1391	8,2	10,0
Affaires juridiques et administratives	935	5,5	6,6
Restauration collective	929	5,5	3,5
Bâtiment et patrimoine bâti	836	4,9	5,9
Voirie, infrastructures et réseaux divers	824	4,9	4,9
Police et sécurité	702	4,2	2,2
Equipe de direction	561	3,3	2,2
Sport	497	2,9	2,9
Personnel et ressources humaines	476	2,8	2,2
Dix principaux services	10 582	63,5	56,5

La liste détaillée des services d'affectation cités est disponible en annexes p 151 et 152

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

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, 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

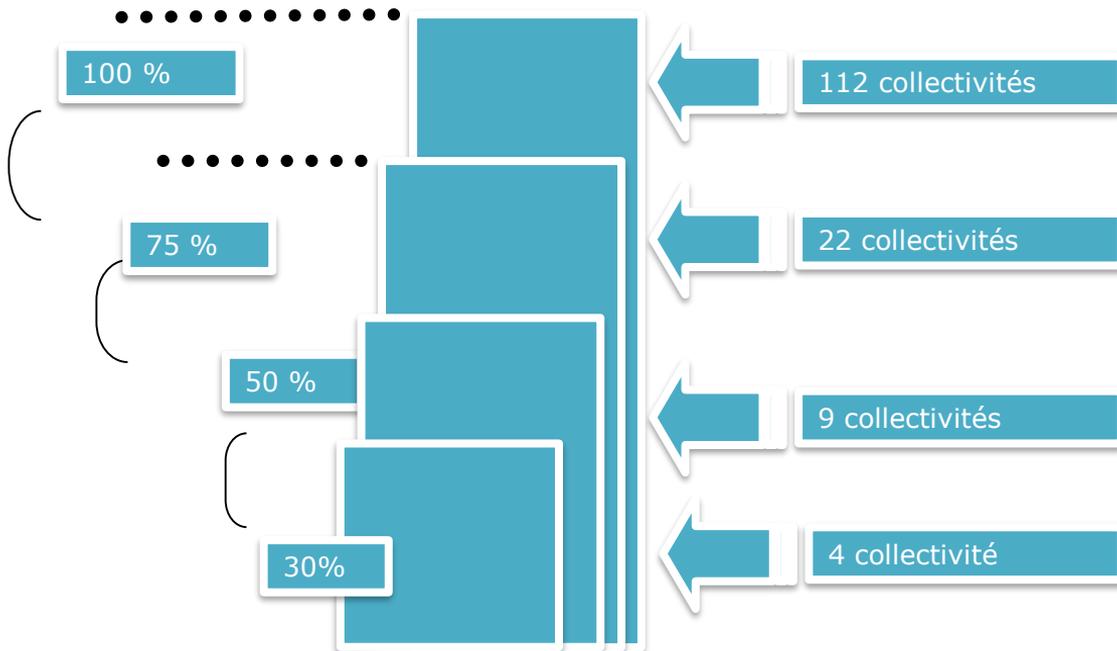
3.2 Panorama des services



4. Effectifs selon le type d'employeur

4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

9 Collectivités concentrent 50% des effectifs de la Guadeloupe



Source: Insee, Siasp, postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2017

4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

Le poids des communes de 10 000 à 80 000 habitants est particulièrement surreprésenté

La Guadeloupe est essentiellement composée de grandes communes, ce qui la différencie à ce titre de la moyenne nationale.

Si les **caisses des écoles** ne représentent que 0,5% des effectifs en moyenne nationale, elles concentrent **7,1% des effectifs en Guadeloupe.**

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT France : Insee, Siasp, postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2017

Agents territoriaux selon le type de collectivité	Guadeloupe au 01/01/2019		Moyenne nationale au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Région	1 404	8,3	4,7
Départements	1 977	11,7	14,9
SDIS	411	2,4	2,7
Centres de gestion	31	0,2	0,8
Communes de moins de 1 000 hab	-	-	4,2
Communes de 1 000 à 3 499 hab	322	1,9	7,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab	1 570	9,3	9,7
Communes de 10 000 à 19 999 hab	2 779	16,4	7,0
Communes de 20 000 à 79 999 hab	4 194	24,8	16,0
Communes de plus de 80 000 hab	-	-	8,4
Ensemble des communes	8 865	52,4	52,6
Centres communaux d'action sociale	203	1,2	6,2
Caisses des écoles	1 207	7,1	0,5
Communautés urbaines	-	-	4,4
Communautés de communes	48	0,3	4,2
Communautés d'agglomération	961	5,7	4,9
Syndicats de communes à vocation multiple: SIVOM	115	0,7	0,5
Syndicats de communes à vocation unique: SIVU	36	0,2	1,2
Syndicats mixtes communaux	427	2,5	1,8
Caisses de crédit municipal	n.d	n.d	n.d
Autres établissements publics	143	0,9	0,7
Collectivité de Saint Barthélemy	255	1,5	-
Collectivité de Saint Martin	831	4,9	-
Ensemble des collectivités	16 914	100	100

Attention, les collectivités de Saint Barthélemy et de Saint Martin étant intégrées au tableau, la comparaison des pourcentages affichés avec ceux de la France doivent être faites avec précaution.

4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

Une surreprésentation des moyennes et grandes collectivités, tant au niveau des structures que des effectifs

5% des agents travaillent dans des collectivités de moins de 50 agents. Ces dernières représentent **51,5%** des structures.

	Part des collectivités (%)		Part des effectifs (%)	
	Guadeloupe au 01/01/2019	Moyenne nationale au 31/12/2017	Guadeloupe au 01/01/2019	Moyenne nationale au 31/12/2017
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	16,5	42,6	0,3	2
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	35	44,8	4,7	13,9
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	40	11,1	44,9	32,1
Grandes collectivités entre 500 et 4999 agents	8,7	1,5	50,2	41
Très grandes collectivités de plus de 5 000 agents	/	0,1	/	11,1
Ensemble collectivités	100	100	100	100

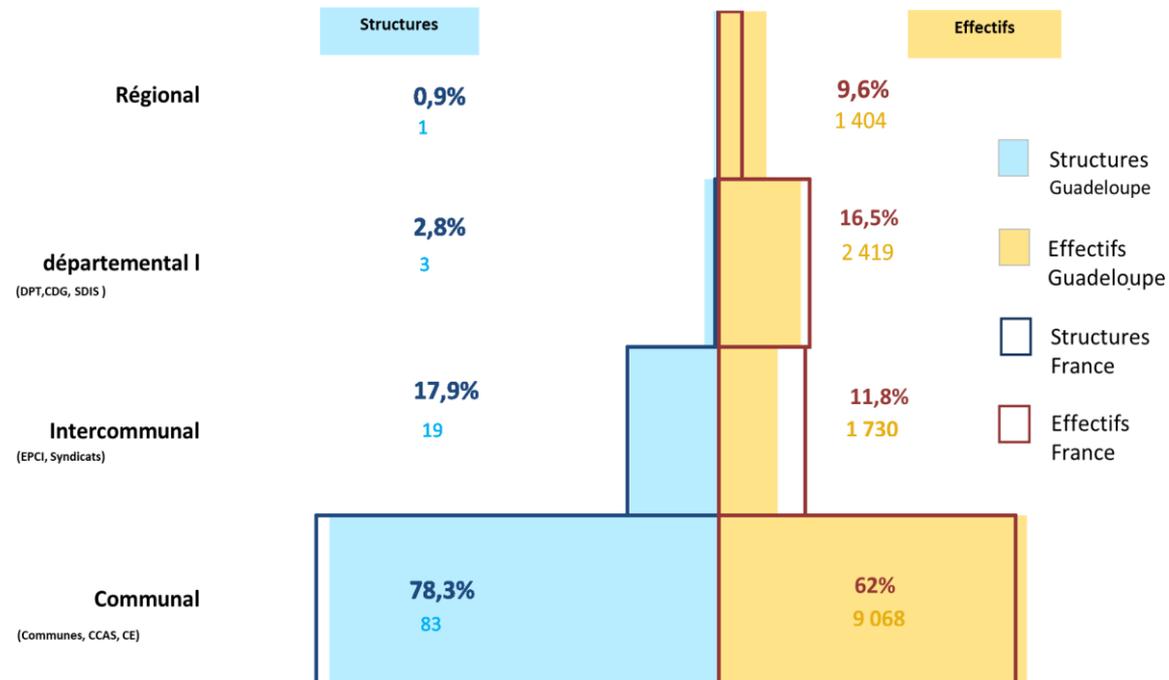
Source : Données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017



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

Une surreprésentation des effectifs au niveau d'intervention régional.

Répartition du nombre de collectivités et des effectifs



Note de lecture :
 Les 83 structures communales représentent 78,3% des collectivités de Guadeloupe..
 Les 9 068 agents que ces structures emploient représentent 62 % des effectifs de la fonction publique territoriale de la Guadeloupe.

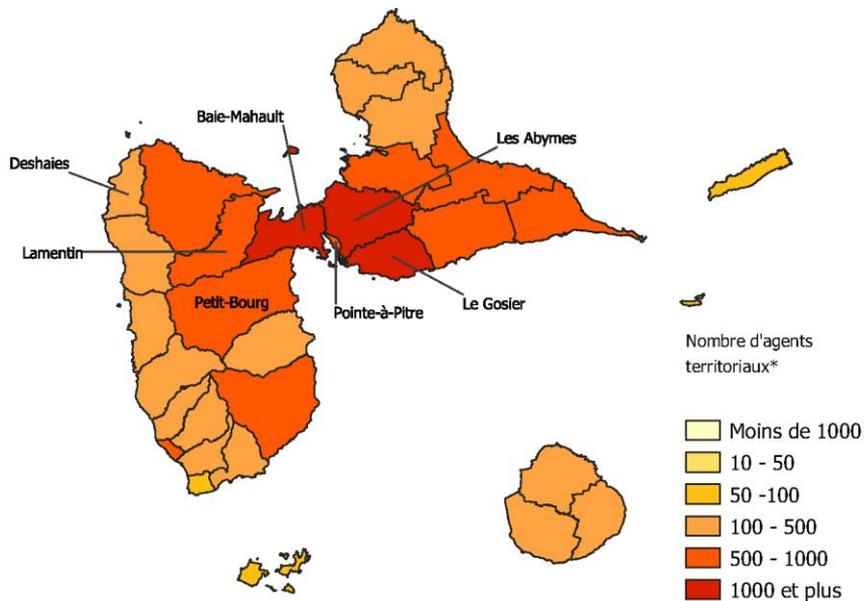
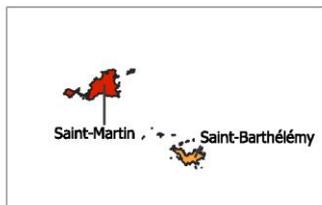
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, Les collectivités de Saint Barthélémy et de Saint Martin ne sont pas prises en compte dans cette représentation



5. Géographie des effectifs territoriaux

5.1 Répartition territoriale des effectifs

Une plus grande concentration au centre de l'île Baie Mahaut, les Abymes et le Gosier.

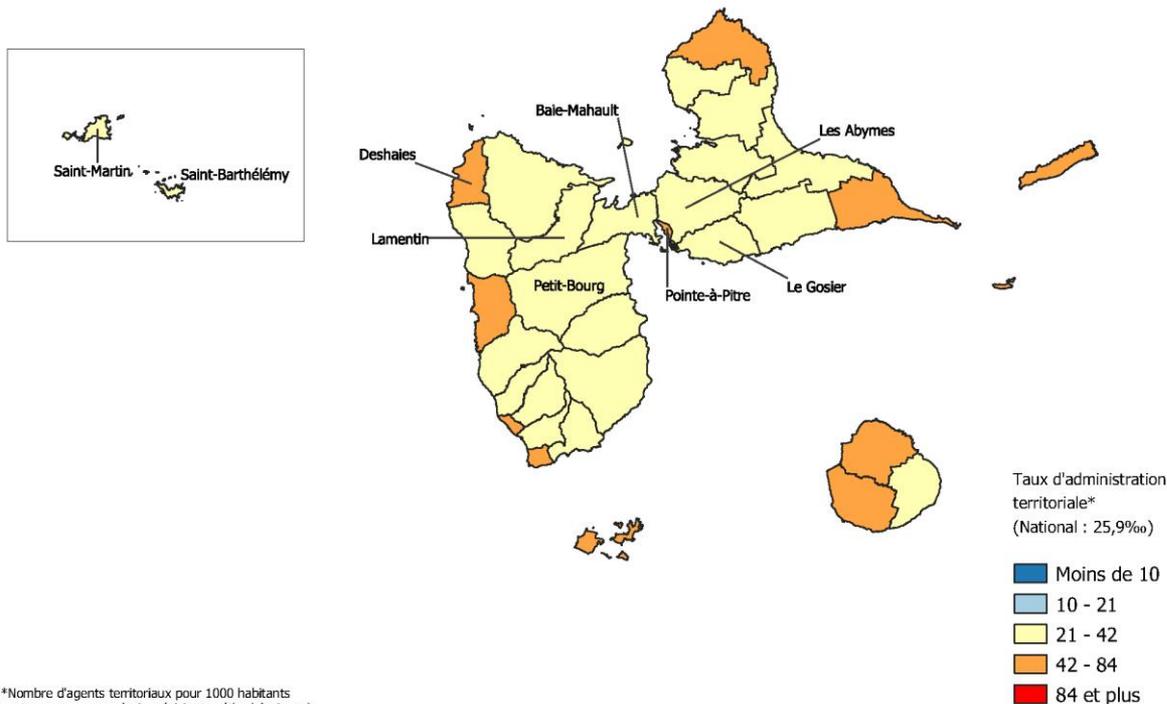


*Nombre de postes non annexes (voir précisions méthodologiques).
Les effectifs du conseil régional, du conseil départemental et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants.

Source: CNFPT, Observatoire de la FPT,
Octobre 2019

5.2 Taux d'administration selon le territoire

Un taux d'administration plus équilibré par la démographie.



*Nombre d'agents territoriaux pour 1000 habitants postes non annexes (voir précisions méthodologiques).

*Nombre de postes non annexes (voir précisions méthodologiques).

Les effectifs du conseil régional, du conseil départemental et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants

Source:
CNFPT, Observatoire de la FPT, Octobre 2019

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

B. Emploi

1. Statut.....p47

- 1.1 Structure générale
- 1.2 Evolution de la structure générale
Zoom sur le détail des situations juridiques par statut
- 1.3 Statut par type de collectivité
Zoom sur le statut selon le service d'affectation
- 1.4 Situation juridique des contractuels
Zoom sur les contractuels permanents
Zoom sur les contractuels non permanents
- 1.5 Cadre d'emploi et évolution
Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut
Zoom sur les cadres d'emplois territoriaux à dominante fonctionnaire/contractuelle
- 1.6 Filière
Zoom sur la filière selon le statut

2. Catégorie hiérarchiquep62

- Zoom sur le statut selon la catégorie hiérarchique*
- Zoom sur la catégorie hiérarchique selon le secteur*



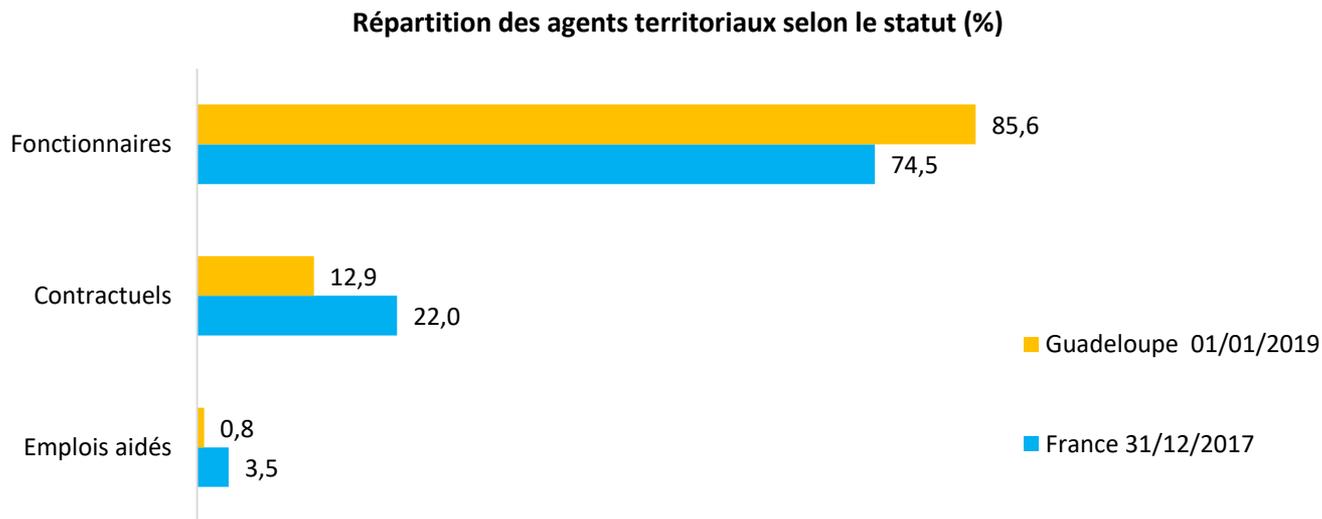
1. Statut

1.1 Structure générale

Davantage d'agents fonctionnaires qu'en moyenne nationale

La part des agents fonctionnaires de Guadeloupe est supérieure de plus de 10 points à la moyenne française.

On observe à l'inverse une part beaucoup moins importante de contractuels : **12,9%** des agents sont contractuels contre 22 % à l'échelle nationale.

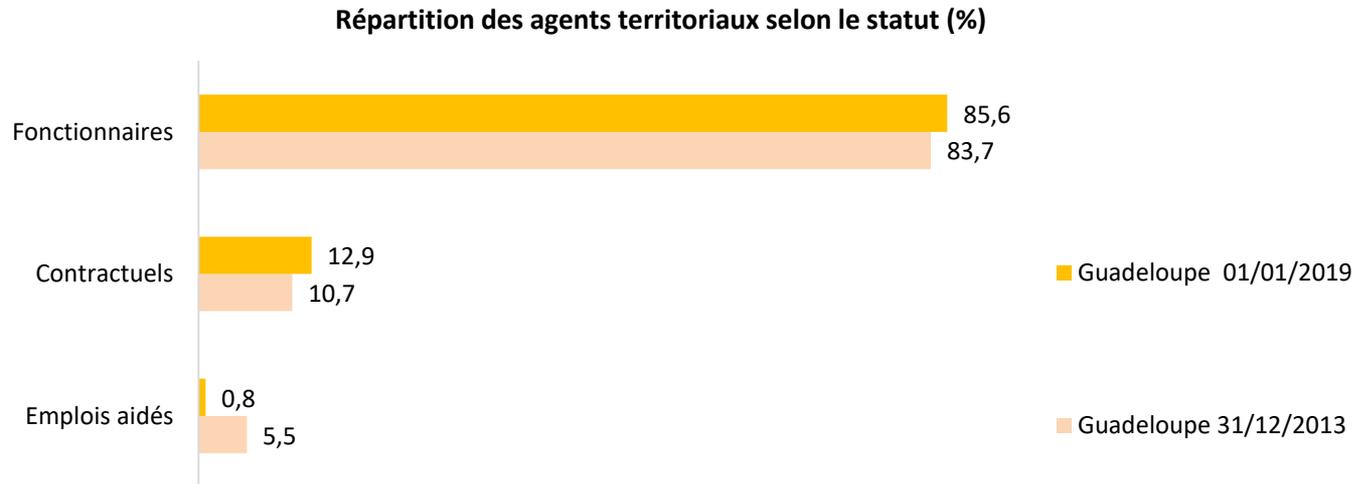


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee, Siasp, postes principaux non annexes au 31/12/2017.



1.2 Evolution de la structure générale

Une importante baisse des emplois aidés en 5 ans



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2013



Zoom sur le détail des situations juridiques par statut

Détail des situations juridiques par statut (en %)							
Fonctionnaires	%	Contractuels permanents	%	Contractuels non permanents	%	Emplois aidés	%
Activité	77,0	Assistants maternelles et familiales	1,6	Accroissement temporaire d'activité	3,2	CAE-CUI	0,4
Mise à disposition	0,7	Vacance temporaire d'emploi	1,0	Accroissement saisonnier d'activité	2,0	Contrat d'avenir	0,2
Détachement	0,7	Recrutement de contractuel pour absence de cadres d'emplois	1,0	Remplacement temporaire	0,8	Adultes relais	0,03
Autres cas et inclassables	7,2	Contrat à durée indéterminée de droit public	0,7	Apprenti	0,3	PEC	0,01
		Collaborateur de cabinet	0,2			Autres cas et inclassables	0,2
		Contrat de droit privé	0,1				
		Emploi fonctionnel	0,1				
		Travailleur handicapé	0,1				
Ensemble	85,6	Ensemble	4,7	Ensemble	6,3	Ensemble	0,8
		Autres cas et inclassables*		1,83			

- Concernant les inclassables indiqués en bas de tableau, nous disposons de l'information sur le statut (non titulaires) mais pas sur la situation juridique. Ces 1,8% sont donc normalement répartis au sein des différentes situations juridiques de contractuels, permanents ou non.

1.3 Statut par type de collectivité

Une très forte présence des contractuels dans les communes de 3500 habitants à 9 999 habitants et dans les caisses des écoles

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	dont contractuels permanents*	dont contractuels non permanents	
Région	74,9	25,1	27,0	73,0	0,1
Département	81,4	18,6	76,6	21,8	0,1
SDIS	99,5	0,5	0,0	0,0	0,0
Centres de gestion	71,0	29,0	0,0	0,0	0,0
Communes de 1 000 à 3 499 hab	85,4	10,9	80,0	20,0	3,7
Communes de 3 500 à 9 999 hab	83,4	12,9	21,7	43,8	3,3
Communes de 10 000 à 19 999 hab	85,9	13,8	5,8	70,2	0,3
Communes de 20 000 à 79 999 hab	91,3	7,6	10,9	65,3	1,1
Centres communaux d'action sociale	82,3	16,3	30,3	57,6	1,5
Caisses des écoles	89,0	10,9	12,2	84,0	0,1
Communautés de communes	58,3	20,8	50,0	0,0	20,8
Communautés d'agglomération	84,1	15,6	68,7	6,7	0,2
SIVOM	-	-	-	-	-
SIVU	100,0	0,0	-	-	0,0
Syndicats mixtes communaux	94,2	5,6	87,5	12,5	0,2
Autres établissements publics	59,4	40,6	67,2	29,3	0,0
Collectivité de Saint Barthélemy	80,8	19,2	93,9	6,1	0,0
Collectivité de Saint Martin	94,2	5,8	97,9	0,0	0,0
Ensemble des collectivités	85,6	12,9	36,0	49,0	0,8

Note de lecture :

89% des agents des caisses des écoles ont le statut de fonctionnaire, 10,9 % le statut de contractuels et 0,1 % le statut emploi aidé. Parmi les contractuels des caisses des écoles, 12,2 % sont des contractuels permanents.

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

Zoom sur le statut selon le service d'affectation

Parmi les 10 principaux services d'affectation, les fonctionnaires représentent une grande majorité des effectifs. C'est dans les services liés au social que la proportion de contractuels est la plus élevée.

Service	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble des contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Affaires scolaires et périscolaires	84,8	14,9	8,4	69,9	0,3
Ensemble du Social	72,5	27,2	81,5	15,3	0,4
Affaires juridiques et administratives	91,7	7,6	57,8	25,7	0,6
Restauration collective	94,5	5,0	4,3	92,5	0,5
Bâtiment et patrimoine bâti	89,1	10,5	44,3	47,7	0,4
Voirie, infrastructures et réseaux divers	91,8	7,7	30,1	52,1	0,6
Police et sécurité	93,7	5,0	47,2	47,2	1,3
Equipe de direction	78,8	19,4	32,4	39,4	1,3
Sport	85,1	14,7	14,3	84,1	0,2
Personnel et ressources humaines	91,6	8,0	74,6	20,3	0,2
Ensemble tous secteurs	85,6	12,9	36,4	49,3	0,8

Note de lecture :

14,9 % des agents travaillant dans le secteur affaires scolaires et périscolaires sont contractuels contre 5 % des agents travaillant dans le service police et sécurité.

Au global, 12,9 % des agents sont contractuels, et parmi eux, 36,4 % sont permanents, 49,3%*

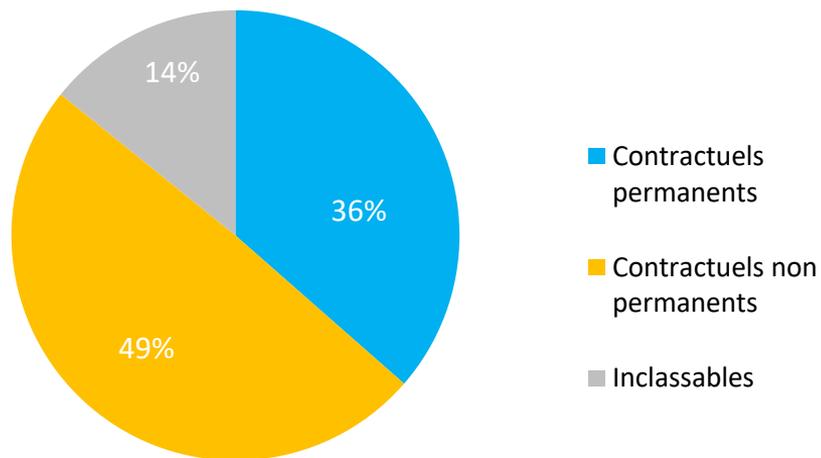
*La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

1.4 Situation juridique des contractuels

Davantage de non permanents parmi les contractuels

Répartition des agents contractuels de Guadeloupe selon la situation juridique



Les taux de contractuels permanents et non permanents sont calculés en fonction de la situation juridique de l'agent, lorsque celle-ci est correctement renseignée.

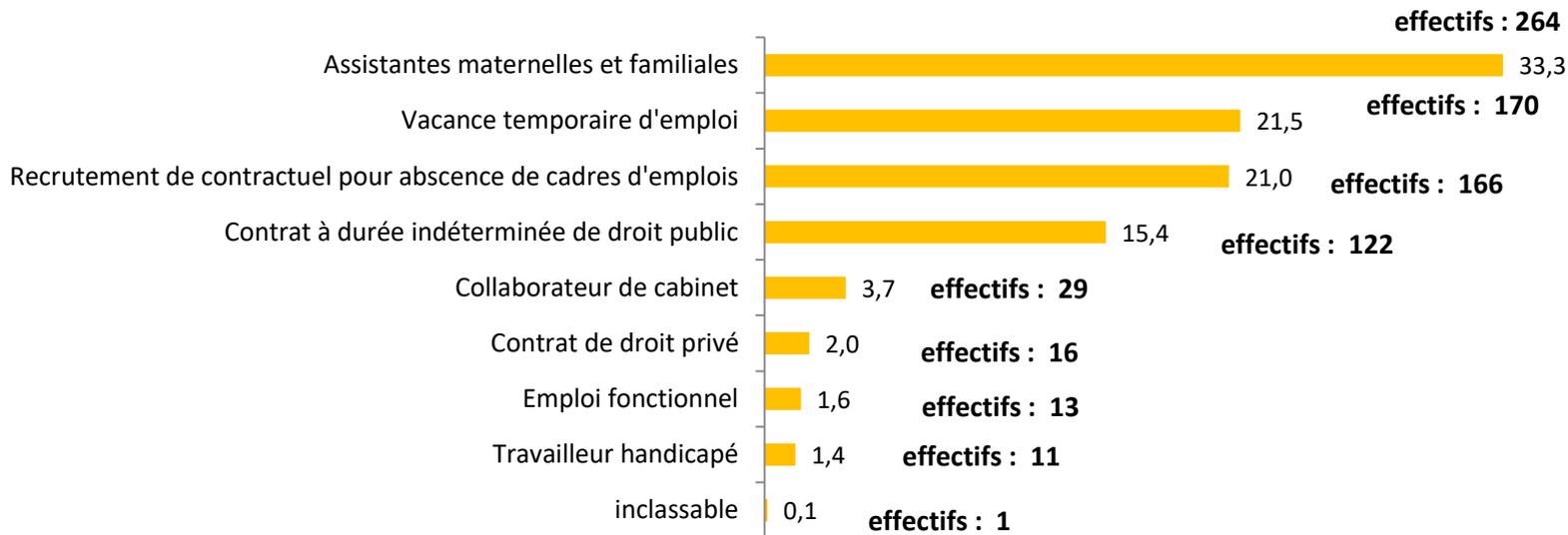
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les contractuels permanents

33,3% des contractuels permanents ont la situation juridique d'assistante maternelle et familiale.

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels permanents de Guadeloupe



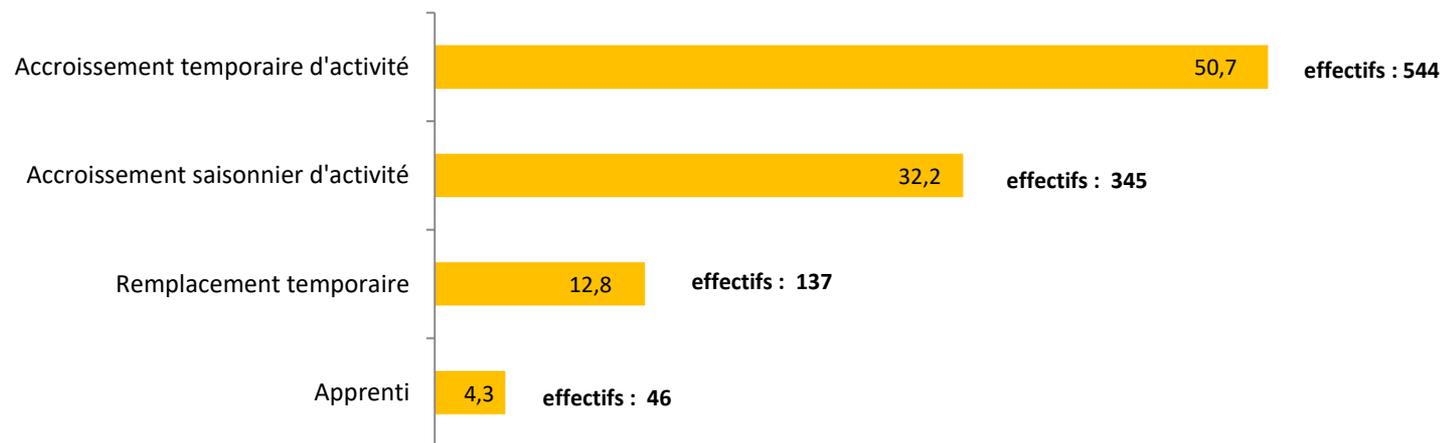
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les contractuels non permanents

Le principal motif de recrutement des contractuels non permanents est l'accroissement temporaire d'activité (50,7% des cas), puis l'accroissement saisonnier d'activité (32,2%).

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents de Guadeloupe



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



1.5 Cadre d'emploi

37 % des agents ont le cadre d'emploi d'adjoint technique

Hors emplois aidés, les dix principaux cadres d'emploi regroupent **86,3 %** des agents.

La liste détaillée des cadres d'emplois cités est disponible en annexes p 153 à 155

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Guadeloupe au 01/01/2019		Moyenne nationale au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	6 212	37,0	28,9
Adjoint administratif	3 443	20,5	12,9
Adjoint d'animation	995	5,9	5,5
Adjoint technique des établissements d'enseignement	955	5,7	5,7
Agent de maîtrise	652	3,9	4,1
Attaché	620	3,7	4,0
Rédacteur	571	3,4	4,4
Agent spécialisé des écoles maternelles	424	2,5	2,8
Agent de police municipale	320	1,9	1,1
Technicien	297	1,8	2,8
<i>Inclassable</i>	266	1,6	0,2

Hors emplois aidés

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017

1.5 Cadre d'emploi et évolution

Les agents de maîtrise, les attachés et les adjoints administratifs en augmentation depuis 5 ans

C'est le cadre d'emploi des agents de maîtrise qui a connu la plus importante augmentation. Celle-ci semble compenser la baisse constatée sur le cadre d'emploi des adjoints techniques. On peut également observer une certaine augmentation du cadre d'emploi des adjoints administratifs.

Répartition des agents territoriaux de Guadeloupe parmi les 10 principaux cadres d'emplois	Part au 01/01/2019 (%)	Part au 31/12/2013 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	37,0	38,8	-1,8
Adjoint administratif	20,5	19,5	1,0
Adjoint d'animation	5,9	6,7	-0,8
Adjoint technique des établissements d'enseignement	5,7	6,9	-1,2
Agent de maîtrise	3,9	2,2	1,6
Attaché	3,7	2,7	1,0
Rédacteur	3,4	3,3	0,1
Agent spécialisé des écoles maternelles	2,5	3,4	-0,9
Agent de police municipale	1,9	1,7	0,2
Technicien	1,8	1,2	0,6

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2013

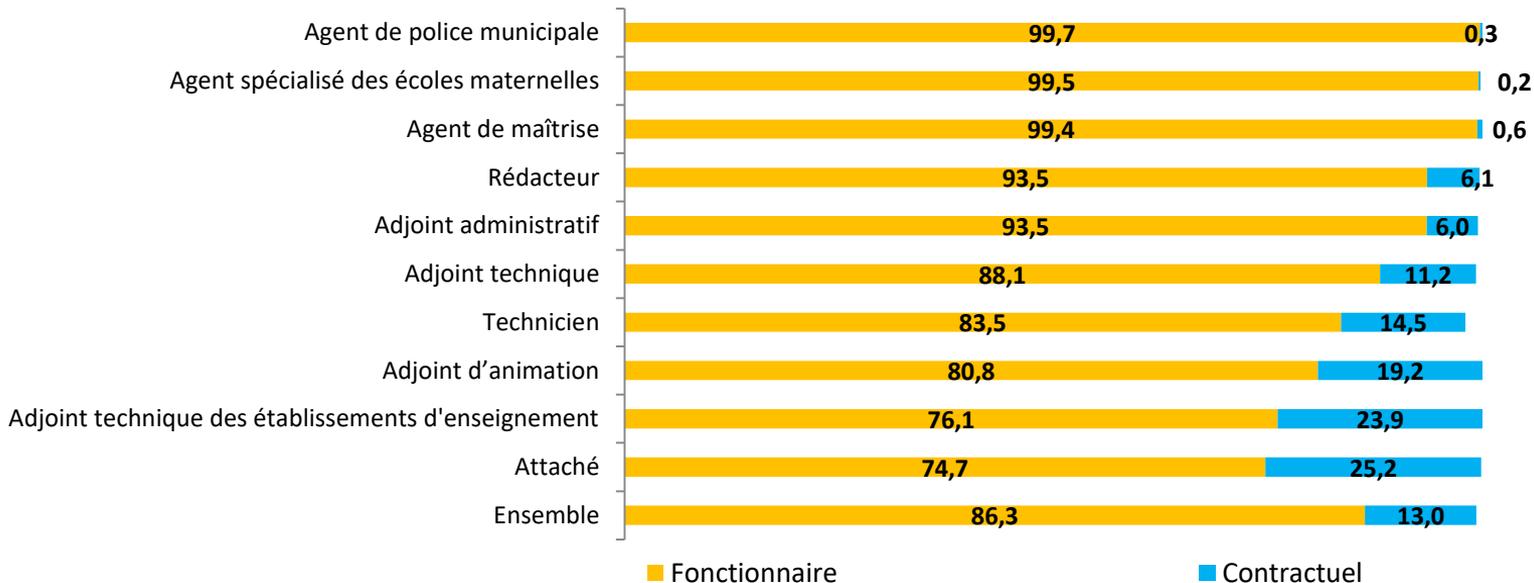
Hors emplois aidés



Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut

Parmi les 10 principaux cadres d'emploi, aucun n'est composé d'une majorité de contractuels. C'est le cadre d'emploi des attachés qui connaît la proportion la plus élevée d'agents contractuels (25,2%).

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



NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Hors emplois aidés



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

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 40 agents) fortement composés d'agents...			
Fonctionnaires	%	Contractuels	%
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	100	Assistante maternelle	100
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	100	Médecin	74
Chef de service de police municipale	100	Attaché	25
Agent de police municipale	100	Adjoint technique des établissements d'enseignement	24
Agent spécialisé des écoles maternelles	100	Ingénieur	19
Agent de maîtrise	99	Adjoint d'animation	19
Adjoint du patrimoine	99	Assistant socio-éducatif	19
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	95		
Animateur	94		
Rédacteur	94		

En moyenne en Guadeloupe:

Les fonctionnaires représentent 85,6 % des effectifs

Les contractuels représentent 12,9 % des effectifs

Note de lecture : 94,5 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Agent de police municipale » sont titulaires

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Hors emplois aidés



1.6 Filière

Un agent sur deux relève de la filière technique

49,8 % des agents relèvent de la filière technique et 28 % de la filière administrative, contre respectivement 44,5 % et 22,7 % à l'échelle nationale. La filière du sociale est proportionnellement beaucoup moins importante qu'au niveau national.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Guadeloupe au 01/01/2019		Moyenne nationale au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	8 352	49,8	44,5
Administrative	4 693	28,0	22,7
Animation	1 062	6,3	6,8
Sociale	752	4,5	8,7
Police municipale	372	2,2	1,3
Incendies et secours	345	2,1	2,1
Hors filière	338	2,0	4,0
Culturelle	270	1,6	3,8
Médico sociale	258	1,5	4,6
Sportive	69	0,4	1,0
Médico technique	1	0,0	0,1

Il n'a pas pu être attribué de filière à 1,6 % des agents

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Hors emplois aidés

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017



1.6 Filière et évolution

La filière administrative en hausse depuis 5 ans

Les filières techniques, de l'animation et du social en recul.

Répartition des agents territoriaux de la Guadeloupe selon la filière	Part au 01/01/2019 (%)	Part au 31/12/2013 (%)	Evolution en points
filière technique	49,8	50,3	-0,5
filière administrative	28,0	26,2	1,7
filière animation	6,3	7,2	-0,8
filière sociale	4,5	5,3	-0,8
filière police municipale	2,2	2,1	0,2
filière incendies et secours	2,1	2,4	-0,3
emplois hors filière	2,0	2,3	-0,3
filière culturelle	1,6	1,8	-0,2
filière médico sociale	1,5	1,9	-0,3
filière sportive	0,4	0,5	-0,1
filière médico technique	0,0	0,2	-0,2
Inclassable	1,6		

La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables (1,6% des agents)

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2013

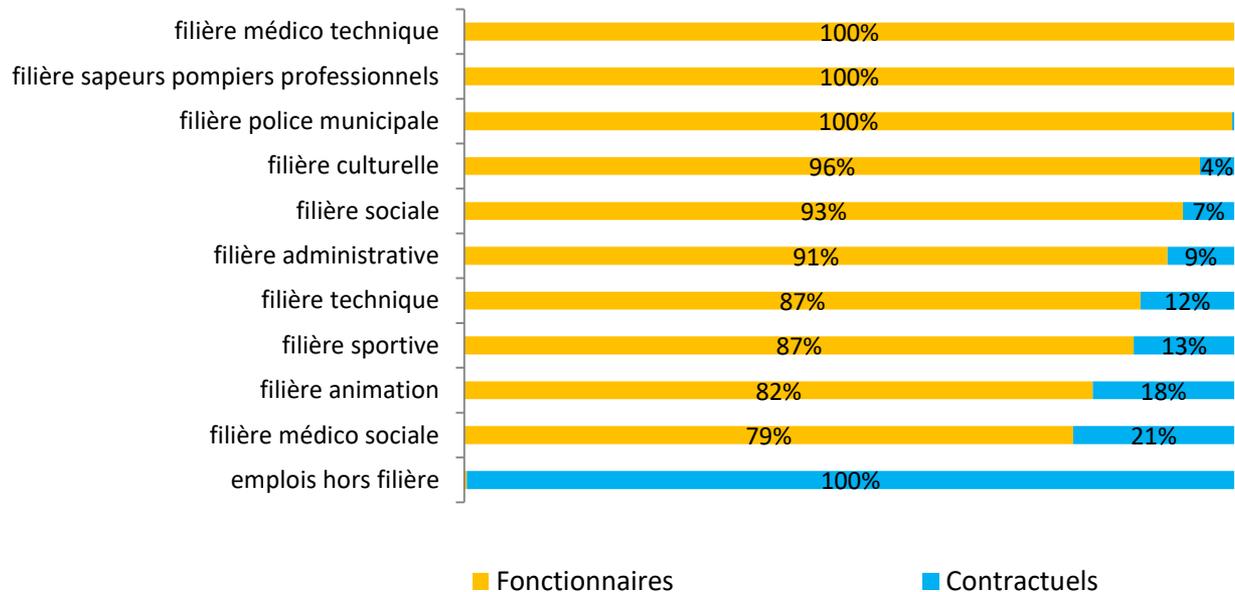
Hors emplois aidés



Zoom sur le statut selon la filière

Trois filières sont composées exclusivement de fonctionnaires

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



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

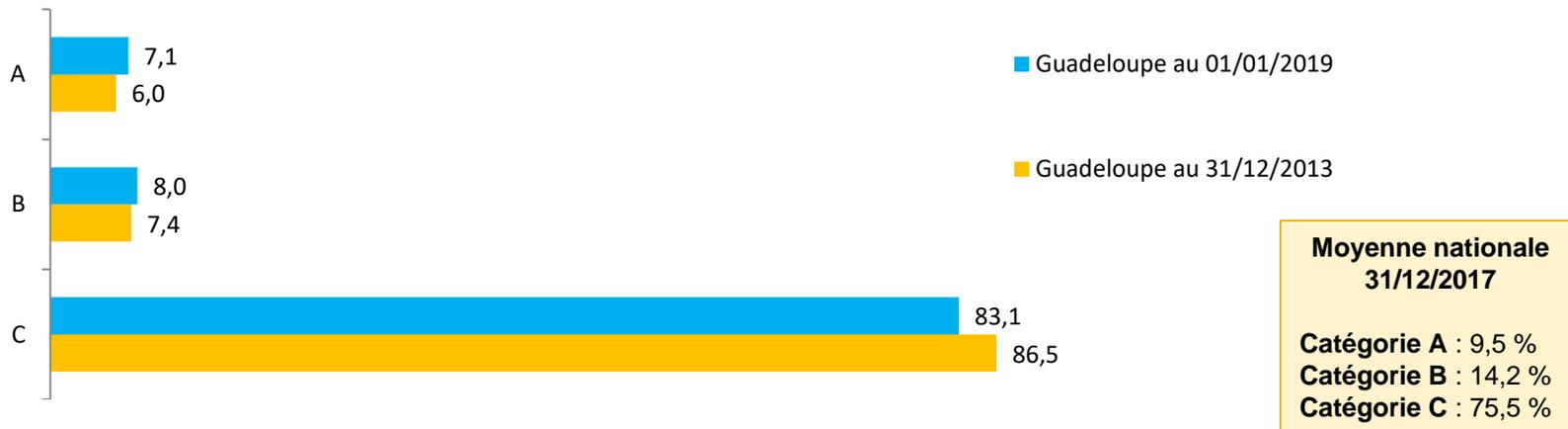


2. Catégorie hiérarchique

Un renforcement de l'encadrement (catégories A et B)

83,1% des agents appartiennent à la catégorie C, contre 86,5 % en 2013. Le taux d'encadrement reste beaucoup plus faible qu'en moyenne nationale.

Répartition des agents territoriaux de la Guadeloupe selon la catégorie au 31/12/ 2013 et au 01/01/2019 (%)



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

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2013

France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017

Hors emplois aidés



Zoom sur le statut selon la catégorie hiérarchique

La catégorie A est la catégorie où les contractuels sont les plus représentés

C'est parmi les agents de catégorie B que la proportion de fonctionnaires est la plus importante avec 89,6% de fonctionnaires. 24,5 % des agents territoriaux de catégorie A ont le statut de contractuels.

Répartition des agents territoriaux selon la catégorie hiérarchique et le statut (en %)	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	75,5	24,5
Catégorie B	89,6	9,8
Catégorie C	88,0	11,5
Ensemble	86,3	13,0

Hors emplois aidés

*Ensemble des catégories A, B et C, excluant donc les agents inclassables selon la catégorie hiérarchique ainsi que les emplois aidés
Le total n'est pas égal à 100 car les statuts inclassables n'ont pas été inclus dans le tableau

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur la catégorie hiérarchique selon le service d'affectation

Plus de 9 agents sur 10 appartiennent à la catégorie C dans le secteur Affaires scolaires et périscolaires

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus	Guadeloupe 2019		
	Cat A	Cat B	Cat C
Affaires scolaires et périscolaires	1,1	1,3	95,6
Restauration collective	0,1	1,4	95,3
Bâtiment et patrimoine bâti	2,2	5,3	89,8
Affaires juridiques et administratives	10,0	11,1	78,5
Voirie, infrastructures et réseaux divers	3,4	8,1	88,5
Police et sécurité	1,0	8,2	90,8
Sport	2,8	10,7	85,5
Protection de l'enfance	19,5	13,3	66,7
Espaces verts et paysages	0,0	0,7	99,0
Action sociale	8,7	29,5	59,9
Personnel et ressources humaines	11,4	19,4	66,1
Gestion financière et comptabilité	11,2	13,1	74,7
Equipe de direction	35,4	11,0	51,3
Jeunesse et animation	1,7	8,5	81,9
Population et citoyenneté	5,0	8,8	85,9
Ensemble des services	7,1	8,0	83,1

*Ensemble des catégories A, B et C, excluant donc les agents inclassables selon la catégorie hiérarchique
Le total n'est pas égal à 100 car les statuts inclassables n'ont pas été inclus dans le tableau

Hors emplois aidés

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

C. Démographie

1. Genre.....p66

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

2. Âgep73

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

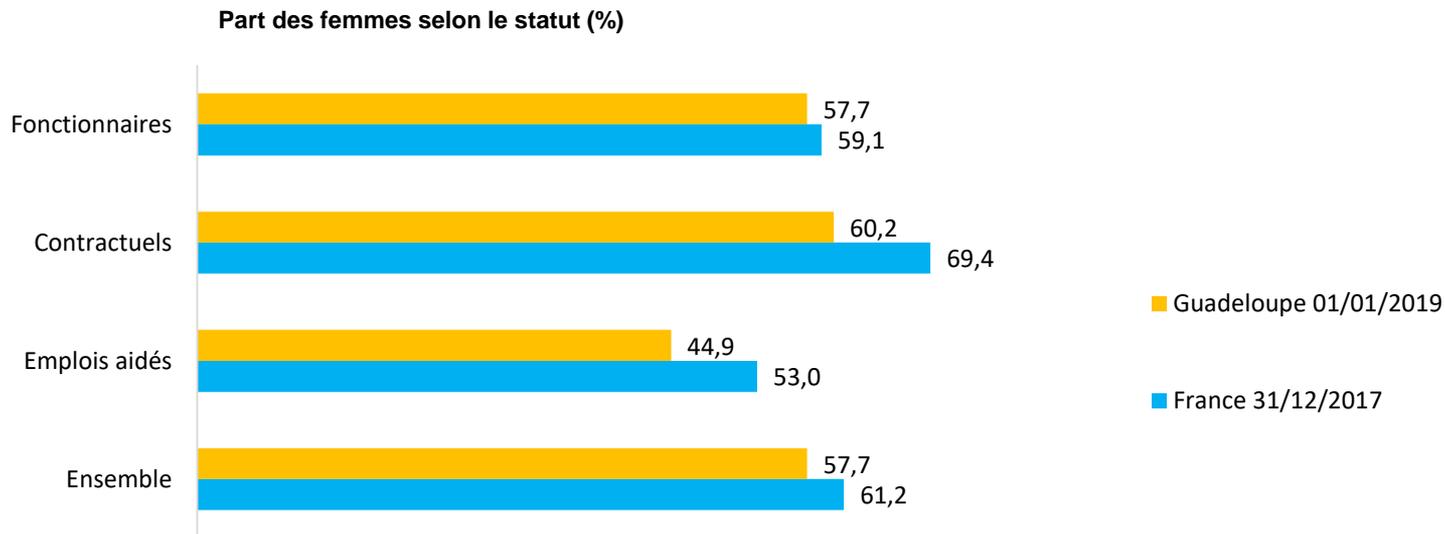


1. Genre

1.1 Part des femmes selon le statut

Une proportion de femmes moins élevée qu'en moyenne nationale

Les femmes représentent 57,7 % des agents de la FPT, contre 61,2 % à l'échelle nationale. 60,2 % des postes contractuels sont occupés par des femmes.



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP 31/12/2017



1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

Relativement moins de femmes, toutes catégories hiérarchiques confondues

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



Hors emplois aidés

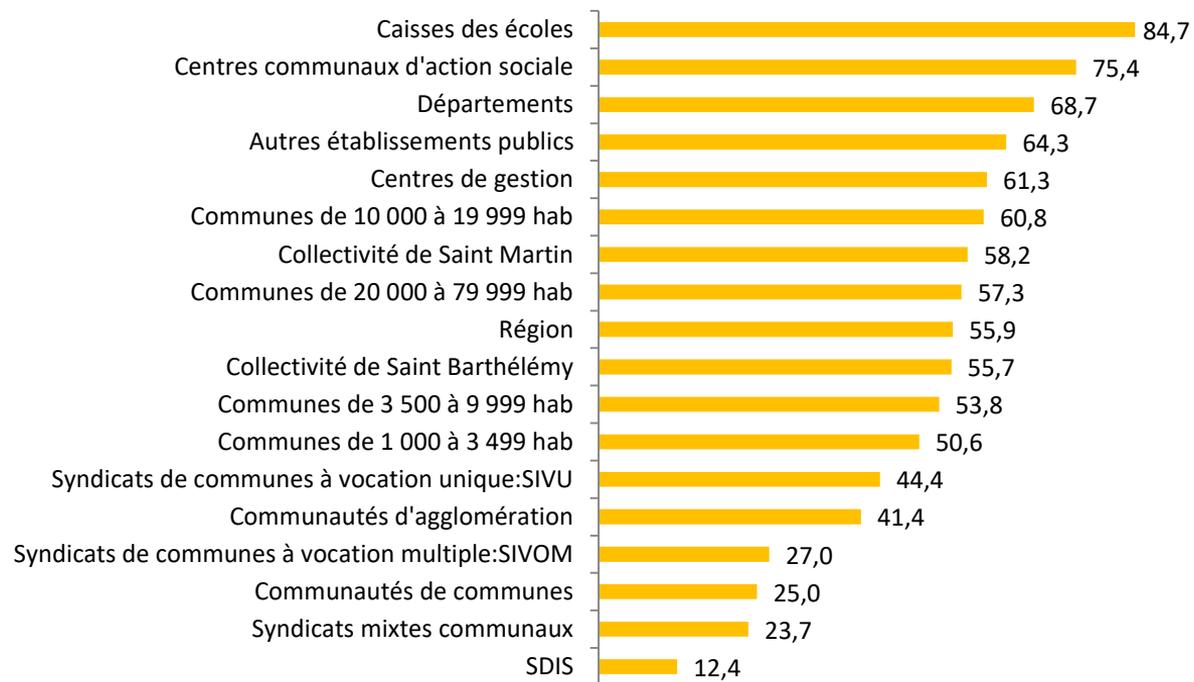
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017



1.3 Part des femmes selon le type de collectivité

Dans les caisses des écoles, plus de 8 agents sur 10 sont des femmes

Part des femmes en Guadeloupe au 01/01/2019



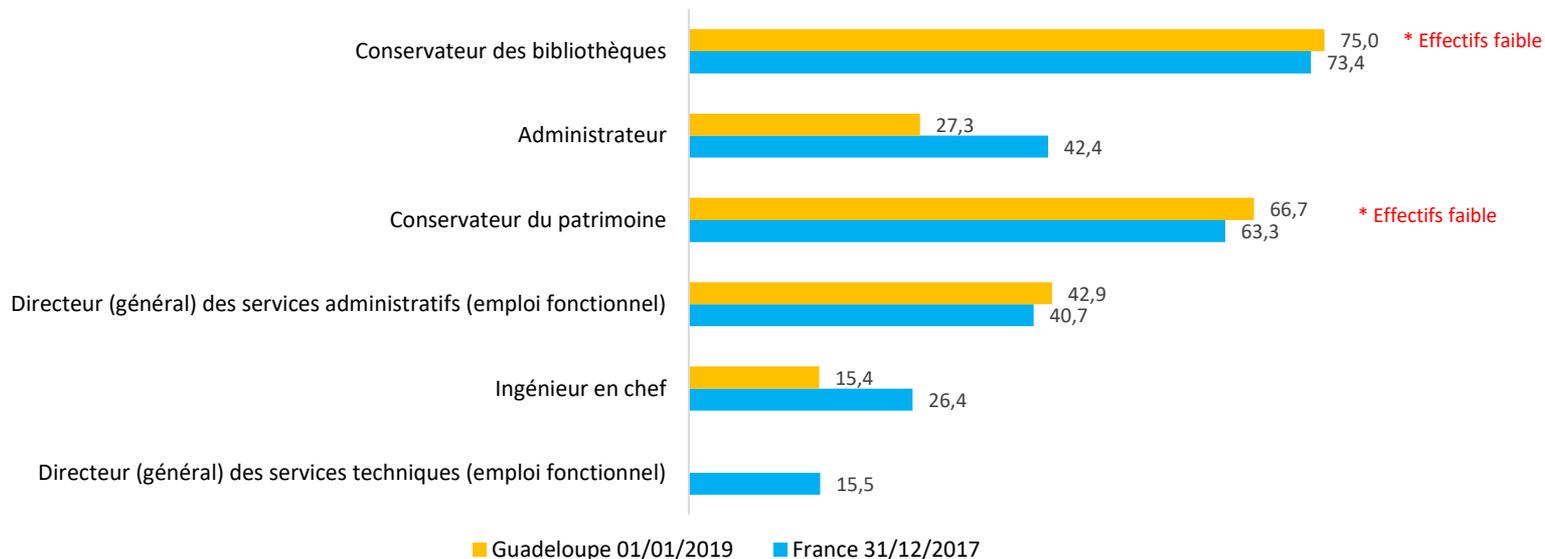
Note de lecture : 75,4% des agents territoriaux exerçant au sein d'un centre communal d'action sociale sont des femmes

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

1.4 Part des femmes dans les emplois de direction

Peu de parité parmi les administrateurs.

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



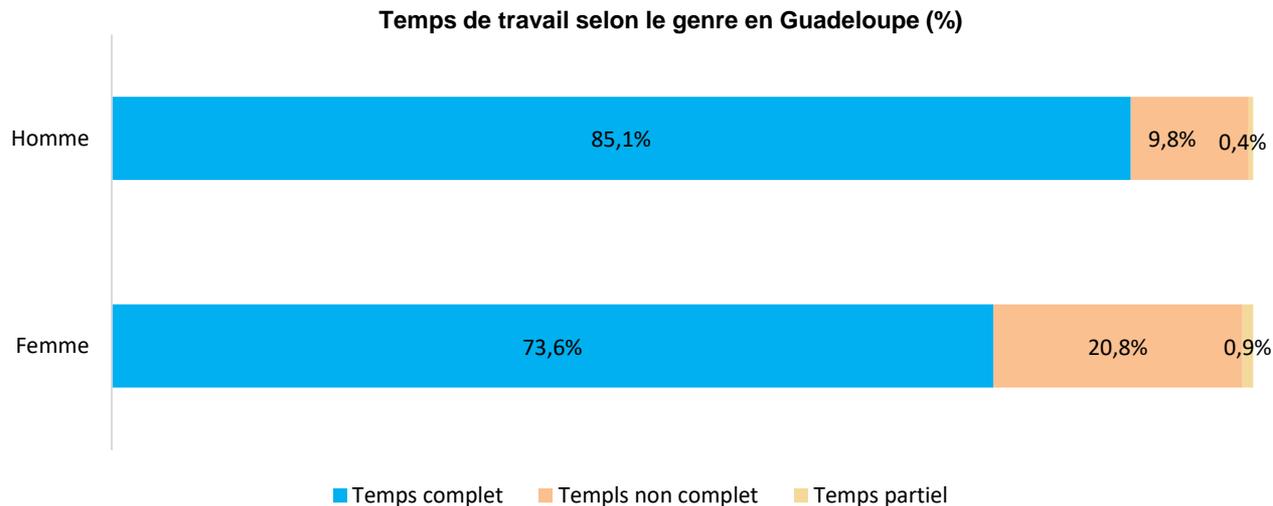
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017



1.5 Temps de travail selon le genre

Des femmes relativement moins souvent à temps complet que les hommes

21,7 % des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 10,2 % des hommes. Les **emplois en temps non complets sont plus de deux fois plus fréquents que pour les hommes**. Cette importante proportion de l'emploi à temps non complet chez les femmes se manifeste surtout dans les communes et dans les caisses des écoles.



Les non réponses sont prises en compte dans le calcul du pourcentage, Le total n'est pas égal à 100 car ces dernières ne sont pas incluses dans le graphique.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

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

Les cadres d'emplois d'agent spécialisé des écoles maternelles et d'auxiliaire de puériculture sont exclusivement féminins

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 40 agents) majoritairement composés d'agents...			
Masculins	%	Féminins	%
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	97,5	Agent spécialisé des écoles maternelles	100,0
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	97,4	Auxiliaire de puériculture	100,0
Chef de service de police municipale	95,7	Agent social	98,0
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	88,3	Assistante maternelle	97,3
Technicien	85,2	Assistant socio-éducatif	91,6
Agent de maîtrise	75,1	Infirmier en soins généraux	89,8
Educateur des activités physiques et sportives	75,0	Adjoint d'animation	80,3
Agent de police municipale	73,8	Rédacteur	78,5
Ingénieur	61,7	Adjoint administratif	77,5
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	54,9	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	75,0

En moyenne en Guadeloupe:
Les hommes représentent 42,2% des effectifs
Les femmes représentent 57,7% des effectifs

Hors emplois aidés

Note de lecture : 91,8 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Sous-officier de sapeurs pompiers professionnels » sont des hommes

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



1.7 Les services territoriaux les plus masculins/féminins

Des services d'affectation très genrés

Les services territoriaux majoritairement composés d'agents...			
Masculins	%	Féminins	%
Laboratoires	100,0	Petite enfance	96,3
Espaces verts et paysages	96,2	Protection de l'enfance	89,5
Pompiers et secours	92,9	Personnes âgées	84,6
Ateliers et matériels	87,2	Personnel et ressources humaines	82,6
Voirie, infrastructures et réseaux divers	85,9	Action sociale	80,9
Funéraire	84,3	Bibliothèques et centres documentaires	80,6
Propreté, collecte et gestion des déchets	81,2	Jeunesse et animation	80,5
Bâtiment et patrimoine bâti	75,1	Restauration collective	80,4
Système d'information et informatique	74,4	Affaires scolaires et périscolaires	79,5
Eau et assainissement	72,4	Population et citoyenneté	79,4

En moyenne en Guadeloupe:
 Les hommes représentent 42,2% des effectifs
 Les femmes représentent 57,7% des effectifs

Note de lecture : 92,9% des agents territoriaux exerçant dans le service « Pompiers et secours » sont des hommes

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT Guadeloupe 2019

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

Juillet 2020

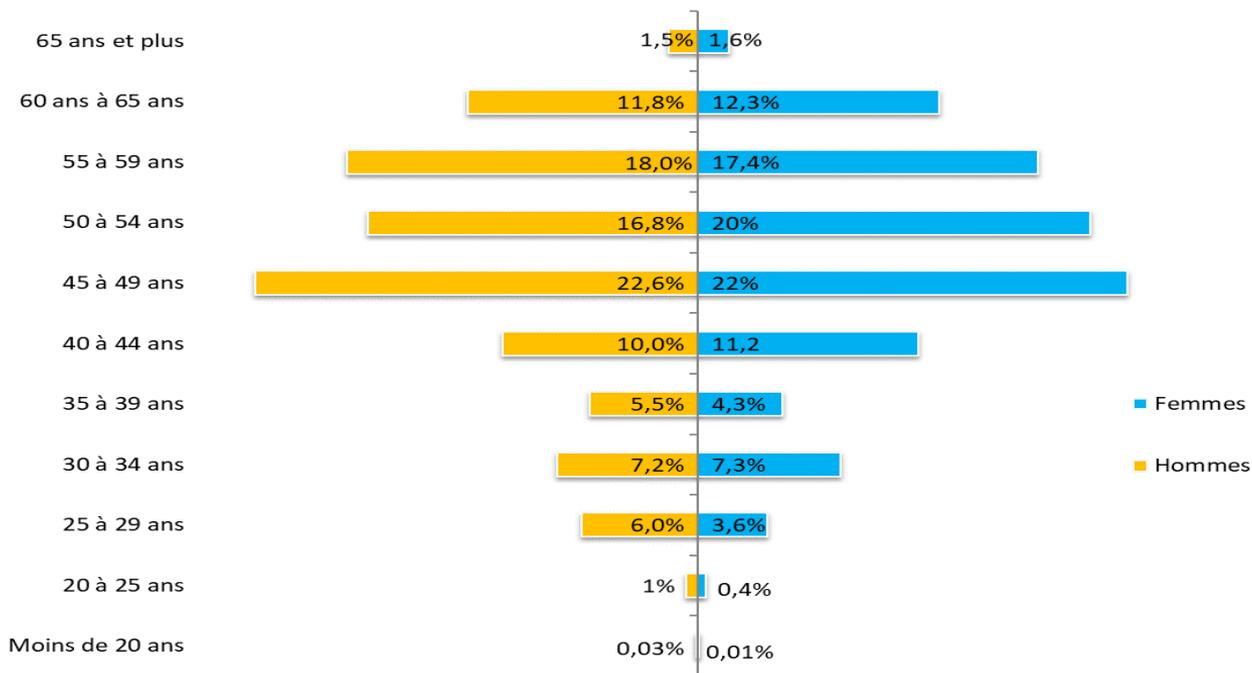


2. Âge

2.1 Pyramide des âges des agents permanents

Plus de 7 agents sur 10 ont 45 ans ou plus

Pyramide des âges des agents territoriaux permanents de la Guadeloupe



2.2 Structure des âges des agents permanents

Les agents guadeloupéens plus âgés qu'en moyenne nationale

La moyenne d'âge des agents permanents est de 49 ans et deux mois. Les agents âgés de **plus de 50 ans représentent 49,9%** de l'ensemble des agents permanents, contre **40,7 % à l'échelle nationale**.

▪ Âge moyen :

- Fonctionnaires : **49 ans et quatre mois**
- Contractuels (permanents et non permanents) : **43 ans et huit mois**
- Emplois aidés : **38 ans et cinq mois**

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

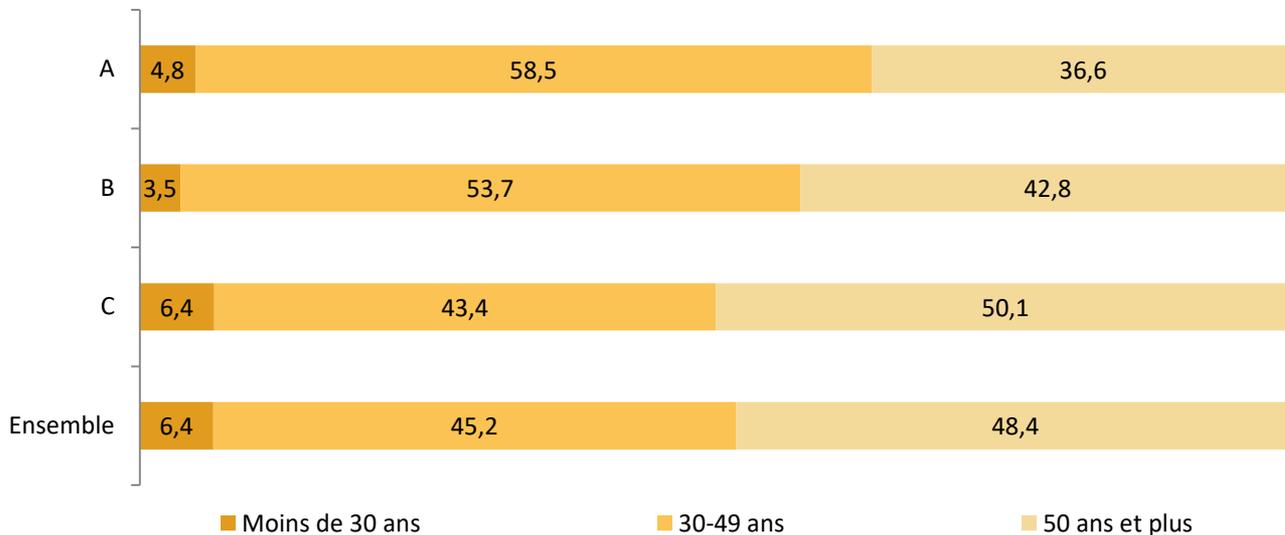


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP au 31/12/2017

2.3 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

50,1% des agents de catégorie C ont 50 ans ou plus

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



Âge moyen

46 ans et 10 mois

48 ans et 8 mois

49 ans et 4 mois

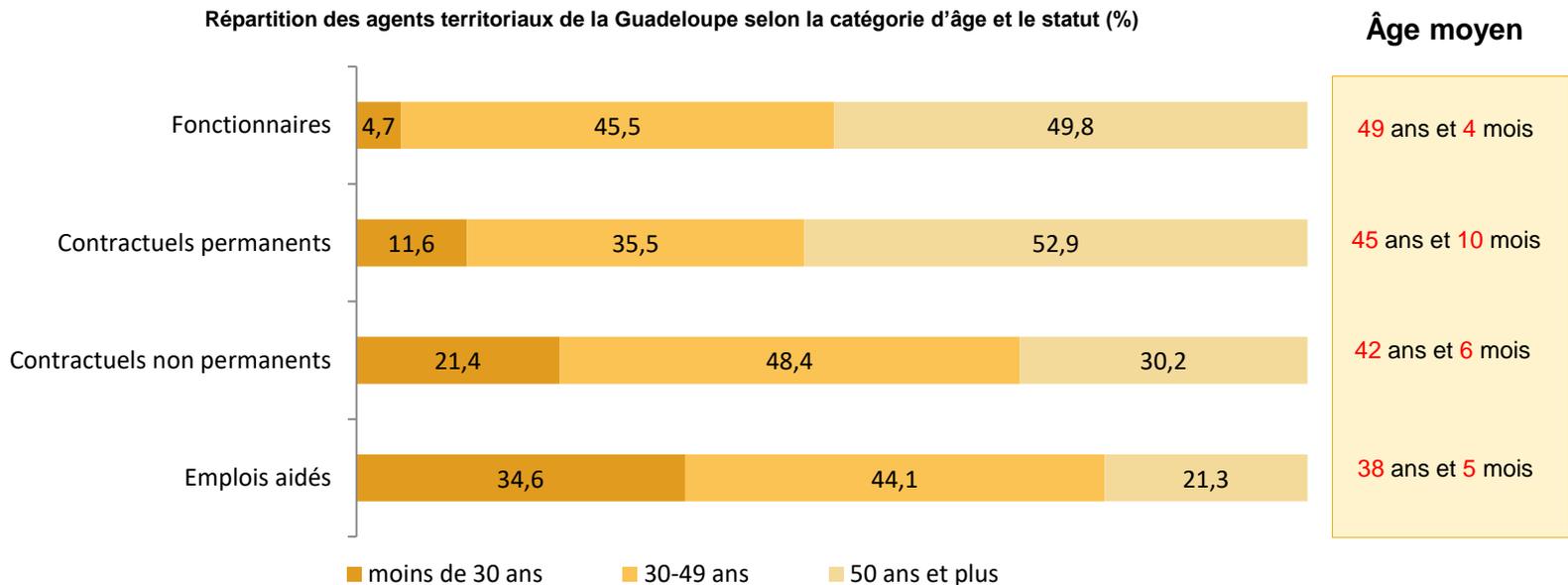
49 ans et 2 mois

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.4 Structure des âges selon le statut

Les contractuels non permanents plus âgés que les agents d'autres statuts

Les emplois aidés sont les agents les plus jeunes, suivis des contractuels non permanents.



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

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

Les agents de plus de 55 ans représentent plus de 50% des effectifs dans quatre cadres d'emplois

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 40 agents) ayant le plus fort taux d'agents de...			
Moins de 30 ans	%	55 ans ou plus	%
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	13,0	Chef de service de police municipale	60,9
Agent social	10,9	Auxiliaire de puériculture	55,4
Adjoint administratif	10,5	Agent spécialisé des écoles maternelles	55,0
Assistant socio-éducatif	7,9	Agent de maîtrise	54,4
Adjoint d'animation	6,9	Adjoint technique	36,0
Adjoint technique	6,5	Agent social	35,6
Attaché	6,3	Rédacteur	32,4
		Adjoint du patrimoine	30,7

En moyenne en Guadeloupe, chez les agents permanents:

Les moins de 30 ans représentent 5,1 % des effectifs permanents.

Les agents âgés de 55 ans ou plus représentent 31,2 % des effectifs permanents.

Note de lecture : 84 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Assistantes maternelles » ont 55 ans ou plus

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.6 Les services territoriaux les plus jeunes et les plus âgés

Plus de quatre agents sur 10 ont plus de 55 ans dans le secteur de la restauration collective.

Les dix services territoriaux ayant le plus fort taux d'agents de...			
Moins de 30 ans	%	55 ans ou plus	%
Logement, habitat	18,8	Funéraire	49,0
Transports et déplacements	16,6	Agents polyvalents	44,4
Europe, International	15,1	Restauration collective	42,9
Santé	14,8	Population et citoyenneté	42,4
Bâtiment et patrimoine bâti	12,8	Ateliers et matériels	42,2
Environnement	12,6	Petite enfance	40,9
Action économique et développement local	12,0	Bâtiment et patrimoine bâti	38,2
Formation professionnelle	11,1	Espaces verts et paysages	37,0
Urbanisme et aménagement	11,0	Propreté, collecte et gestion des déchets	36,8
Communication	10,9	Enseignements artistiques	35,5

En moyenne en Guadeloupe, chez les agents permanents:

Les moins de 30 ans représentent 5,1 % des effectifs permanents.

Les agents âgés de 55 ans ou plus représentent 31,2 % des effectifs permanents.

Note de lecture : 49 % des agents territoriaux exerçant dans le service « funéraire » ont 55 ans ou plus

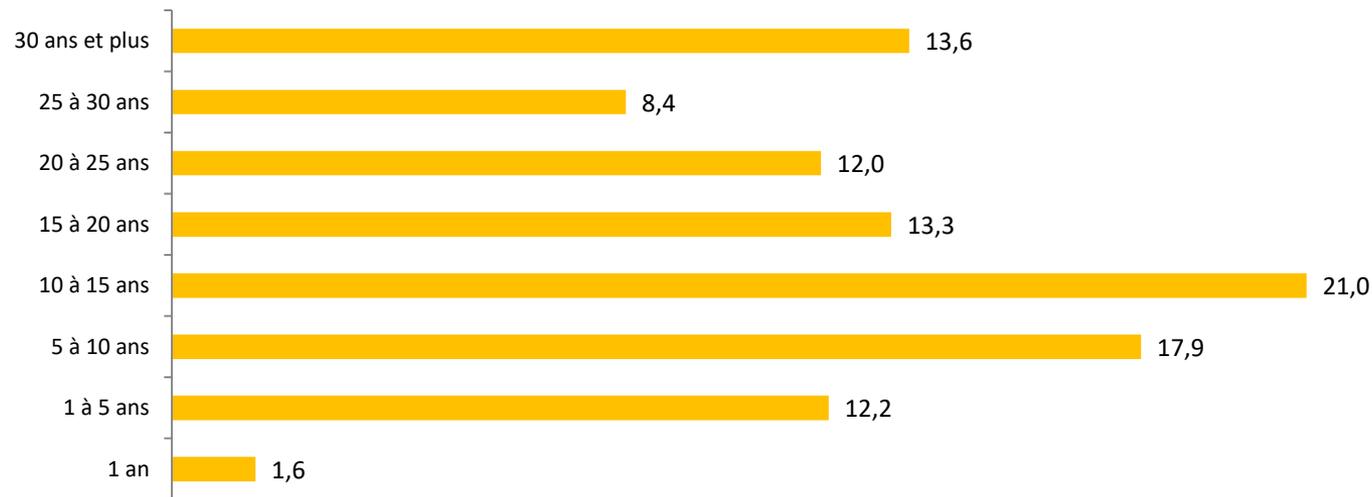
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.7 Ancienneté

Un faible renouvellement des agents

34,1 % des agents permanents ont plus de 20 ans d'ancienneté. A l'inverse, 1,6 % des agents permanents ont moins d'un an d'ancienneté ce qui implique un faible renouvellement.

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

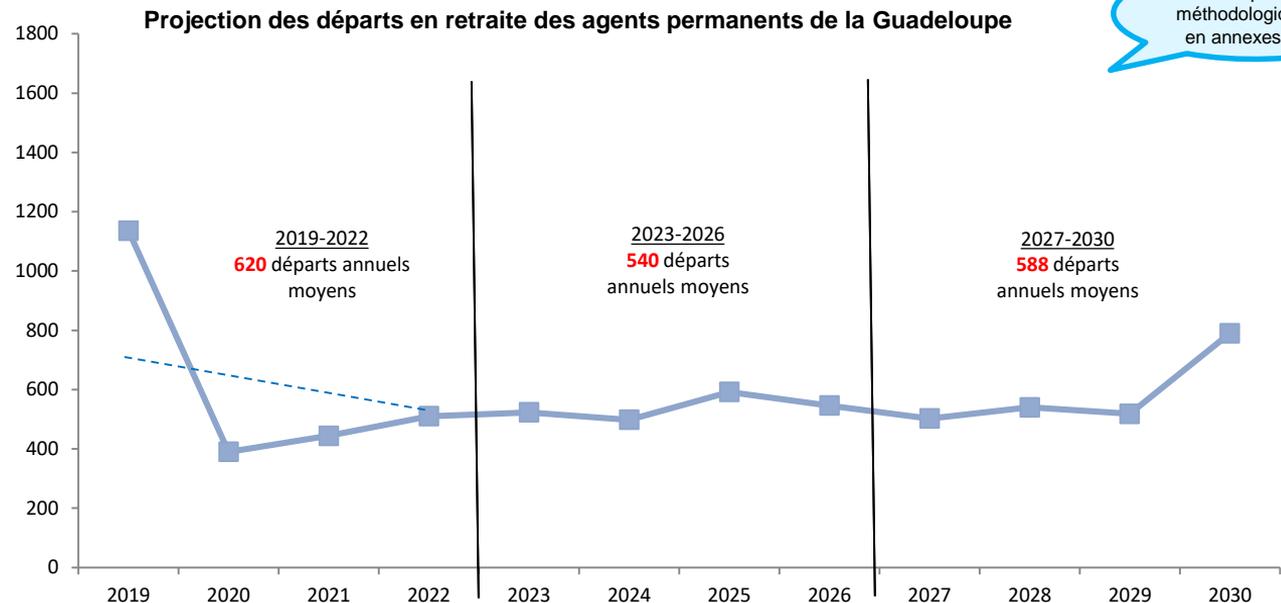


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.8 Projection des départs à la retraite

D'ici 2023, on estime un peu plus de 620 départs annuels moyens



Voir précisions
méthodologiques p
en annexes p 158

A noter : le décalage des départs en retraite prévus entre 2019 et 2020 provient des agents qui ont reporté leur départ à la retraite. Tous ces agents partent ici en 2019, alors que ces départs seront lissés dans le temps. 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 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.9 Qui sont les prochains sortants ayant 60 ans et plus* ?

On dénombre **2 080 fonctionnaires et contractuels permanents âgés de 60 ans ou plus (13,6 % des agents permanents)**.

2,4% des prochains sortants sont contractuels permanents. Les contractuels sont 5,2% chez les permanents, toute ancienneté confondue.

25,1 % des prochains sortants sont concentrés dans le secteur affaires scolaires et périscolaires et **23,7% des prochains sortants sont employés des communes de 10 000 à 20 000 habitants**.

Agents territoriaux permanents et situation des prochains sortants

	Prochains sortants permanents (%)*	Ensemble des agents permanents (%)
Part de contractuels	2,4	5,2
Région	8,7	7,5
Département	0	12,4
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	23,7	15,8
Affaires scolaires et périscolaires	25,1	20,2
Restauration collective	8,5	5,8
Personnel et ressources humaines	1,9	2,9
Adjoint technique	46,4	36,8
Adjoint d'animation	4,7	5,5
Attaché	2,7	3,8
Chargé de propreté des locaux	13,7	9,8
Assistant de gestion administrative	4,6	7,7
Ouvrier de maintenance des bâtiments	6,9	5

*Les prochains sortants sont les agents âgés de 60 ans ou plus, ils correspondent au dernier décile de la distribution sur l'âge des agents

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.10 Qui sont les nouveaux entrants?

Des nouveaux arrivants plus souvent contractuels

On dénombre **261 fonctionnaires et contractuels permanents avec moins d'un an d'ancienneté (1,6 % des agents permanents)**.

Un quart des nouveaux arrivants ont moins de 30 ans. Les moins de 30 ans représentent 5,1% des permanents toute ancienneté confondue. En outre, **37 % des nouveaux arrivants sont contractuels, ce qui est le cas de 5,2 % de l'ensemble des agents permanents**.

9,3 % des nouveaux arrivants sont concentrés dans le secteur équipe de direction et **21% des nouveaux arrivants sont employés par le conseil régional**.

Agents territoriaux permanents de Guadeloupe et situation des prochains entrants

	Nouveaux agents permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part des contractuels	37,0	5,2
Moins de 30 ans	24,9	5,1
Région	21,0	7,5
Département	11,9	12,4
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	7,2	8,9
Communes de 20 000 à 99 999 hab	9,3	25,6
Affaires scolaires et périscolaires	8,4	20,2
Bâtiments et patrimoine bâti	3,4	5,1
Equipe de direction	9,3	3,3
Gestion financière et comptabilité	1,7	2,4
Adjoint technique	22,4	36,8
Attaché	15,6	3,8
Adjoint administratif	14,8	21,4
Agent spécialisé des écoles maternelles	0,4	2,8
ingénieur	10,1	1,3
Travailleur social	5,0	1,4



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

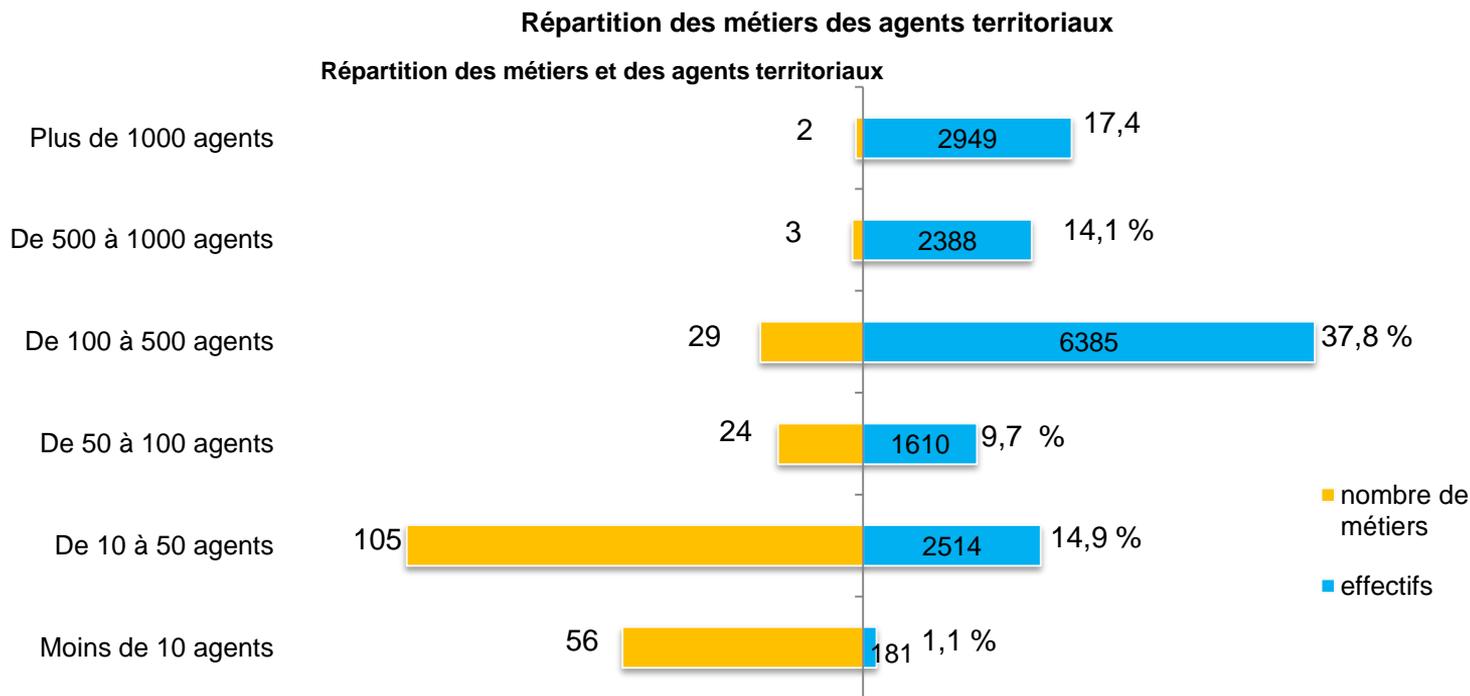
D. Métiers

1. **Volumétrie**..... p84
2. **Métiers clés** p85
Zoom sur les métiers rares
Zoom sur les métiers hors répertoire
3. **Métiers selon le statut**..... p88
4. **Métiers à dominante fonctionnaire/contractuelle/emplois aidés** p89
5. **Métiers selon le genre**..... p90
6. **Métiers âgés**..... p91



1 Volumétrie

Les cinq principaux métiers regroupent près d'un tiers des effectifs



Note de lecture : 56 métiers comportent moins de 10 agents chacun. Ils regroupent 193 agents (1,2 % du nombre total d'agents)

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2. Métiers clés

Le métier de chargé de propreté des regroupe un agent sur dix.

Parmi les métiers cités par les répondants à l'enquête, **les dix principaux métiers regroupent 42,7% des agents exprimés en ETP**, ils représentent 43,4% des agents exprimés en effectif physique.

Dix principaux métiers des agents territoriaux - tous statuts confondus	Guadeloupe				Moyenne nationale
	ETP		Effectifs physiques		Part en 2012 en ETP (%)
	Effectif	%	Effectif	%	
Chargé de propreté des locaux	1561	9,6	1668	9,9	10,8
Assistant de gestion administrative	1260	7,8	1281	7,6	7,5
Ouvrier de maintenance des bâtiments	881	5,4	899	5,3	2,9
Agent de restauration	754	4,7	874	5,2	2,8
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	602	3,7	615	3,6	4,2
Jardinier	421	2,6	444	2,6	2,5
Assistant éducatif petite enfance	403	2,5	409	2,4	3,2
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	354	2,2	458	2,7	2,7
Chargé d'accueil	342	2,1	351	2,1	2,4
Assistant de direction	341	2,1	344	2,0	0,7

La liste détaillée des métiers cités est disponible en annexes p 140 à 150

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, 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 les métiers suivants :

- **Acheteur public**
- **Chargé de prévention, sureté et sécurité incendie**
- **Chargé du recrutement**
- **Correspondant informatique et liberté**
- **Directeur d'établissement d'enseignement artistique**
- **Directeur de régie funéraire**
- **Enseignant en arts plastiques**
- **Garde champêtre**
- **Infirmier de SDIS**
- **Médecin chef de SDIS**
- **Pharmacien de SDIS**
- **Responsable de production végétale**
- **Responsable des espaces naturels protégés**
- **Responsable traitement des déchets**
- **Technicien de laboratoire**

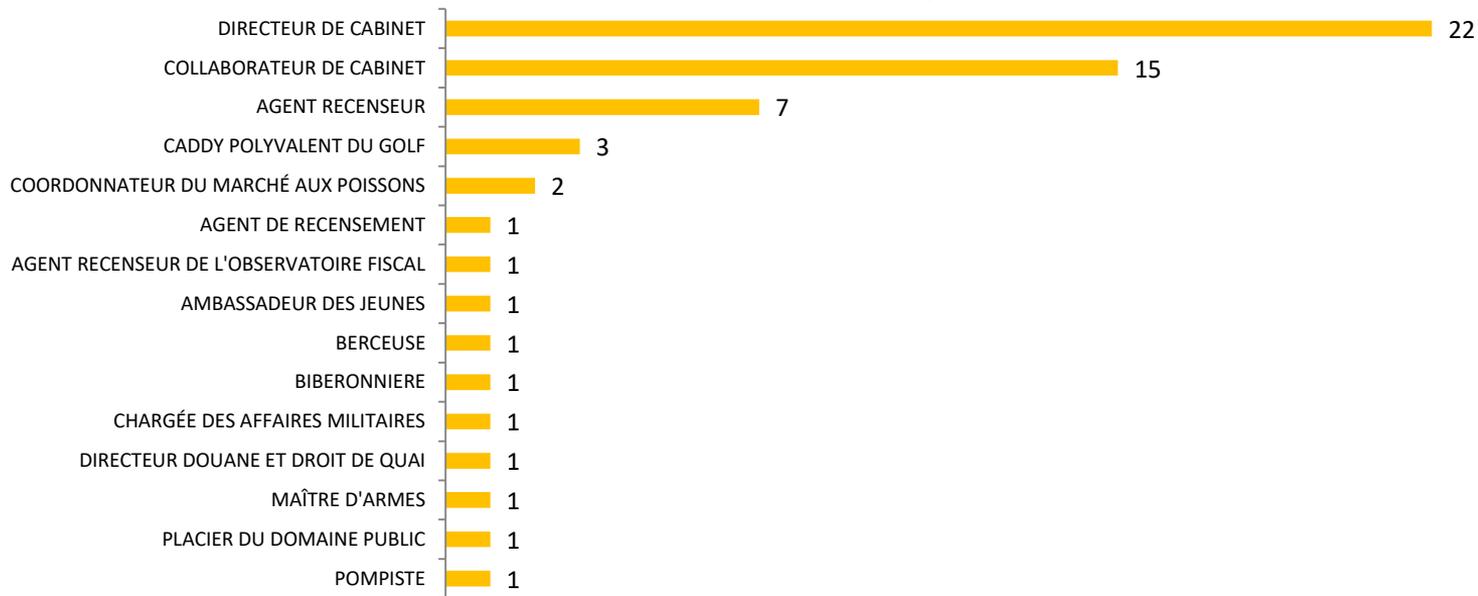
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les métiers hors répertoire

Parmi les métiers déclarés par les collectivités, certains ne peuvent être classifiés dans la nomenclature actuelle. Les métiers les plus cités concernent le cabinet. A noter, le métier de directeur douane et droit de quai particulier à la Guadeloupe.

Les 15 principaux métiers hors répertoire cités par les collectivités territoriales exprimé en nombre d'agents



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

3. Métiers selon le statut

Les différences statutaires très marquées selon le métier

Parmi les 10 principaux métiers, le métier le plus occupé par des contractuels est celui de jardinier. C'est également sur ce métier que les emplois aidés sont les plus fréquents.

Les dix principaux métiers des agents territoriaux de Guadeloupe selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Chargé de propreté des locaux	87,9	11,7	0,4
Assistant de gestion administrative	89,7	7,0	0,6
Ouvrier de maintenance des bâtiments	83,4	15,5	0,1
Agent de restauration	81,2	18,4	0,5
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	97,2	2,6	0,0
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	78,0	21,8	0,2
Jardinier	80,0	12,8	7,2
Assistant éducatif petite enfance	29,3	69,7	1,0
Chargé d'accueil	88,3	6,3	0,6
Assistant de direction	93,9	5,8	0,0
Ensemble des métiers	85,6	12,9	0,8

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



4. Métiers à dominante fonctionnaire/contractuelle/emplois aidés (parmi ceux de plus de 40 agents)

Les principaux métiers territoriaux (plus de 40 agents) fortement composés d'agents...					
Fonctionnaires	%	Contractuels	%	En emplois aidés	%
Intervenant des opérations de secours	100,0	Médecin	81,0	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	9,5
Responsable d'office	100,0	Assistant éducatif petite enfance	69,7	Jardinier	7,2
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	100,0	Agent de services polyvalent en milieu rural	29,6	Agent de surveillance des voies publiques	4,6
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	100,0	Animateur enfance-jeunesse	29,6	Animateur enfance-jeunesse	3,7
Responsable du service de police municipale	100,0	Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	25,0	Agent de propreté des espaces publics	2,2
Responsable du service population	100,0	Chargé de travaux espaces verts	22,8	Chargé d'accueil social	1,7
Coordonnateur budgétaire et comptable	100,0	Chargé de support et services des systèmes d'information	22,5	Chargé de communication	1,7
Logisticien	100,0	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	21,8		
Chauffeur	98,5	Animateur éducateur sportif	21,0		
Responsable de la gestion administrative du personnel	98,3	Chargé du développement territorial	19,6		

En moyenne en Guadeloupe :

Les fonctionnaires représentent 85,6 % des effectifs.

Les contractuels représentent 12,9 % des effectifs.

Les emplois aidés représentent 0,8% des effectifs.

Note de lecture : 7,2% des agents exerçant le métier de jardinier ont le statut d'emploi aidé

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

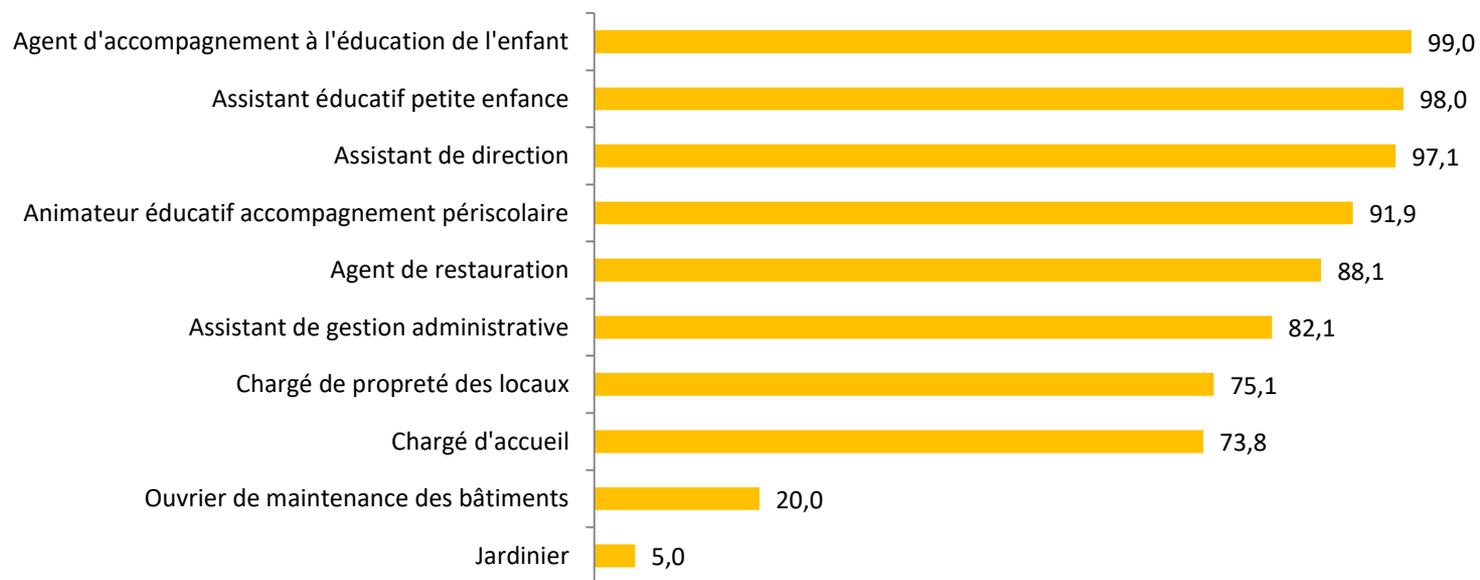
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

5. Métiers selon le genre

Une majorité des dix principaux métiers sont quasiment exclusivement féminins.

Les femmes sont fortement majoritaires au sein de huit des dix principaux métiers. Les métiers quasi exclusivement masculins sont ceux de Jardinier et d'ouvrier de maintenance des bâtiments.

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



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



6. Métiers âgés

Plus d'un quart des agents de propreté de l'espace public ont plus de 60 ans

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus, on retrouve le métier de chargé de propreté des locaux, avec 18,9% des effectifs du métier âgés de plus de 60 ans.

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

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans et plus en Guadeloupe	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	% 60 ans et plus
Chargé de propreté des locaux	284	18,9
Agent de restauration	166	23,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments	144	18,7
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	125	20,8
Assistant de gestion administrative	96	8,2
Agent de propreté des espaces publics	64	29,1
Jardinier	54	15,0
Chargé d'accueil	53	16,9
Chauffeur	43	21,5
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	41	10,7
Ensemble (tous métiers confondus)	2 080	13,6

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

III. Evolution des besoins RH



III. Evolution des besoins RH



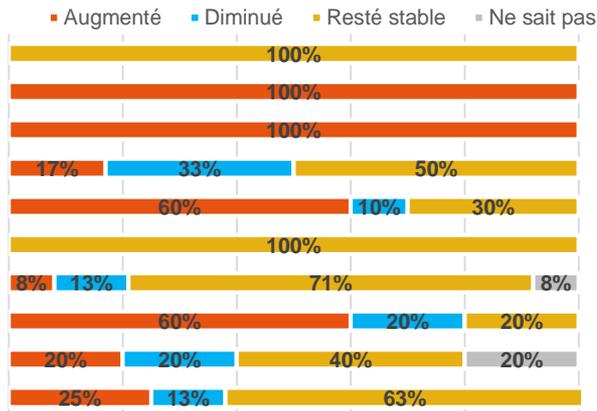
- 1. Tendances d'évolution des effectifs.....p94**
 - 1.1 Evolution des effectifs en 2018 et 2019
 - 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs
 - 1.3 Les suppressions de postes en 2019
- 2. Tendances de recrutement.....p98**
 - 2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2019
 - 2.2 Les difficultés de recrutement
 - 2.3 Les métiers en concurrence avec d'autres collectivités et avec d'autres fonctions publiques
 - 2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé
- 3. Gestion des âges.....p102**
 - 3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2019
 - 3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2019
Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers
Zoom sur les remplacements des départs en retraite : mobilités internes et recrutements externes
- 4. Dynamique des métiers.....p106**
 - 4.1 Dynamique des métiers
 - 4.2 Les principaux métiers sensibles
 - 4.3 Les métiers très pénibles et les métiers avec difficultés de reclassement

1. Tendances d'évolution des effectifs

1.1 Evolution des effectifs en 2018 et 2019

Situation en 2018

Question : Au cours de l'année 2018, votre effectif global en équivalent temps plein a/est :

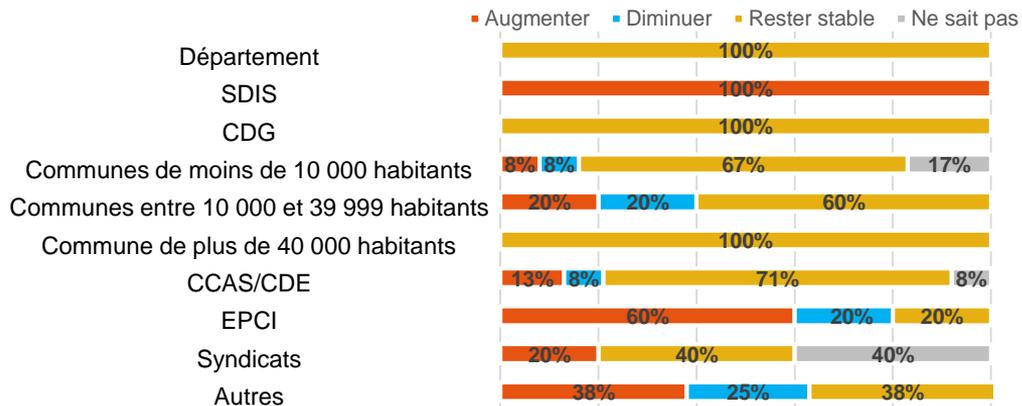


N = 68

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Tendance en 2019

Question : En 2019, votre effectif global en équivalent temps plein va-t-il :



N = 68

Le SDIS et les EPCI répondants connaissent majoritairement une augmentation de leurs effectifs en 2018 et en 2019.

Le CDG ainsi que les communes entre 10 000 et 39 999 habitants qui ont vu leurs effectifs augmenter en 2018 connaissent une stabilisation de leurs effectifs en 2019.

Le département, la commune de moins de 40 000 habitants et 7 CCAS/CDE sur 10 font part d'une stabilité de leurs effectifs en 2018 et 2019.



1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

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, des transferts de personnel avec **diminutions d'effectifs ont lieu pour 21% des collectivités répondantes**. C'est le cas pour le département, la commune de plus de 40 000 habitants, 7 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 10 et un quart des communes de moins de 10 000 habitants. Les services concernés sont principalement ceux de **la propreté, collecte et gestion des déchets** ainsi que ceux de **l'action économique et développement local**.

On rappellera néanmoins les **augmentations d'effectifs pour 9% des répondants**, c'est le cas principalement pour les EPCI et une minorité de communes entre 10 000 et 39 999 habitants. Le principal service concerné est **celui de l'action économique et développement local**.

➤ **Des services mutualisés avec d'autres collectivités**

22% des répondants déclarent mutualiser certains de leurs services avec une autre collectivité. Les communes de moins de 10 000 habitants les CCAS/CDE, les EPCI et les syndicats répondants sont les structures qui ont le plus recours à la **mutualisation des services** avec d'autres collectivités. Les services mutualisés sont principalement **ceux du personnel et ressources humaines**.

Les mutualisations sont réalisées principalement avec les communes et les EPCI.



1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

➤ Mode de gestion des services

Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au statu quo en matière de mode de gestion des services. Seuls 2 EPCI répondants sur 5, ainsi qu'une minorité de communes de moins de 40 000 habitants et de CCAS/CDE tendent à plus d'externalisation dans le mode de gestion de leurs services.

Parmi les principaux services pour lesquels davantage d'externalisation est envisagée, on retrouve notamment **le bâtiment et patrimoine bâti** (pour 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 commune de moins de 10 000 habitants et 2 CCAS/CDE) et **la restauration collective** (pour 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 commune de moins de 10 000 habitants et 1 CCAS/CDE).

➤ Suppression de postes en 2019

6 % des collectivités répondantes prévoient des suppressions de postes en 2019, notamment un syndicat sur cinq ainsi qu'une minorité de CCAS/CDE et de communes de moins de 40 000 habitants

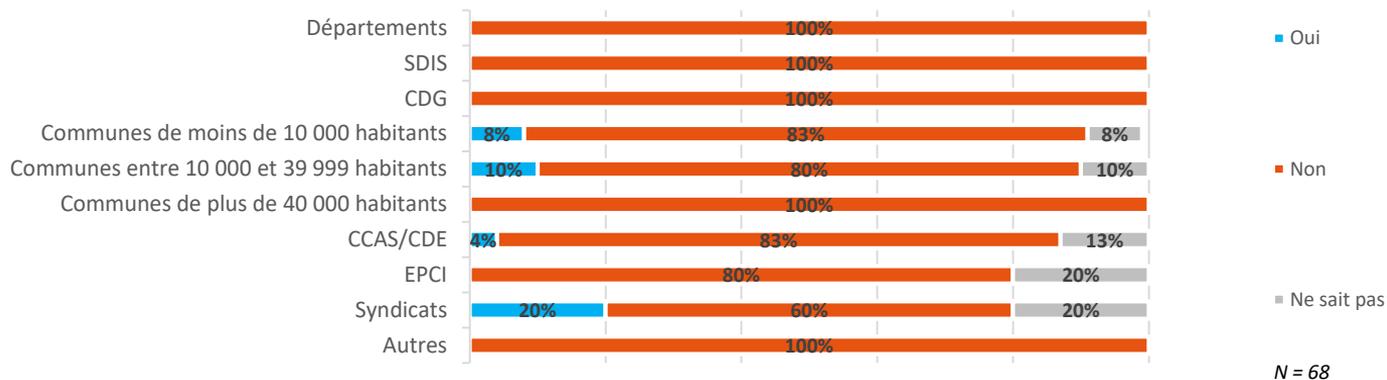
Les services cités comme concernés par ces suppressions sont **les affaires juridiques et administratives** ainsi que **les services polyvalents** et **les espaces verts et paysages** (chacun cité 1 fois).



1.3 Les suppressions de postes en 2019

Peu de collectivités répondantes envisagent des suppressions de poste

Question : Au cours de l'année 2019, prévoyez-vous des suppressions de postes dans votre collectivité ?



6% des répondants prévoient des suppressions de postes en 2019, c'est le cas d'un syndicat sur cinq ainsi qu'une minorité de CCAS/CDE et de communes de moins de 40 000 habitants.

Les services cités comme concernés par ces suppressions sont **les affaires juridiques et administratives** ainsi que **les services polyvalents** et **les espaces verts et paysages** (chacun cité 1 fois).

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

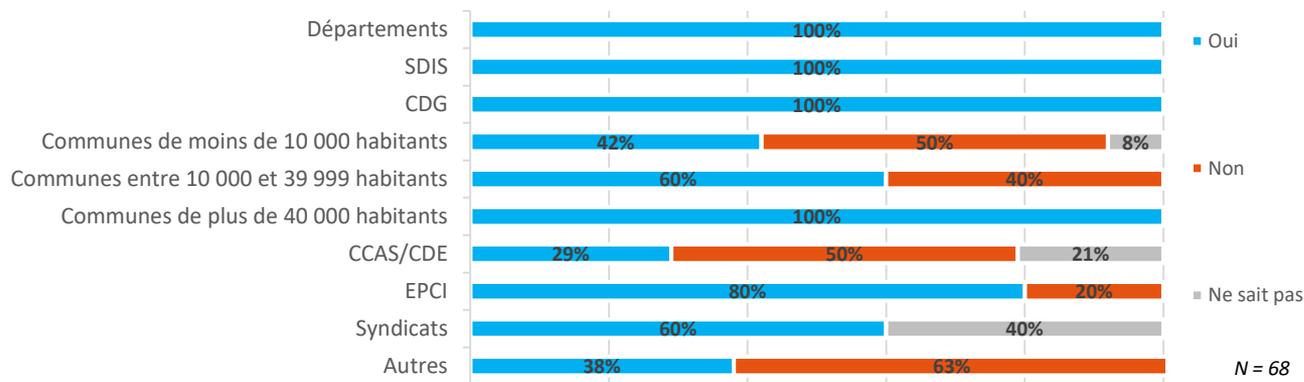


2. Tendances de recrutement

2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2019

Une majorité des collectivités répondantes prévoit de recruter en 2019

Question : Au cours de l'année 2019 envisagez-vous de recruter ? (créations de postes et remplacements de départs définitifs) ?



Pour l'année 2019, **47% des établissements et collectivités répondant(e)s prévoient des recrutements.**

La moitié des CCAS/CDE et des communes de moins de 10 000 habitants, 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5 et 1 EPCI sur 5 ne prévoient pas de recruter.

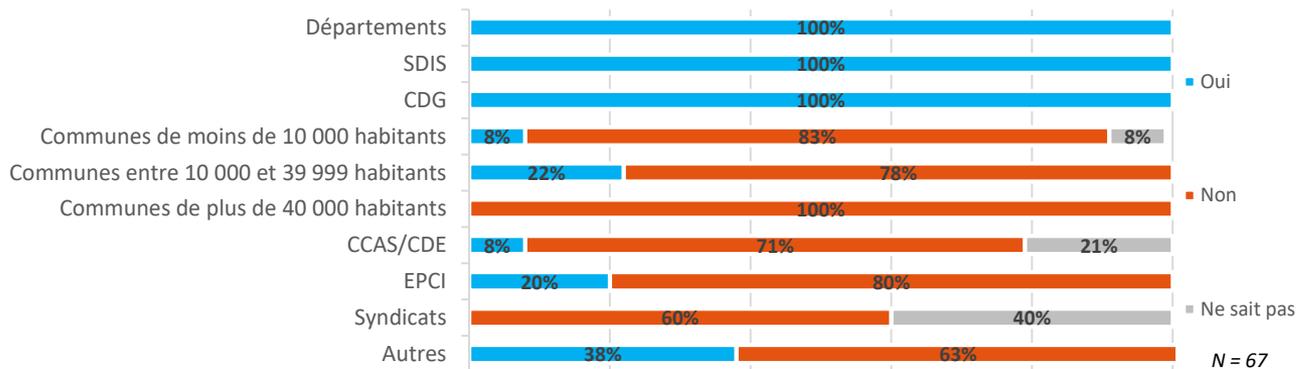
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



2.2 Les difficultés de recrutement

Peu de collectivités déclarent éprouver des difficultés à recruter

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



Au global, 18% des répondants déclarent connaître des difficultés à recruter.

Les difficultés de recrutement concernent le département, le SDIS, le CDG, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et EPCI sur 5, ainsi qu'une minorité de CCAS/CDE et de communes de moins de 10 000 habitants.

Les métiers **d'assistant de gestion des ressources humaines** (dans 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 CDG) et **de médecin** (dans 1 département) sont cités à 2 reprises comme métiers connaissant des difficultés de recrutement en 2019.

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

- Les métiers en concurrence **avec d'autres collectivités**
 - ✓ **16 métiers** sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, notamment le métier **d'assistant de gestion des ressources humaines** (cité 3 fois par 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants et le CDG) et le métier **de directeur financier** (cité 3 fois également, par 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants). Citons également les métiers de **chargé de la commande publique**, de **contrôleur de gestion** et de **directeur général de collectivité ou d'établissement**.

- Les métiers en concurrence **avec d'autres fonctions publiques**
 - ✓ **9 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec la fonction publique, notamment le métier **de directeur financier** (cité 2 fois par une commune entre 10 000 et 39 999 habitants et un syndicat). Citons également les métiers de **médecin** ou de **responsable de la formation**.



2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé

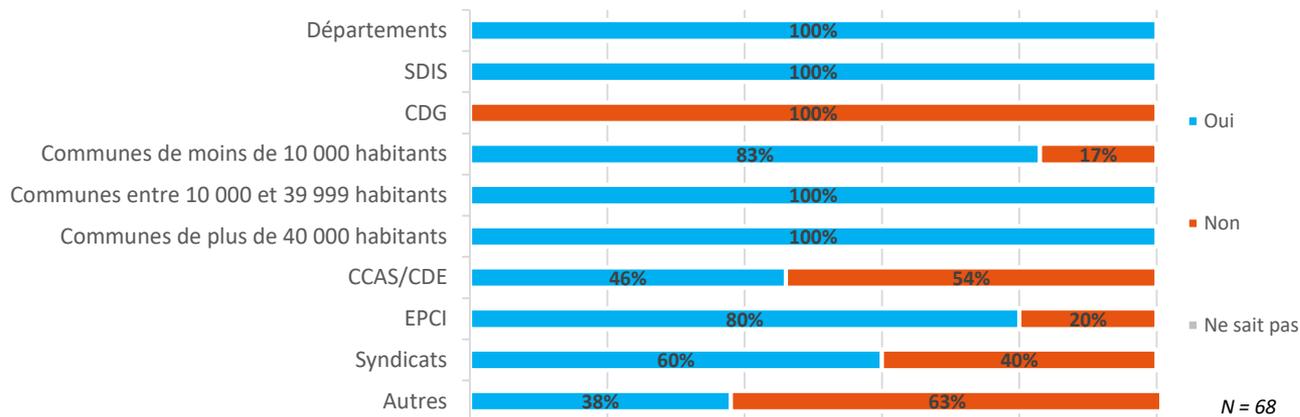
- Les métiers en concurrence **avec le secteur privé**
 - ✓ **9 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec le secteur privé
 - ✓ Le métier **de responsable production et support des systèmes d'information** (cité 2 fois par les communes entre 10 000 et 39 999 habitants)
 - ✓ le métier de chef de projet en système d'information, cité par le SDIS
 - ✓ Le métier de chargé de réseaux et télécommunications cité par un syndicat
 - ✓ Le métier de médecin cité par le département
 - ✓ Le métier d'opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants par le SDIS
 - ✓ Le métier de responsable de la gestion administrative du personnel cité par le SDIS
 - ✓ Les métiers d'infirmier et d'aide soignant cités par des CDE (cités chacun une fois)



3. Gestion des âges

3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2019

Question : Au cours de l'année 2019, prévoyez-vous des départs à la retraite ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Parmi les répondants, globalement **65% des établissements prévoient des départs à la retraite.**

Le département, le SDIS, les communes de plus de 10 000 habitants, 8 EPCI et communes de moins de 10 000 habitants sur 10 ainsi que 3 syndicats sur 5 anticipent des départs à la retraite.

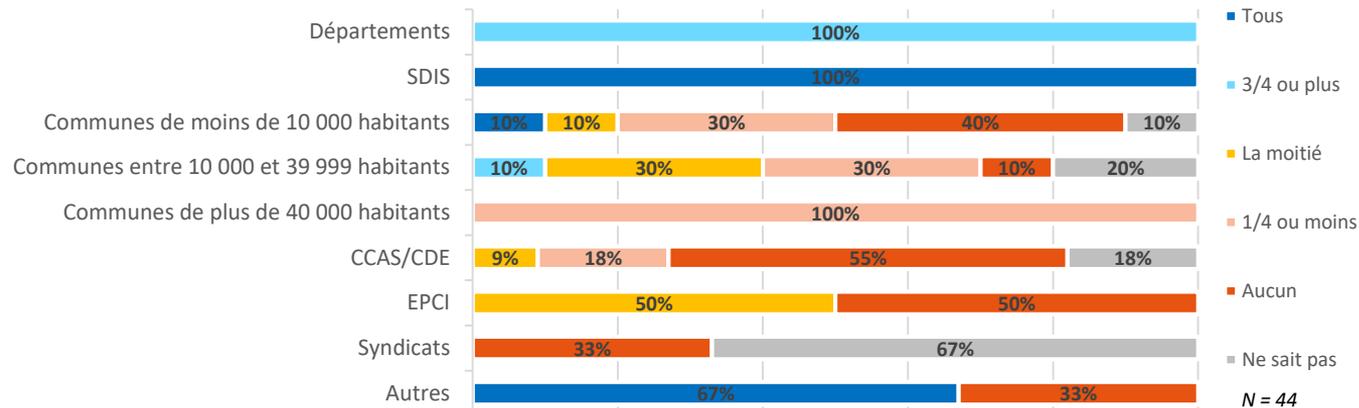
Le CDG et plus de la moitié des CCAS/CDE ne prévoient quant à eux pas de départs en 2019.



3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2019

9% des 44 collectivités répondantes prévoient de remplacer tous leurs départs à la retraite

Question : Au cours de l'année 2019, remplacerez-vous les départs à la retraite de votre collectivité ?



Globalement, **30% des établissements répondants prévoient le remplacement d'au moins la moitié des départs à la retraite.**

Plus de la moitié des CCAS/CDE, un EPCI sur deux, 2 communes de moins de 10 000 habitants sur 5 et un tiers des syndicats ne prévoient pas de remplacement pour ces départs.

Le SDIS ainsi qu'une minorité de communes de moins de 10 000 habitants prévoient le remplacement de l'ensemble de leurs départs à la retraite.

Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers

• Métiers de catégorie A

- ✓ Le métier de **directeur général de collectivité ou d'établissement public** est cité à la fois parmi les métiers non remplacés (cités 2 fois) et parmi les métiers remplacés (3 fois). Au total cinq métiers différents sont cités.
- ✓ Les métiers de **Directeur général de collectivité** (cité 3 fois) mais aussi de **responsable de police municipale** et de **directeur financier** (cité 2 fois chacun) sont cités parmi les métiers remplacés. Au total neuf métiers différents sont cités.

• Métiers de catégorie B

- ✓ Les métiers **d'agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif**, de **directeur de bibliothèque** et de **directeur du service des sports** sont cités chacun 1 fois parmi les métiers non remplacés. Seuls ces trois métiers sont cités
- ✓ Huit métiers sont cités chacun 1 fois parmi les métiers remplacés. Citons les métiers d'**animateur**, de **policier municipal** ou de **chargé de communication**.

• Métiers de catégorie C

- ✓ Les métiers **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** et de **chargé d'accueil** (chacun cité 2 fois) sont cités parmi les métiers non remplacés. Au total, 18 métiers différents sont cités.
- ✓ Les métiers **d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant** (cité 4 fois), **d'assistant de gestion administrative** et de **policier municipal** (cités tous deux 3 fois) sont cités parmi les métiers remplacés. Au total, 14 métiers différents sont cités.



Zoom sur les remplacements des départs en retraite : 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 privilégiées par le SDIS, l'EPCI, les communes de moins de 40 000 habitants et dans une moindre mesure les CCAS/CDE répondants.

Les **recrutements externes** sont envisagés principalement par le département et la commune de plus de 40 000 habitants.

Peu de répondants se sont prononcés sur cette question.



4. Dynamique des métiers

4.1 Dynamique des métiers

➤ Transformations numériques

- L'impact quantitatif et qualitatif des **transformations numériques** aura un impact sur les ressources humaines pour la moitié des collectivités répondantes.
- Le département, le SDIS, la commune de plus de 40 000 habitants, 8 syndicats sur 10, 7 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 10 et la moitié des communes de moins de 10 000 habitants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.
- Ces dernières concernent principalement les métiers **d'assistant de gestion administrative** et **de directeur des ressources humaines** (cités chacun 7 fois) ainsi que **de chargé d'accueil** (cité 6 fois).

➤ Transformations énergétiques

- Selon les répondants, **Peu d'impacts sur les ressources humaines** sont attendus pour les années à venir des **transformations énergétiques**. À noter, une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (51% de réponses « ne sait pas »).
- Toutefois, plus d'un tiers des communes de moins de 10 000 habitants, 30% des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 EPCI et syndicat sur 5 ainsi qu'une minorité de CCAS/CDE répondants prévoient des impacts liés à ces transformations.
- Les métiers concernés sont principalement les métiers **d'acheteur public**, **de chargé d'études environnement** et **de responsable des services techniques** (chacun cité 2 fois).



4.1 Dynamique des métiers

➤ Transformations environnementales / développement durable

- Les transformations environnementales et ou liées au développement durable sont assez diversement perçues selon les collectivités répondantes. Le département, le SDIS, 3 EPCI sur 5, la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants 45% de communes de moins de 10 000 habitants et 2 syndicats sur 5 seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.
- Les métiers concernés sont principalement les métiers d'assistant de gestion administrative et de directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable (chacun cité 3 fois).
- À noter toutefois une forte proportion de « ne sait pas » à cette question (36% de l'ensemble des répondants).

➤ Transformations liées à l'automatisation / robotique

- Selon les répondants, Les transformations d'automatisation/de robotique n'auront que peu d'impacts sur les ressources humaines pour l'ensemble des collectivités répondantes. Le CDG, 2 EPCI sur 5, 1 syndicat et CCAS/CDE sur 5 ainsi qu'une minorité de communes de moins de 40 000 habitants prévoient néanmoins des impacts liés à ces transformations.
- Les métiers concernés seraient ceux d'agent de propreté des espaces publics, d'assistant de gestion ressources humaines et de directeur général de collectivité ou d'établissement public (cités chacun 2 fois).
- À noter toutefois une forte proportion de « ne sait pas » à cette question (46% de l'ensemble des répondants).



4.2 Les principaux métiers sensibles

- Les métiers cités comme étant **en déclin**, c'est-à-dire les métiers dont l'effectif diminue en 2019, sont ceux **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural, d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, d'agent de propreté des espaces publics, d'animateur enfance-jeunesse, d'assistant de gestion administrative, d'assistant de suivi de travaux bâtiment, d'assistant éducatif petite enfance et de chargé de propreté des locaux**. Au total, ce sont 8 métiers qui sont mentionnés principalement par les communes entre 10 000 et 39 999 habitants et le département.
- En revanche, 20 métiers connaissent **une augmentation de leurs effectifs** en 2019, parmi lesquels le métier **de chargé d'accueil** (cité 2 fois par 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants), le métier **de chargé de la commande publique** (cité 2 fois par 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 EPCI).
- 18 métiers sont vus **en émergence ou nouveaux**, dont le métier **de conseiller en organisation** (cité 4 fois par 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, le CDG et 1 EPCI) ou les métiers **d'auditeur interne**, de **chargé d'étude environnement** ou de **chargé du développement touristique**.
- Les métiers dont le contenu va **évoluer fortement en termes d'activité** seraient en premier lieu le métier **de directeur des ressources humaines** (cité 5 fois par 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 commune de moins de 10 000 habitants, 1 CCAS/CDE et 1 syndicat) mais également les métiers **d'agent de service polyvalent en milieu rural, d'assistant de gestion administrative, d'assistant de gestion des ressources humaines**, de **chargé de la commande publique** ou de **directeur financier** (chacun cité deux fois). Au total, ce sont 18 métiers différents qui sont cités.



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

- Les métiers **très pénibles** cités sont notamment ceux **d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant** (cité 7 fois), **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (6 fois), **d'agent de propreté des espaces publics**, de **chargé de propreté des locaux** (cités 5 fois chacun) ou **d'agent polyvalent de restauration** (cité 4 fois). 35 métiers différents sont ainsi cités.
- Parmi les métiers considérés comme pénibles, certains génèrent **des difficultés de reclassement**. Parmi les métiers signalés comme générant des difficultés de reclassement, on retrouve prioritairement le métier **de chargé de propreté des locaux** (cité 5 fois), mais citons également les métiers **d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**, **d'agent de collecte**, **d'agent de propreté des espaces publics**, **d'agent polyvalent de restauration** ou **d'aide à domicile**. Globalement, ce sont 20 métiers différents qui sont ainsi cités.

IV. Politiques RH



IV. Politiques RH



- 1. Les principaux objectifs RH.....p112**
Zoom sur les principaux objectifs RH par taille de collectivité
- 2. Les grands chantiers RH.....p114**
Zoom sur les grands chantiers RH selon le nombre d'agents
- 3. Les actions significatives mises en placep116**
Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité
- 4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humainesp118**
Zoom sur les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines par taille de collectivité
- 5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH.....p120**

1. Les principaux objectifs RH

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



Développer la formation est l'un des objectifs les plus importants, principalement pour le département, le SDIS et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

Développer les compétences fait partie des objectifs principaux pour le département, le SDIS, le CDG et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants

Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail est également un objectif important particulièrement pour le département, le SDIS, le CDG et les communes de moins de 10 000 habitants.

Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux est aussi un objectif très signalé particulièrement pour le département, le SDIS, le CDG, les communes de moins de 10 000 habitants et les EPCI.

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

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



Zoom sur 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 ?

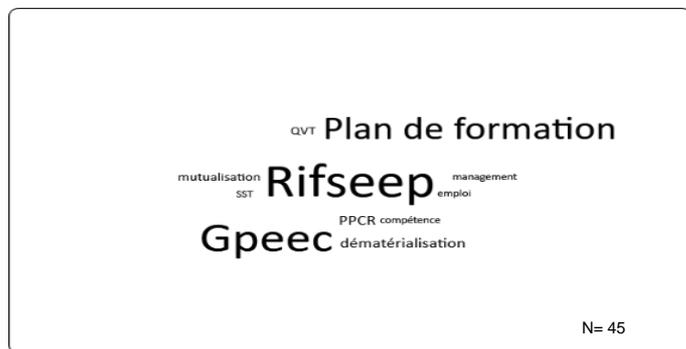
Principaux objectifs RH	Collectivités de moins de 50 agents (N=28)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=33)	Collectivités de plus de 500 agents (N=8)	Ensemble des répondants
Développer la formation	4,5	4,4	4,6*	4,5
Développer les compétences	4,5	4,3	4,9	4,5
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	4,2	4,1	4,5	4,2
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	4,0	4,1	4,5	4,1
Mobiliser le personnel	4,2	3,9	4,4	4,0
Maîtriser les coûts des R.H.	3,9	4,0	4,5	4,0
Renforcer le dialogue social	3,8	3,8	4,5	3,9
Préserver la paix sociale	3,7	3,9	4,6	3,9
Adapter les R.H. aux métiers de demain	3,9	3,7	4,1	3,8
Réduire l'absentéisme	3,9	3,6	4,4	3,8
Favoriser la mobilité interne	3,6	3,6	4,4	3,7
Accompagner les agents aux transformations du numérique	3,8	3,3	3,8	3,6
Accroître la flexibilité de l'emploi	3,5	3,3	3,5	3,4
Faire évoluer le régime indemnitaire	3,7	3,2	1,7	3,2
Réduire les effectifs	1,9	3,2	4,7	2,9
Faire évoluer le temps de travail	2,4	2,6	2,7	2,5
Recruter	2,4	1,9	1,7	2,1
Autre	5,0	4,8	5,0	4,8

*Note de lecture : En moyenne, les collectivités de plus de 500 agents ont attribué la note de 4,6 pour le développement de la formation comme objectif prioritaire pour les 3 prochaines années.



2. Les grands chantiers RH

Question : Quels sont les grands chantiers RH prioritaires que vous envisagez de mettre en œuvre en 2019, 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 2019.

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 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Le RIFSEEP (cité 19 fois) est cité principalement par le SDIS, la commune de plus de 40 000 habitants et les syndicats.

La GPEEC (citée 16 fois) est principalement évoquée par les communes de moins de 10 000 habitants, la commune de plus de 40 000 habitants et les CCAS/CDE.

Le plan de formation (cité 13 fois) est principalement évoqué par le CDG, les EPCI et les CCAS/CDE.

Le département évoque **la GPEEC** et **la dématérialisation** comme chantiers RH prioritaires en 2019.

Zoom sur les grands chantiers RH, selon le nombre d'agents

Question : Quels sont les grands chantiers RH prioritaires que vous envisagez de mettre en œuvre en 2019, dans les années à venir ou qui sont déjà en cours de mise en place ?

Collectivités de moins de 50 agents



N= 12

Collectivités de 50 à 500 agents



N= 25

Collectivités de plus de 500 agents



N= 8

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

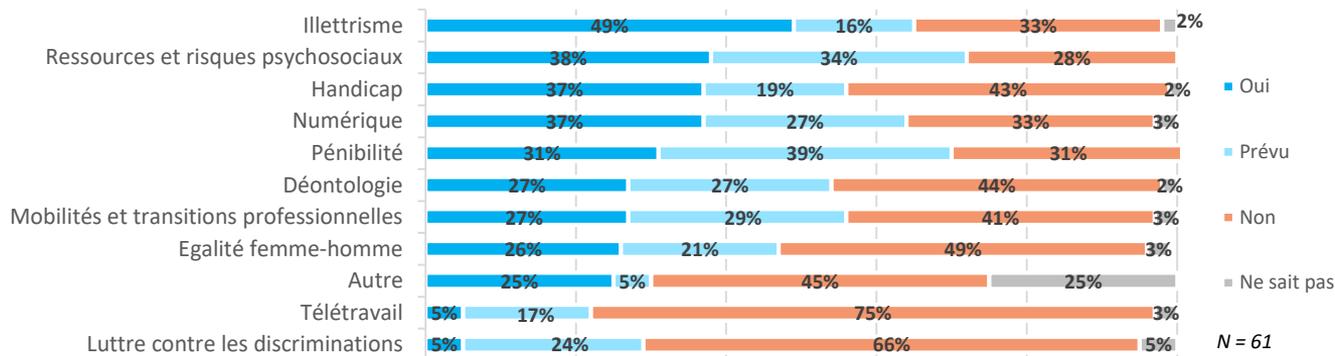
Parmi les répondants, les collectivités de moins de 50 agents citent surtout **le RIFSEEP** et **la GPEEC** (chacun cité 4 fois).

Les collectivités de 50 à 500 agents citent principalement **le RIFSEEP** (cité 12 fois), puis **le plan de formation** (cité 8 fois) et **la GPEEC** (cité 7 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent principalement **la GPEEC** (cité 5 fois) et **le RIFSEEP** (cité 3 fois).

3. Les actions significatives mises en place

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



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Près de la moitié des collectivités répondantes a déjà mis en place des actions **contre l'illettrisme**. C'est particulièrement le cas pour le CDG, la commune de plus de 40 000 habitants et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

Près de deux collectivités sur cinq ont déjà mis en place des actions significatives **pour la prévention des risques psychosociaux**, principalement au sein du SDIS, du CDG et de la commune de plus de 40 000 habitants. Il est aussi prévu la mise en place d'actions significatives par plus d'une collectivité sur 3.

Également, près de deux collectivités sur cinq ont déjà mis en place des actions significatives **sur la prise en compte des handicaps**, essentiellement au sein du CDG et des communes de plus de 10 000 habitants. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives par plus de deux collectivités sur 5.

La lutte contre les discriminations et le télétravail sont les domaines les moins cités au niveau des actions déjà en place.

Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité

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 mises en place	Collectivités de moins de 50 agents (N=28)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=33)	Collectivités de plus de 500 agents (N=8)	Ensemble des répondants
Illettrisme	54%	40%	71%*	49%
Ressources et risques psychosociaux	35%	39%	50%	38%
Handicap	38%	28%	63%	37%
Numérique	33%	31%	71%	37%
Pénibilité	20%	33%	57%	31%
Mobilités et transitions professionnelles	21%	25%	57%	27%
Déontologie	36%	18%	33%	27%
Egalité femme-homme	38%	14%	38%	26%
Lutte contre les discriminations	8%	4%	0%	5%
Télétravail	4%	4%	14%	5%
Autre	0%	20%	75%	25%

*Note de lecture : 71% des collectivités de plus de 500 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives pour la lutte contre l'illettrisme

Les grandes collectivités répondantes ont mis davantage en place des actions dans les domaines **de la lutte contre l'illettrisme** ainsi que dans le domaine de l'accessibilité au **numérique**.

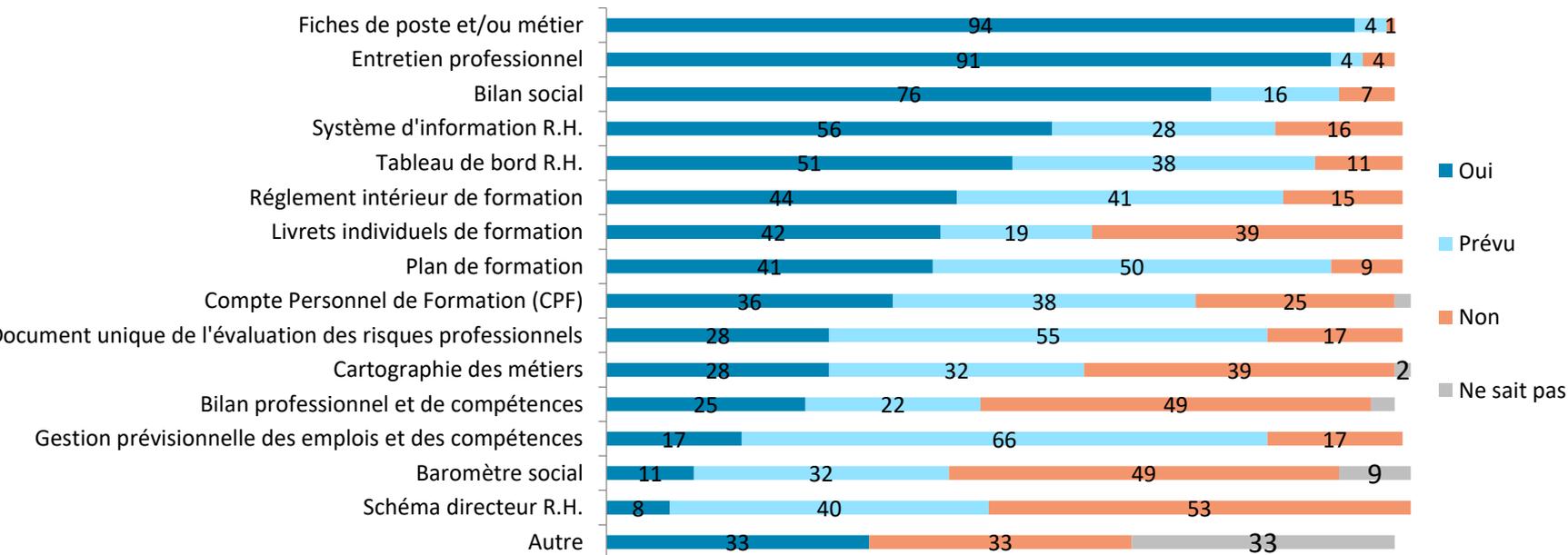
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines

Les fiches de postes et/ou métiers ainsi que les entretiens professionnels sont des outils plébiscités par les collectivités

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



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Zoom sur 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=28)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=33)	Collectivités de plus de 500 agents (N=8)	Ensemble des répondants
Fiches de poste et/ou métier	96%*	91%	100%	94%
Entretien professionnel	96%	84%	100%	91%
Bilan social	81%	69%	88%	76%
Système d'information R.H.	50%	48%	100%	56%
Tableau de bord R.H.	48%	43%	88%	51%
Règlement intérieur de formation	42%	38%	75%	44%
Livrets individuels de formation	58%	26%	50%	42%
Plan de formation	38%	40%	50%	41%
Compte Personnel de Formation (CPF)	44%	26%	50%	36%
Cartographie des métiers	29%	21%	50%	28%
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	22%	21%	75%	28%
Bilan professionnel et de compétences	26%	18%	50%	25%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	22%	11%	25%	17%
Baromètre social	9%	0%	50%	11%
Schéma directeur R.H.	10%	4%	13%	8%
Autre	0%	0%	100%	33%

*Note de lecture : 96% des collectivités de moins de 50 agents indiquent utiliser des fiches de poste et/ou métier pour la gestion des ressources humaines.

Les grandes collectivités répondantes utilisent **les entretiens professionnels, les fiches de poste et/ou métier, le système d'information RH et le bilan social.**



5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

3,1% des agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH

- 527 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- 476 agents travaillent dans un **service RH**
- 393 agents exercent un **métier RH**
- 342 agents exercent un métier RH dans un service RH

13 % des agents ayant un métier RH relèvent d'un autre service que RH

28 % des agents qui travaillent dans un service RH n'exercent pas un métier RH

87 % des agents qui exercent un métier RH travaillent également dans un service de ressources humaines,
72% des agents qui travaillent dans un service RH exercent un métier RH



5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines (%)	Tous secteurs confondus (%)
Part des fonctionnaires	91,6	85,6
Part des femmes	82,6	57,7
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois		
<i>Adjoint administratif</i>	58,4	20,4
<i>Rédacteur</i>	16,2	3,4
<i>Attaché</i>	10,5	3,7
Part des catégories A	11,3	7,1
Part des catégories B	19,3	7,9
Part des agents des deux principaux métiers		
<i>Assistant de gestion ressources humaines</i>	40,8	1,3
<i>Assistant de gestion administrative</i>	12,2	7,6
<i>Responsable de la gestion administrative du personnel</i>	12,0	0,4

Dans le secteur RH, 91,6% des agents sont fonctionnaires. Les femmes représentent 82,6% des agents contre 57,7% tous secteurs confondus.

Le taux d'encadrement est plus élevé dans le secteur des ressources humaines qu'ailleurs.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



V. Politiques de formation

Investissement formation et priorités



V. Politiques de formation



1. **Principaux objectifs de la formation des agents**p124
Zoom sur les principaux objectifs de la formation des agents par la taille de collectivités
2. **Place de la formation dans les politiques RH**.....p126
3. **Moyens budgétaires**.....p127
 - 3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2018 à la formation
 - 3.2 Formations payantes souscrites
4. **Bénéficiaires**.....p129
 - 4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2018
 - 4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années
5. **Priorités de formation**p131
6. **Modalités de formation**p133
7. **Typologie des pratiques de formation**.....p134

1. Principaux objectifs de la formation des agents

Le développement des compétences est le principal objectif de formation déclaré

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 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Le développement des compétences (cité 25 fois) est évoqué par tout type de collectivité et notamment cité par les syndicats, les CCAS/CDE, les EPCI et les communes de plus de 10 000 habitants.

Le management (cité 11 fois) est évoqué principalement par le département et les CCAS/CDE.

Le numérique (cité 6 fois) est mentionné principalement par les communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

Zoom sur les principaux objectifs de la formation des agents par taille de collectivités

Le développement des compétences est mis en avant quelle que soit la taille de la collectivité

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



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

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

Les collectivités de moins de 50 agents évoquent aussi **le numérique** (cité 3 fois).

Les collectivités de 50 à 500 agents mentionnent également **le management** (cité 5 fois) et **le plan de formation** (cité 4 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent principalement **le management** (4 fois) puis le **développement des compétences** (2 fois).

2. Place de la formation dans les politiques RH

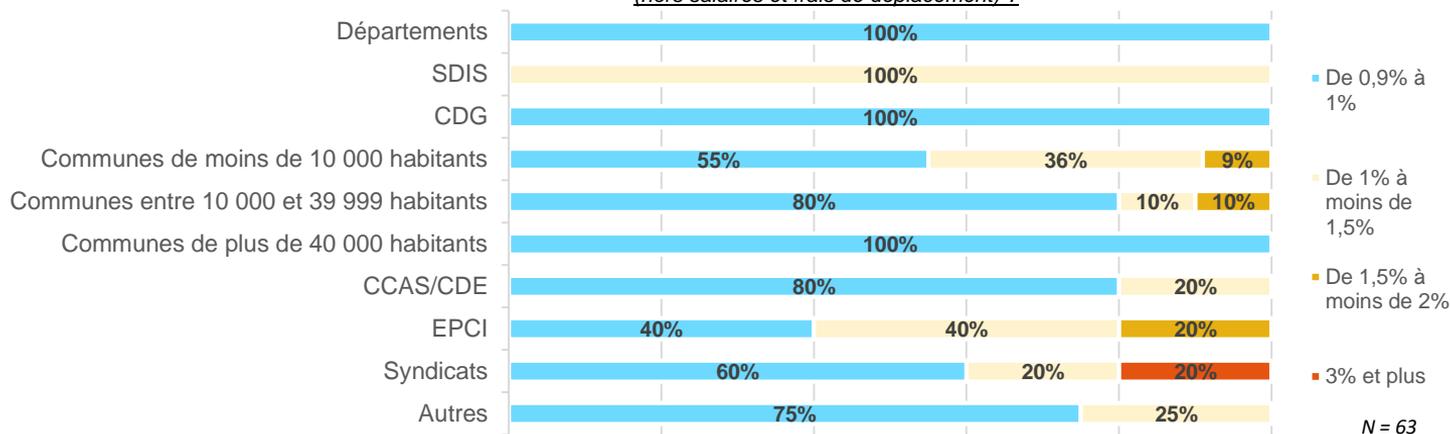
- ... **parmi les objectifs RH**
 - ✓ **Développer la formation** est le 1^{er} objectif cité pour l'ensemble des collectivités répondantes. Il est considéré comme très important par le département, 3 EPCI et la commune de plus de 40 000 habitants.
 - ✓ **Développer les compétences** est le 2^{ème} objectif cité pour l'ensemble des collectivités. Il est jugé comme très important par le département, 3 EPCI et la commune de plus de 40 000 habitants.
- ... **concernant l'action de lutte contre l'illettrisme**
 - ✓ Cette action est mise en place au-delà des obligations légales pour 49% des collectivités. Le CDG, la commune de plus de 40 000 habitants, 7 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 5 communes de moins de 10 000 habitants et 4 CCAS/CDE, 1 EPCI, 1 syndicat et 12 CCAS/CDE ont mis en place des actions sur le sujet.
- ... **parmi les outils RH spécifiques à la formation**
 - ✓ **Le bilan professionnel de formation** est utilisé par le département, 2 EPCI, 4 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 commune de moins de 10 000 habitants, 2 syndicats et 3 CCAS/CDE.
 - ✓ **Le plan de formation** est quant à lui mis en place par le département, le CDG, 1 EPCI, la commune de plus de 40 000 habitants, 5 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 4 communes de moins de 10 000 habitants, 1 syndicat et 9 CCAS/CDE.
 - ✓ **Les livrets individuels de formation** sont mis en place par le département, le CDG, 2 EPCI, 4 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 commune de moins de 10 000 habitants, 2 syndicats et 9 CCAS/CDE.
 - ✓ Enfin **le CPF** est mis en place par le département, 3 EPCI, 4 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 2 communes de moins de 10 000 habitants, 2 syndicats et 8 CCAS/CDE.



3. Moyens budgétaires

La majorité des collectivités consacrent moins de 1% de leur masse salariale à la formation

Question : En 2018, quelle est la part (en %) de la masse salariale qui est consacrée à la formation (cotisation du CNFPT incluse) des agents de votre collectivité (hors salaires et frais de déplacement) ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

70% des collectivités répondantes consacrent entre 0,9% et 1% de leur masse salariale à la formation.

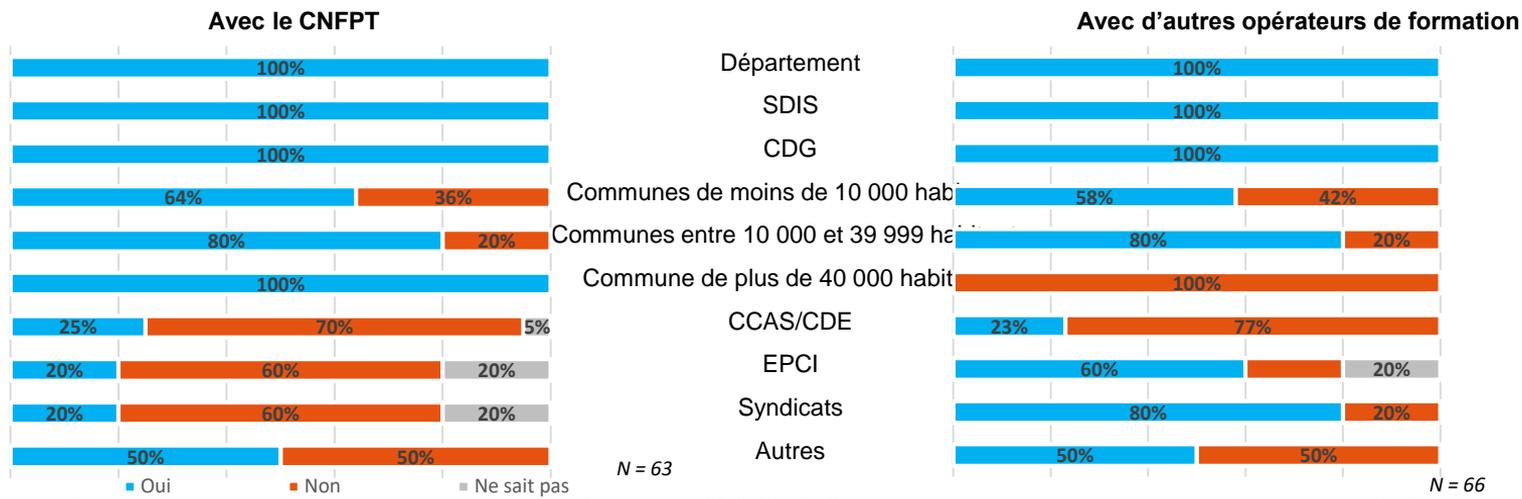
Parmi les répondants, le département, le CDG, la commune de plus de 40 000 habitants, 8 CCAS/CDE et communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 10, 3 syndicats sur 5 et plus de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants répondants consacrent **moins de 1% de la masse salariale** à la formation en 2018.

À l'inverse, un syndicat sur 5 consacre au moins **3% de leur masse salariale** à la formation en 2018.



3.2 Formations payantes souscrites

Question : Votre collectivité a-t-elle souscrit à des formations payantes avec le CNFPT ou avec d'autres opérateurs de formation en 2018 ?



Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Parmi les répondants, le département, le SDIS, le CDG, la commune de plus de 40 000 habitants, 8 communes entre 10 000 et 39 999 habitants et dans une moindre mesure les communes de moins de 10 000 habitants ont majoritairement souscrit à des **formations payantes en 2018 avec le CNFPT**. Les formations souscrites avec le CNFPT concernent principalement **la sécurité des biens et des personnes** (cité 10 fois) ainsi que **l'informatique** (cité 5 fois).

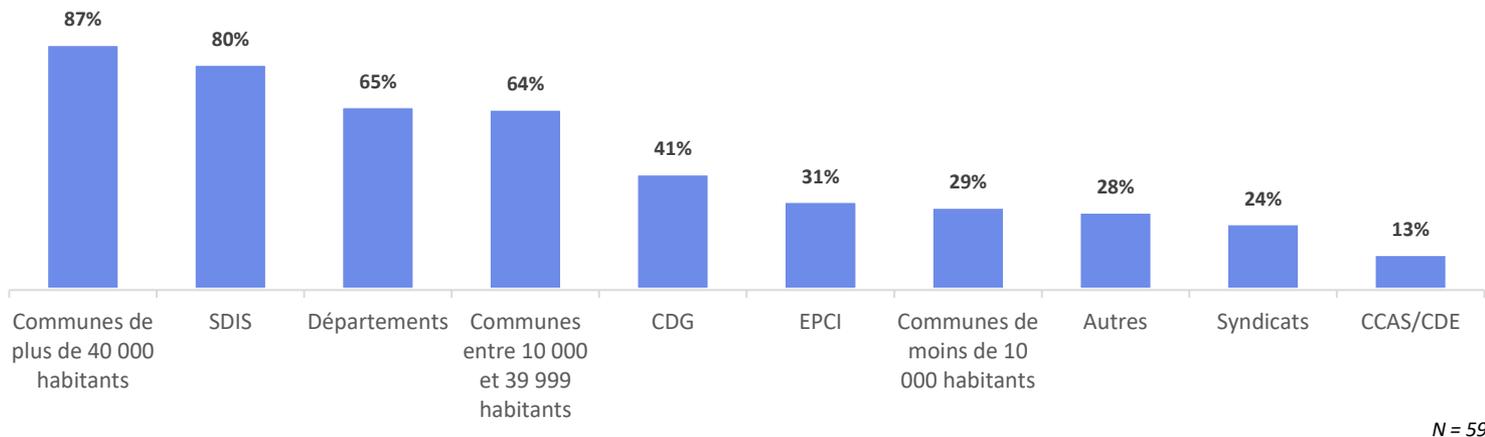
La majorité des collectivités a suivi des **formations payantes en 2018 avec d'autres opérateurs**, à l'exception de la commune de plus de 40 000 habitants, plus des trois quarts des CCAS/CDE, plus de 2 communes de moins de 10 000 habitants sur 5 ainsi qu'un syndicat et commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5. On retrouve parmi ces formations principalement **l'informatique** (cité 8 fois).



4. Bénéficiaires

4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2018

Question : Globalement, quelle est la part (en %) des agents permanents de votre collectivité ayant suivi au moins une formation en 2018 ?



Les CCAS/CDE et les syndicats répondants forment en moyenne moins d'agents permanents en 2018 que les autres établissements. La commune de plus de 40 000 habitants et le SDIS sont ceux qui forment le plus d'agents.

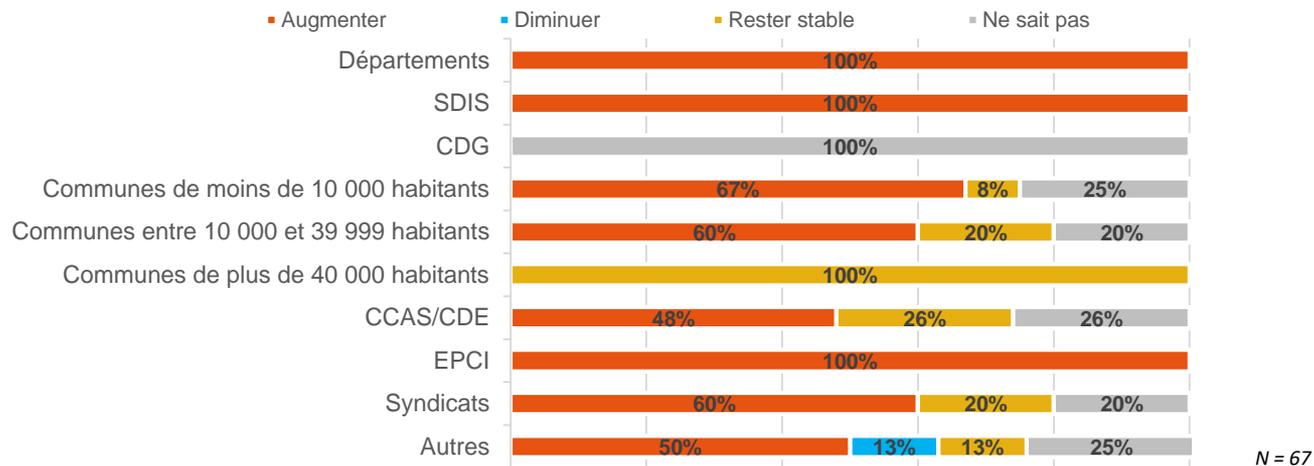
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

Des volumes de formation souvent prévus 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 ?



Les volumes de formations sont globalement prévus à la hausse pour les trois prochaines années principalement pour le département, le SDIS, les EPCI, plus des deux tiers des communes de moins de 10 000 habitants ainsi que pour 3 communes entre 10 000 et 39 999 habitants et syndicats sur 5 répondants.

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



5. Priorités de formation

- **Priorités A+**

17 métiers différents sont cités parmi les 21 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de directeur général de collectivité ou d'établissement** (cité 12 fois), et **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement** (6 fois) sont principalement cités, plus particulièrement au sein des communes entre 10 000 et 39 999 habitants et des CCAS/CDE. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement **le management** (cité 16 fois), **les finances** (6 fois) et **l'administration** (5 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour plus de 7 formations sur 10. Une commune de moins de 10 000 habitants, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants, le SDIS, 1 EPCI et 1 CCAS/CDE auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement mixtes. Toutefois, 38% des répondants envisagent des formations en présentiel.

- **Priorités A**

26 métiers différents sont cités parmi les 23 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de directeur des ressources humaines** (cité 8 fois) ou de **directeur financier** (6 fois) sont mentionnés pour ces agents et surtout cités par les communes de moins de 40 000 habitants. Les domaines de formation dispensés sont très majoritairement **le management** (17 fois) puis **les finances** (9 fois) et **les ressources humaines** (6 fois).
- ✓ Le CNFPT est choisi pour 2 formations sur 3. le SDIS, le CDG, 1 CCAS/CDE, 3 communes entre 10 000 et 39 999 habitants ainsi qu'un syndicat auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement mixtes et en présentiel pour plus de 2 collectivités sur 5.



5. Priorités de formation

- **Priorités B**

37 métiers différents sont cités parmi les 30 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de chargé de la commande publique** (cité 5 fois) et **d'assistant de gestion administrative** (4 fois) sont particulièrement mentionnés pour ces agents et surtout cités par les communes de moins de 40 000 habitants. Les domaines de formation dispensés sont principalement **le management** et **les finances** (cités 9 fois chacun) puis **les ressources humaines** (cité 8 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour 7 formations sur 10. Le CDG, 1 commune de moins de 10 000 habitants, 2 communes entre 10 000 habitants, 2 CCAS/CDE et 2 syndicats auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement mixtes et en présentiel pour plus d'une collectivités sur 3.



5. Priorités de formation

- **Priorités C**

49 métiers différents sont cités parmi les 41 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de chargé d'accueil** (cité 9 fois), **d'assistant de direction** (cité 6 fois) et **d'assistant de gestion administrative** (cité 5 fois) sont principalement mentionnés par les répondants, notamment au sein des communes entre 10 000 et 39 999 habitants. Les domaines de formations dispensés concernent principalement **l'administration, le secrétariat** ainsi que **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité chacun 7 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour près de 8 formations sur 10. Le CDG, 3 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 commune de moins de 10 000 habitants, 1 CCAS/CDE et 1 syndicat auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont en présentiel pour 49% des répondants et mixtes pour 51% des répondants.



6. Modalités de formation

Question : Quelles sont les modalités de formation auxquelles vous envisagez de recourir, pour les principaux métiers de catégorie A+, A, B et C que vous priorisez en matière de formation pour 2019 ?

Modalités de formation en Guadeloupe(%)	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	N=21	N=23	N=30	N=41
Exclusivement en présentiel	4	4	5	9
Plutôt en présentiel	4	6	5	11
Mixte	12	13	20	21
Plutôt à distance	1	-	-	-
Exclusivement à distance	-	-	-	-

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



7. Typologie des pratiques de formation

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

- **Niveau d'investissement élevé** : 1 établissement (1 syndicat) indique à la fois un effort de formation très important (supérieur à 2% en 2018 de la masse salariale, la souscription à des formations payantes avec le CNFPT et plus de 50% des agents permanents formés en 2018).
- **Niveau d'investissement intermédiaire** : 13 établissements, dont 3 EPCI ont un niveau d'investissement de formation que l'on peut qualifier d'intermédiaire. Ils consacrent entre 1 et 2% de la masse salariale à la formation en 2018, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé moins de 60% de leurs agents en 2018. A l'avenir, le développement de la formation est de neutre à très important pour ces collectivités.
- **Niveau d'investissement minimal** : Enfin pour les autres établissements, moins de 1% de la masse salariale est consacrée à la formation. Ils souscrivent très rarement à des formations payantes et moins de 50% des agents sont formés. Toutefois, la formation peut être un sujet important pour l'avenir pour 88% d'entre eux.



Conclusion générale



Conclusion générale

4 enseignements peuvent être retirés de cette étude :

1.1 Spécificités des plus de 16 600 territoriaux de Guadeloupe:

- Une fonction publique territoriale proportionnellement très au dessus de la moyenne française avec 42,9 territoriaux pour 1000 habitants (25,9 au national) hors emplois aidés
- Plus de fonctionnaires qu'en moyenne nationale (85,6% contre 75%).
- Les services des affaires scolaires et périscolaires, de la restauration collective, et de la police et de la sécurité sont davantage dotés en effectifs ;
- Beaucoup moins d'agents de catégorie A et B qu'en moyenne nationale;
- Une fonction publique territoriale moins féminisée qu'à l'échelle nationale ;
- Occupés principalement par des femmes, les emplois à temps non complet sont moins fréquents qu'à l'échelle nationale;
- Un vieillissement des territoriaux constaté parmi les agents permanents, notamment de catégorie C.

1.2 ... avec une cartographie précise des métiers territoriaux au regard des enjeux et des attentes RH

- 220 métiers identifiés avec notamment les agents chargés de propreté des locaux qui représentent 9,9% des effectifs.
- Le tableau ci-après récapitulatif des 20 principaux métiers (soit 58,6 % des effectifs) décrit et caractérise plus précisément chacun de ces métiers. Les données quantitatives nous apprennent ainsi par exemple que le métier de chargé de propreté des locaux est vieillissant et composé de d'avantage de femmes et de catégorie C qu'en moyenne. Les données qualitatives nous apprennent également que ce métier est décrit comme pénible, qu'il est parfois considéré comme concerné par les transformations environnementales et qu'il fait partie des métiers cités comme priorités en matière de formation.



Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux des Pays de la Loire en 2019	Données issues du Recensement emplois et métiers territoriaux 2019					Données issues de l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019						
	Nombre d'agents	Catégorie d'âge surreprésentée Jeunes : moins de 30 ans Seniors : 50 ans et plus	Genre surreprésenté	Statut surreprésenté C:contractuel F:fonctionnaire EA : emploi aidé	Catégorie surreprésentée	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 pénibles	Impacts des mutations Env : environnementales Num : numériques Auto : automatisations/robotiques Enérg : énergétiques	Métiers cités comme priorités en matière de formation
Chargé de propreté des locaux	1 668		♀		C						Env	
Assistant de gestion administrative	1 281		♀		C						NUM/Env	
Ouvrier de maintenance des bâtiments	899				C							
Agent de restauration	874		♂	c	C							
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	615		♂+♂	F	C							
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	459			c	C							
Jardinier	444		♂	EA	C							
Assistant éducatif petite enfance	409		♀	C	C							
Chargé d'accueil	351				C						NUM/Auto	
Assistant de direction	344		♀	F	C							
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	318			F	C							
Policier municipal	312				C							
Animateur enfance-jeunesse	297			C	C						Energ	
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	272		♂	F	C							
Agent de propreté des espaces publics	271			c	C						Auto	
Intervenant des opérations de secours	247		♂	F	C							
Travailleur social	243		♀	c	B							
Assistant de gestion ressources humaines	213		♂+♂								NUM/Auto	
Chauffeur	203		♂	F	C		Col				Energ	
Agent de surveillance des voies publiques	195		♂	F	C						Auto	

Légende : Seniors Jeunes Hommes Femmes Difficulté de recrutement Non remplacement des retraités Remplacement des retraités Métier pénible Priorisé en formation Auto

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

Conclusion générale

1.3 Des préoccupations RH très variées ...

- Les collectivités et établissements publics ne sont pas pareillement concernés par les changements institutionnels et organisationnels (mode de gestion, mutualisation) et les changements techniques (transition énergétique, automatisation ...). Notons que 33% des répondants se déclarent concernées par les transformations numériques et 74% par la situation financière.
- Globalement la fonction RH semble être particulièrement sous la contrainte du développement de la formation et des compétences. Les nouveaux outils RH que les collectivités entendent mettre en place sont par ordre de priorité le plan de formation, le CPF et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.
- De fortes attentes sont exprimées concernant le développement des compétences

1.4 ... et donc des niveaux inégaux de déploiement des politiques RH

Les niveaux de déploiement en matière de politiques RH peuvent être très variables d'un établissement à un autre. **L'analyse des actions** (2 actions significatives sont mises en place en moyenne sur le territoire), **des outils utilisés** (4,5 outils utilisés en moyenne) **et du niveau d'investissement en matière de formation** permettent de dresser les constats suivants sur les degrés de déploiement :

- **Elevé pour 32% pour des collectivités** : 29 établissements ont un degré élevé de déploiement en matière de politiques RH : le département, le CDG, la commune de plus de 40 000 habitants, plus de la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 2 EPCI sur 5, un tiers des communes de moins de 10 000 habitants, 10 CCAS/CDE et 1 syndicat.
- **Intermédiaire pour 37% des collectivités** : 34 établissements ont un degré de déploiement de leurs politiques RH intermédiaire.
- **Faible pour 31% des collectivités** : Les autres établissements ont un degré de déploiement faible. Il s'agit en majorité de CCAS/CDE.



ANNEXES



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : métiers

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

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Ensemble des agents territoriaux	16914	100	85,6	12,9	0,8	30	57,8
Affaires générales	2293	13,6	90	7,3	0,4	24,6	80,7
Assistant de direction	344	2	93,9	5,8	0	18	97,4
Assistant de gestion administrative	1281	7,6	89,7	7	0,6	20,6	82,3
Chargé d'accueil	351	2,1	88,3	6,3	0,6	40,5	73,8
Instructeur/gestionnaire de dossier	165	1	85,5	14,5	0	29,1	67,3
Responsable des affaires générales	108	0,6	89,8	9,3	0	32,4	73,2
Responsable des services techniques	35	0,2	97,1	2,9	0	31,4	14,3
Secrétaire de mairie	9	0,1	100	0	0	33,3	77,8
Affaires juridiques	151	0,9	88,7	9,3	2	16,6	82,1
Acheteur public	1	0	100	0	0	0	100
Chargé de la commande publique	80	0,5	91,3	8,7	0	22,5	76,3
Gestionnaire des assurances	7	0	100	0	0	28,6	85,7
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	18	0,1	77,8	5,6	16,7	11,1	94,4
Responsable des affaires juridiques	45	0,3	86,7	13,3	0	6,7	86,7
Arts et techniques du spectacle	38	0,2	92,1	7,9	0	39,4	50,1
Directeur d'établissement culturel	5	0	80	20	0	20	60
Régisseur de spectacle et d'événementiel	26	0,2	92,3	7,7	0	42,3	61,6
Technicien du spectacle et de l'événementiel	7	0	100	0	0	42,9	0

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Ateliers et véhicules	349	2,1	94,6	3,4	0,6	42,1	2,9
Carrossier peintre	-	-	-	-	-	-	-
Chauffeur	203	1,2	98,5	0,5	1	46,3	2
Conducteur de transports en commun	13	0,1	84,6	15,4	0	38,5	15,4
Conducteur de véhicules poids lourds	14	0,1	100	0	0	50	0
Conducteur d'engins	19	0,1	78,9	5,3	0	36,8	0
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	63	0,4	85,7	11,1	0	28,6	1,6
Responsable d'atelier	19	0,1	94,7	5,3	0	42,1	10,5
Responsable de flotte de véhicules	18	0,1	100	0	0	44,4	5,6
Bibliothèques et centres documentaires	204	1,2	95,6	4,4	0	30,9	83,8
Bibliothécaire	28	0,2	96,4	3,6	0	17,9	82,1
Chargé d'accueil en bibliothèque	146	0,9	94,5	5,5	0	29,5	82,2
Directeur de bibliothèque	20	0,1	100	0	0	55	90
Documentaliste	10	0,1	100	0	0	40	100
Communication	124	0,7	85,5	13,7	0,8	12,1	53,2
Chargé de communication	59	0,3	84,7	13,6	1,7	10,2	62,7
Chargé de création graphique	20	0,1	100	0	0	10	35
Chargé de publication	5	0	100	0	0	0	40
Chef de projet communication numérique	3	0	66,7	33,3	0	33,3	0
Directeur de la communication	23	0,1	73,9	26,1	0	13	82,6
Photographe-vidéaste	14	0,1	85,7	14,3	0	21,4	7,1
Développement territorial	256	1,5	70,7	29,3	0	12,9	61,3
Chargé des affaires européennes et internationales	24	0,1	58,3	41,7	0	4,2	75
Chargé d'études	21	0,1	52,4	47,6	0	9,5	52,4
Chargé du développement territorial	56	0,3	80,4	19,6	0	8,9	55,4
Chargé du développement touristique	23	0,1	82,6	17,4	0	8,7	82,6
Chef de projet développement territorial	28	0,2	64,3	35,7	0	7,1	67,9
Développeur économique	31	0,2	77,4	22,6	0	22,6	51,6
Directeur du développement territorial	37	0,2	78,4	21,6	0	35,1	45,9
Instructeur gestionnaire Fonds européens	36	0,2	58,3	41,7	0	2,8	72,2

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Direction générale	244	1,4	89,3	10,7	0	30,7	48,8
Auditeur interne	-	-	-	-	-	-	-
Chargé d'évaluation des politiques publiques	14	0,1	57,1	42,9	0	28,6	50
Conseiller en organisation	4	0	75	25	0	75	50
Contrôleur de gestion	20	0,1	85	15	0	15	55
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	62	0,4	90,3	9,7	0	30,6	43,5
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	144	0,9	93,1	6,9	0	31,9	50
Eau et assainissement	168	1	66,7	17,3	0	31,5	11,9
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	26	0,2	65,4	0	0	23,1	23,1
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	48	0,3	62,5	14,6	0	39,6	12,5
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	56	0,3	75	25	0	25	1,8
Directeur eau potable et assainissement	16	0,1	93,8	6,3	0	37,5	18,8
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	19	0,1	26,3	36,8	0	42,1	10,5
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	3	0	100	0	0	0	66,7
Éducation et animation	2031	12	74,3	24,9	0,8	29,7	91,7
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	615	3,6	97,2	2,6	0	45,4	99
Animateur de relais assistantes maternelles	62	0,4	96,8	3,2	0	54,8	100
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	459	2,7	78	21,8	0,2	25,1	91,9
Animateur enfance-jeunesse	297	1,8	66,7	29,6	3,7	23,2	78,1
Assistant éducatif petite enfance	409	2,4	29,3	69,7	1	12,7	98
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	73	0,4	97,3	2,7	0	34,2	68,5
Directeur d'équipement socioculturel	14	0,1	100	0	0	35,7	64,3
Directeur enfance-jeunesse-éducation	49	0,3	98	2	0	26,5	63,3
Educateur de jeunes enfants	16	0,1	75	25	0	12,5	87,5
Responsable de structure d'accueil de loisirs	11	0,1	100	0	0	9,1	90,9
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	26	0,2	73,1	26,9	0	30,8	84,6
Enseignements artistiques	15	0,1	73,3	26,7	0	13,3	73,3
Directeur d'établissement d'arts plastiques	-	-	-	-	-	-	-
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	1	0	100	0	0	0	0
Enseignant artistique	13	0,1	76,9	23,1	0	7,7	84,6
Enseignant en arts plastiques	1	0	0	100	0	100	0



	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Entretien et services généraux	2125	12,6	86,8	12	1,1	36,6	64,3
Agent de services polyvalent en milieu rural	91	0,5	70,4	29,6	0	42,9	72,6
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	169	1	79,3	11,2	9,5	53,3	8,9
Chargé de prévention, sûreté et sécurité incendie	1	0	100	0	0	0	0
Chargé de propreté des locaux	1668	9,9	87,9	11,7	0,4	34,7	75,1
Coordonnateur d'entretien des locaux	25	0,1	100	0	0	72	36
Logisticien	43	0,3	100	0	0	32,6	18,6
Magasinier	101	0,6	91,1	6,9	0	28,7	15,8
Manutentionnaire	27	0,2	70,4	29,6	0	33,3	0
Environnement	81	0,5	85,2	12,3	1,2	9,9	48,1
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	27	0,2	85,2	11,1	0	11,1	55,6
Chargé d'études environnement	16	0,1	75	25	0	0	62,5
Chef de projet paysage	2	0	0	100	0	0	100
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	4	0	100	0	0	25	25
Directeur de l'environnement	18	0,1	94,4	5,6	0	11,1	61,1
Garde gestionnaire des espaces naturels	13	0,1	92,3	0	7,7	15,4	0
Responsable des espaces naturels protégés	1	0	100	0	0	0	0
Espaces verts et paysages	590	3,5	79,8	14,7	5,4	34,7	4,1
Animalier	-	-	-	-	-	-	-
Chargé de travaux espaces verts	123	0,7	77,2	22,8	0	39	0,8
Concepteur paysagiste	2	0	50	50	0	50	0
Directeur espaces verts et biodiversité	6	0	100	0	0	33,3	0
Grimpeur élagueur	14	0,1	92,9	7,1	0	21,4	0
Jardinier	444	2,6	80	12,8	7,2	33,8	5
Responsable de parc animalier	-	-	-	-	-	-	-
Responsable de production végétale	1	0	100	0	0	100	100
Etablissements et services patrimoniaux	138	0,8	87,7	7,2	4,3	18,1	56,9
Archéologue	2	0	100	0	0	0	50
Archiviste	38	0,2	86,8	10,5	0	34,2	59,5
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	52	0,3	100	0	0	7,7	51,9
Directeur d'établissement patrimonial	15	0,1	93,3	6,7	0	13,3	53,3
Médiateur culturel	29	0,2	65,5	13,8	20,7	17,2	65,5
Régisseur d'œuvres	2	0	50	50	0	50	50
Restaurateur d'œuvres	-	-	-	-	-	-	-



	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Finances	481	2,8	93,3	6	0,2	20	69,6
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	318	1,9	93,1	6,3	0,3	17,3	73,3
Coordonnateur budgétaire et comptable	44	0,3	100	0	0	20,5	75
Directeur financier	47	0,3	85,1	14,9	0	31,9	57,5
Responsable de gestion budgétaire et financière	58	0,3	98,3	1,7	0	25,9	62,1
Responsable de gestion comptable	14	0,1	85,7	7,1	0	14,3	42,8
Formation professionnelle	49	0,3	83,7	16,3	0	36,7	77,6
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	46	0,3	82,6	17,4	0	37	76,1
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	3	0	100	0	0	33,3	100
Habitat et logement	100	0,6	97	2	1	43	41
Chargé de gestion locative	4	0	100	0	0	50	75
Directeur de la gestion locative	3	0	100	0	0	66,7	100
Gardien d'immeuble	86	0,5	96,5	2,3	1,2	43	36
Responsable de l'habitat et du logement	7	0	100	0	0	28,6	57,1
Imprimerie	29	0,2	100	0	0	41,4	34,5
Chef d'atelier d'imprimerie	-	-	-	-	-	-	-
Façonnier	3	0	100	0	0	0	0
Imprimeur reprographe	26	0,2	100	0	0	46,2	38,5
Incendie et secours	340	2	99,7	0,3	0	19,7	6,5
Chef de centre d'incendie et de secours	25	0,1	100	0	0	32	4
Chef de groupement	14	0,1	100	0	0	21,4	7,1
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	10	0,1	90	10	0	70	20
Encadrant des opérations de secours	12	0,1	100	0	0	41,7	8,3
Infirmier de SDIS	1	0	100	0	0	0	0
Intervenant des opérations de secours	247	1,5	100	0	0	12,6	4,9
Médecin chef de SDIS	1	0	100	0	0	100	0
Médecin de SDIS	-	-	-	-	-	-	-
Opérateur en CTA-CODIS	14	0,1	100	0	0	28,6	7,1
Pharmacien de SDIS	1	0	100	0	0	0	0
Préventionniste	12	0,1	100	0	0	50	33,3
Prévisionniste	3	0	100	0	0	67	0

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Infrastructures	482	2,8	94	5,4	0	14,5	9,1
Agent de port	44	0,3	88,6	11,4	0	4,5	13,6
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	272	1,6	92,3	6,6	0	16,2	9,2
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	70	0,4	100	0	0	2,9	5,7
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	15	0,1	93,3	6,7	0	13,3	20
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	38	0,2	100	0	0	13,2	0
Responsable de port	5	0	60	40	0	40	0
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	38	0,2	100	0	0	34,2	15,8
Laboratoires	1	0	0	0	0	0	0
Aide de laboratoire	-	-	-	-	-	-	-
Directeur de laboratoire	-	-	-	-	-	-	-
Préleveur	-	-	-	-	-	-	-
Responsable métrologie	-	-	-	-	-	-	-
Responsable qualité en laboratoire	-	-	-	-	-	-	-
Technicien de laboratoire	1	0	0	0	0	0	0
Patrimoine bâti	1076	6,4	84,3	14,7	0,1	37,9	19,7
Assistant de suivi de travaux bâtiment	35	0,2	82,9	17,1	0	37,1	5,7
Chargé d'opération de construction	12	0,1	66,7	33,3	0	33,3	25
Dessinateur CAO-DAO	2	0	100	0	0	0	0
Gestionnaire de flux	3	0	66,7	33,3	0	33,3	0
Gestionnaire technique bâtiment	91	0,5	93,4	5,5	0	54,9	20,9
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	-	-	-	-	-	-	-
Ouvrier de maintenance des bâtiments	899	5,3	83,4	15,5	0,1	37,2	20
Responsable de conception et de réalisation de constructions	4	0	100	0	0	0	0
Responsable des bâtiments	25	0,1	88	12	0	24	28
Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation	-	-	-	-	-	-	-
Responsable énergie	2	0	100	0	0	0	50
Spécialiste fluides	3	0	100	0	0	0	0

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Population et funéraire	188	1,1	95,7	4,3	0	53,2	70,7
Agent funéraire	22	0,1	81,8	18,2	0	45,5	4,5
Chargé d'accueil des publics itinérants	3	0	100	0	0	66,7	66,7
Conseiller funéraire	-	-	-	-	-	-	-
Conservateur de cimetière	13	0,1	92,3	7,7	0	61,5	15,4
Directeur de régie funéraire	1	0	100	0	0	100	0
Maitre de cérémonie	-	-	-	-	-	-	-
Officier d'état civil	103	0,6	97,1	2,9	0	46,6	87,4
Opérateur de crémation	-	-	-	-	-	-	-
Responsable du service population	46	0,3	100	0	0	67,4	82,6
Prévention et sécurité	705	4,2	92,2	6	1,8	25,4	27,4
Agent de gardiennage et de surveillance	108	0,6	92,6	7,4	0	36,1	7,4
Agent de médiation et de prévention	25	0,1	68	16	16	36	44
Agent de surveillance des voies publiques	195	1,2	90,3	5,1	4,6	17,4	36,9
Garde champêtre	1	0	100	0	0	0	0
Opérateur de vidéoprotection	12	0,1	83,3	16,7	0	8,3	8,3
Policier municipal	312	1,8	94,2	5,8	0	21,5	30,8
Responsable du service de police municipale	52	0,3	100	0	0	55,8	9,6
Propreté et déchets	516	3,1	88	10,9	1,2	45	23,4
Agent de collecte	66	0,4	92,4	7,6	0	40,9	1,5
Agent de déchèterie	118	0,7	97,5	2,5	0	37,3	15,3
Agent de propreté des espaces publics	271	1,6	80,4	17,3	2,2	49,8	34,3
Coordonnateur collecte	31	0,2	96,8	3,2	0	48,4	12,9
Responsable de la gestion des déchets	13	0,1	100	0	0	15,4	30,8
Responsable propreté des espaces publics	16	0,1	100	0	0	50	6,3
Responsable traitement des déchets	1	0	100	0	0	100	0

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Ressources humaines	393	2,3	91,1	7,6	0,8	24,2	84,2
Assistant de gestion ressources humaines	213	1,3	89,2	9,4	0,9	17,9	91,1
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	12	0,1	100	0	0	33,3	41,7
Chargé de projet GPEEC	3	0	66,7	33,3	0	0	100
Chargé du recrutement	1	0	100	0	0	0	0
Conseiller emploi, mobilité, carrière	8	0	87,5	12,5	0	12,5	87,5
Conseiller en prévention des risques professionnels	19	0,1	84,2	10,5	5,3	15,8	52,6
Directeur des ressources humaines	50	0,3	92	6	0	30	82
Ergonome	-	-	-	-	-	-	-
Responsable de la formation	27	0,2	92,6	7,4	0	25,9	85,2
Responsable de la gestion administrative du personnel	60	0,4	98,3	1,7	0	45	80
Restauration collective	1210	7,2	84,2	15,3	0,4	45,4	82,3
Agent de restauration	874	5,2	81,2	18,4	0,5	45,2	88,1
Cuisinier	117	0,7	83,8	15,4	0,9	35,1	41,9
Directeur de la restauration collective	30	0,2	100	0	0	50	80
Responsable de production culinaire	30	0,2	83,3	16,7	0	26,7	23,3
Responsable des sites de distribution de repas	33	0,2	100	0	0	72,7	93,9
Responsable d'office	112	0,7	100	0	0	57,1	92
Responsable qualité en restauration collective	13	0,1	84,6	15,4	0	15,4	84,6
Santé	166	1	72,3	27,7	0	12,1	78,3
Agent de santé environnementale	-	-	-	-	-	-	-
Aide-soignant	12	0,1	83,3	16,7	0	16,7	75
Coordonnateur de santé	13	0,1	92,3	7,7	0	0	92,3
Directeur de santé publique	5	0	100	0	0	0	80
Ergothérapeute	-	-	-	-	-	-	-
Infirmier	30	0,2	86,7	13,3	0	6,7	90
Manipulateur d'électroradiologie	-	-	-	-	-	-	-
Médecin	42	0,2	19	81	0	21,4	50
Médecin de médecine préventive	-	-	-	-	-	-	-
Orthophoniste	-	-	-	-	-	-	-
Pharmacien	4	0	75	25	0	0	25
Psychomotricien	-	-	-	-	-	-	-
Puériculteur	34	0,2	91,2	8,8	0	14,7	94,1
Responsable en santé environnementale	4	0	100	0	0	50,1	50,1
Sage-femme	22	0,1	95,5	4,5	0	0	100
Technicien de santé environnementale	-	-	-	-	-	-	-



	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Services culturels	89	0,5	93,3	6,7	0	24,7	66,3
Chef de projet culturel	57	0,3	91,2	8,8	0	22,8	64,9
Directeur de l'action culturelle	32	0,2	96,9	3,1	0	28,1	68,8
Social	619	3,7	87,1	12	0,8	14,4	88
Agent d'intervention sociale et familiale	17	0,1	76,5	17,6	5,9	11,8	64,7
Aide à domicile	21	0,1	95,2	0	4,8	61,9	100
Assistant familial	-	-	-	-	-	-	-
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	20	0,1	85	15	0	35	85
Chargé d'accueil social	115	0,7	89,6	8,7	1,7	23,5	90,4
Conseiller d'action sociale	21	0,1	90,5	4,8	4,8	33,3	76,2
Directeur de l'action sociale	44	0,3	95,5	4,5	0	18,2	77,3
Psychologue	18	0,1	88,9	11,1	0	0	88,9
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	77	0,5	94,8	3,9	0	7,8	83,1
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	10	0,1	20	80	0	0	80
Responsable territorial d'action sociale	33	0,2	93,9	6,1	0	9,1	75,8
Travailleur social	243	1,4	83,5	16,5	0	6,6	94,2
Sports	324	1,9	86,1	13,3	0	33,6	23,1
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	177	1	88,7	10,2	0	36,7	24,3
Animateur éducateur sportif	81	0,5	79	21	0	11,1	22,2
Directeur du service des sports	23	0,1	87	13	0	56,5	17,4
Responsable d'équipement sportif	28	0,2	85,7	14,3	0	50	17,9
Responsable des activités physiques et sportives	15	0,1	93,3	6,7	0	53,3	33,3

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Systèmes d'information et TIC	169	1	81,1	18,3	0	7,1	13
Administrateur systèmes et bases de données	5	0	100	0	0	0	20
Chargé de support et services des systèmes d'information	89	0,5	77,5	22,5	0	2,2	9
Chargé des réseaux et télécommunications	7	0	100	0	0	28,6	28,6
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	13	0,1	69,2	30,8	0	0	23,1
Chef de projet système d'information géographique	3	0	100	0	0	0	66,7
Chef de projet technique des systèmes d'information	2	0	100	0	0	50	0
Directeur des systèmes d'information	29	0,2	79,3	17,2	0	13,8	10,3
Responsable des études et applications des systèmes d'information	4	0	100	0	0	0	0
Responsable production et support des systèmes d'information	15	0,1	86,7	13,3	0	20	13,3
Responsable sécurité des systèmes d'information	2	0	100	0	0	0	50
Transports et déplacements	71	0,4	91,5	8,5	0	22,5	35,2
Chargé de la gestion du réseau de transport	24	0,1	95,8	4,2	0	20,8	62,5
Chargé de projets mobilité durable	2	0	100	0	0	50	50
Contrôleur du service public de voyageurs	29	0,2	96,6	3,4	0	27,6	10,3
Responsable des transports et déplacements	16	0,1	75	25	0	12,5	37,5
Urbanisme et aménagement	138	0,8	86,2	13,8	0	28,3	41,3
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	18	0,1	61,1	38,9	0	11,1	61,1
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	43	0,3	90,7	9,3	0	30,2	53,5
Instructeur des autorisations d'urbanisme	57	0,3	89,5	10,5	0	29,8	28,1
Responsable des affaires immobilières et foncières	20	0,1	90	10	0	35	35
Assistant de prévention des risques professionnels	5	0	100	0	0	40	60
Surveillant de port maritime	-	-	-	-	-	-	-
Correspondant informatique et liberté	1	0	100	0	0	0	0
Formateur occasionnel	6	0	100	0	0	0	16,7
Métiers non répertoriés	62	0,4	35,5	64,5	0	37,1	33,9
Métiers non déclarés	886	5,2	82,2	15,7	0,8	28,6	49,8

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Statut inclassable	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble	16 914	100,0	85,6	12,9	0,8	0,7	30,0	57,8
Equipe de direction	561	3,3	78,8	19,9	1,2	0,5	29,8	53,9
Affaires juridiques et administratives	935	5,5	91,7	7,6	0,6	0,1	29,2	70,5
Gestion financière et comptabilité	386	2,3	91,5	7,8	0,8	0,0	22,5	68,9
Personnel et ressources humaines	476	2,8	91,6	8,0	0,2	0,2	20,8	82,6
Système d'information et informatique	199	1,2	86,4	13,6	0,0	0,0	8,5	25,6
Communication	110	0,7	85,5	13,6	0,9	0,0	12,7	58,2
Politique de la ville	132	0,8	91,7	7,6	0,0	0,8	25,8	62,9
Urbanisme et aménagement	210	1,2	89,5	10,5	0,0	0,0	28,1	56,7
Transports et déplacements	211	1,2	90,5	9,5	0,0	0,0	15,6	38,9
Environnement	325	1,9	82,5	16,6	0,9	0,0	19,7	28,0
Action économique et développement local	283	1,7	81,3	17,3	1,4	0,0	22,6	56,5
Emploi et insertion professionnelle	75	0,4	73,3	13,3	13,3	0,0	20,0	70,7
Formation professionnelle	36	0,2	80,6	19,4	0,0	0,0	33,3	77,8
Europe, International	53	0,3	66,0	34,0	0,0	0,0	3,8	75,5
Bâtiment et patrimoine bâti	836	4,9	89,1	10,5	0,4	0,0	38,2	24,9
Voirie, infrastructures et réseaux divers	824	4,9	91,7	7,6	0,6	0,0	30,5	14,1
Eau et assainissement	351	2,1	50,4	16,8	0,0	32,8	32,5	27,6
Propreté, collecte et gestion des déchets	239	1,4	92,9	6,7	0,0	0,4	36,8	18,8

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Statut inclassable	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble	16 914	100,0	85,6	12,9	0,8	0,7	30,0	57,8
Espaces verts et paysages	422	2,5	78,0	17,1	5,0	0,0	37,0	3,8
Ateliers et matériels	282	1,7	95,7	4,3	0,0	0,0	42,2	12,8
Action culturelle et spectacles	348	2,1	91,4	8,3	0,3	0,0	21,3	56,6
Bibliothèques et centres documentaires	216	1,3	92,6	4,6	2,8	0,0	34,7	80,6
Etablissements patrimoniaux	98	0,6	88,8	10,2	1,0	0,0	31,6	62,2
Enseignements artistiques	31	0,2	90,3	9,7	0,0	0,0	35,5	45,2
Action sociale	627	3,7	90,3	9,3	0,5	0,0	14,7	81,5
Protection de l'enfance	600	3,5	47,2	52,8	0,0	0,0	2,0	89,5
Personnes âgées	151	0,9	96,7	2,0	1,3	0,0	17,2	74,8
Handicap	13	0,1	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	84,6
Restauration collective	929	5,5	94,5	5,0	0,5	0,0	42,9	80,4
Logement, habitat	32	0,2	84,4	15,6	0,0	0,0	28,1	53,1
Santé	61	0,4	63,9	36,1	0,0	0,0	29,5	60,7
Laboratoires	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sport	497	2,9	85,1	14,7	0,2	0,0	34,8	28,6
Petite enfance	298	1,8	81,5	17,8	0,7	0,0	40,9	96,3
Affaires scolaires et périscolaires	3 594	21,2	84,8	14,9	0,3	0,0	34,9	79,5
Jeunesse et animation	353	2,1	70,8	26,3	2,8	0,0	27,2	80,7
Population et citoyenneté	321	1,9	94,4	5,0	0,6	0,0	42,4	79,4
Funéraire	51	0,3	94,1	5,9	0,0	0,0	49,0	15,7
Police et sécurité	702	4,2	93,7	5,0	1,3	0,0	26,9	36,2
Pompiers et secours	324	1,9	99,7	0,3	0,0	0,0	17,6	7,1
Agents polyvalents	279	1,7	89,3	7,9	2,9	0,0	44,4	43,7
Autres situations*	2	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0
Inclassable	439	2,6	86,1	11,4	2,3	0,2	35,3	49,9

*il s'agit du secteur déclaré Direction de la douane et du droit de quai, particulier à la Guadeloupe

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Inclassable	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents (hors emplois aidés)	16778	100	86	13	0,7	30	58
Filière administrative	4 693	28	91	9	0,4	24	76
Adjoint administratif	3 443	21	94	6	0,5	23	78
Administrateur	11	0	73	27	0,0	46	27
Attaché	620	4	75	25	0,2	25	67
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	49	0	90	10	0,0	27	43
Rédacteur	571	3	94	6	0,4	32	79
Filière technique	8 352	50	87	12	0,6	35	43
Adjoint technique	6 212	37	88	11	0,8	36	45
Adjoint technique des établissements d'enseignement	955	6	76	24	0,0	23	54
Agent de maîtrise	652	4	99	1	0,0	54	25
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	7	0	100	0	0,0	43	0
Ingénieur	201	1	81	19	0,0	12	38
Ingénieur en chef	26	0	92	8	0,0	35	15
Technicien	297	2	84	15	2,0	25	15
Filière culturelle	270	2	96	4	0,0	29	63
Adjoint du patrimoine	202	1	99	1	0,0	31	60
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	40	0	95	5	0,0	25	75
Attaché de conservation du patrimoine	9	0	56	44	0,0	0	67
Bibliothécaire	8	0	100	0	0,0	13	75
Conservateur des bibliothèques	4	0	100	0	0,0	50	75
Conservateur du patrimoine	3	0	100	0	0,0	33	67
Professeur d'enseignement artistique	4	0	0	100	0,0	25	25



Cadre d'emploi	Effectifs	pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Inclassable	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents (hors emplois aidés)	16778	100	86	13	0,7	30	58
Filière sportive	69	0,4	87	13	0,0	23,2	25
Conseiller des activités physiques et sportives	5	0	80	20	0,0	20	20
Educateur des activités physiques et sportives	52	0	89	12	0,0	23	25
Opérateur des activités physiques et sportives	12	0	83	17	0,0	25	25
Filière animation	1 062	6,3	82	18,4	0,0	26,7	80
Adjoint d'animation	995	6	81	19	0,0	27	80
Animateur	67	0	94	6	0,0	28	73
Filière sociale	752	4,5	93	6,6	0,1	36,7	98
Agent social	101	1	92	8	0,0	36	99
Agent spécialisé des écoles maternelles	424	3	100	0	0,2	55	100
Assistant socio-éducatif	202	1	81	19	0,0	1	92
Conseiller socio-éducatif	5	0	100	0	0,0	0	100
Educateur de jeunes enfants	20	0	85	15	0,0	25	100
Filière médico sociale	258	1,5	79	20,9	0,0	23,3	88
Auxiliaire de puériculture	65	0,4	92,3	7,7	0,0	55	100
Auxiliaire de soins	11	0,1	81,8	18,2	0,0	9	73
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	5	0	80	20	0,0	100	100
Cadre de santé paramédical	2	0	100	0	0,0	50	100
Infirmier	2	0	100	0	0,0	100	100
Infirmier en soins généraux	49	0,3	85,7	14,3	0,0	12	90
Médecin	46	0,3	26,1	73,9	0,0	20	57
Psychologue	19	0	90	11	0,0	0	84
Puéricultrice	37	0	95	5	0,0	0	100
Sage-femme	22	0	96	5	0,0	0	100

Cadre d'emploi	Effectifs	pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Inclassable	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents (hors emplois aidés)	16778	100	86	13	0,7	30	58
Filière médico technique	1	0	100	0	0,0	0	100
Technicien paramédical	1	0	100	0	0,0	0	100
Filière police municipale	372	2,2	100	0,3	0,0	29	23
Agent de police municipale	320	2	100	0	0,0	23	26
Chef de service de police municipale	46	0	100	0	0,0	61	4
Directeur de police municipale	6	0	100	0	0,0	83	0
Filière sapeurs pompiers professionnels	345	2,1	100	0	0,0	20	5
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	24	0	100	0	0,0	25	4
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	1	0	100	0	0,0	0	0
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	38	0	100	0	0,0	53	3
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	3	0	100	0	0,0	0	0
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	77	1	100	0	0,0	1	12
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	202	1	100	0	0,0	21	3
Emplois hors filière	338	2	0	99,7	0,0	3,8	83
Apprenti	43,01	0,3	0	100	0,0	0	39,5
Assistante maternelle	263	1,6	0	100	0,0	0	97,3
Collaborateur de cabinet	31	0,2	0	100	0,0	38,7	22,6
Fonctionnaire ou non titulaire non classable dans une filière	1	0	100	0	0,0	100	100
Inclassable	266	1,6	44	37,6	18	30,4	64

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : types de collectivités

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

Type de collectivité	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Statut inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble	16914	100,0	85,6	12,9	0,8	0,7	30,0	57,8
Région	1 404	8,3	74,9	25,1	0,1	0,0	33,0	55,9
Départements	1 977	11,7	81,4	18,6	0,1	0,0	0,9	68,7
SDIS	411	2,4	99,5	0,5	0,0	0,0	20,2	12,4
Centres de gestion	31	0,2	71,0	29,0	0,0	0,0	38,7	61,3
Communes de 1 000 à 3 499 hab	322	1,9	85,4	10,9	3,7	0,0	47,2	50,6
Communes de 3 500 à 9 999 hab	1 570	9,3	83,4	12,9	3,3	0,3	42,7	53,8
Communes de 10 000 à 19 999 hab	2 779	16,4	85,9	13,7	0,3	0,0	41,8	60,8
Communes de 20 000 à 79 999 hab	4 194	24,8	91,2	7,6	1,1	0,0	36,3	57,4
Centres communaux d'action sociale	203	1,2	82,3	16,3	1,5	0,0	36,5	77,3
Caisses des écoles	1 207	7,1	89,0	10,9	0,1	0,0	39,8	84,7
Communautés de communes	48	0,3	58,3	20,8	20,8	0,0	25,0	25,0
Communautés d'agglomération	961	5,7	84,1	15,6	0,2	0,1	24,1	41,4
SIVOM	115	0,7	0,0	0,0	0,0	100,0	38,3	27,0
SIVU	36	0,2	100,0	0,0	0,0	0,0	13,9	44,4
Syndicats mixtes communaux	427	2,5	94,1	5,6	0,2	0,0	6,6	23,7
Autres établissements publics	143	0,8	59,4	40,6	0,0	0,0	39,9	64,3
Collectivité de Saint Barthélemy	255	1,5	80,8	19,2	0,0	0,0	20,8	55,7
Collectivité de Saint Martin	831	4,9	94,2	5,8	0,0	0,0	0,0	58,2

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



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 2019-2030. L'âge moyen de départ à la retraite a été fourni par la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). Cet âge moyen a été décliné par filière, par cadre d'emploi et par sexe au niveau national. Ces projections sont données à titre indicatif afin d'apprécier, en termes d'ordre de grandeur, les volumes de départs à la retraite.

Pondération et estimation des effectifs

- La base de sondage de l'enquête « Recensement des emplois et des métiers territoriaux » a été établie de sorte à ce que les résultats soient représentatifs de l'ensemble de la région Guadeloupe. Pour ce faire, un coefficient de redressement a été attribué à chaque agent selon le type de collectivité auquel il est rattaché.
- Ce coefficient est basé sur une population « théorique »*.
- $\text{Coefficient} = \text{Population théorique 2019} / \text{répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019}$
- La population théorique, qui correspond à l'ensemble des agents territoriaux de la région Guadeloupe, est basée sur :
 - Les effectifs répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019
 - Une estimation des non-répondants en 2019, basée sur les effectifs SIASP 2017 auquel on attribue un pourcentage d'évolution théorique.
 - Notons que cette enquête est quasiment exhaustive et que la pondération a un impact extrêmement limité, concentré sur les effectifs des caisses des écoles.



ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

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

Type de collectivité	Nombre de collectivités interrogées	Nombre de collectivités répondantes	% de réponse	Effectif réponse	Taux de couverture*
Région	1	1	100	1417	100
Départements	1	1	100	1985	100
SDIS	1	1	100	414	100
Centres de gestion	1	1	100	32	100
Communes de 1 000 à 1 999 hab	4	4	100	173	100
Communes de 2 000 à 3 499 hab	2	2	100	149	100
Communes de 3 500 à 9 999 hab	12	12	100	1604	100
Communes de 10 000 à 19 999 hab	8	8	100	2783	100
Communes de 20 000 à 39 999 hab	5	5	100	3145	100
Communes de 40 000 à 79 999 hab	1	1	100	1052	100
Centres communaux d'action sociale	29	29	100	205	100
Caisses des écoles	22	21	95,5	977	99,9
Communautés de communes	1	1	100	48	100
Communautés d'agglomération	5	5	100	974	100
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	1	1	100	116	100
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	1	1	100	36	100
Syndicats mixtes communaux	4	4	100	429	100
Autres établissements publics	10	10	100	143	100
Saint Barthélémy	1	1	100	274	100
Saint Martin	2	2	100	1048	100
Ensemble des collectivités	109	108	99,1	17004	99,9

- * basé sur les données Insee SIASP 2017 et CNFPT Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019 (voir méthodologie pondération).
- ** Le nombre d'agents recensés est bien de 16 914, la différence vient du fait que ces données récoltées ont été nettoyées et certains agents déclarés supprimés



ANNEXES 3

Notice explicative enquête de Recensement des emplois et des métiers territoriaux



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

Dossier suivi par le gestionnaire d'enquête
Tél. : xxxxxx
Courriel : xxxxxxxxxxxx@xxxxxxxx

NOTICE EXPLICATIVE

RECENSEMENT DES EMPLOIS ET METIERS DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX EN xxxxxx AU 1^{er} JANVIER 2019

ENQUETE A TELECHARGER SUR LE SITE INTERNET DU CNFPT DE LA DELEGATION xxxxxx

AVANT LE xxxxx 2019

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 questions6

Pour répondre à ce recensement, il s'agit de réaliser un fichier sous forme d'un tableau Excel non nominatif, téléchargeable sur le site internet de l'Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT ou de la délégation, des agents de votre collectivité au 1^{er} janvier 2019. 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'ENQUÊTE

Dresser un état des lieux des métiers des agents territoriaux de la région au 1^{er} janvier 2019.

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 de la région.

COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE ?

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

LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES 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 CONCERNÉS PAR CE RECENSEMENT ?

Le recensement concerne uniquement les agents rémunérés par votre collectivité au 1^{er} janvier 2019, 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 : <u>préciser en toutes lettres</u>
* Des contractuels	Pour les agents contractuels, préciser le code de l'une des conditions de recrutements suivantes : <u>Pour les agents permanents</u> , il s'agit principalement des 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 1 ^{er} , 2 ^{ème} , loi du 12 mars 2012) - 34 : Communes de moins de 1 000 habitants (article 3-3 3 ^{ème} , 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) - CDI2005 : Contrat à durée indéterminée de droit public (loi 26 juillet 2005) - CDI : Contrat à durée indéterminée de droit public - FACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (article 38 bis) ... Autres cas : préciser en toutes lettres <u>Pour les agents non permanents</u> : - 31R : Remplacement temporaire (article 3-1, loi du 12 mars 2012) - 32 : Accroissement saisonnier d'activité (article 3 2 ^{ème} L.12 mars 2012) - VAC : Accroissement temporaire d'activité (article 3 1 ^{er} L.12 mars 2012) ... Autres cas : préciser en toutes lettres <u>Pour les apprentis</u> : - AP : Apprentis
* Des emplois aidés	<u>Pour les emplois aidés</u> : - CUI-CAE : Contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi - EAV : Emplois d'avenir
	Remarques : les agents en disponibilité ou en congé parental sont résumés par la collectivité au 01/01/2019 et 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 <u>Répertoire des métiers territoriaux (Cf. Annexe A)</u>
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 <u>Liste des services d'affectation (Cf. Annexe B)</u>
Temps complet ou non	Préciser sous forme codée si le poste occupé par l'agent est à : TC : temps complet TP : temps partiel (aménagement du temps de travail à la demande de l'agent) TNC : temps non complet (contrat de travail proposé par la collectivité avec une durée inférieure à la durée hebdomadaire de travail dans la collectivité)
Durée hebdomadaire de travail	Pour les agents à temps partiel (TP), préciser la quotité sous forme de <u>pourcentage</u> (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 <u>nombre d'heures</u> .

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 01/01/2019.

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

Nom de la collectivité		Code postal		N° SIRET	
	Commune				
	Préfecture				
	Lib.				
	Prof.				

Tableau des effectifs à compléter									
(une seule ligne par agent / si l'agent est manquant, laisser la cellule vide)									
Statut	Situation juridique	Sexe	Date de naissance	Date de première entrée dans la collectivité	Cadre d'emploi	Intitulé du métier	Secteur d'affectation	Temps complet ou non	Durée hebdomadaire de travail
M	ACT	M	07/10/75	06/1987	Attaché principal	Coordinateur budgétaire	Direction	TC	
M	ACT	F	09/1999	04/1999	Adjoint administratif	Agent de gestion (ressources)	R. Contrôle Financier et comptable	TC	
M	CEA	M	11/1995	01/1997	Adjoint technique en chef	Exploiter Production végétale	P. Espaces verts et parcs	TP	90%
M	ACT	F	07/1963	08/1984	Suppléant A 2 3	Inspecteur des APV	AN Service	TP	90%
M	TEC	M	02/1967	05/1983	Adjoint technique	Chargé principal de maintenance des bâtiments	S. Bâtiment et maintenance Bât	TC	
M	TEC	F	08/1957	04/1998	Agent de maîtrise	Agent d'entretien polyvalent	S. Bâtiment et maintenance Bât	TNC	20h
M	TEC	M	01/1946	08/2003	Adjoint technique	Agent d'exploitation de la voie publique	AN. Voies, infrastructures	TNC	24h
F	EA	F	12/1962	08/2008	Adjoint technique	Proteine en bâtiment	S. Bâtiment et maintenance Bât	TC	

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

3. Comment nous faire parvenir le fichier ?

Pour des commodités de traitement, nous souhaiterions vos 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 :

XXXXXXXXXXXX@XXXXXXXX

- par courrier à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour tout renseignement, contacter :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Tel : XXXXX

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'emploi 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 Synoptic
Tél. : 0 805 698 959
Courriel : analyse.observatoire@synoptic.pro

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

A RENSEIGNER DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET DU CNFPF : <http://www.cnfpf.fr/via/former/la-media/bibliotheque/les-etudes>

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

AVANT LE 13 SEPTEMBRE 2019

Une trentaine de minutes suffisent pour répondre aux trois parties que comporte le questionnaire à savoir, les perspectives d'évolution des effectifs et des métiers territoriaux en 2019 ; 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 2019 pour lequel vous avez déjà été sollicités au printemps 2019.

Nous vous demandons de renseigner le questionnaire directement sur le site internet du CNFPF où le formulaire a été mis en ligne - <http://www.cnfpf.fr/via/former/la-media/bibliotheque/les-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 Synoptic par téléphone au numéro gratuit : 0 805 698 959.

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

POURQUOI ET COMMENT ?

I. LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

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

II. COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE

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

III. COMMENT RENSEIGNER LE QUESTIONNAIRE

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

IV. LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

Avant de vous connecter au site Internet pour remplir le questionnaire, il est préférable de vous munir préalablement des trois informations chiffrées suivantes :
- les effectifs de votre collectivité au 1^{er} janvier 2019,
- la part (en %) de la masse salariale qui est consacrée à la formation des agents de votre collectivité en 2018 (hors salaires et frais de déplacement)
- la part (en %) des agents permanents de votre collectivité ayant suivi au moins une formation en 2018.

LE QUESTIONNAIRE

QUI REPOND ET POUR QUI ?

Signature (à renseigner précisément)
Votre identifiant (code figurant sur le courrier d'accompagnement) : Code postal :
Nom de la collectivité :
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 dans ce cas, lesquels ?
 - Communes
 - Centre communal d'action sociale
 - Quel(s) CCAS ?
 - 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 2019 »

I. LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS TERRITORIAUX EN 2019

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS

Q1A Au cours de l'année 2018, votre effectif global en équivalent temps plein a :
Augmenté Diminué Resté stable NSP

Q1B En 2019, votre effectif en équivalent temps plein global va-t-il :
Augmenter Diminuer Rester stable NSP

Q1C 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 Statut quo
Quels sont les principaux services concernés par cette tendance ? (3 réponses au maximum cf. annexe 1)
.....

Q1D Au cours de l'année 2019, envisagez-vous de recruter ? (créations de postes et remplacements de départs définitifs) ?
Oui Non NSP

Q1E Globalement, votre collectivité éprouve-t-elle des difficultés à recruter ?
Oui Non (aller à la question Q1.F) NSP

Si oui, quels sont les principaux métiers concernés ?
(2 réponses au maximum cf. annexe 2)
.....

Q1F 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 2019, 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)

DEPARTS A LA RETRAITE

Q18 Au cours de l'année 2019, prévoyez-vous des départs à la retraite ?

Oui Non NSP

Q19 Au cours de l'année 2019, 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) :

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

Q111 Quels sont les principaux métiers de Catégorie B que :
- vous ne souhaitez pas remplacer (3 maximum cf. annexe3) :

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

Q112 Quels sont les principaux métiers de Catégorie C que :
- vous ne souhaitez pas remplacer (3 maximum cf. annexe3) :

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

METIERS SENSIBLES

Q113 Concernant l'évolution des métiers territoriaux, pouvez-vous nous indiquer pour l'année 2019, 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 les métiers que vous avez cités 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 2019, 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 ?

Oui 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 ?

Liste déroulante des types de collectivités + option autres

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, diriez-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) :

• Environnementale/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

Q2.8 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				
Talentrisme				
Ressources et risques psychosociaux				
Équité femme-homme				
Lutte contre les discriminations				
Pénibilité				
Mobilités et transitions professionnelles				
Déontologie				
Télétravail				
Numerique				
Autre, à préciser.....				

OBJECTIFS RH

Q2.6 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	
Réduire les effectifs	
Maîtriser les coûts des R.H.	
Faire évoluer le régime indemnitaire	
Accroître la flexibilité de l'embauche	
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	
Adapter les R.H aux métiers de demain	
Réduire l'absentéisme	
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	
Renforcer le dialogue social	
Préserver le pacte sociale	
Autre, à préciser.....	

OUTILS RH

Q2.10 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 l'évaluation des risques professionnels				
Autre, à préciser.....				

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

III. LA FORMATION

EFFORT FORMATION

Q2.1 Actuellement, quels sont les principaux objectifs de votre collectivité en matière de formation de vos agents ? (3 réponses au maximum) Non concerné

Q2.2 En 2018, quelle 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

Q2.3 Votre collectivité a-t-elle souscrit à des formations payantes (hors cotisations) avec le CNFPT en 2018 ?
 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)

Q2.4 En dehors du CNFPT, votre collectivité a-t-elle fait appel à d'autres opérateurs de formation en 2018 ?
 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)

025 - Globalement quelle est la part (en %) des **agents permanents** de votre collectivité ayant suivi au moins une formation en 2018 ?
..... %

PRIORITE DE FORMATION

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

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

027 - Globalement, en 2019 quels **principaux métiers de catégorie A+** priorisez-vous en matière de formation ? (3 au maximum cf. annexe 3)

.....
 Non Concerné

Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensés ? (3 au maximum cf. annexe 2)

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 :

028 - Globalement, en 2019 quels **principaux métiers de catégorie A (hors A+)** priorisez-vous en matière de formation ? (3 au maximum cf. annexe 3)

.....
 Non Concerné

Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensés ? (3 au maximum cf. annexe 2)

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 :

029 - Globalement, en 2019 quels **principaux métiers de catégorie B** priorisez-vous en matière de formation ? (3 au maximum cf. annexe 3)

.....
 Non Concerné

Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensés ? (3 au maximum cf. annexe 2)

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 :

030 - Globalement, en 2019 quels **principaux métiers de catégorie C** priorisez-vous en matière de formation ? (3 au maximum cf. annexe 3)

.....
 Non Concerné

Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensés ? (3 au maximum cf. annexe 2)

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 :

➡ Nous vous remercions pour vos réponses.

041 - Avez-vous d'autres observations ou remarques complémentaires ?

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 : Jules Otto, directeur régional

Chef de projet : Adrien Marquié

Rédacteur : Adrien Marquié

Gestionnaire d'enquête : Anthony Roland

Prestataire pour la réalisation du 2ème 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

