

ENQUÊTE MÉTIERS AUVERGNE-RHÔNE-ALPES 2018

les résultats sont parus

LA MÉTHODE

Un volet statistique avec une enquête en ligne sur le recensement des emplois et des métiers territoriaux auprès d'un échantillon représentatif de 1 420 collectivités : photographie au 1er janvier 2018 de l'emploi et des métiers, en croisant les données statutaires, démographiques, institutionnelles (type de collectivité), organisationnelles (service d'affectation) et professionnelles (métier).
47,4 % des collectivités ont répondu à l'enquête, couvrant 50,3 % des agents territoriaux d'Auvergne-Rhône-Alpes.

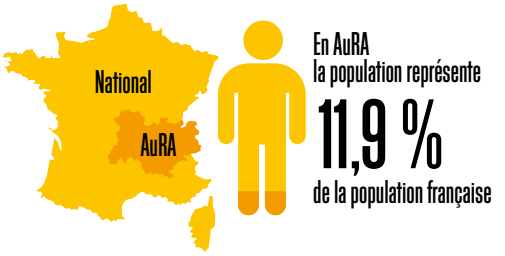
Un volet qualitatif par questionnaire et un entretien téléphonique sur les Politiques de ressources humaines et de formation : appréhender la situation et les grandes tendances des politiques RH et de formation des collectivités.
1 290 collectivités interrogées, 787 réponses soit 61 % des collectivités qui ont répondu à l'enquête, couvrant 57 % des agents territoriaux d'Auvergne-Rhône-Alpes.

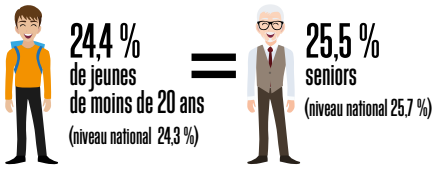
CONSULTEZ L'INTÉGRALITÉ DE L'ENQUÊTE EN CLIQUANT SUR L'IMAGE

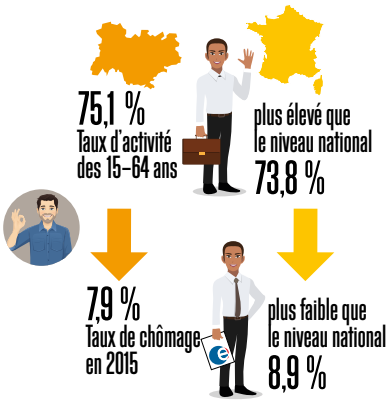




QUELQUES POINTS DE REPÈRES...





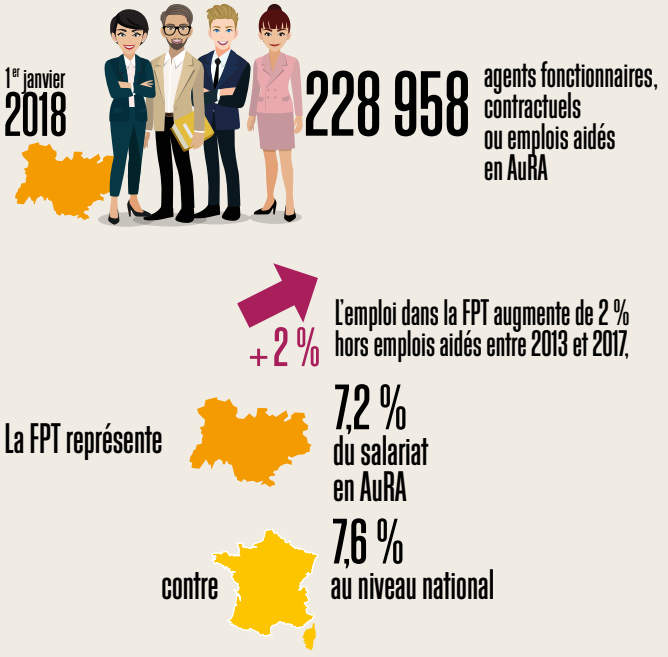


Une fonction publique proportionnellement en deçà de la moyenne française : plus d'agents à l'échelle intercommunale, autant d'agent à l'échelle communale (avec notamment un poids important des petites communes), et moins d'agents au niveau régional et départemental.

L'impact des transferts de personne du fait des recompositions des territoires est plus marqué pour la Région et les EPCI avec en corollaire une baisse des effectifs attendue pour les départements et les communes de plus de 10 000 h.

En 2018, les communes regroupent 53,4 % des emplois de la FPT en AuRA, contre 53,8 % en moyenne en France ; les plus petites communes concentrent une part importante de l'emploi territorial (15,3 %), plus que la moyenne française (11,7 %) ; les plus grandes communes emploient moins d'agents (20,9 %) que ce que l'on observe au niveau national ; enfin on observe une part plus importante d'agents dans les Communautés d'Agglomération, les Communautés Urbaines et les Métropoles.

... EN MATIÈRE D'EFFECTIFS

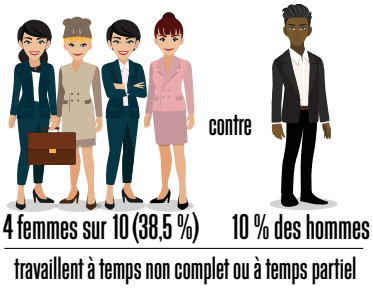


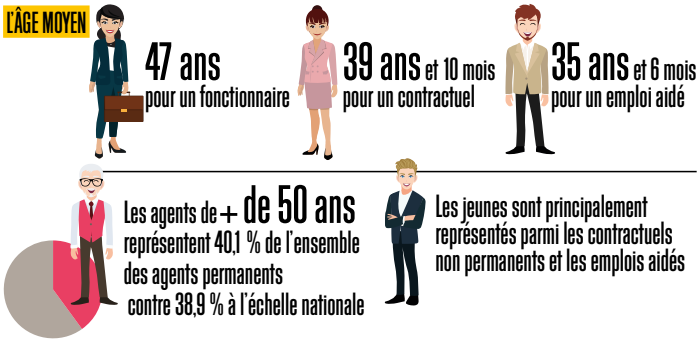
Le taux d'administration territoriale est de 28,6 % par habitants (emplois aidés inclus). Hors emplois aidés il est de 23,9 % et de 25,7 % au niveau national.

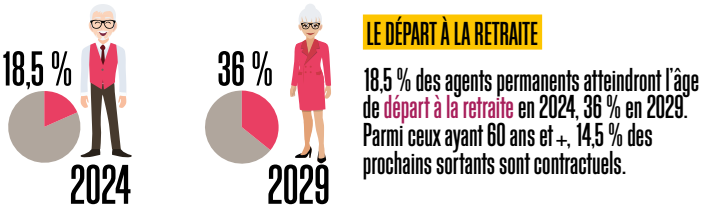
Pour l'ensemble de la Fonction Publique sur le territoire, le taux d'administration est inférieur à la moyenne nationale (67,6 contre 72,1).

... DE DÉMOGRAPHIE

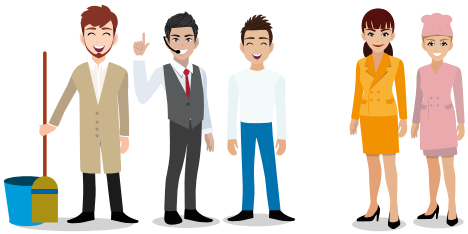
En AuRA, la part des femmes est plus importante chez les contractuels et dans les emplois aidés par rapport à l'échelon national ; la catégorie B est un peu plus féminisée que les autres.







... DE MÉTIERS



Parmi les 244 métiers répertoriés, 16 d'entre eux concentrent 54,4 % des agents et 33 comportent moins de 25 agents chacun.

Les trois premiers métiers comprenant le plus d'agents en ETP : chargé de propreté des locaux, assistant de gestion administrative, agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant ; viennent ensuite animateur éducatif accompagnement périscolaire, agent de restauration...

LES TRANSFORMATIONS QUI DEVRAIENT AVOIR UN IMPACT À COURT / MOYEN TERME SUR LES MÉTIERS, DE FAÇON VARIABLE

les transformations numériques

assistant de gestion administrative, secrétaire de mairie, chargé d'accueil, assistant de gestion financière budgétaire et comptable...

... énergétiques

gestionnaires techniques bâtiment, responsables bâtiments et responsables services techniques

... environnementales/ développement durable

jardinier, agent de service polyvalent en milieu rural

... robotiques et automatisations

agent de collecte

LES MÉTIERS CITÉS EN « DÉCLIN »

chargé de propreté des locaux, animateur éducatifs, accompagnement périscolaire...

49 MÉTIERS EN AUGMENTATION

agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, policier municipal...

67 MÉTIERS EN ÉMERGENCE OU NOUVEAUX

conseiller en organisation, responsable sécurité des systèmes d'information...

LES MÉTIERS DONT LE CONTENU DEVRAIT FORTEMENT ÉVOLUER EN TERME D'ACTIVITÉ

assistant de gestion administrative, secrétaire de mairie, chargé d'accueil...

... DE RECRUTEMENTS



Une augmentation des effectifs envisagée pour la majorité des grandes collectivités du fait :
- des transferts de personnels (les récentes réformes),
- de la mutualisation des services entre collectivités

(services mutualisés : urbanisme, aménagement, systèmes d'information et informatiques, personnel et RH, puis affaires juridiques et administratives).

Une difficulté de recrutement pour 9 départements et communes de + de 40 000 hab. sur 10 sur les métiers suivants :
(selon les collectivités) : policier municipal, agents des interventions techniques polyvalent en milieu rural, assistant éducatif petite enfance...

Parmi les collectivités envisageant de remplacer des départs en retraite : la mobilité interne est privilégiée, seules les grandes collectivités prévoient des recrutements externes.



EN MATIÈRE D'EMPLOI...

PLUS D'AGENTS CONTRACTUELS QU'AU NIVEAU NATIONAL



Une augmentation par rapport à 2015 (23,5 % contre 21,8 %)

Le statut de fonctionnaire est majoritaire dans toutes les filières sauf dans la filière animation (56,3 %).

A noter une catégorie B légèrement sur-représentée par rapport au national (15,1 % contre 14 %) et une baisse de la catégorie C en AuRA qui passe de 74,1 % en 2015 à 71,8 % en 2018 (C = 75,7 % au national). À noter également que ces agents sont les plus âgés des 3 catégories.

UNE PLUS FORTE PRÉSENCE DE FONCTIONNAIRES



SUR-REPRÉSENTATION DES CONTRACTUELS

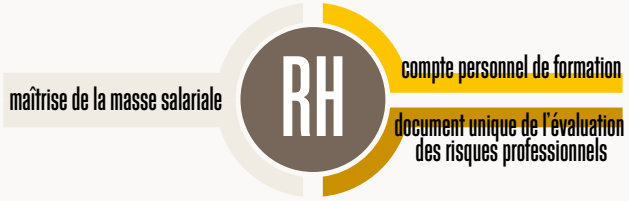


... DE RESSOURCES HUMAINES ET DE FORMATION

Quatre objectifs RH annoncés :
> maîtriser les coûts,
> développer les compétences,
> développer la formation,
> assurer la prévention sur les questions de sécurité au travail.

Réduction des effectifs, évolution du temps de travail ne sont pas les préoccupations pour les trois prochaines années.

Pour la formation, de fortes attentes sur :
> le développement des compétences et l'adaptabilité des agents,
> la professionnalisation,
> la sécurité, le management,
> les finances,
> les RH, sans oublier les formations
> hygiène et sécurité,
> la santé et la sécurité au travail.



L'impact de la situation financière sur la gestion des RH se fait sentir sur la politique de recrutement, le régime indemnitaire, le non remplacement des départs, la maîtrise de la masse salariale et la rémunération.
Le CPF et le document unique de l'évaluation des risques professionnels sont les **nouveaux outils RH**, que les collectivités entendent mettre en place prioritairement.

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

CONTACT : veronique.borret@cnfpt.fr