



ÉTUDE RÉGIONALISÉE

OBSERVATION RÉGIONALISÉE

EMPLOIS ET MÉTIERS TERRITORIAUX CORSE

JUIN 2019



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Glossaire

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CDE : Caisse Des Ecoles

CDG : Centre De Gestion

CPF : Compte Personnel de Formation

CTU : Collectivité Territoriale Unique de Corse

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 Corse	p4
I. Défis et enjeux « ressources humaines »	p16
II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018	p30
A. Effectifs	p32
B. Emploi	p45
C. Démographie	p60
D. Métiers	p73
III. Evolution des besoins RH	p81
IV. Politiques RH	p99
V. Politiques de formation	p111
Conclusion générale	p123
ANNEXES	p126
1. Tableaux de résultats détaillés	
2. Précisions méthodologiques	
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)	

Introduction : l'observation régionalisée en Corse



Introduction : l'observation régionalisée en Corse



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'Établissement, 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 2018, cinq territoires sont retenues pour la deuxième campagne d'enquête :
 - Grand Est,
 - Auvergne-Rhône-Alpes
 - PACA
 - **Corse**
 - Normandie
- Validation du **CNO**, de la **commission prospective** et du **CRO**



2.2 Le comité de suivi

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

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

- *Collectivité Territoriale Unique de Corse*
- *Communauté d'Agglomération du Pays Ajaccien - Ville d'Ajaccio*
- *Communauté de Communes de Spelunca Liamone*
- *Communauté de Communes de Marana Golo*
- *Service d'Incendie et de Secours de Corse du Sud (SIS2A)*
- *INSEE*
- *Délégation de Corse du CNFPT*
- *Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT*



2.3 Deux enquêtes complémentaires

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

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

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

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

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

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

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

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



2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Un sondage portant sur un échantillon représentatif de **296 collectivités** parmi les 430 collectivités de la région (fichier SIREN)
- **82,2 % des collectivités de l'échantillon ont répondu à l'enquête**, couvrant **92,2 %** des agents territoriaux de la région.
- Calendrier :
 - Lancement : février 2018
 - Collecte : avril à juin 2018
 - Traitement et analyse : juillet à octobre 2018
 - Restitution des résultats définitifs : juin 2019

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

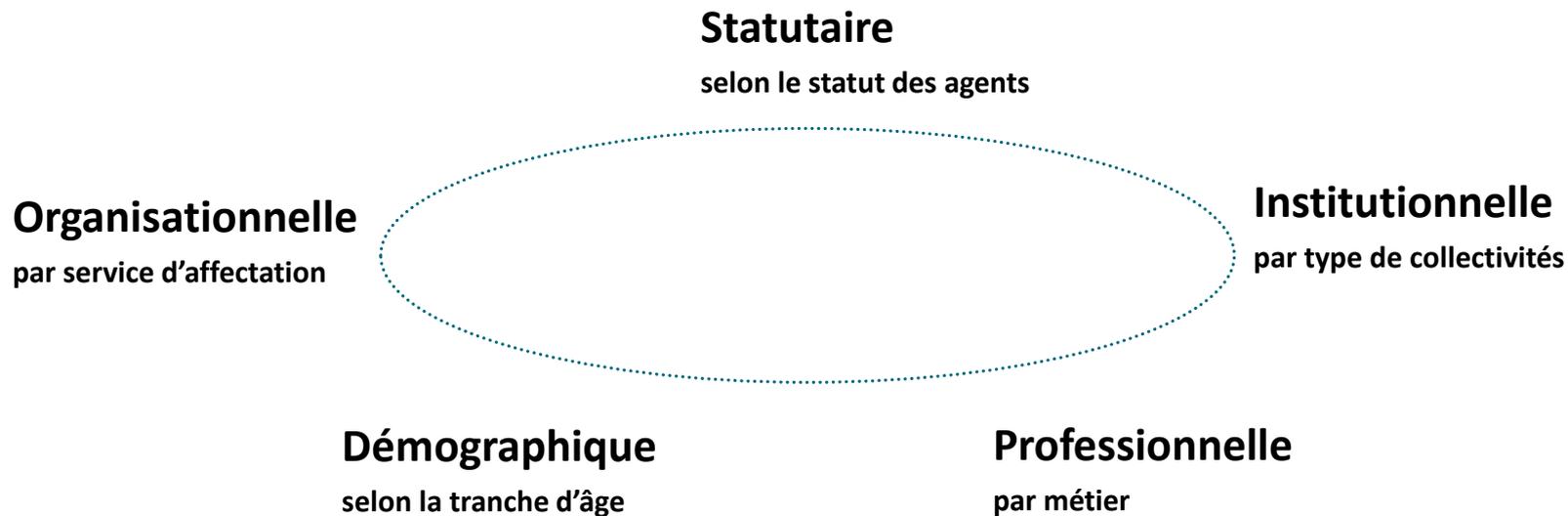
- **248** collectivités interrogées
- **119 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **48 %**
- **Taux de couverture en effectif : 68 %** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs SIASP 2015).
- Calendrier :
 - Lancement : juin 2018
 - Collecte : juillet à octobre 2018
 - Traitement et analyse : novembre 2018 à janvier 2019
 - Restitution des résultats définitifs : juin 2019

- **En exhaustif** : CTU, SDIS, Centres de gestion, communautés de communes, communautés d'agglomération, communes de plus de 500 habitants, SIVOM, SIVU et les syndicats mixtes, CCAS et OPH
- **Echantillonnage** : communes de moins de 500 habitants



Zoom sur le Recensement des emplois et des métiers territoriaux

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



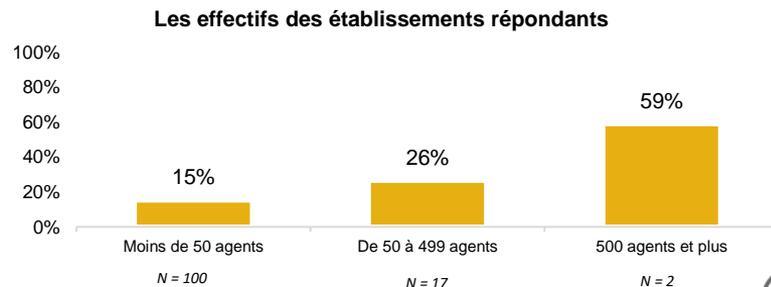
Zoom sur l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

Plus de la moitié des répondants ayant renseigné l'enquête sont secrétaire de mairie, maire ou adjoint administratif (58% d'entre eux). Les autres fonctions citées sont responsable RH, directeur général des services ou responsable de formation.

Type de collectivité	Nombre de répondants à l'enquête 2018
CTU	1
SDIS	1
CDG	1
Communes de moins de 10 000 habitants	81
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	1
Communes de plus de 40 000 habitants	1
CCAS/CDE	3
EPCI	16
Syndicats	13
Autres	1
Total	119

Les établissements sont en majorité composés de moins de 50 agents (100 d'entre eux), mais ne représentent que **15%** des effectifs. Les 2 établissements de plus de 500 agents représentent à eux seuls **59%** des effectifs des établissements répondants.

3 établissements ont indiqué renseigner l'enquête pour eux-mêmes mais également pour d'autres collectivités et établissements publics rattachés, c'est notamment le cas des établissements avec un Comité Technique commun. 2 CCAS et un autre établissement public local rentrent dans cette configuration.



2.5 Principales attentes exprimées

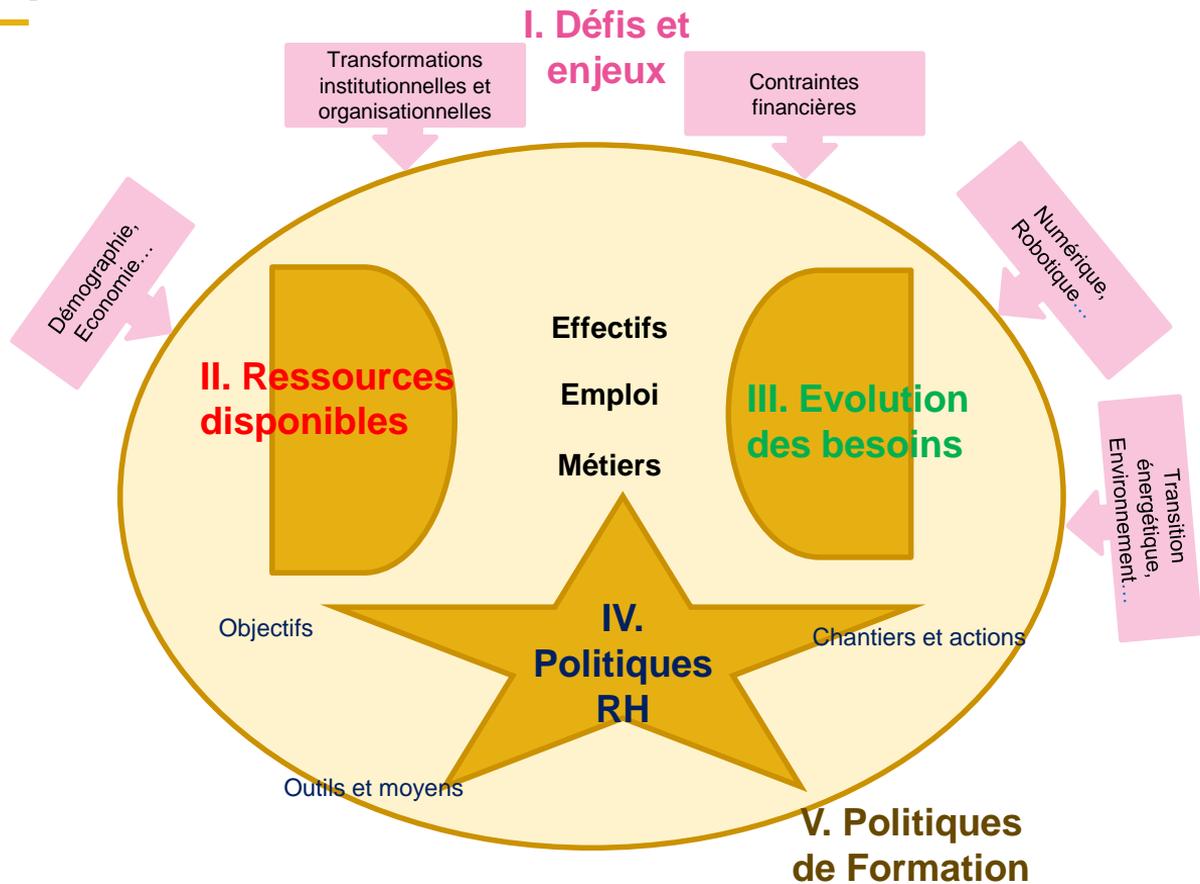
Par le comité de suivi :

Différents points sont évoqués lors du 2ème comité de suivi :

- La mobilité interne
- La pénibilité de certains métiers
- La reconversion et le reclassement difficile des agents
- L'illettrisme
- La formation concernant les métiers de l'eau
- La polyvalence



3. Logique d'ensemble



Avertissement méthodologique

- ❖ Précautions concernant les effectifs issus de l'enquête « **recensement des emplois territoriaux** »
 - La CTU n'ayant pas mentionné ses effectifs d'assistants familiaux, ceux-ci seront exclus des différents résultats présentés.
 - L'ensemble des caisses des écoles interrogées sont désormais dissoutes ou ont transféré leurs effectifs au sein des communes, les résultats sont donc présentés hors caisses des écoles.
 - Un centre de gestion sur deux a répondu à l'enquête, il faut donc prendre avec précaution les résultats de cette strate ; les pourcentages affichés n'engageant que le centre de gestion répondant.
- ❖ Deux **précautions particulières** sont à prendre en compte concernant les réponses issues de ***l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation*** :
 - Il s'agit d'une **enquête « déclarative »** sur la situation actuelle et les évolutions possibles pour les années à venir des collectivités. Cette enquête a donc pour but d'observer des tendances et de rendre compte des perceptions des responsables des ressources humaines.
 - Les **questions relatives aux transformations** « numériques », « énergétiques », « environnementales/développement durable » et « automatisation/robotique » **font référence à des notions générales**, perçues de manière très variable par les services RH.



I. Défis et enjeux « ressources humaines »



I. Défis et enjeux « ressources humaines »



1. Démographie, géographie et socio économie du territoire.....	p18
2. Les transformations environnementales/développement durable	p19
3. Les transformations énergétiques	p20
4. Les transformations d'automatisation/de robotique	p21
5. Les transformations numériques	p22
6. Les transferts de personnel du fait des récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM...)	p23
7. Les tendances de mode de gestion des services.....	p24
8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités.....	p25
9. L'impact de la situation financière des collectivités sur la politique RH.....	p26
<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 2017.....	P29

1. Démographie, géographie et socio économie du territoire

DEMOGRAPHIE :

- **336 500 habitants** en 2018, soit 0,5 % de la population française. (1)
- **Le plus faible taux de jeunes** de moins de 20 ans (20,3 % contre 24,3 % à l'échelle nationale). (1)
- Et **l'une des plus fortes proportion de seniors** : 29,7 % de plus de 60 ans (France : 25,7 %). (1)
- **Une forte évolution de la population sur 5 ans** : +5,1 % entre 2013 et 2018 (France : + 2 %). (1)
- **Évolution de la population d'ici 2040** : +12 % par rapport à 2018 (France : +7,7 %). (3)

GEOGRAPHIE :

- **Une densité de population particulièrement faible** : 39 hab/km² (France : 106 hab/km²). (2)
- Sur un territoire de 8 680 km² de superficie (France : 633 109 km²). (2)
- **2,5 % de communes de plus de 5 000 habitants** (France : 6 %). (4)

ECONOMIE :

- Un **PIB qui s'élève à 26 950 € / hab** (France : 32 970 € / hab) (5)
- Un **taux d'activité des 15-64 ans de 70,9 %** (France : 73,7 %). (4)
- Et un **taux de chômage** en 2015 de **13,2 %** (France : 14,2 %). (4)

SOCIAL :

- Un **taux de pauvreté de 19,8 %** (France : 14,9 %). (6)
- En 2018, **3,2 % des 15-64 ans sont allocataires du RSA** (France : 5,6 %). (7)

COLLECTIVITES : (8)

- **Nombre de communes** : 360 (France : 34 970)
- **Collectivité Territoriale Unique** : 1 (France : 4)
- **Communautés d'agglomération** : 2 (France : 223)

Sources :

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

(2) IGN, *Insee 2016*

(3) Insee, *Omphale 2017*

(4) Insee *RP2015*

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

(6) Insee *FiLoSoFi 2015*

(7) CNAF, MSA ; Insee, *estimations de population au 01/01/2018*

(Résultats provisoires arrêtés début 2018)

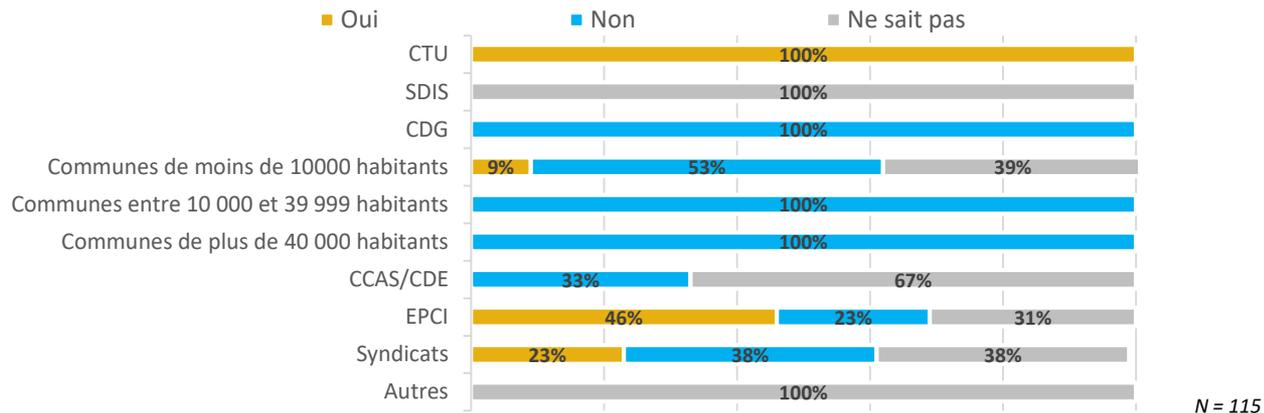
(8) Sources : Insee Siren, Banatic



2. Les transformations environnementales/développement durable

Un impact déclaré pour la CTU et près de la moitié des EPCI

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 ?



Les transformations environnementales et ou liées au développement durable sont globalement peu prévues (15%). La CTU, près de la moitié des EPCI, près d'un quart des syndicats et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants voient un impact de ces transformations sur leurs ressources humaines.

Si une forte proportion de collectivités ne se prononcent pas (38% de modalité « ne sait pas ») sur cette question, 47% d'entre elles pensent que les transformations environnementales n'auront aucun impact sur leurs ressources humaines à l'horizon 3 ans.

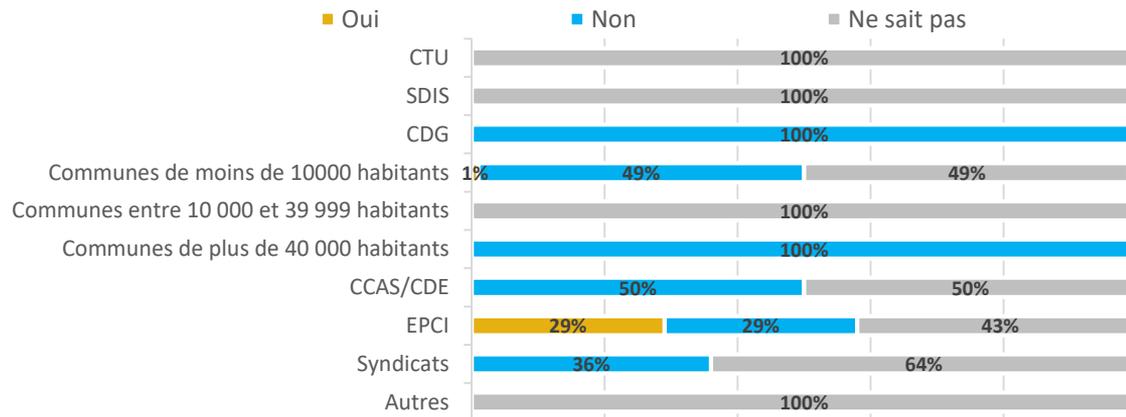
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



3. Les transformations énergétiques

Peu d'impact des transformations énergétiques à 3 ans

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



N = 112

Les répondants sont peu à penser que les **transformations énergétiques** puissent avoir un impact sur leurs ressources humaines sur les prochaines années.

Seuls 4 EPCI sur les 14 répondants prévoient des impacts liés à ces transformations.

À noter toutefois une forte proportion de « ne sait pas » à cette question (51% de l'ensemble des répondants).

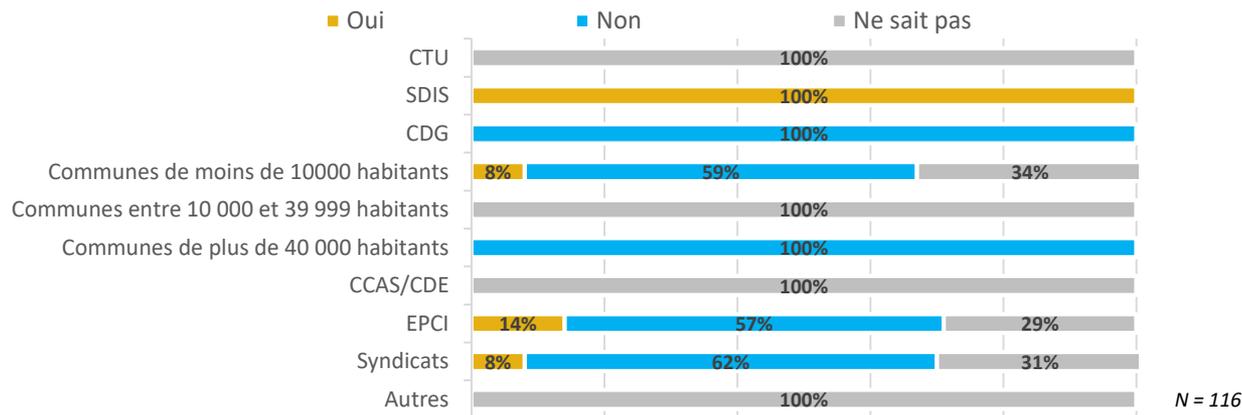
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



4. Les transformations d'automatisation/de robotique

Un impact des transformations d'automatisation perçu surtout par le SDIS

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



Globalement, peu de répondants (9%) estiment que les transformations d'automatisation/de robotique auront un impact sur leurs ressources humaines.

Le SDIS répondant, 14% des EPCI ainsi que près d'un dixième des communes de moins de 10 000 habitants et syndicats répondants prévoient des impacts liés à ces transformations.

À noter toutefois une forte proportion de « ne sait pas » à cette question (35% de l'ensemble des répondants).

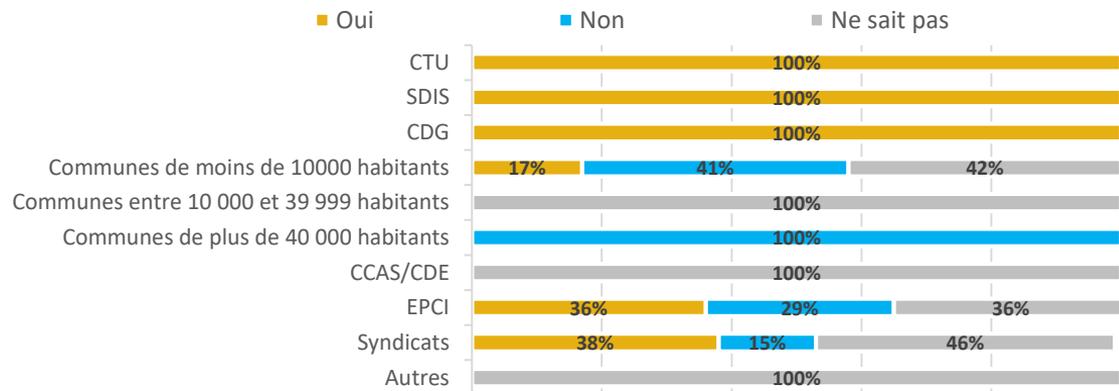
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



5. Les transformations numériques

Un impact des transformations numériques plus marqué pour la CTU, le SDIS et le CDG

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



N = 117

La vision de l'impact quantitatif et qualitatif qu'auront les **transformations numériques** est assez diverse selon les collectivités.

La CTU, le SDIS répondant, le CDG répondant, plus d'un tiers des EPCI et 5 syndicats sur les 13 répondants se déclarent concernés par ces transformations.

À noter toutefois une forte proportion de collectivités qui ne se prononcent pas sur cette question. En effet, la modalité « ne sait pas » regroupe 43% de l'ensemble des répondants.

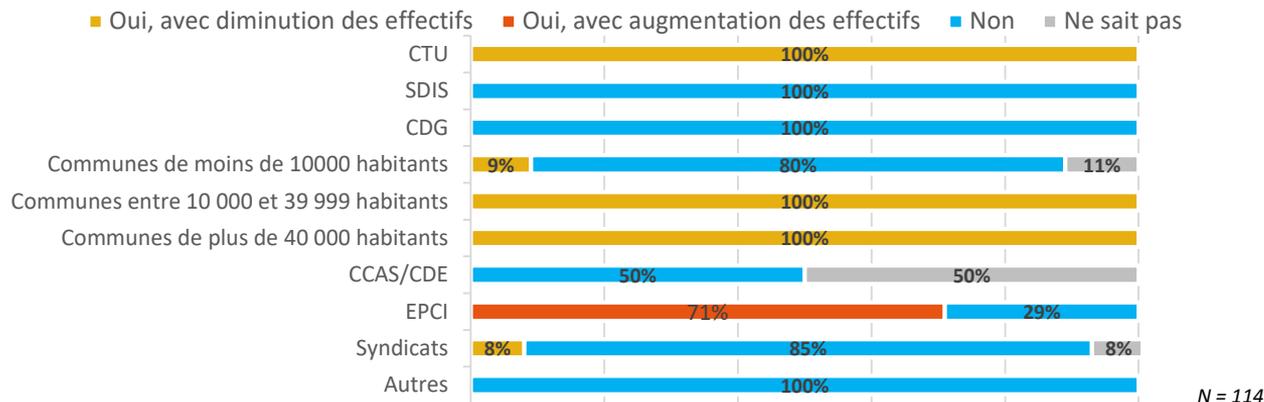
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

avec une baisse des effectifs attendue pour la CTU et les communes de plus de 10 000 habitants

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



Les transferts de personnels (liés par exemple à une fusion, à un changement de statut, à l'intégration dans une nouvelle structure) avec **augmentation des effectifs** ont lieu pour 7 EPCI sur 10 répondants.

En revanche, ces transferts sont accompagnés **des diminutions d'effectifs** pour la CTU, les deux communes de plus de 10 000 habitants et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants et de syndicats.

Globalement, **9% des collectivités répondantes évoquent des transferts de personnels avec augmentation des effectifs, 10% l'évoquent avec une diminution des effectifs.**

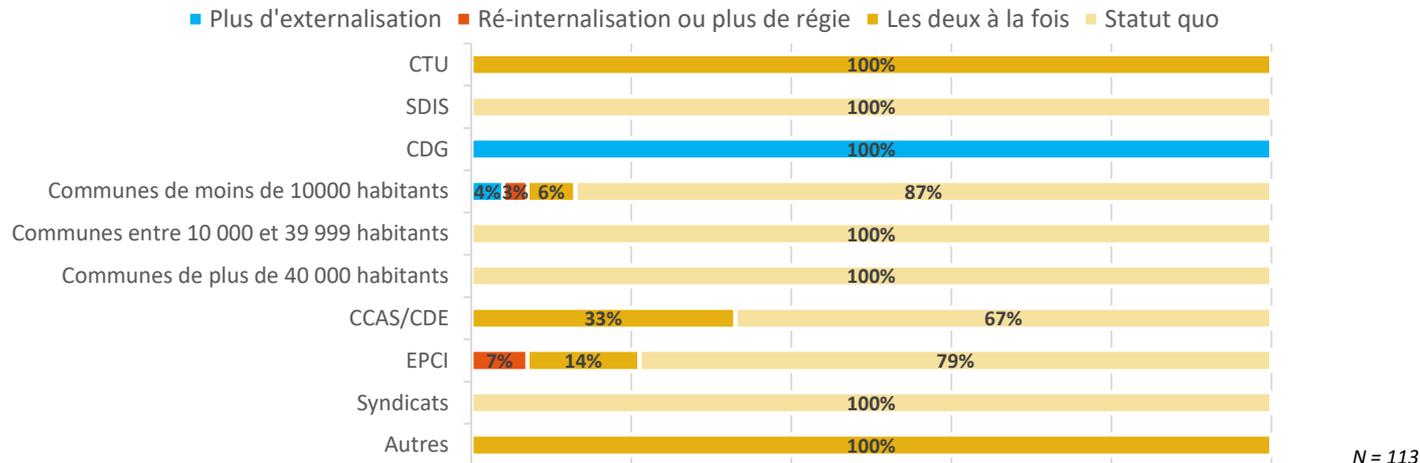
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



7. Les tendances en terme de mode de gestion des services

Une tendance plutôt au statu quo pour les trois années à venir

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



Pour les trois prochaines années, **la tendance est très largement au statu quo** en matière de mode de gestion des services.

Seuls le CDG de Bastia et 3 communes de moins de 10 000 habitants (4%) déclarent tendre uniquement à plus d'externalisation dans le mode de gestion de leurs services.

Seuls 1 EPCI et 2 communes de moins de 10 000 habitants envisagent uniquement une ré-internalisation ou plus de régie.

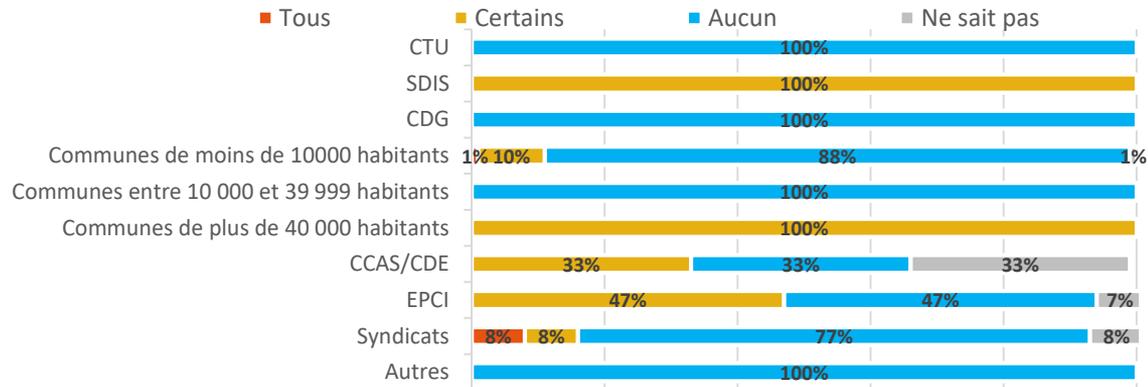
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités

Peu de services mutualisés

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



N = 118

La majorité (79%) des collectivités déclare n'avoir aucun service mutualisé avec d'autres collectivités.

Le SDIS, la commune de Bastia ainsi que près de la moitié des EPCI et 1 CCAS/CDE sur 3 sont les structures répondantes qui ont le plus recours à la **mutualisation des services** avec d'autres collectivités.

Les mutualisations sont réalisées principalement entre les communes de moins de 10 000 habitants et les EPCI.

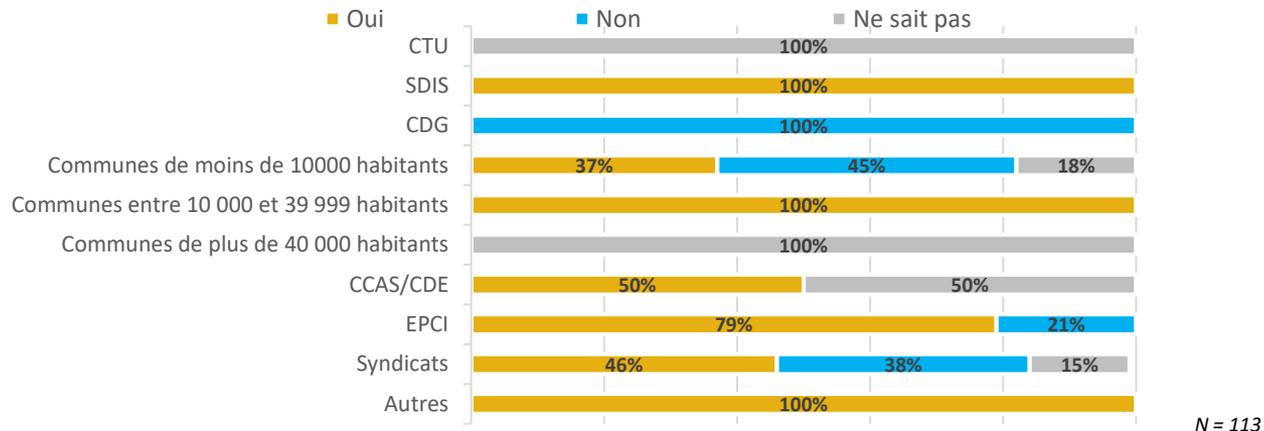
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



9. L'impact de la situation financière sur la politique RH

Un impact notamment pour les SDIS, les communes de taille intermédiaire et les EPCI

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



La situation financière des collectivités a un impact sur la politique des ressources humaines pour 44% des répondants. C'est notamment le cas du SDIS répondant, de la commune de Porto Vecchio, d'un CCAS et de 79% des EPCI répondants (11/14).

Au contraire, **39% d'entre elles déclarent l'opposé.** Le CDG, près de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants, deux syndicats sur cinq et un EPCI sur cinq estiment que **la situation financière n'a pas d'impact** sur la politique des ressources humaines.

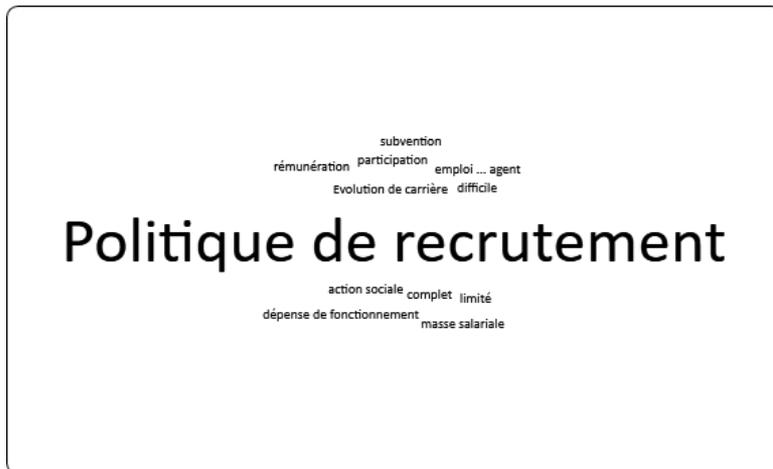
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/Synoptic



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

La politique de recrutement est l'impact le plus cité (17 fois), principalement par les communes de moins de 40 000 habitants, les EPCI et les CCAS/CDE.

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

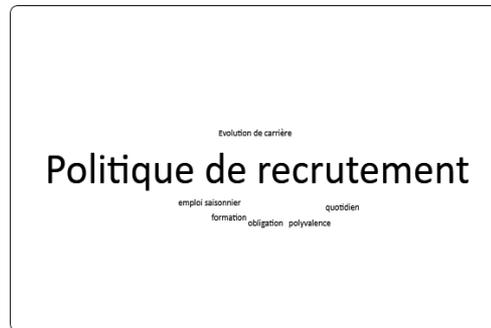
Zoom sur les aspects impactés par la situation financière selon la taille

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

Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



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

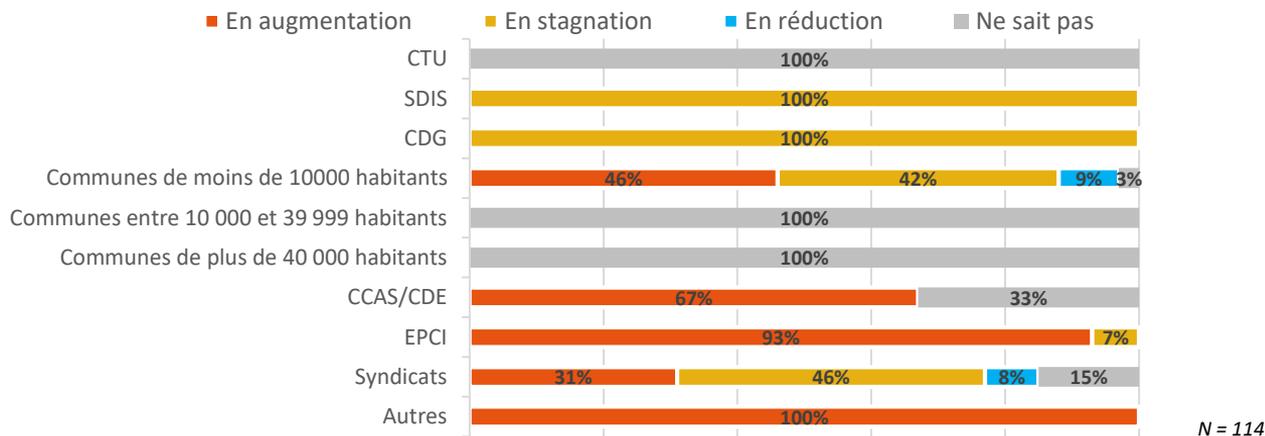
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

Une hausse des dépenses de personnel pour les EPCI, les CCAS/CDE et la moitié des petites communes

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



Globalement, la moitié (49%) des répondants déclare des dépenses en augmentation, une minorité mentionne une réduction des dépenses (7%).

Parmi les répondants, les dépenses de personnel sont en augmentation par rapport à l'année 2017 pour les EPCI, 2 CCAS/CDE sur 3, près de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants et 4 syndicats.

A l'inverse, une minorité de communes de moins de 10 000 habitants et de syndicats ont connu une réduction de ces dépenses. Les dépenses de personnel sont en stagnation pour le CDG, le SDIS, près de la moitié des syndicats et 2 communes de moins de 10 000 habitants sur 5.

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



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

Etat des lieux



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018



A. Effectifs	p32
B. Emploi	p45
C. Démographie.....	p60
D. Métiers	p73

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

A. Effectifs

- 1. **Volume et poids de la FPT**.....p33
 - 1.1 Poids et évolution des effectifs
 - 1.2 Taux d'administration par rapport aux deux autres versants de la FP
- 2. **Temps de travail**.....p35
 - 2.1 Modalités du temps de travail
 - 2.2 Durée légale du travail
- 3. **Service d'affectation**.....p37
 - 3.1 Effectifs
 - 3.2 Panorama des services
- 4. **Effectif selon le type d'employeur**p39
 - 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**p43
 - 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

13 000 territoriaux en Corse

- On dénombre environ **13 055*** agents fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés en Corse au 1^{er} janvier 2018.
- Le taux d'administration territorial de Corse **est ainsi de 38,8 % hab** (emplois aidés inclus).**
- Hors emplois aidés, entre 2013 et 2017, **la fonction publique territoriale de Corse progresse de 7,3 %** (+830 agents), contre +1,3 % à l'échelle nationale.***
- La territoriale représente ainsi **12 % du salariat corse**, contre 8 % à l'échelle nationale (hors emplois aidés).****

Sources :

* Ce chiffre arrondi comprend les assistants familiaux employés par la CTU (40 agents) ainsi que les effectifs des caisses des écoles (13 agents) qui ne seront pas traités dans la suite du rapport. Le chiffre retenu tout le long du rapport sera de 13001 effectifs

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

** Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT et Insee, Estimations de population 2018, traitement CNFPT

*** Insee, Siasp au 31/12/2016 et 31/12/2012 en effectifs physiques, 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..

**** Insee Siasp au 31/12/2016 et Insee, Estimation localisée de l'emploi 2017, traitement CNFPT



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

Une forte présence de la fonction publique territoriale

Hors emplois aidés, selon l'Insee en 2017, la FPT compte **34,8 agents pour 1 000 habitants dans la région**, soit un taux nettement supérieur à la moyenne nationale (25,7 ‰ habitants). La fonction publique d'Etat (30,3 ‰ habitants) et la fonction publique hospitalière (15,1 ‰ habitants) obtiennent des taux proches de la moyenne française.

Dans l'ensemble, le taux d'administration de la région atteint 80,2 ‰ habitants (contre 72,1 ‰ habitants en France).

Taux d'administration (‰) à partir des effectifs en ETP (hors emplois aidés) au 31/12/2016

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Corse	30,3	34,8	15,1	80,2
France	30,1	25,7	16,3	72,1

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

Source : Siasp au 31/12/2016 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.

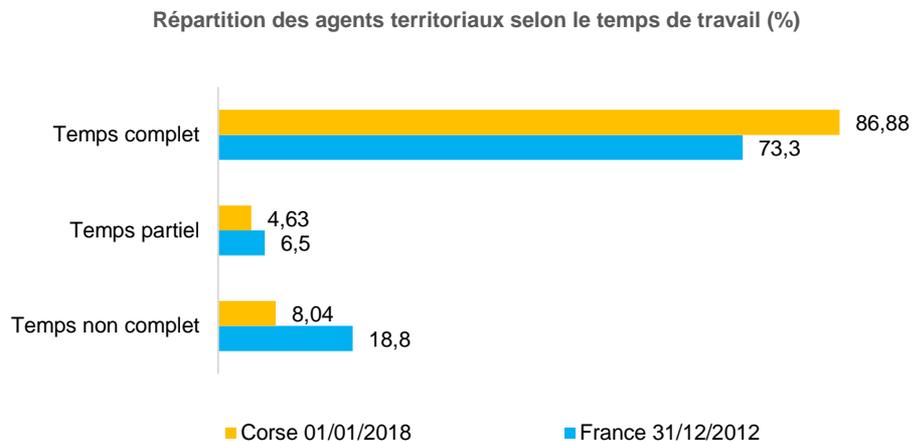


2. Temps de travail

2.1 Modalités du temps de travail

Des agents qui travaillent beaucoup plus sur une base de temps complet qu'en moyenne

87% des agents territoriaux de la région travaillent à temps plein contre 73 % à l'échelle nationale.



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

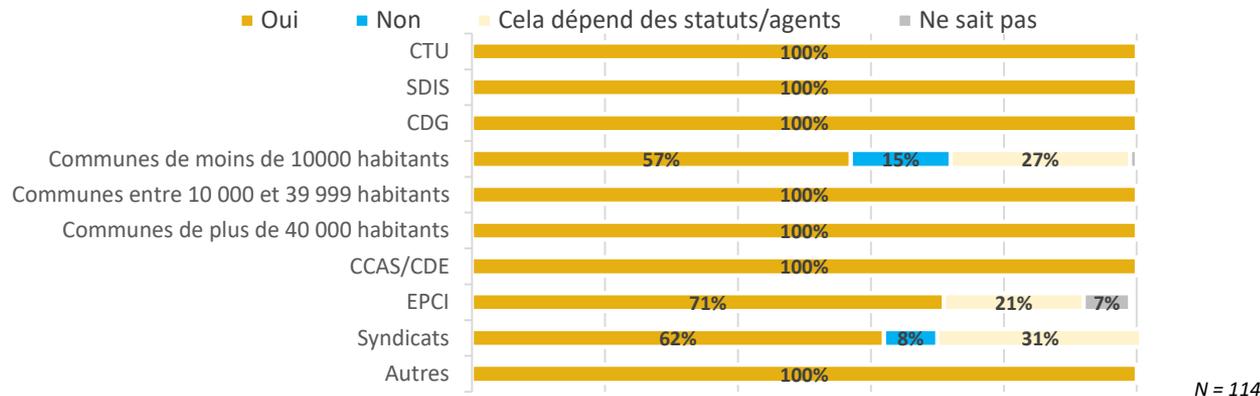
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



2.2 La durée légale du travail

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

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

Seuls 15% des communes de moins de 10 000 habitants et 1 syndicat (8% des répondants) déclarent ne pas travailler sur cette base légale.

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



3. Service d'affectation

3.1 Effectifs

Une forte présence notamment des services de la voirie et de la propreté

En Corse, le service qui concentre le plus d'emplois est celui des **affaires scolaires et périscolaires** (10,6 %). Il est néanmoins nettement sous-représenté par rapport à la moyenne nationale (16,4 %). On retrouve ensuite **la voirie, les infrastructures et réseaux divers** (9,2 %) et **les services relevant du social** (6,4 %).

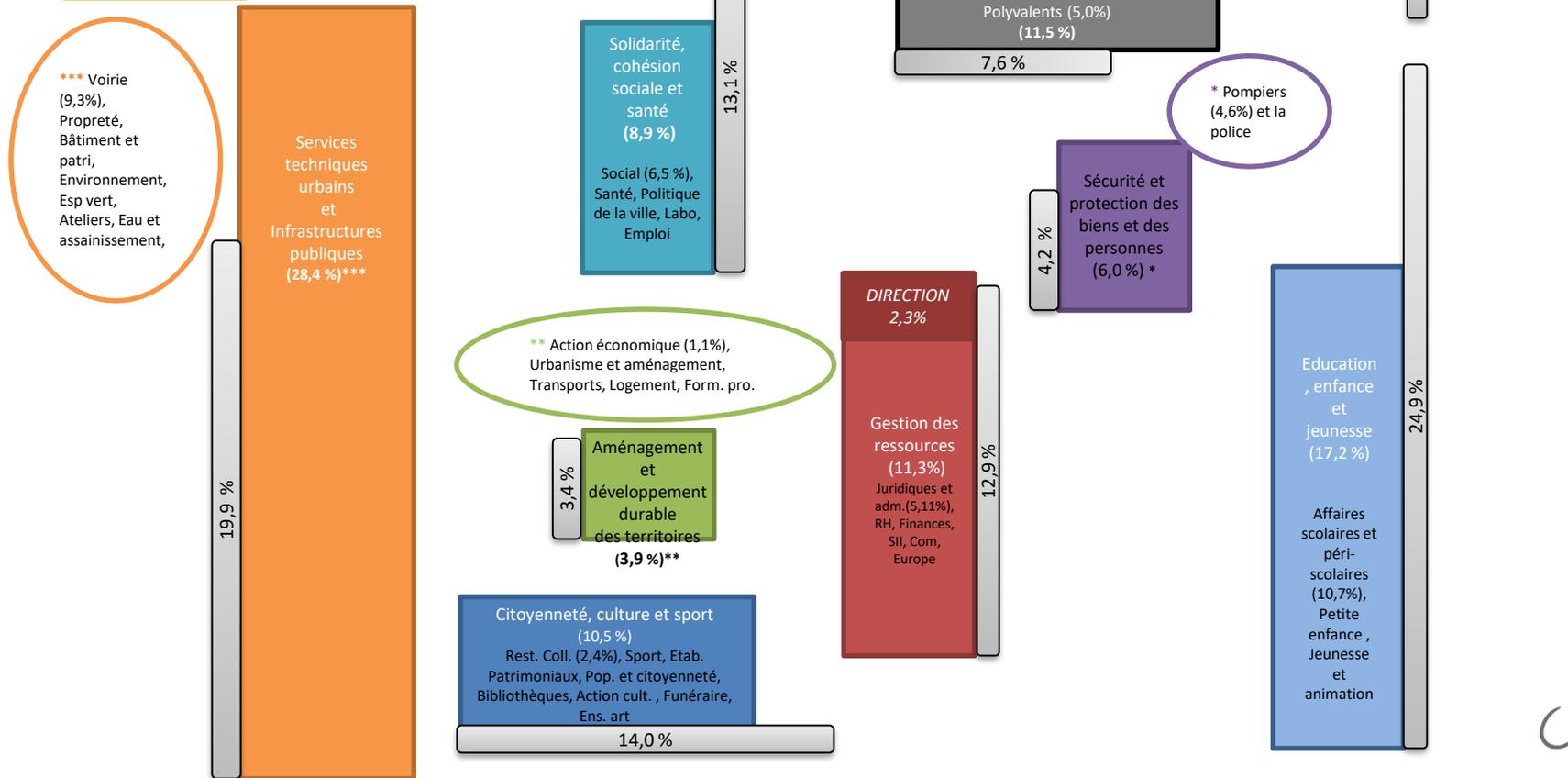
Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus	Corse		France 31/12/2012
	Effectif	Part (%)	Part (%)
Affaires scolaires et périscolaires	1 384	10,6	16,4
Voirie, infrastructures et réseaux divers	1 199	9,2	5,0
Ensemble des services du Social	835	6,4	10,0
Propreté, collecte et gestion des déchets	802	6,2	3,1
Affaires juridiques et administratives	662	5,1	6,8
Pompiers et secours	601	4,6	2,3
Bâtiment et patrimoine bâti	566	4,4	6,0
Petite enfance	559	4,3	5,7
Environnement	532	4,1	0,9
Restauration collective	315	2,4	3,6
Dix principaux services	7 456	57,3	59,9

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

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, 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

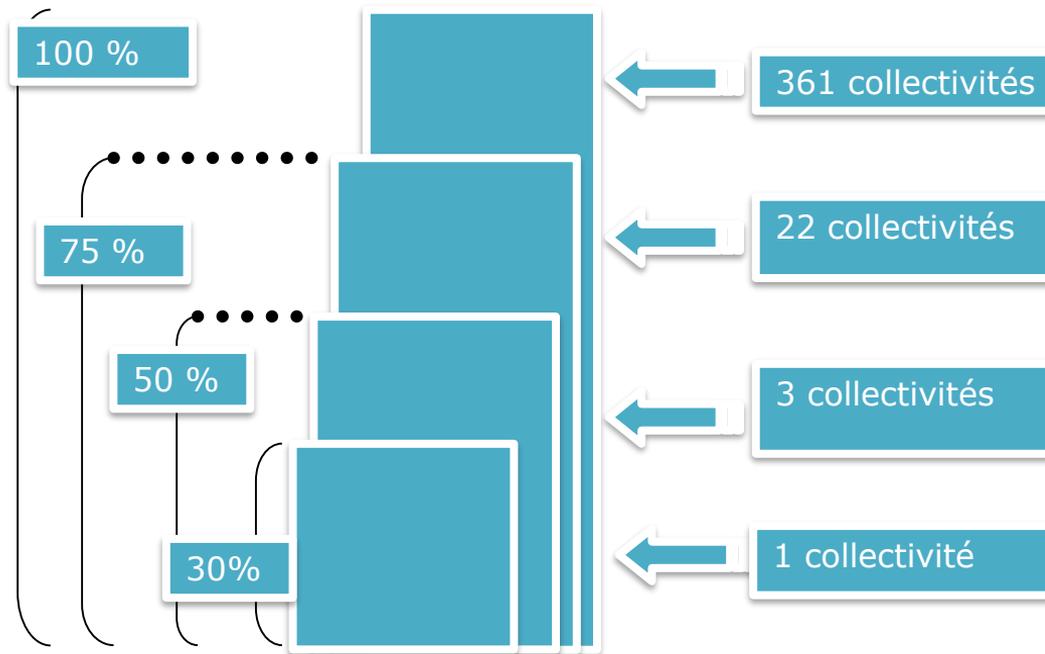


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

4. Effectifs selon le type d'employeur

4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

Des effectifs très concentrés au sein des plus grandes collectivités que sont la CTU puis les communes d'Ajaccio et de Bastia



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

4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

Une plus forte proportion d'emplois dans les petites communes et la CTU

En 2018, les **communes de Corse regroupent près de 45% des emplois** de la FPT de la région, soit un taux plus faible que la moyenne nationale (54 %).

Le paysage communale de la Corse se caractérise par **une plus forte concentration des emplois au sein des plus petites communes**, tandis que les plus grandes sont sous-représentées.

Par ailleurs, plus **d'un tiers des emplois sont enregistrés au sein de la CTU**.

On notera également une plus forte concentration des emplois dans les SDIS (4,8% contre 2,6 % en moyenne nationale) et à l'inverse, une sous-représentation des emplois au sein des CCAS (1,7% contre 6,4 % à l'échelle nationale).

Agents territoriaux selon le type de collectivité	Corse 01/01/2018		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
CTU	4 406	33,9	19,4*
Centres de gestion SDIS	28	0,2	0,8
	627	4,8	2,6
Communes de moins de 1 000 hab	1 008	7,8	4,8
Communes de 1 000 à 3 499 hab	1 419	10,9	7,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab	732	5,6	9,9
Communes de 10 000 à 19 999 hab	361	2,8	7,2
Communes de plus de 20 000 habitants	2 300	17,7	24,9
Ensemble communes	5 820	44,8	54,1
Caisses des écoles	/	/	0,5
Centres communaux d'action sociale	215	1,7	6,4
Communautés de communes	699	5,4	4,7
Communautés d'agglomération	575	4,4	4,5
Communautés urbaines et Métropoles	/	/	2,9
Syndicats de communes à vocation multiple : SIVOM	104	0,8	0,5
Syndicats de communes à vocation unique : SIVU	46	0,4	1,42
Syndicats mixtes communaux	375	2,9	1,78
Autres	107	0,8	0,5
Ensemble des collectivités	13 002	100	100

* Régions + Départements

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



4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

22,6% des agents travaillent dans des collectivités de moins de 50 agents. Ces dernières représentent 92,8% des structures.

	Part des collectivités (%)		Part des effectifs (%)	
	Corse 31/12/2015	France au 31/12/2015	Corse 31/12/2015	France au 31/12/2015
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	48,9	46,2	3,3	2,4
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	43,9	42,8	19,3	15,1
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	6,7	9,6	25	31,5
Grandes collectivités entre 500 et 4999 agents	0,6	1,3	52,4	42,2
Très grandes collectivités de plus de 5 000 agents	/	0,1	/	8,8
Ensemble collectivités		100		100

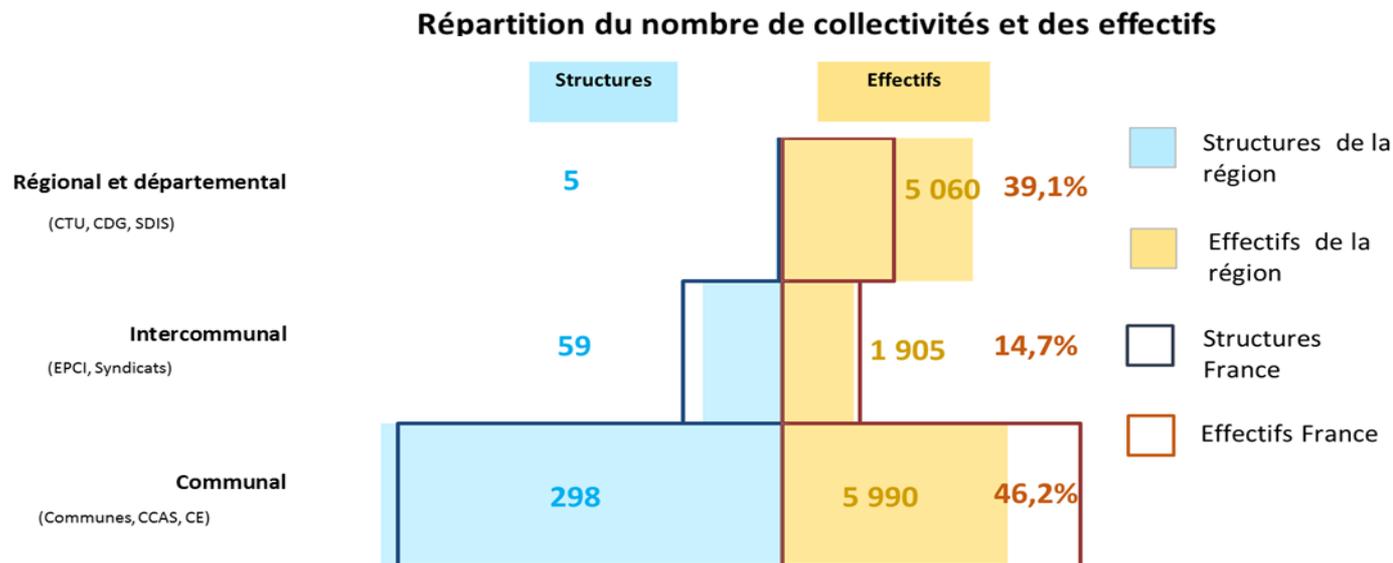
Source : Données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015



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

Une répartition des collectivités presque équivalente à la moyenne française mais des effectifs très concentrés à l'échelon régional et départemental.

Les **298 structures communales** employant au moins un agent représentent **82% des collectivités** de la région.
Les **5 990 agents** que ces structures emploient représentent **46 % des effectifs** de la fonction publique territoriale de la région.

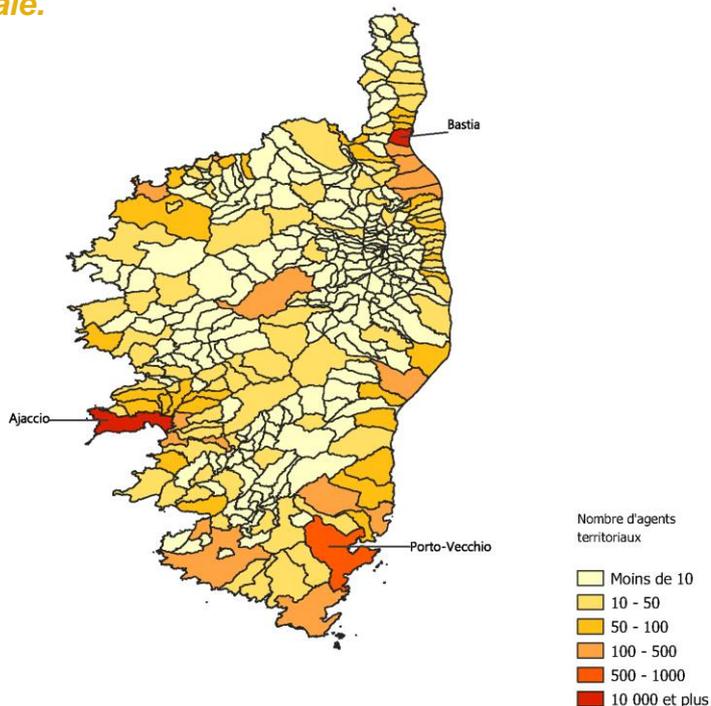


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/données Siasp 2015
France : données SIASP 2015
Ensemble des collectivités employant au moins un agent, chiffres exprimés en arrondis

5. Géographie des effectifs territoriaux

5.1 Répartition territoriale des effectifs

Les agents territoriaux corses sont concentrés sur les chefs-lieux, le long du littoral et dans la partie sud de l'île en générale.



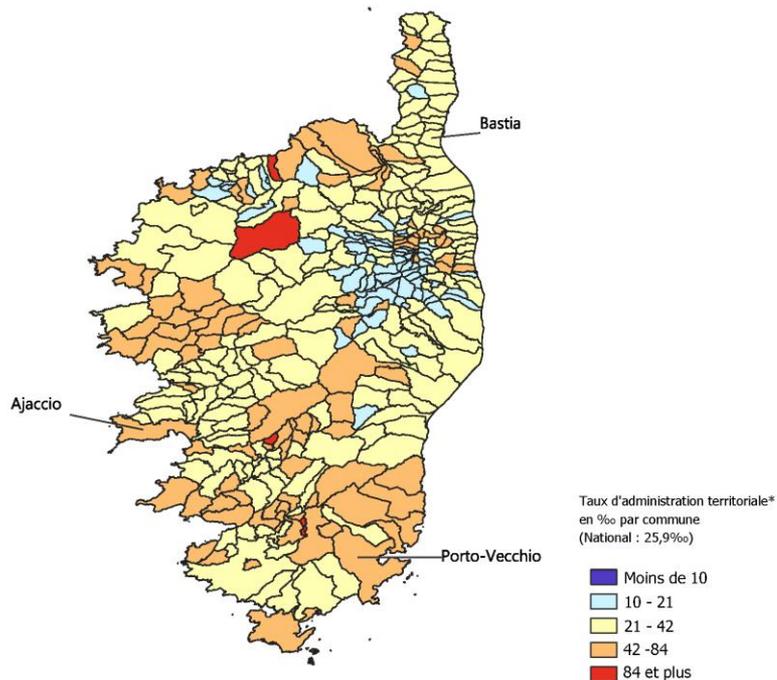
*Nombre de postes non annexes (voir précisions méthodologiques).
Les effectifs du conseil régional, des conseils départementaux et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants.
Ne disposant pas des compositions communales des centres communaux d'action sociale et des syndicats intercommunaux, cette carte ne les prend pas en compte.

Source : Insee, Données Siasp 31/12/2017 CNFPT, Observatoire de la FPT, Octobre 2020



5.2 Taux d'administration selon le territoire

Le taux d'administration territoriale de la Corse est plus élevé dans les communes situées dans la Corse-du-Sud et la partie sud de la Haute-Corse.



*Nombre d'agents territoriaux pour 1000 habitants
postes non annexes (voir précisions méthodologiques).
Les effectifs du conseil régional, des conseils départementaux et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants.
Ne disposant pas des compositions communales des centres communaux d'action sociale et des syndicats intercommunaux, cette carte ne les prend pas en compte.

Source : Insee, Données Siasp 31/12/2017 CNFPT,
Observatoire de la FPT, Octobre 2020

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

B. Emploi

1. Statut.....p46

- 1.1 Structure générale
- 1.2 Evolution de la structure générale
- 1.3 Statut par type de collectivité
 - Zoom sur le statut selon le service d'affectation*
- 1.4 Situation juridique des contractuels
 - Zoom sur les contractuels permanents*
 - Zoom sur les contractuels non permanents*
- 1.5 Cadre d'emploi
 - Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut*
- 1.6 Filière
 - Zoom sur la filière selon le statut*

2. Catégorie hiérarchiquep59

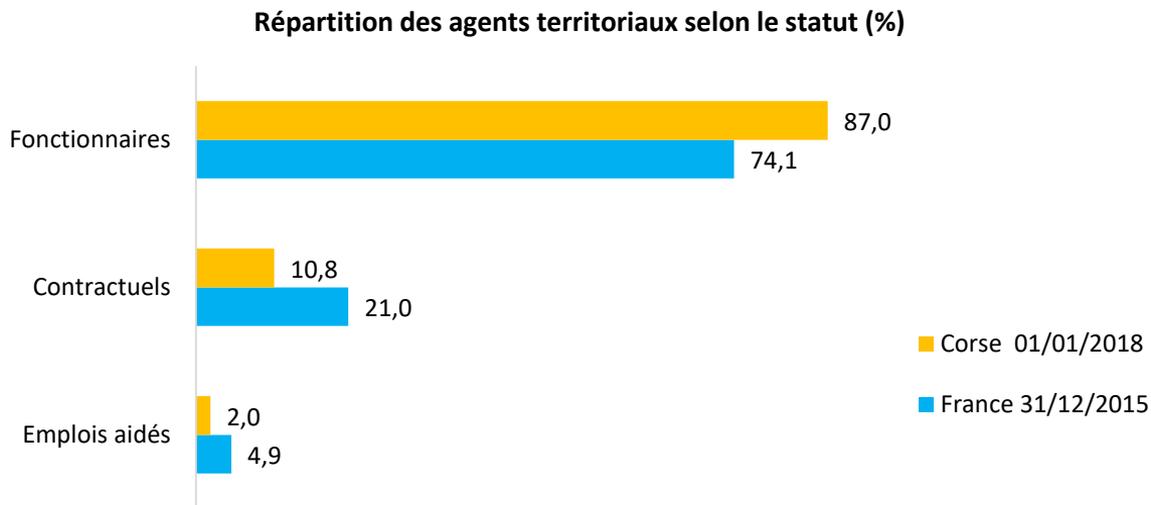


1. Statut

1.1 Structure générale

Un recours aux contractuels et aux emplois aidés beaucoup moins développé qu'à l'échelle nationale

87 % des agents de la région sont fonctionnaires, contre 74 % à l'échelle nationale.



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

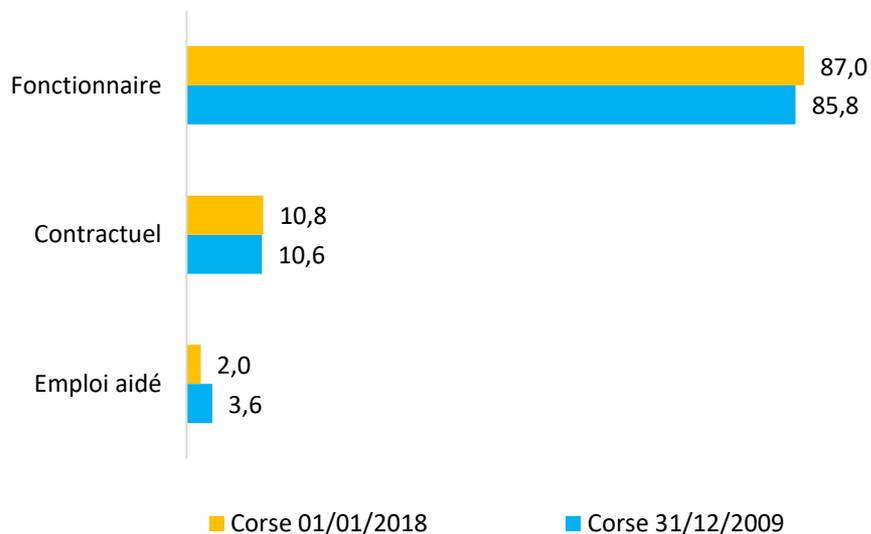
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee, Siasp, postes principaux et non annexes au 31/12/2015.



1.2 Evolution de la structure générale

Un recul des emplois aidés entre 2010 et 2018

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



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 2010 et 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



1.3 Statut par type de collectivité

Une plus forte présence des fonctionnaires dans les centres de gestion, les SDIS et la CTU.

0,3% des agents de la CTU occupent un emploi aidé, 92,8% ont le statut de fonctionnaire et 6,8% sont contractuels. Parmi ces contractuels, 63,5% sont des contractuels permanents.

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	dont contractuels permanents*	dont contractuels non permanents	
CTU	92,8	6,8	63,5	31,9	0,3
SDIS	99,5	0,5	N.D	N.D	0,0
Centres de gestion	100,0	0,0			0,0
Communes de moins de 1 000 hab	76,8	17,0	40,8	47,4	6,0
Communes de 1 000 à 3 499 hab	82,3	13,5	25,7	59,1	4,0
Communes de 3 500 à 9 999 hab	88,3	8,4	6,7	53,3	3,4
Communes de 10 000 à 19 999 hab	86,7	12,2	22,7	77,3	1,1
Communes de 20 000 à 79 999 hab	84,4	13,5	4,5	31,6	2,2
Centres communaux d'action sociale	84,9	14,5	37,5	50,0	0,6
Communautés de communes	82,8	14,3	24,0	55,0	2,9
Communautés d'agglomération	77,7	18,3	1,9	37,1	1,7
Syndicats de communes à vocation multiple : SIVOM	79,2	16,9	7,7	53,9	3,9
Syndicats de communes à vocation unique : SIVU	53,9	15,4	50,0	50,0	30,8
Syndicats mixtes communaux	84,3	14,6	33,3	35,9	1,1
Autre	96,0	4,1	N.D	N.D	0,0
Ensemble des collectivités	87,0	10,8	28,5	42,6	2,0

*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

On observe une proportion d'agents fonctionnaires plus importante dans les secteurs pompiers et secours (99,1%) et environnement (95,4%). Les agents contractuels sont surreprésentés dans les secteurs de la petite enfance (19,5%), de la propreté, collecte et gestion des déchets (16,4%) et dans le secteur de l'action sociale.

Répartition des agents parmi les 10 principaux services d'affectation, selon le statut (%)	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble des contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Affaires scolaires et périscolaires	85,9	11,6	22,9	44,2	2,5
Voirie, infrastructures et réseaux divers	88,6	8,8	7,2	41,4	2,6
Propreté, collecte et gestion des déchets	80,9	16,4	10,8	48,9	2,7
Affaires juridiques et administratives	90,2	7,5	21,8	50,5	2,1
Agents polyvalents	80,9	13,0	33,8	57,1	6,1
Pompiers et secours	99,1	0,9	0,0	44,8	0,0
Bâtiment et patrimoine bâti	87,2	11,0	20,2	44,8	1,7
Petite enfance	77,7	19,5	20,0	63,2	2,8
Environnement	95,4	3,3	28,2	52,7	1,3
Action sociale	87,4	12,1	63,5	31,9	0,2
Ensemble tous secteurs	87,0	10,8	28,5	42,6	2,0

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

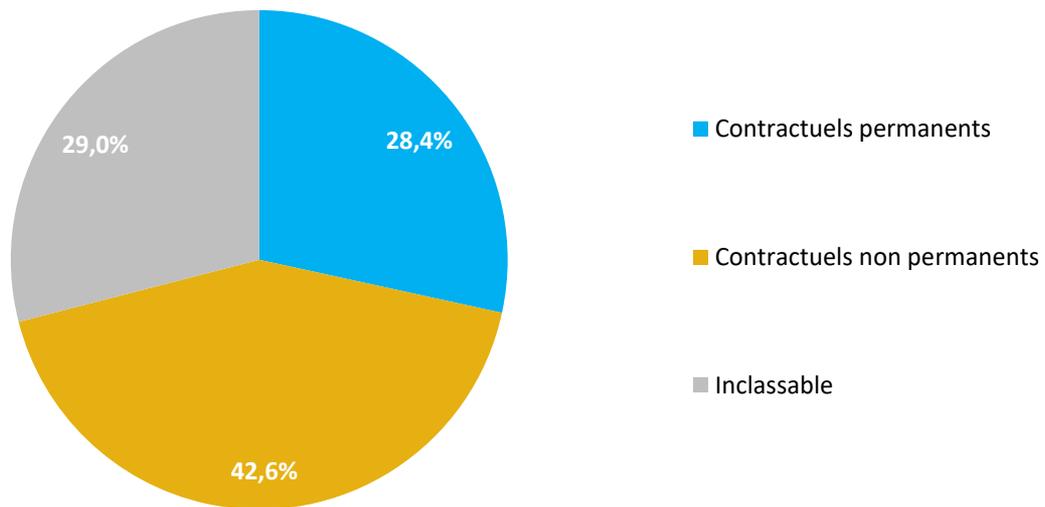
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



1.4 Situation juridique des contractuels

Un recours aux contractuels qui se fait plus souvent sur des postes non permanents

Répartition des agents contractuels de Corse
selon la situation juridique



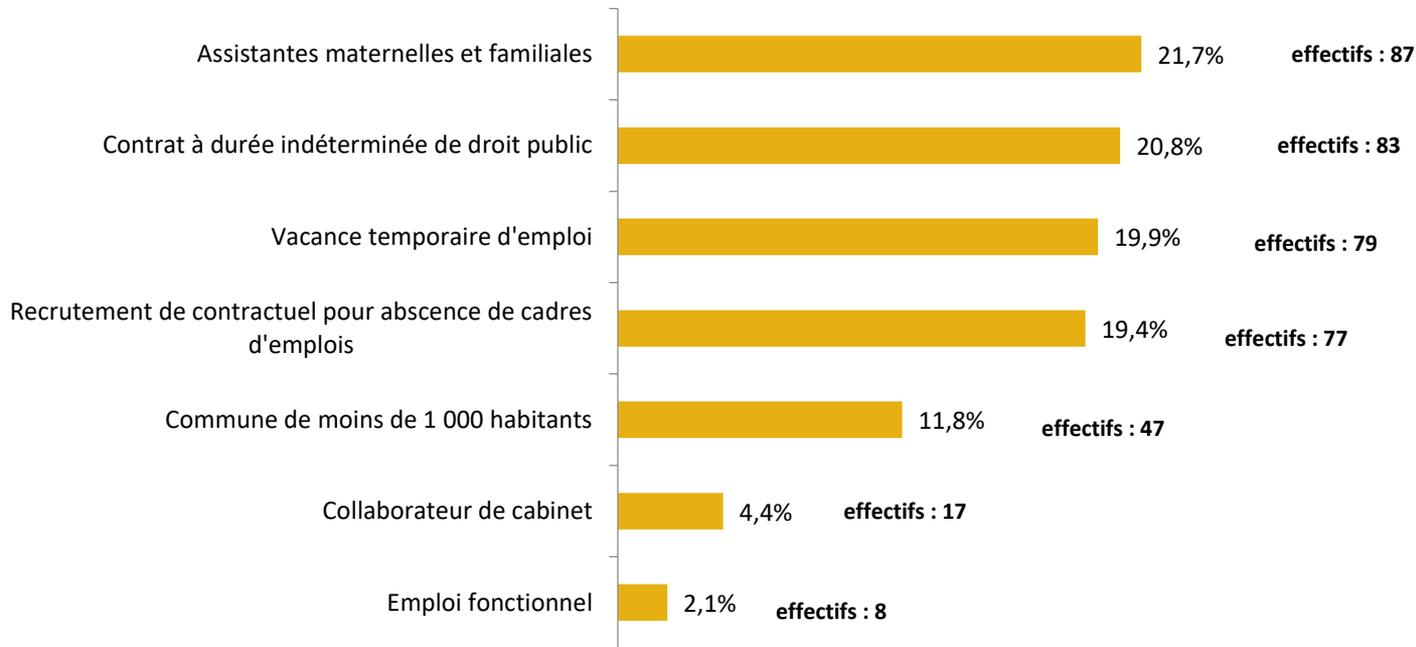
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les contractuels permanents

Près de **22 % des contractuels permanents** sont des **assistantes maternelles et familiales**.

Types de contrats de travail des contractuels permanents de Corse



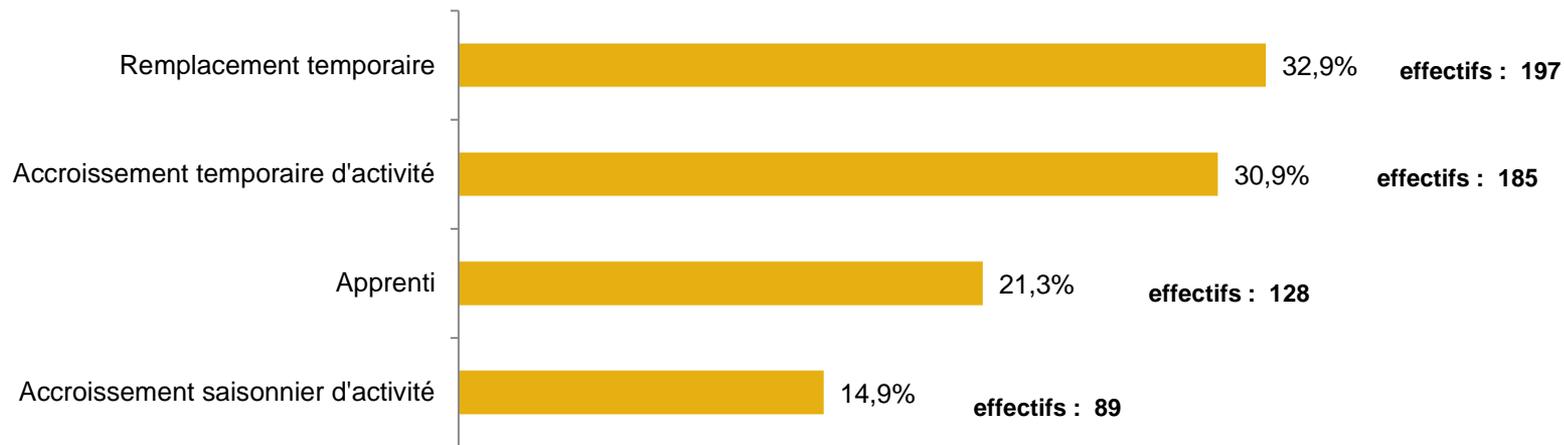
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les contractuels non permanents

Le principal motif de recrutement des contractuels non permanents est le « remplacement temporaire » (32,9% des cas), puis l'« accroissement temporaire d'activité » (30,9%).

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents de Corse



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



1.5 Cadre d'emploi

Un tiers des agents est adjoint technique

Hors emplois aidés, les **dix principaux cadres d'emploi regroupent 84,4% des agents**.

Les postes d'adjoints techniques et d'adjoints administratifs concentrent la moitié des effectifs.

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Corse		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	4 225	33,2	29,5
Adjoint administratif	2 359	18,5	12,8
Agent de maîtrise	1 170	9,2	3,9
Attaché	616	4,8	3,9
Adjoint technique des établissements d'enseignement	544	4,3	6
Rédacteur	523	4,1	4,3
Technicien	357	2,8	2,7
Agent spécialisé des écoles maternelles	335	2,6	3
Adjoint d'animation	326	2,6	5,2
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	298	2,3	1,3
<i>inclassables</i>	93	0,7	<i>nd</i>

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Hors emplois aidés

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



1.5 Cadre d'emploi

Des agents de maîtrise beaucoup plus nombreux qu'en 2010

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, on observe une forte augmentation du poids des agents de maîtrise (+5,2 points) entre 2010 et 2018. Sur cette période leur nombre passe de 419 agents à 1170 agents. A l'inverse, les adjoints techniques ont beaucoup diminués (-5,3 points).

Répartition des agents territoriaux de la région parmi les 10 principaux cadres d'emplois	Part en 01/01/2018 (%)	Part au 31/12/2009 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	33,2	38,5	-5,3
Adjoint administratif	18,5	19,8	-1,3
Agent de maîtrise	9,2	4,0	5,2
Attaché	4,8	3,3	1,5
Adjoint technique des établissements d'enseignement	4,3	4,6	-0,3
Rédacteur	4,1	3,4	0,7
Technicien	2,8	1,5	1,3
Agent spécialisé des écoles maternelles	2,6	4,1	-1,5
Adjoint d'animation	2,6	1,8	0,8
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	2,3	3,2	-0,9

Hors emplois aidés

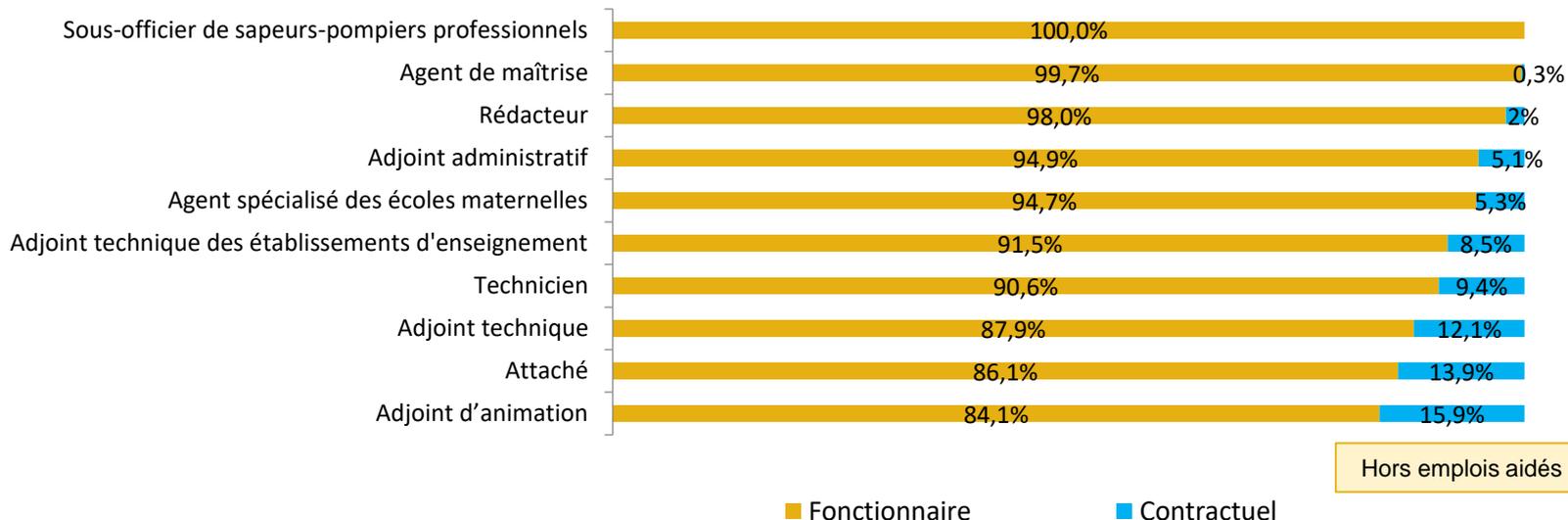
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2010 et 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, on constate une présence majoritaire des fonctionnaires (en particulier dans les cadres d'emploi sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels et agent de maîtrise). Le cadre d'emploi adjoint d'animation a la plus forte proportion de contractuels, avec 15,9%.

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



NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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



1.6 Filière

Un agent sur deux relève de la filière technique

51,5% des agents relèvent de la filière technique et 27,9% de la filière administrative. Ces deux filières concentrent en Corse plus d'agents qu'à l'échelle nationale.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Corse au 01/01/2018		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	6 555	51,5	44,8
Administrative	3 550	27,9	22,5
Sociale	831	6,5	9,0
Incendie et secours	456	3,6	2,2
Animation	368	2,9	6,5
Médico-sociale	253	2,0	4,6
Culturelle	202	1,6	3,9
Police municipale	93	0,7	1,3
Hors filière	52	0,4	4,1
Sportive	43	0,3	1,0
Médico-technique	12	0,1	0,2
Inclassable	325	2,6	nd
Ensemble	12740	100,0	100,0

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Il n'a pas pu être attribué de filière à 2,6% des agents

Hors emplois aidés

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



1.6 Filière

Entre 2010 et 2018, on observe une diminution du poids de six filières sur onze, en particulier pour la filière culturelle (-0,8 points). Dans le même temps les filières administratives et animations ont augmentées de 0,8 points. Dans l'ensemble le poids de chaque filière est resté stable dans le temps.

Répartition des agents territoriaux de la région selon la filière	Part au 01/01/2018 (%)	Part au 31/12/2009 (%)	Evolution en points
Technique	51,5	51,1	0,4
Administrative	27,9	27,1	0,8
Sociale	6,5	6,3	0,2
Incendie et secours	3,6	4,3	-0,7
Animation	2,9	2,1	0,8
Médico-sociale	2,0	2,4	-0,4
Culturelle	1,6	2,4	-0,8
Police municipale	0,7	0,7	0,0
Hors filière	0,4	0,5	-0,1
Sportive	0,3	0,8	-0,5
Médico-technique	0,1	0,4	-0,3
Ensemble	97,4	98,1	

Hors emplois aidés

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 2010 et 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

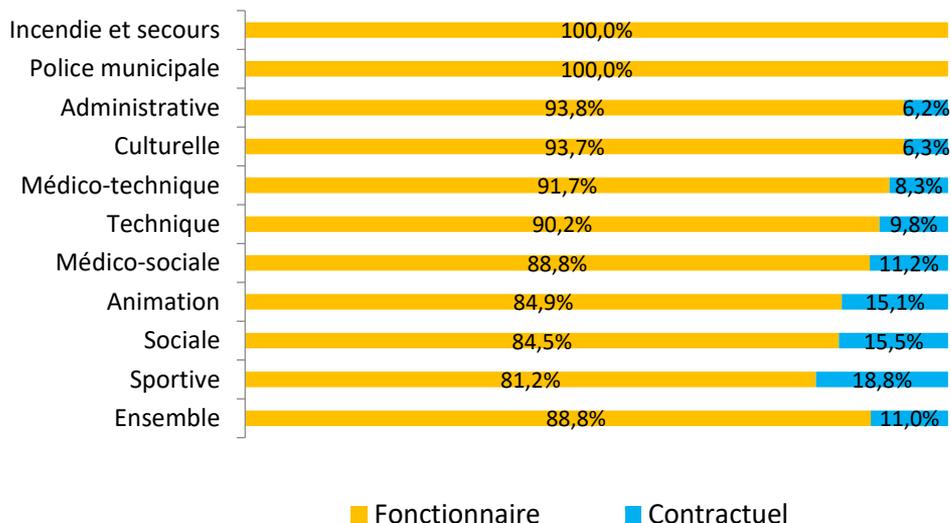


Zoom sur la filière selon le statut

Les filières incendie et secours et police municipale exclusivement fonctionnaires

Les filières qui concentrent la plus forte proportion d'agents contractuels sont les filières du sport (18,8%), du social (15,5%) et de l'animation (15,1%).

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



Hors emplois aidés

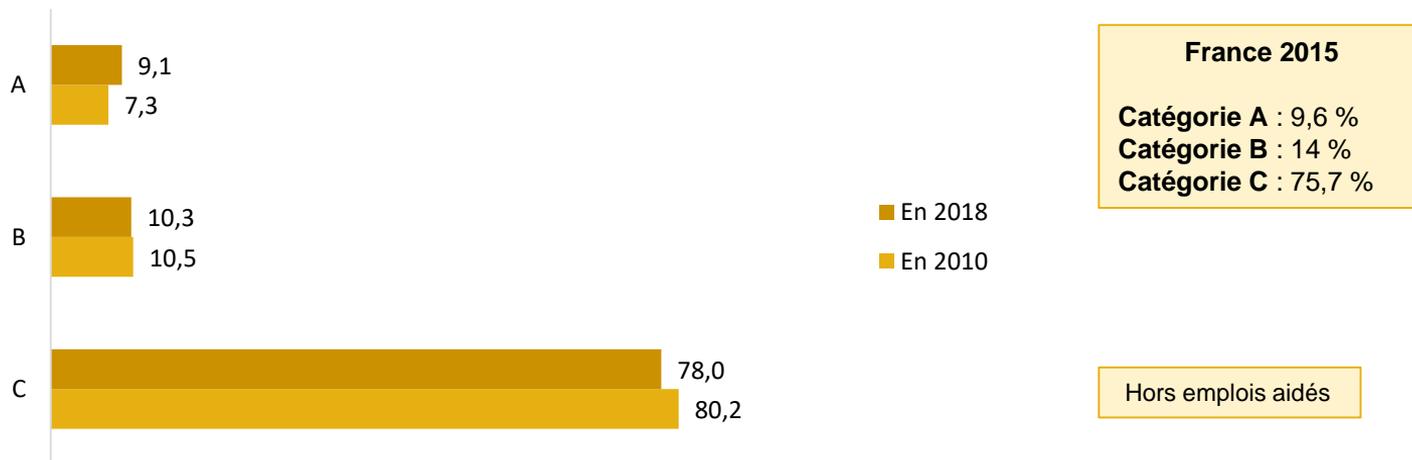
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2. Catégorie hiérarchique

Une surreprésentation des agents de catégorie C

78% des agents appartiennent à la catégorie C, contre 80,2% en 2010. Leur part est en diminution, mais reste supérieur à la moyenne nationale de 2015 (75,7%). Les agents de catégorie B sont sous représentés dans la région, et la part des agents de catégorie A tend à se rapprocher de la moyenne nationale.

Répartition des agents territoriaux de la région selon la catégorie en 2010 et 2018 (%)



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2010 et 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

C. Démographie

1. Genre.....p61

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

2. Âgep65

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



1. Genre

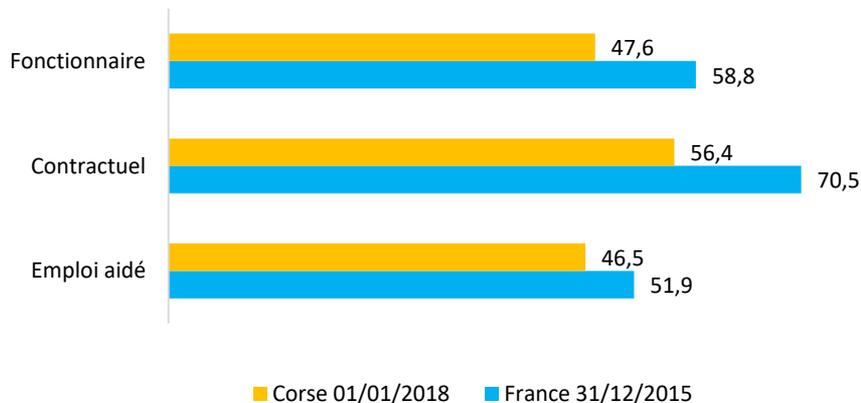
1.1 Part des femmes selon le statut

Une fonction publique territoriale beaucoup moins féminisée qu'ailleurs

Les femmes représentent 48,4 % des agents de la FPT, contre 60,9 % à l'échelle nationale.

56,4 % des postes de contractuels sont occupés par des femmes, soit une proportion plus faible comparée à la moyenne nationale.

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



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

- 48,4 % dans la région
- 60,9 % pour la France entière

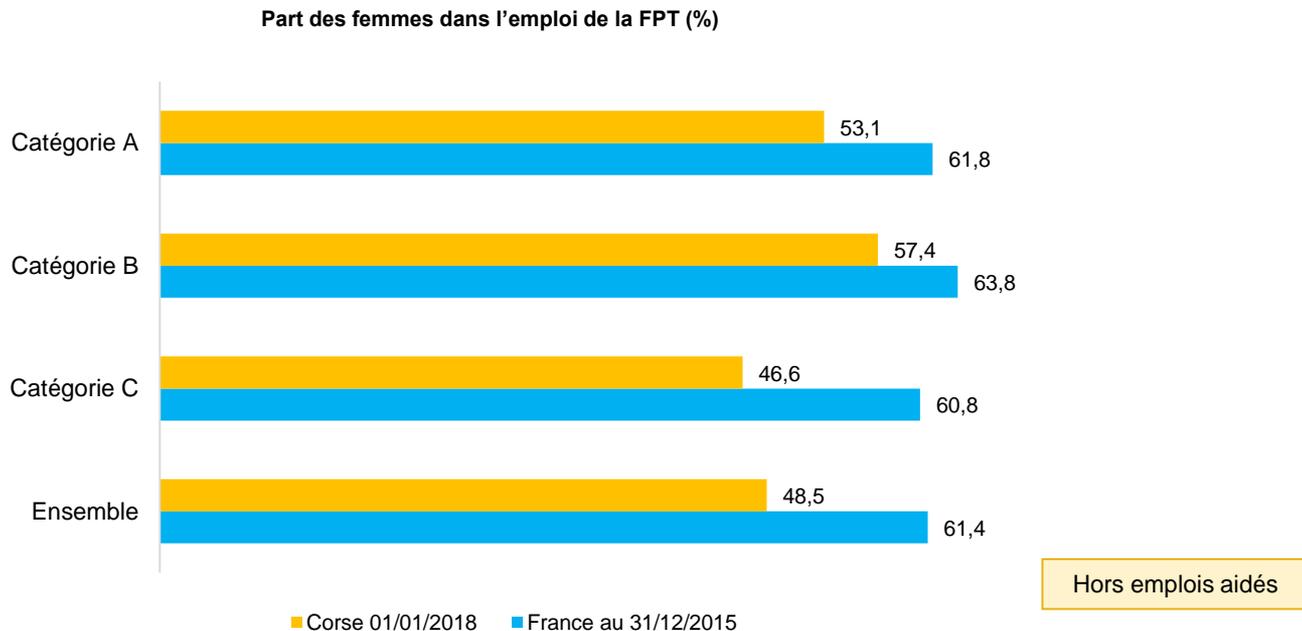
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP 31/12/2015



1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

Les femmes sont moins représentatives que les hommes dans la catégorie C

Un taux de féminisation inférieur à la moyenne nationale **particulièrement accentué pour les catégorie C.**



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

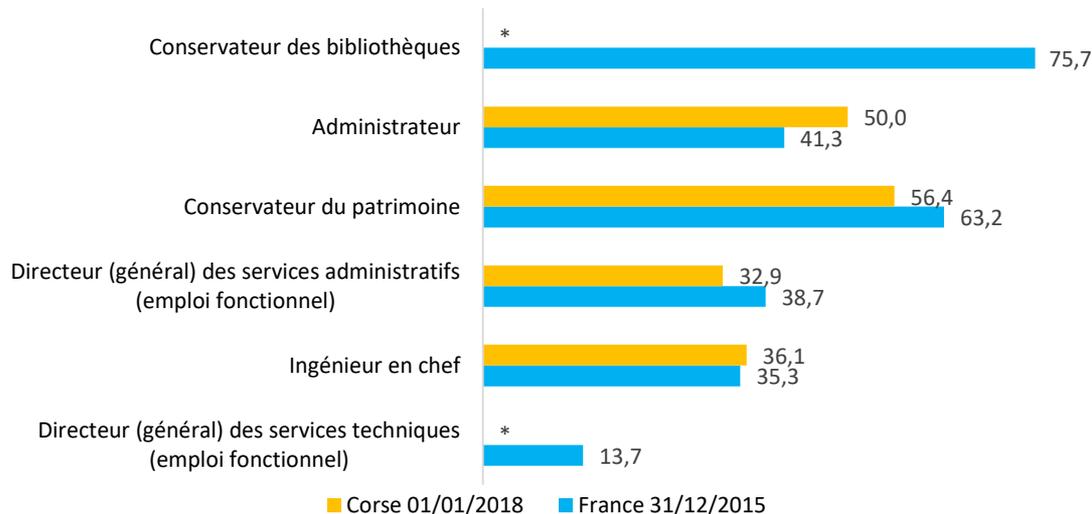


1.3 Part des femmes dans les emplois de direction

Des femmes moins présentes au sein des emplois de direction que la moyenne nationale

Parmi les emplois de direction, la part des femmes est de 37,8 % contre 57,4 % pour les hommes.

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



* Effectif faible

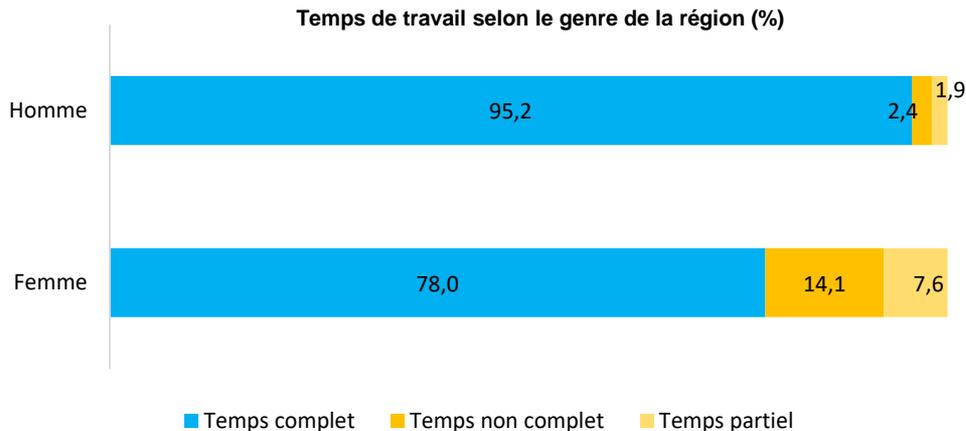
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015



1.4 Temps de travail selon le genre

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

21,7 % des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 4,3 % des hommes. Les **emplois en temps partiel sont quatre fois plus fréquents que pour les hommes**. Le taux de femmes à temps non complet ou temps partiel reste cependant moins élevé qu'ailleurs.



Les non réponses ne sont pas affichés dans le graphique, mais elles sont prises en compte dans le calcul du pourcentage

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



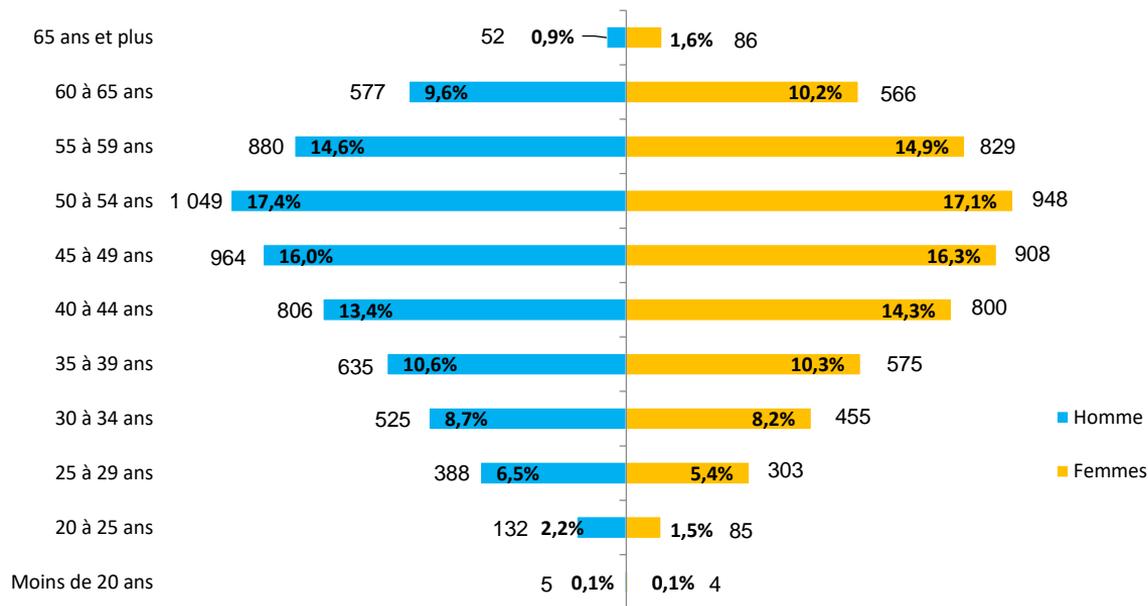
2. Âge

2.1 Pyramide des âges des agents permanents

Une répartition par âge assez équilibrée chez les hommes et chez les femmes

Un tiers (33,4%) des agents permanents a entre 45 ans et 55 ans

Pyramide des âges des agents territoriaux permanents de Corse (en pourcentage et effectif)

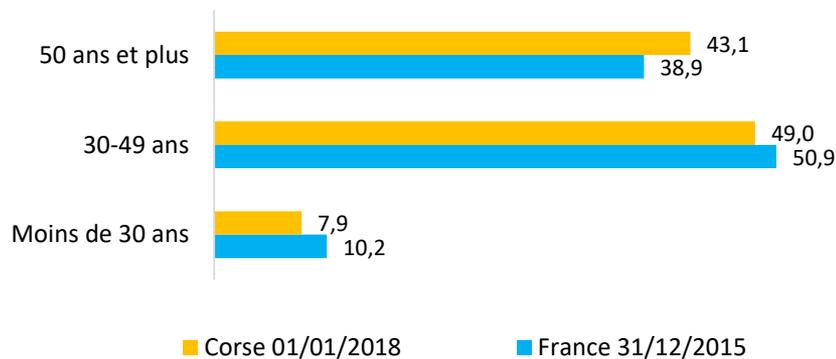


2.2 Structure des âges des agents permanents

Un peu plus de 4 agents sur 10 a plus de 50 ans

Les agents âgés de **plus de 50 ans représentent 43,1 %** de l'ensemble des agents permanents, contre 38,9 % à l'échelle nationale.

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



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP au 31/12/2015

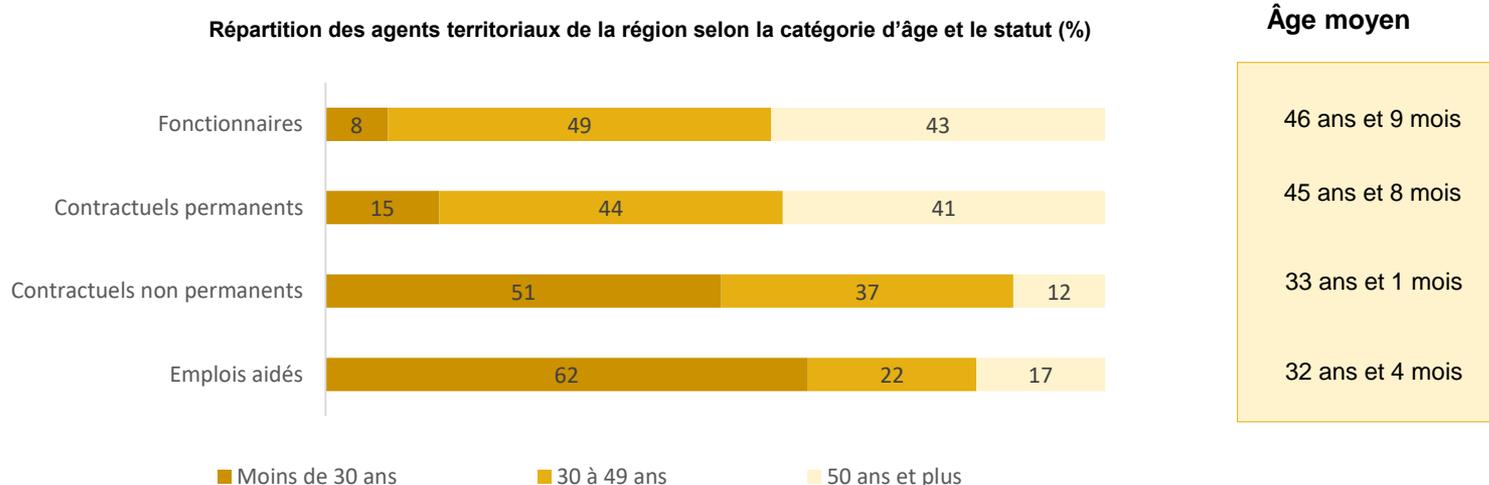


2.3 Structure des âges selon le statut

43 % des fonctionnaires ont plus de 50 ans

Les fonctionnaires et les contractuels permanents concentrent quant à eux des agents plus âgés. Plus que dans la distinction entre titulaires et non titulaires, cette différence est particulièrement visible lorsque l'on distingue agents permanents et non permanents. Ainsi, si la moyenne d'âge des agents permanents est de 45 ans, elle est de 33 ans chez les agents non permanents.

Autre remarque, les jeunes sont bien plus représentés parmi les emplois aidés, avec un âge moyen de 32 ans.



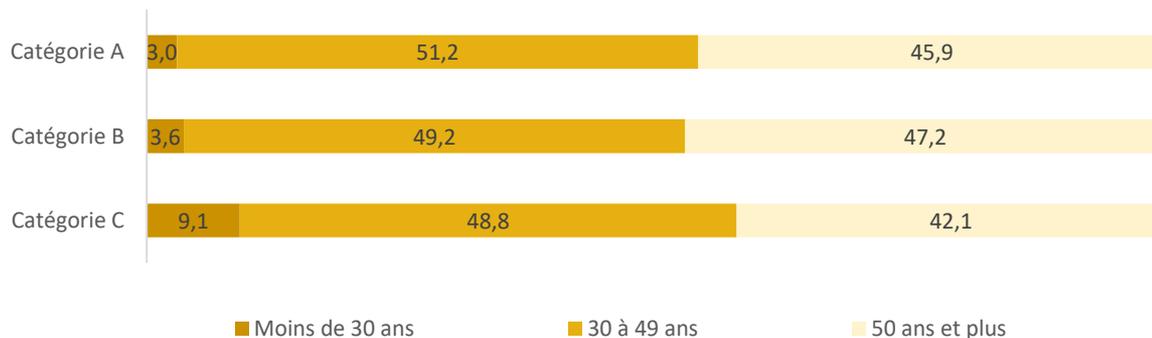
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

47,2 % des catégories B ont plus de 50 ans

Les agents permanents de catégorie B sont plus âgés que pour les catégories A et C (45,9 % et 42,1 % respectivement). Une part des agents de moins de 30 ans 3 fois plus importante dans la catégorie C que dans la catégorie A.

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



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

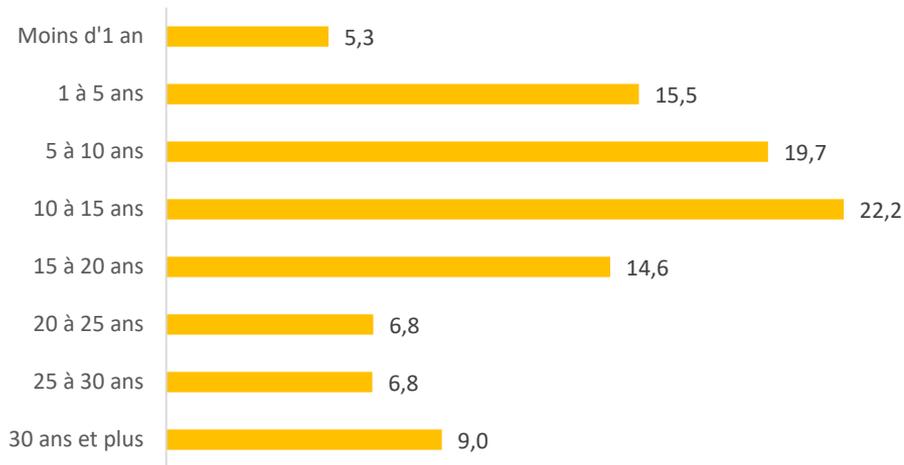


2.5 Ancienneté

Plus de 4 agents sur 10 ont entre 5 et 15 ans d'ancienneté

22,6 % des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté. A l'inverse, **20,8%** des agents ont moins de 5 ans d'ancienneté et **5,3%** des agents ont moins d'un an d'ancienneté.

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



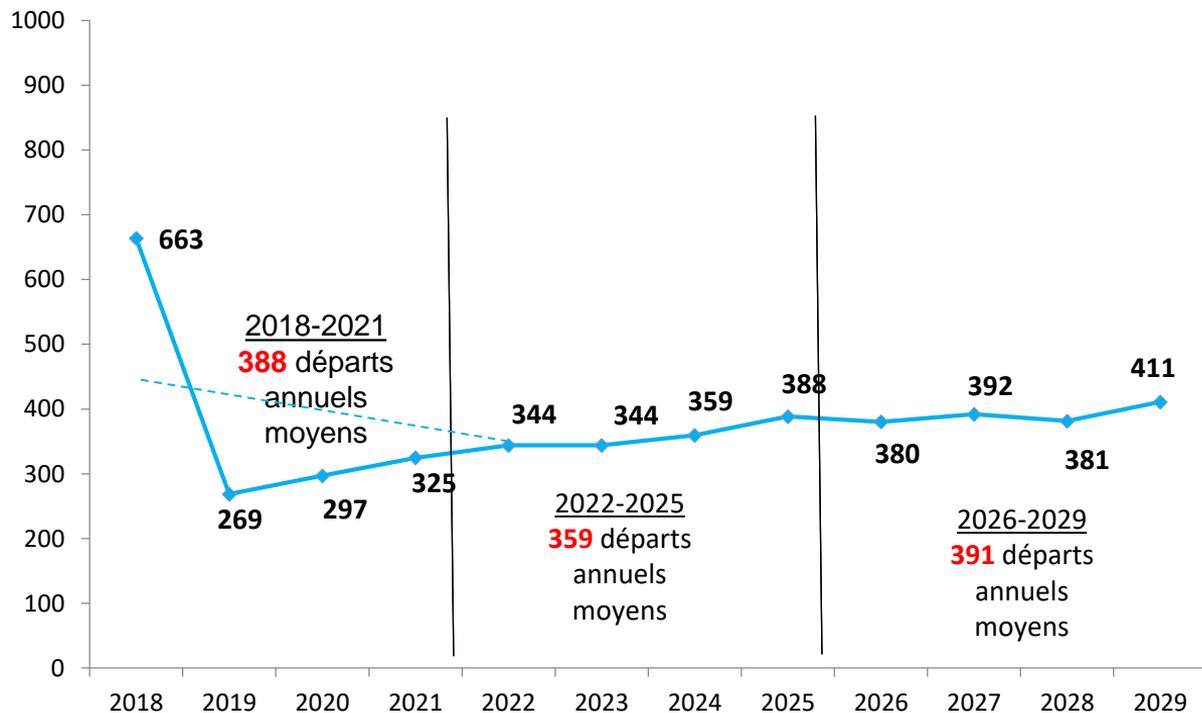
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.6 Projection des départs à la retraite

22 % des agents permanents auront atteint l'âge de départ à la retraite en 2024, 39 % en 2029

Projection des départs en retraite des agents permanents de Corse



*Ce décalage en début de courbe provient des agents qui ont reporté leur départ à la retraite. Tous les agents concernés par cette situation sont considérés ici comme sur le départ en 2018, alors qu'en réalité ces départs seront lissés dans le temps. Ce lissage est représenté par les pointillés entre l'année 2018 et 2022.

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 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.7 Situation des prochains sortants ayant 60 ans et plus*

Parmi les prochains sortants, 4,7% sont contractuels

Les agents de 60 ans et plus sont 23,6% à travailler dans les grandes communes, ils sont 16% tout âge confondu.

Agents territoriaux permanents de Corse et situation des prochains sortants

Agents permanents	Prochains sortants permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part des contractuels	4,7	3,4
Communes de 20 000 à 79 999 hab	23,6	16,0
SDIS	2,3	5,4
Communautés d'agglomération	2,0	3,7
Affaires scolaires et périscolaires	13,1	10,4
Pompiers et secours	2,3	5,1
Adjoint technique	26,9	32,2
Agent de maîtrise	13,2	10,1
Adjoint administratif	15,1	19,4
Rédacteur	7,0	4,4
Chargé de propreté des locaux	9,0	6,7
Intervenant des opérations de secours	0,5	2,5

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

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



2.8 Qui sont les nouveaux entrants?

Une forte présence des nouveaux arrivants dans le domaine du social et davantage de contractuels parmi eux

On dénombre **617 nouveaux arrivants**, c'est-à-dire des fonctionnaires et contractuels permanents avec moins d'un an d'ancienneté (**5,3 % des agents permanents**).

Les nouveaux arrivants sont plus souvent jeunes : 28,3 % des nouveaux arrivants ont moins de 30 ans, ils sont **7,9 %** toute ancienneté confondue.

Les nouveaux arrivants sont également plus souvent contractuels, c'est le cas de **18,2%** d'entre eux contre **3,4%** pour l'ensemble.

Ces nouveaux arrivants sont moins représentés dans les grandes communes, ça n'est le cas que de 4,2% d'entre eux contre 16% de l'ensemble des agents .

Parmi les nouveaux arrivants, 10,8% travaillent dans le secteur du social (4,5% de l'ensemble des agents), et plus précisément, 5,1% travaillent en tant que travailleur social soit trois fois plus que l'ensemble.

Enfin, seuls 4,4% des nouveaux arrivants travaillent dans le secteur des affaires scolaires et périscolaires, et 1,1% sont agent de maîtrise (respectivement 10,4% et 10,1% sur l'ensemble).

Agents territoriaux permanents	Nouveaux agents permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part des agents de moins de 30 ans	28,3	7,9
Part des contractuels	18,2	3,5
SDIS	2,3	5,4
Communes de 20 000 à 79 999 hab	4,2	16,0
Centres communaux d'action sociale	5,7	1,6
CTU	41,5	36,9
Voirie, infrastructures et réseaux divers	5,8	9,2
Action Sociale	10,8	4,5
Affaires scolaires et périscolaires	4,4	10,4
Jeunesse et animation	5,1	1,9
Adjoint administratif	22,8	19,4
Adjoint technique des établissements d'enseignement	1,3	4,5
Adjoint technique	40,1	32,2
Agent de maîtrise	1,1	10,1
Travailleur social	5,1	1,7



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

D. Métiers

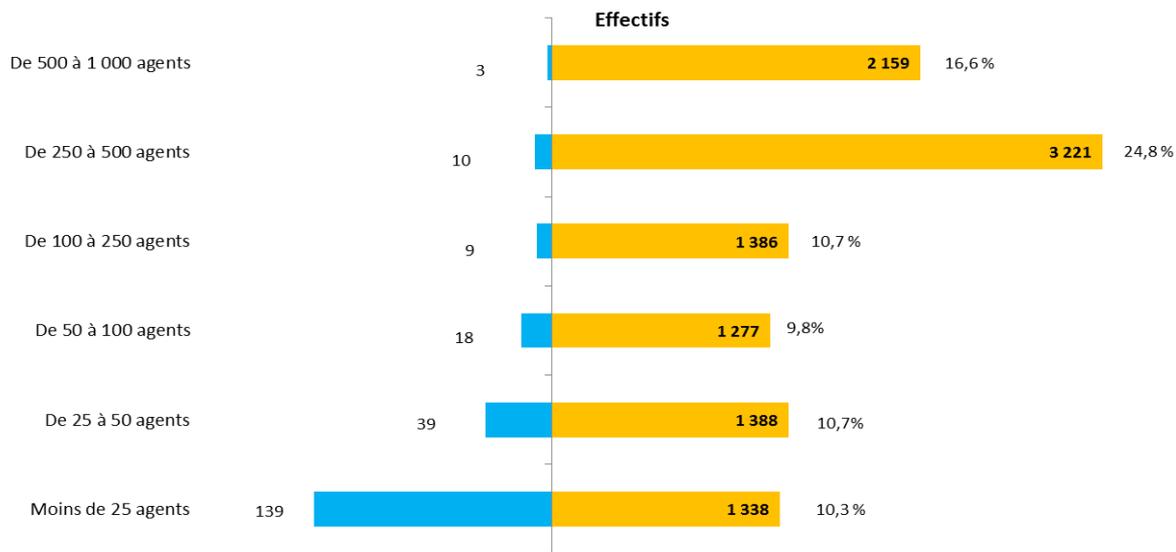
1. **Volumétrie**.....p74
2. **Métiers clés (exprimés en équivalent temps plein)**....p75
Zoom sur les métiers rares
Zoom sur les métiers hors répertoire
3. **Métiers selon le statut**.....p78
4. **Métiers selon le genre**.....p79
5. **Métiers âgés**.....p80



1. Volumétrie

13 métiers couvrent plus de 40 % des emplois

Répartition des métiers et des agents territoriaux



Il y a 17, 2 % de métiers non déclarés et aucun métier ne dépasse plus de 3 000 agents.

Avertissement : La CTU n'a pas renseigné 825 métiers, soit 18,7% de ses effectifs. La CTU représente plus d'un tiers de l'emploi territorial, les résultats globaux s'en trouvent affectés sur la variable métier.

Note de lecture : 139 métiers comportent moins de 25 agents chacun. Ils regroupent 1 338 agents (10,3 % du nombre total d'agents)



2. Métiers clés (exprimés en équivalent temps plein)

Les dix principaux métiers regroupent plus d'un tiers des agents en ETP

Parmi les 218 métiers cités par les répondants à l'enquête, les dix principaux métiers regroupent 34,9 % des agents exprimés en ETP.

Dix principaux métiers des agents territoriaux -tous statuts confondus	Corse				France
	Effectifs physiques		ETP		Part en 2012 en ETP (%)
	Effectif	%	Effectif	%	
Chargé de propreté des locaux	881	6,8	809	6,5	10,3
Assistant de gestion administrative	763	5,9	717	5,8	7,6
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	514	4,0	503	4,0	2,6
Agent de collecte	447	3,4	429	3,5	1,0
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	440	3,4	407	3,3	4,1
Chargé d'accueil	411	3,2	383	3,1	2,4
Agent de restauration	297	2,3	255	2,1	2,6
Intervenant des opérations de secours	285	2,2	285	2,3	0,7
Assistant éducatif petite enfance	285	2,2	270	2,2	3,3
Ouvrier de maintenance des bâtiments	284	2,2	275	2,2	3,1

Il y a 17, 2 % de métiers non déclarés.

Avertissement : La CTU n'a pas renseigné 825 métiers, soit 18,7% de ses effectifs. La CTU représente plus d'un tiers de l'emploi territorial, les résultats globaux s'en trouvent affectés sur la variable métier.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, 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 10 métiers les moins cités, on retrouve des métiers très diversifiés :

- Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif
- Carrossier peintre
- Chargé du recrutement
- Chef de projet études et développement des systèmes d'information
- Concepteur paysagiste
- Conservateur de cimetière
- Coordonnateur de santé
- Instructeur-gestionnaire des marchés publics
- Manipulateur d'électroradiologie
- Médecin de SDIS
- Responsable des sites de distribution de repas

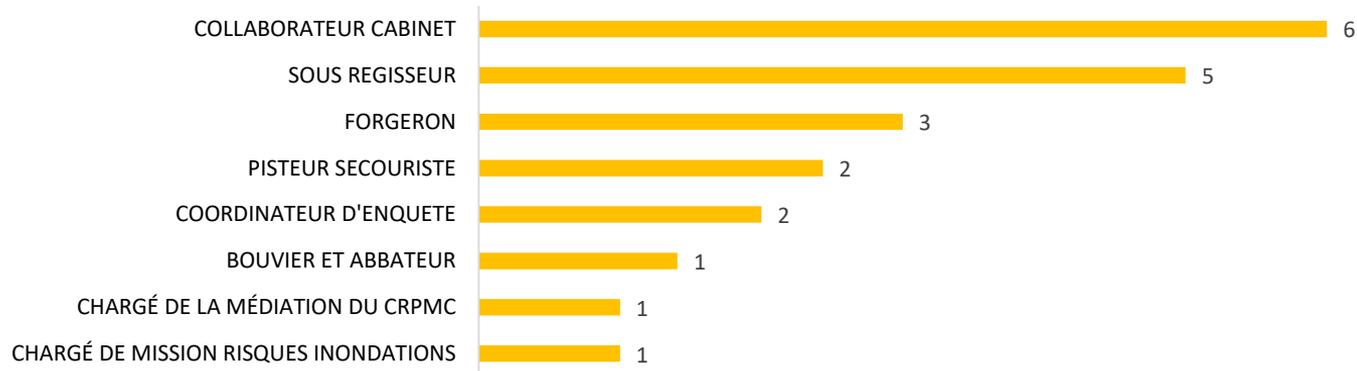
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



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 sont ceux de collaborateur cabinet et de sous régisseur.

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



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



3. Métiers selon le statut

Une forte présence des contractuels parmi le métier d'assistant éducatif petite enfance

Le métier plus souvent occupé par des contractuels est celui d'assistant éducatif petite enfance. Les emplois aidés sont plus fréquents parmi les agents de restauration.

Les dix principaux métiers des agents territoriaux selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Chargé de propreté des locaux	83,4	15,2	1,4
Assistant de gestion administrative	94,6	4,2	1,2
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	91,5	5,1	3,4
Agent de collecte	83,0	14,5	2,5
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	91,1	7,0	1,9
Chargé d'accueil	90,1	7,7	2,2
Agent de restauration	78,7	13,8	7,5
Intervenant des opérations de secours	100,0	0,0	0,0
Assistant éducatif petite enfance	72,6	21,1	6,3
Ouvrier de maintenance des bâtiments	88,3	7,7	3,9
Ensemble	87,0	10,8	2,0

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

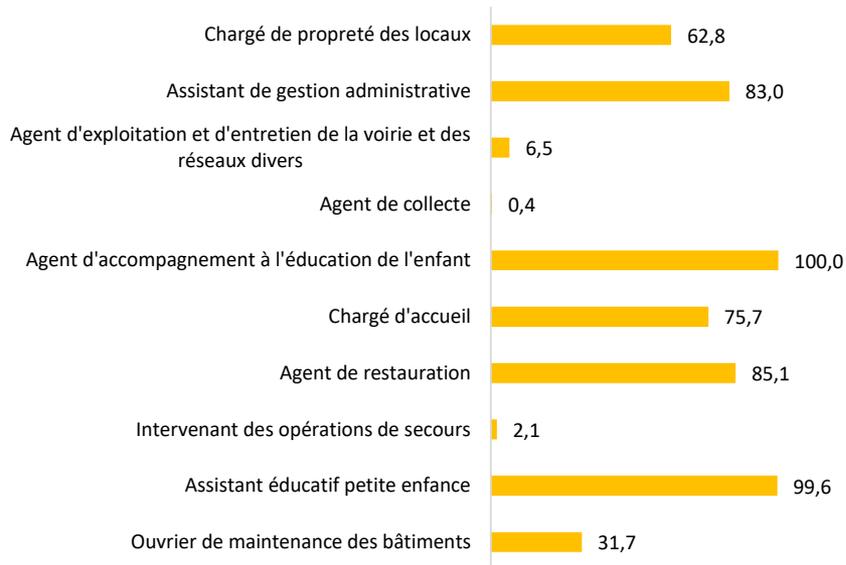


4. Métiers selon le genre

Une très faible mixité parmi les principaux métiers

Les femmes sont fortement majoritaires au sein d'un peu plus de la moitié des dix principaux métiers. Les métiers quasi exclusivement masculins sont ceux d'agents de collecte (0,4 % de femmes), d'intervenants des opérations de secours (2,1 % de femmes) et agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (6,5 % de femmes). A l'inverse certains métiers sont exclusivement féminins, c'est le cas du métier d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant ou d'assistant éducatif petite enfance.

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



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



5. Métiers âgés

Un peu plus de 15 % des ouvriers de maintenance des bâtiments ont plus de 60 ans

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus, **on retrouve les ouvriers de maintenance des bâtiments et des chargés de propreté des locaux.**

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans ou plus dans la région	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	Part des 60 ans et plus (%)
Chargé de propreté des locaux	115	14,9
Assistant de gestion administrative	77	10,7
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	43	9,3
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	52	12,8
Chargé d'accueil	53	13,8
Agent de collecte	34	9,1
Intervenant des opérations de secours	7	2,5
Ouvrier de maintenance des bâtiments	38	15,4
Agent de restauration	34	14,3
Agent de services polyvalent en milieu rural	22	10,0
Ensemble (tout métier confondu)	11 586	11,1

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, 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.....p83**
 - 1.1 Evolution des effectifs en 2017 et 2018
 - 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs
 - 1.3 Les suppressions de postes en 2018
- 2. Tendances de recrutement.....p87**
 - 2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2018
 - 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.....p91**
 - 3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2018
 - 3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2018
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.....p95**
 - 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

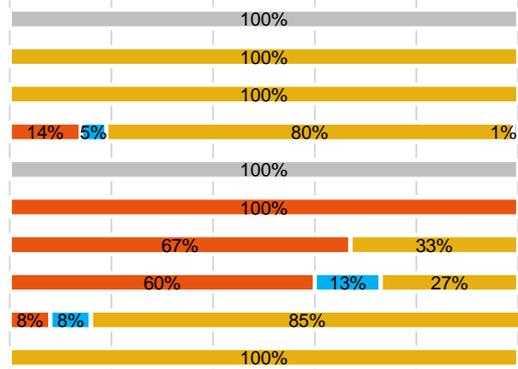
1.1 Evolution des effectifs en 2017 et 2018

Une augmentation des effectifs pour les EPCI sur les deux années

Situation en 2017

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

■ a augmenté ■ a diminué ■ est resté stable ■ Ne sait pas

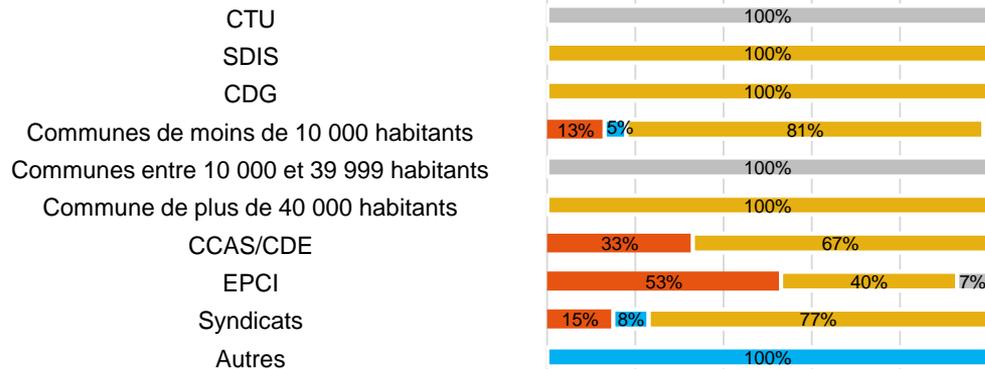


N = 117

Tendance en 2018

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

■ augmenter ■ diminuer ■ rester stable ■ ne sait pas



N = 117

Parmi les répondants, **une majorité d'EPCI connaît une augmentation de ses effectifs en 2017 et en prévoit une en 2018**. La majorité des CCAS/CDE (67%) ainsi que la ville de Bastia déclarent également des effectifs en augmentation en 2017. Dans ces deux cas toutefois, une stabilisation est davantage envisagée en 2018.

En 2017, 2 EPCI et 4 communes de moins de 10 000 habitants déclarent une diminution de leurs effectifs.

Les autres structures connaissent quant à elles majoritairement une stabilisation de leurs effectifs en 2017 et tablent sur la même situation en 2018.

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

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 vue précédemment, parmi les répondants les transferts de personnel avec **diminution des effectifs** concernent essentiellement la CTU, les deux communes de plus de 10 000 habitants et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants et de syndicats. Les services concernés sont principalement ceux **de la propreté, collecte et gestion des déchets** et **de l'eau et l'assainissement**

On rappellera néanmoins les **augmentations** d'effectifs dans le cadre des transferts de personnel pour 10 EPCI sur 14 répondants. Les services concernés sont principalement ceux **de l'eau et l'assainissement** et **de la propreté, collecte et gestion des déchets**.

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

Le SDIS, la commune de Bastia ainsi que près de la moitié des EPCI et 1 CCAS/CDE sur 3 sont les structures répondantes qui ont le plus recours à la **mutualisation des services** avec d'autres collectivités. Les services mutualisés sont principalement ceux **des affaires juridiques et administratives** ainsi que ceux **de l'eau et de l'assainissement**.

Les mutualisations sont réalisées principalement entre les communes de moins de 10 000 habitants 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 statut quo en matière de mode de gestion des services. **Seuls le CDG et 3 communes de moins de 10 000 habitants répondent tendre uniquement à plus d'externalisation** dans le mode de gestion de leurs services.

Parmi les principaux services pour lesquels davantage d'externalisation est envisagée sont cités :

- **Pour la ville de Bastia** : le service de la voirie, des infrastructures et des réseaux divers ainsi que la restauration collective (pour les communes de moins de 10 000 habitants).
- **Pour les 3 communes de moins de 10 000 habitants** : il s'agit des services **restauration collective** et **voirie, infrastructures et réseaux divers**.

➤ Suppression de postes en 2018

Seuls 10 % des collectivités répondantes prévoient des suppressions de postes en 2018, notamment 2% des communes de moins de 10 000 habitants et 1 syndicat.

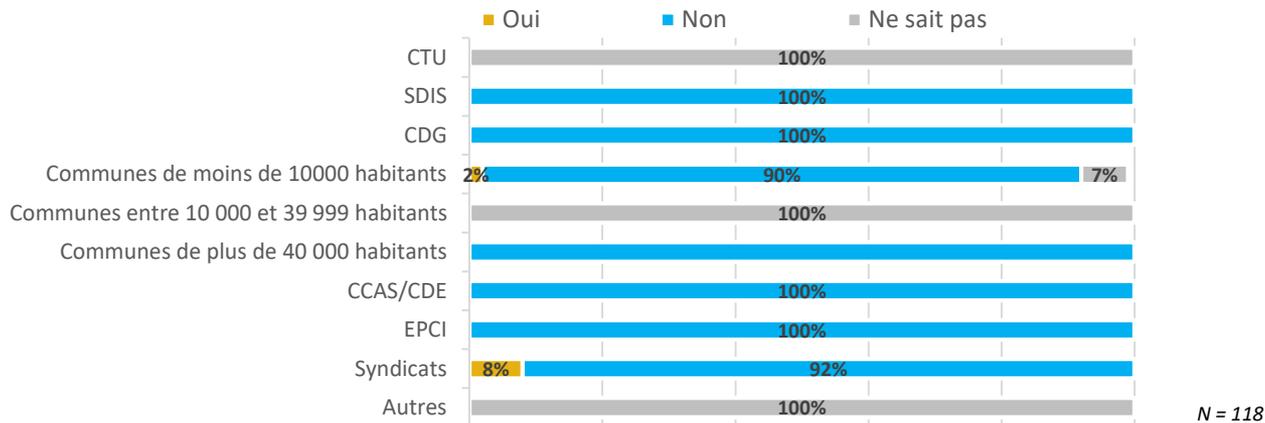
Les services concernés par ces suppressions sont variés (**voirie, infrastructures et réseaux divers, propreté, collecte et gestion des déchets, affaires scolaires et périscolaires ainsi que les polyvalents**).



1.3 Les suppressions de postes en 2018

Très rares suppressions de postes prévues

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



Parmi les collectivités répondantes, **90% déclarent ne pas prévoir de suppression de postes en 2018.**

2 communes de moins de 10 000 habitants sur 83 répondantes et 1 syndicat sur 13 répondants répondent prévoir des suppressions de postes en 2018.

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

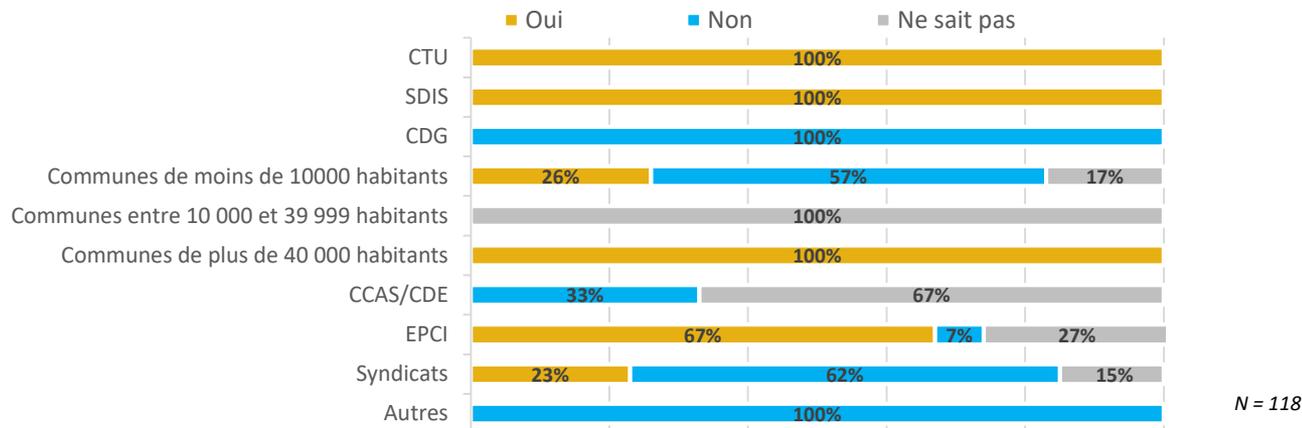


2. Tendances de recrutement

2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2018

Pas de recrutement prévu en 2018 pour une majorité des petites communes et des syndicats

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



Pour l'année 2018, **31% des répondants prévoient des recrutements.**

49% des collectivités déclarent ne prévoir aucun recrutement. Parmi les répondants, c'est le cas du CDG, de 3 syndicats sur 5, de plus de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants et d'un CCAS/CDE.

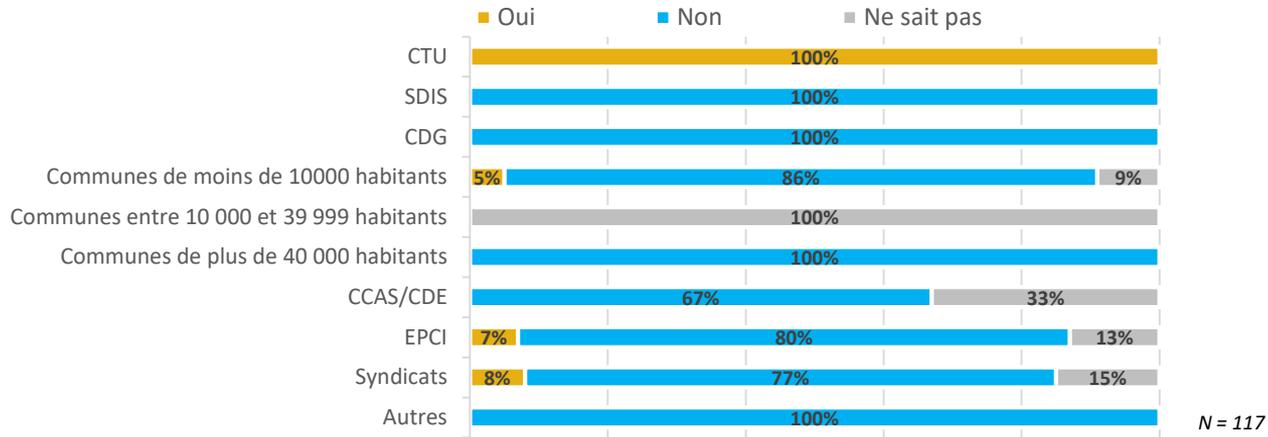
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



2.2 Les difficultés de recrutement

Peu de difficulté de recrutement, à l'exception de la CTU

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



Globalement, **83% des collectivités répondantes déclarent ne pas avoir de difficultés de recrutement.**

Parmi les répondants, les difficultés de recrutement concernent la CTU, 1 syndicat, 1 EPCI et 4 communes de moins de 10 000 habitants.

Ce sont les métiers **de médecin ou d'opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants** (dans la CTU), **de chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers** (dans le syndicat) et de **conducteur de véhicule poids lourd** (dans l'EPCI), qui sont cités comme connaissant des difficultés de recrutement en 2018.

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



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

- Les métiers en concurrence **avec d'autres collectivités**
 - ✓ **6 métiers** sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, notamment le métier de **responsable des services techniques** (cité 2 fois par 2 EPCI), le métier **de secrétaire de mairie** (cité 2 fois par les communes de moins de 10 000 habitants),
 - ✓ La CTU cite le métier **de médecin** ou **de médecin de médecine préventive**.
- Les métiers en concurrence **avec les autres fonctions publiques**
 - ✓ **2 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec les autres fonctions publiques, notamment le métier **d'assistant de gestion administrative** (cité par une commune de moins de 10 000 habitants).
 - ✓ La CTU cite le métier de **médecin**.



2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé

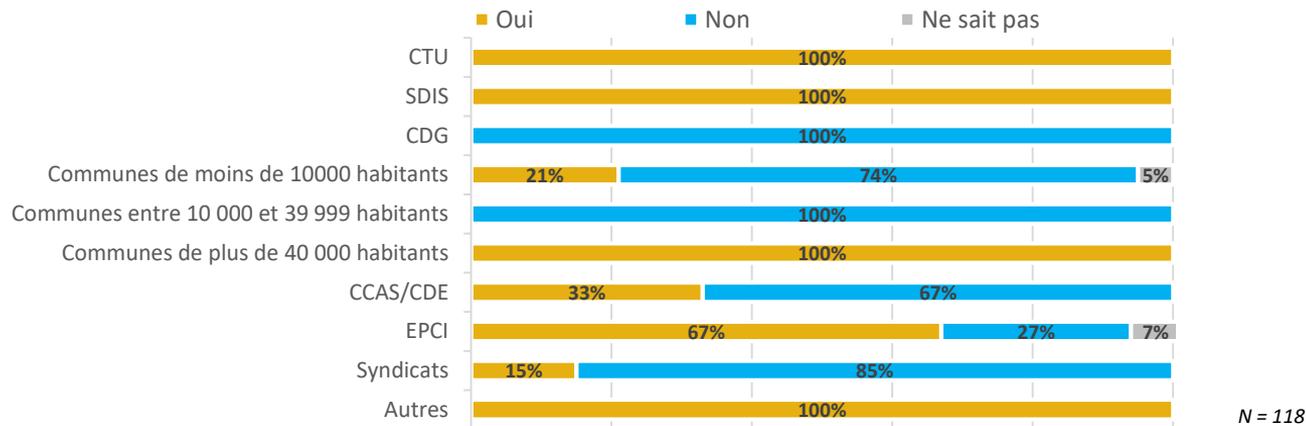
- Les métiers en concurrence **avec le secteur privé**
 - ✓ **5 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec le secteur privé, notamment le métier **de chargé de communication** (cité par 1 commune de moins de 10 000 habitants) et le métier **de chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers** (cité par 1 syndicat).
 - ✓ La CTU cite les métiers **de chef de projet communication numérique, d'administrateur systèmes et bases de données** ainsi que de **chef de projet technique des systèmes d'information**.

3. Gestion des âges

3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2018

Des départs prévus notamment pour la CTU, le SDIS, les grandes communes et les EPCI

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



29% des établissements répondants prévoient des départs à la retraite en 2018.

La CTU, la commune de plus de 40 000 habitants, le SDIS, ainsi que 2/3 des EPCI répondants déclarent anticiper des départs à la retraite.

Le CDG, la commune de Porto Vecchio, une majorité des syndicats, des communes de moins de 10 000 habitants et des CCAS/CDE ne prévoient quant à eux pas de départ en 2018.

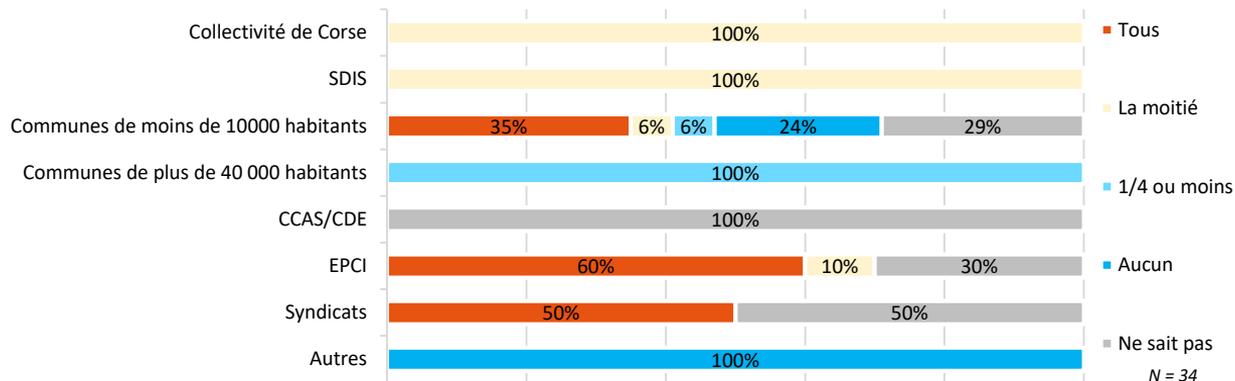
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2018

Des remplacements prévus pour au moins la moitié des EPCI et les syndicats

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



50% des établissements répondants prévoient **le remplacement d'au moins la moitié des départs à la retraite.**

15% des collectivités ne prévoient **aucun remplacement des départ à la retraite**, cette réponse concerne 4 communes de moins de 10 000 habitants sur 17 répondants et un OPHLM.

6 EPCI sur 10 répondants, **la moitié des syndicats** et **plus d'un tiers (6/17) des communes de moins de 10 000** prévoient **le remplacement de l'ensemble des départs à la retraite.**

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



Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers

- **Métiers de catégorie A**

- ✓ Les **chargés du développement touristique** et **de responsable territorial d'action sociale** sont cités comme non remplacés.
- ✓ À l'inverse, les métiers remplacés cités sont ceux **de médecin, de directeur financier, de chargé des réseaux et télécommunications et de chargé de support et services des systèmes d'information.**

- **Métiers de catégorie B**

- ✓ Le métier **d'instructeur - gestionnaire de dossier** est cité comme n'étant pas remplacé.
- ✓ Les métiers **de travailleur social** (cité 2 fois), **de chargé de création graphique, de chargé de publication et de chargé de la commande publique** sont cités parmi les métiers remplacés.

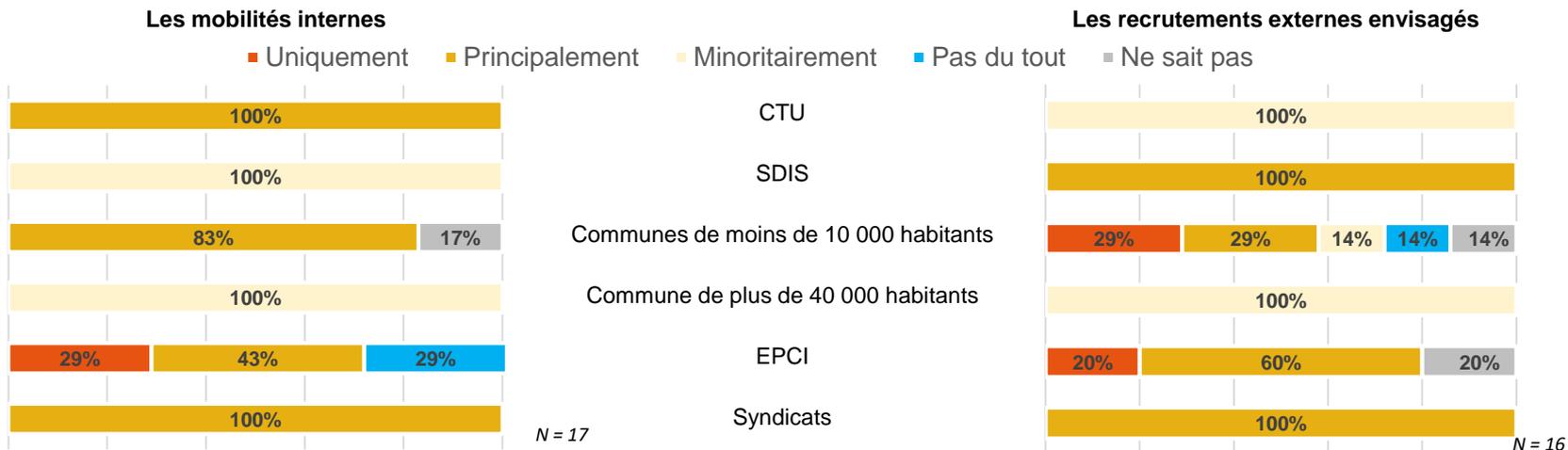
- **Métiers de catégorie C**

- ✓ Les métiers **d'assistant éducatif petite enfance** et **de chargé d'études environnement** sont cités comme ne faisant pas l'objet d'un remplacement.
- ✓ Le métier **d'agent de collecte** (cité 3 fois), est en revanche souvent cité comme remplacé en 2018.
- ✓ Concernant le métier **d'agent de services polyvalent en milieu rural**, on relève à la fois des remplacements et des non remplacements, principalement dans les communes de moins de 10 000 habitants.



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 répondantes envisageant de remplacer les départs à la retraite, **les mobilités internes** sont privilégiées par la CTU, les communes de moins de 10 000 habitants.

Les **recrutements externes** sont envisagés de manière minoritaire par la CTU et la commune de plus de 40 000 habitants. En revanche, **le SDIS et les EPCI répondants envisagent principalement de recourir au recrutement externe**. Le syndicat envisage à la fois des mobilités internes et des recrutements externes pour remplacer les départs à la retraite.

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



4. Dynamique des métiers

4.1 Dynamique des métiers

Davantage d'impact attendu des transformations numériques que des transformation énergétiques

➤ Transformations numériques

Les transformations numériques devraient avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines notamment pour la CTU, le SDIS, le CDG, plus d'un tiers des EPCI et près de deux syndicats sur 5 répondants.

Ces transformations concernent principalement les métiers **de secrétaire de mairie** (cité 7 fois) et **d'assistant de gestion administrative** (6 fois).

➤ Transformations énergétiques

Peu d'impacts des **transformations énergétiques** sont prévus par les collectivités. Au global, 4% des collectivités attendent un impact de cette question sur leurs ressources humaines, les EPCI répondants se distinguent toutefois avec 29 % d'entre eux qui prévoient des impacts liés à ces transformations.

Sont concernés les métiers **d'assistant de gestion administrative, de chef de projet développement territorial, de responsable énergie et de secrétaire de mairie.**



4.1 Dynamique des métiers

➤ Transformations environnementales / développement durable

Les transformations environnementales et ou liées au développement durable sont globalement peu citées parmi les répondants (15%). Ces transformations sont mentionnées par la CTU, près de la moitié des EPCI, près d'un quart des syndicats et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants.

Les métiers concernés seront principalement les métiers **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**, **d'agent de collecte**, **d'agent de déchèterie** et **d'assistant de gestion administrative** (chacun cité 2 fois).

➤ Transformations liées à l'automatisation / robotique

Globalement, peu de répondants (9%) estiment que les transformations d'automatisation/de robotique auront un impact sur leurs ressources humaines. Le SDIS, 14% des EPCI ainsi que près d'un dixième des communes de moins de 10 000 habitants et syndicats répondants prévoient des impacts liés à ces transformations

Le métier concerné par ces transformations est notamment celui **d'assistant de gestion administrative** (cité 2 fois).



4.2 Les principaux métiers sensibles

- Les principaux métiers cités comme étant **en déclin**, c'est-à-dire les métiers dont l'effectif diminue en 2018, sont ceux **d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers** et **d'assistant éducatif petite enfance** (chacun cité 1 fois par les communes de moins de 10 000 habitants).
- En revanche, 15 métiers (chacun cité une seule fois) connaissent **une augmentation de leurs effectifs** en 2018, ils sont situés principalement dans les communes de moins de 10 000 habitants ou dans les EPCI (par exemple, les métiers **d'agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif, d'animateur enfance jeunesse, de chauffeur, ...**).
- 12 métiers sont vus **en émergence ou nouveaux**, notamment les métiers **de chargé de communication** (cité par 1 EPCI et 2 communes de moins de 10 000 habitants) et **de chargé de création graphique** (cité par la CTU et le CDG).
- Les métiers dont le contenu va fortement **évoluer en terme d'activité** sont très concentrés dans les communes de **moins de 10 000 habitants**. Sont par exemple cités les métiers **de chargé de la commande publique** (cité par 1 commune de moins de 10 000 habitants et 1 syndicat), de **conseiller en prévention des risques professionnels** (cité par 1 commune de moins de 10 000 habitants et le CDG), de **directeur des ressources humaines, d'assistant de gestion administrative** ou de **chargé d'accueil**.

Les métiers cités sont très divers et aucun d'entre eux ne se dégage particulièrement. **Au total, ce sont 19 métiers qui sont cités.**



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

17 métiers différents sont cités comme étant pénibles. Ceux qui reviennent le plus souvent sont les métiers **d'agent de collecte** (cité 7 fois), **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**, **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (cité chacun 6 fois) ainsi que **d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers** (cité 4 fois).

Parmi les métiers considérés comme pénibles, ceux qui sont cités comme générant **des difficultés de reclassement** sont essentiellement les mêmes : il s'agit des métiers **d'agent de collecte** (cité 5 fois), **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (4 fois), **d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers** ainsi que **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (chacun cité 3 fois). 13 métiers différents sont ainsi mentionnés.

IV. Politiques RH



IV. Politiques RH



- 1. Les principaux objectifs RH.....p101**
Zoom sur les principaux objectifs RH par taille de collectivité
- 2. Les grands chantiers RH.....p103**
Zoom sur les grands chantiers RH selon le nombre d'agents
- 3. Les actions significatives mises en placep105**
Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité
- 4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humainesp107**
Zoom sur les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines par taille de collectivité
- 5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH.....p109**

1. Les principaux objectifs RH

Le développement de la formation et des compétences comme premiers objectifs RH à 3 ans

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 principaux objectifs tout type de collectivité, excepté pour les deux communes de plus de 10 000 habitants.

Développer les compétences fait partis des principaux objectifs, particulièrement pour la CTU, le SDIS, les EPCI, le CDG et les communes de moins de 10 000 habitants.

Mobiliser le personnel est également un objectif important, notamment pour la CTU, le CDG, les EPCI, la commune de Batia et les syndicats.

Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail est important pour tout type de collectivité, excepté pour les communes de moins de 10 000 habitants.

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



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 (note sur 5)?

Principaux objectifs RH	Collectivités de moins de 50 agents (N=100)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=17)	Collectivités de plus de 500 agents (N=2)	Ensemble des répondants
Développer la formation	4,0	4,3	4,0	4,1
Développer les compétences	3,9	4,4	4,0	4,0
Mobiliser le personnel	3,9	3,9	4,5*	3,9
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	3,7	4,1	4,0	3,8
Préserver la paix sociale	3,7	3,8	3,5	3,7
Maîtriser les coûts des R.H.	3,6	4,3	5,0	3,7
Renforcer le dialogue social	3,7	3,9	3,5	3,7
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	3,5	3,6	4,0	3,5
Réduire l'absentéisme	3,1	4,4	3,5	3,4
Accompagner les agents aux transformations du numérique	3,4	3,1	2,0	3,3
Adapter les R.H. aux métiers de demain	3,3	3,4	4,0	3,3
Faire évoluer le régime indemnitaire	3,4	3,1	2,5	3,3
Favoriser la mobilité interne	3,2	3,0	4,5	3,2
Accroître la flexibilité de l'emploi	2,8	2,4	3,0	2,7
Recruter	2,6	2,7	4,0	2,6
Faire évoluer le temps de travail	2,7	2,4	2,0	2,6
Autre	2,2	2,0	0,0	2,2
Réduire les effectifs	1,9	1,9	3,0	1,9

*Note de lecture : En moyenne, les collectivités de plus de 500 agents ont attribué la note de 4,5/5 pour la mobilisation du personnel comme objectif prioritaire pour les 3 prochaines années.

Les grandes collectivités répondantes ont pour principaux objectifs en matière de ressources humaines **la maîtrise des coûts RH, la favorisation de la mobilité interne et la mobilisation du personnel.**

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



2. Les grands chantiers RH

Le plan de formation et la GPEEC comme premiers objectifs RH

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



Note de lecture :

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

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

Le **plan de formation** est cité 7 fois par les EPCI et les communes de moins de 10 000 habitants.

La **GPEEC** est évoquée 6 fois, notamment par les communes de plus de 10 000 habitants et le SDIS.

Le **RIFSEEP** est également cité 6 fois, surtout par les communes de moins de 10 000 habitants, les syndicats et les CCAS/CDE

La CTU évoque la **prise en compte du handicap** et la **GPEEC** comme chantiers RH prioritaires en 2018.

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



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 2018, dans les années à venir ou qui sont déjà en cours de mise en place ?

Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



Les collectivités de moins de 50 agents citent le **plan de formation** (5 fois) et le **RIFSEEP** (4 fois).

Les collectivités de 50 à 500 agents citent la **GPEEC** (3 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent aussi la **GPEEC**, la **mobilité** et la **gestion du handicap** (chacun cité 1 fois).

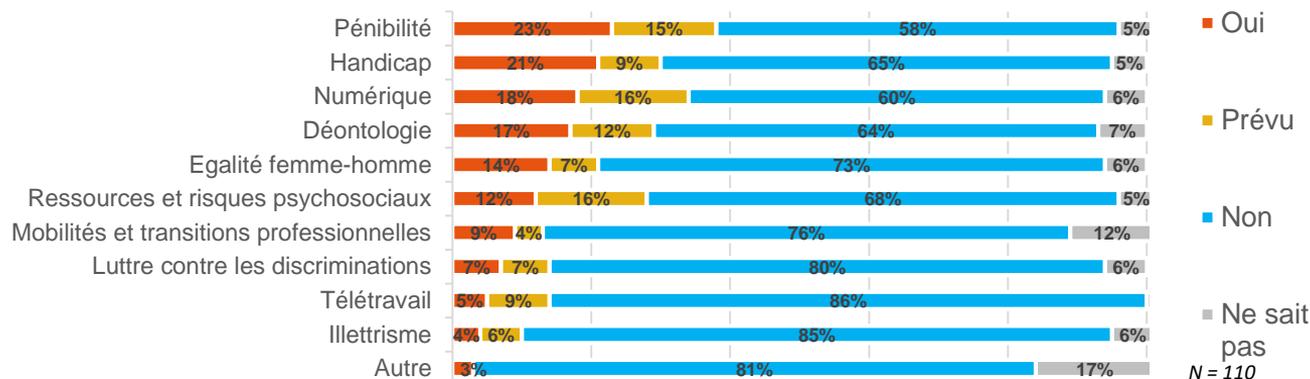
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



3. Les actions significatives mises en place

Pénibilité, handicap, numérique et déontologie comme principaux thèmes d'actions 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 %)



Parmi les répondants, plus d'une collectivité sur 5 a déjà mis en place des actions **contre la pénibilité**, c'est particulièrement le cas pour la CTU, le CDG, la commune de plus de 40 000 habitants et plus de deux EPCI sur 5. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives sur cette thématique par 15% des collectivités.

Une collectivité répondante sur 5 a déjà mis en place des actions significatives **sur l'accessibilité et la prise en compte des handicaps**. C'est notamment le cas de la CTU, le CDG, la commune de plus de 40 000 habitants, le SDIS et 1 commune de moins de 10 000 habitants sur 5. La mise en place d'actions significatives sur cette thématique est prévue par 9% des répondants.

Près d'une collectivité sur 5 a déjà mis en place des actions significatives **pour le développement du numérique**. Parmi les répondants, c'est le cas pour le CDG, 3 syndicats, 2 EPCI et une commune de moins de 10 000 habitants sur 5.

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

la question **des ressources et risques psychosociaux** est le domaine où la mise en place d'actions est le plus prévu par les collectivités.



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 mises en place	Collectivités de moins de 50 agents (N=100)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=17)	Collectivités de plus de 500 agents (N=2)	Ensemble des répondants
Pénibilité	19%	36%	100%*	23%
Handicap	18%	27%	100%	21%
Numérique	19%	14%	0%	18%
Déontologie	18%	7%	50%	17%
Egalité femme-homme	14%	13%	0%	14%
Ressources et risques psychosociaux	9%	19%	100%	12%
Mobilités et transitions professionnelles	6%	31%	0%	9%
Lutte contre les discriminations	8%	7%	0%	7%
Télétravail	4%	7%	0%	5%
Illettrisme	2%	6%	50%	4%
Autre	3%	0%	0%	3%

*Note de lecture : 100% des collectivités de plus de 500 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives sur le sujet de la pénibilité.

Les grandes collectivités répondantes ont mis davantage en place des actions dans les domaines **de la pénibilité, du handicap, des ressources et risques psychosociaux, de la déontologie et de l'illettrisme** que les autres.

Les collectivités de taille moyenne semblent plus préoccupées des questions tournant autour des mobilités et de la transition professionnelle. Les plus petites collectivités semblent quant à elles mettre en place davantage dans le domaine du numérique.

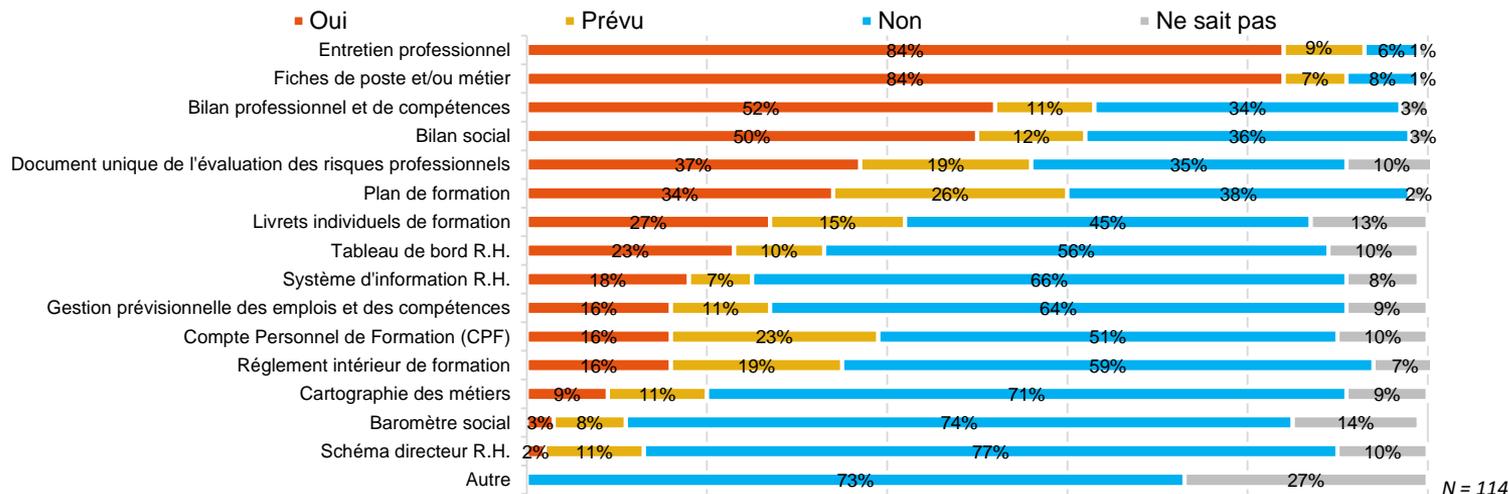
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines

La formation au cœur des actions prévues

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



La quasi-totalité des collectivités répondantes utilisent **des fiches de postes et/ou métier** et **des entretiens professionnels**, ou prévoient de le faire. En outre, plus de la moitié des collectivités utilisent **le bilan professionnel et de compétences** et 1 collectivité sur 2 **le bilan social**.

Au contraire, **le baromètre social** est utilisé ou prévu par à peine 11% des collectivités et **le schéma directeur RH** par 13% des collectivités.

Le **CPF** est mis en place par 16% des collectivités et près d'un quart des collectivités a prévu de le mettre en place. Si **le plan de formation** est utilisé par 34% des collectivités répondantes, 26% d'entre elles prévoient de le mettre en place.

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



Zoom sur les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines par taille de collectivités

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=100)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=17)	Collectivités de plus de 500 agents (N=2)	Ensemble des répondants
Fiches de poste et/ou métier	80%*	100%	100%	84%
Entretien professionnel	84%	81%	100%	84%
Bilan professionnel et de compétences	56%	36%	0%	52%
Bilan social	43%	81%	100%	50%
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	34%	47%	50%	37%
Plan de formation	28%	56%	100%	34%
Livrets individuels de formation	27%	33%	0%	27%
Tableau de bord R.H.	18%	43%	100%	23%
Système d'information R.H.	15%	29%	100%	18%
Règlement intérieur de formation	11%	33%	100%	16%
Compte Personnel de Formation (CPF)	12%	36%	50%	16%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	15%	20%	50%	16%
Cartographie des métiers	8%	14%	0%	9%
Baromètre social	4%	0%	0%	3%
Schéma directeur R.H.	1%	0%	50%	2%
Autre	0%	0%	0%	0%

*Note de lecture : 80% des collectivités de moins de 50 agents indiquent utiliser les fiches de poste et/ou métier pour la gestion des ressources humaines.

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

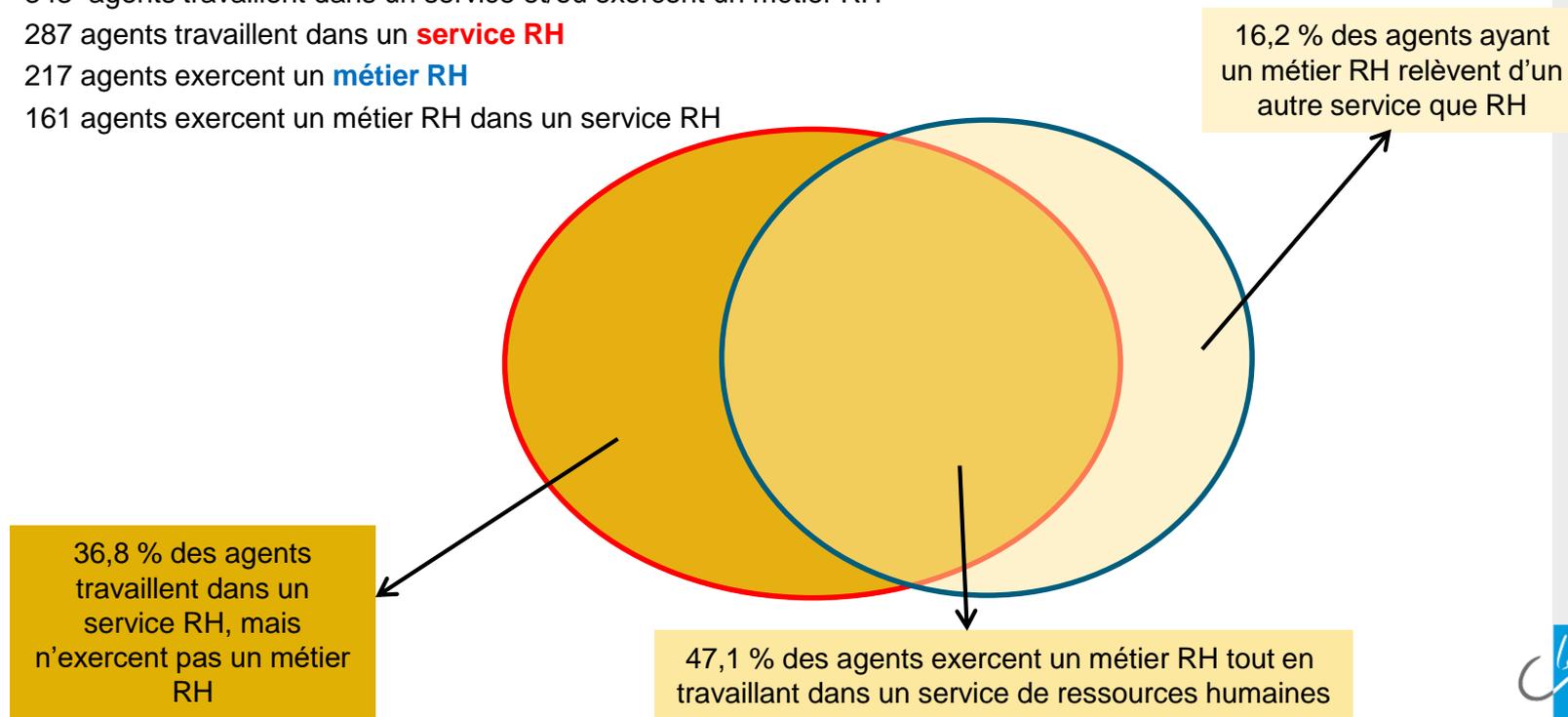
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

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

- 343 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- 287 agents travaillent dans un **service RH**
- 217 agents exercent un **métier RH**
- 161 agents exercent un métier RH dans un service RH



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

5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Près d'un agent sur deux des services RH est adjoint administratif

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines (%)	Tous secteurs confondus (%)
Part des fonctionnaires	92,7	87
Part des femmes	64,8	48,4
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois de la GRH		
<i>Adjoint administratif</i>	46,8	18,5
<i>Rédacteur</i>	16,1	4,1
<i>Attaché</i>	13,3	4,8
Part des catégories A	18,3	9,1
Part des catégories B	21,2	10,3
Part des agents des deux principaux métiers		
<i>Assistant de gestion ressources humaines</i>	27,5	0,7
<i>Directeur des ressources humaines</i>	9,1	0,2

Dans les services RH, 92,7 % des agents sont fonctionnaires. Les femmes représentent 64,8 % contre 48,4 % tous secteurs confondus. 46,8 % sont adjoints administratifs.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, 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	p113
<i>Zoom sur les principaux objectifs de la formation des agents par la taille de collectivités</i>	
2. Place de la formation dans les politiques RH.....	p115
3. Moyens budgétaires.....	p116
3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2017 à la formation	
3.2 Formations payantes souscrites	
4. Bénéficiaires.....	p118
4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2017	
4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années	
5. Priorités de formation	p120
6. Modalités de formation	p122
7. Typologie des pratiques de formation.....	p123

1. Principaux objectifs de la formation des agents

Le développement des compétences comme principal objectif de formation

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

Le développement des compétences (cité 13 fois) et **l'adaptabilité des agents** (6 fois) sont cités par les communes de moins de 10 000 habitants, les EPCI et les syndicats.

La sécurité (5 fois) est évoquée notamment par les communes de moins de 40 000 habitants.

La commune de plus de 40 000 habitants cite **la professionnalisation**.

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



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

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

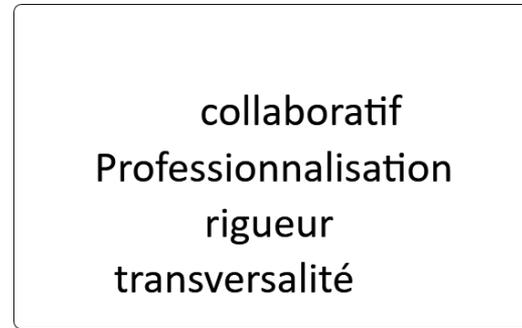
Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



Les collectivités de moins de 50 agents évoquent **le développement des compétences** (cité 12 fois), **les formations techniques** et **la professionnalisation** (chacun cité 4 fois).

Celles de 50 à 500 agents mentionnent **les formations hygiène et sécurité** (cité 5 fois) et **l'adaptabilité des agents** (3 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent notamment la **professionnalisation** (1 fois).

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



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 la CTU, le SDIS, le CDG, près des deux tiers des EPCI ainsi que par plus de 2 communes de moins de 10 000 habitants et 4 syndicats sur 5.
 - ✓ **Développer les compétences** est le 2^{ème} objectif cité pour l'ensemble des collectivités répondantes. Il est jugé comme très important par la CTU, le SDIS, près de 3 EPCI sur 5, près de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants et 2 syndicats sur 5.
- ... **concernant l'action de lutte contre l'illettrisme**
 - ✓ Cette action est mise en place au-delà des obligations légales pour 4% des collectivités répondantes. La commune de Bastia, 1 EPCI et 2 communes de moins de 10 000 habitants 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 la commune entre 10 000 et 40 000 habitants, 7 EPCI sur 10 et plus de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants.
 - ✓ **Le plan de formation** est quant à lui mis en place par la CTU, le SDIS, les 2 communes de plus de 10 000 habitants, 2 syndicats sur 5, un tiers des CCAS/CDE et 3 EPCI.
 - ✓ **Les livrets individuels de formation** sont mis en place par le CDG, le SDIS, 1 EPCI et syndicat sur 3 ainsi que par un quart des communes de moins de 10 000 habitants.
 - ✓ Enfin, **le CPF** est mis en place par les communes de plus de 10 000 habitants, un tiers des CCAS/CDE ainsi que par 1 EPCI sur 4.

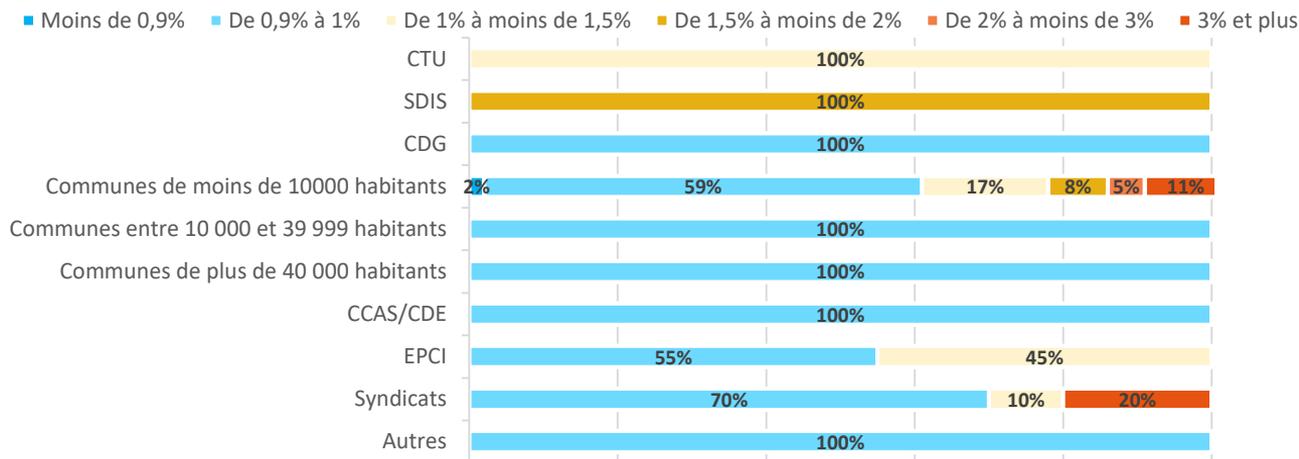


3. Moyens budgétaires

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

En majorité, moins d'1 % de la masse salariale est consacrée à la formation

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



Une large majorité des collectivités répondantes consacrent **moins de 1% de la masse salariale** à la formation en 2017. Cependant, 1 syndicat sur 5 répondants et 1 commune de moins de 10 000 habitants sur 10 répondantes consacrent au moins **3% de leur masse salariale** à la formation en 2017.

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



3.2 Formations payantes souscrites

Des formations souscrites avec le CNFPT en particulier pour le CDG et les communes de taille intermédiaire

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



Globalement, 21% des collectivités répondantes ont souscrits des formations payantes avec le CNFPT. Le CDG répondant et la commune entre 10 000 et 40 000 habitants ont souscrit à des **formations payantes en 2017 avec le CNFPT**. Les formations souscrites avec le CNFPT concernent principalement **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité 7 fois), ainsi que **la petite enfance** et **l'informatique** (chacun cité 3 fois).

36% des collectivités répondantes ont souscrits des **formations payantes en 2017 avec d'autres opérateurs**. Ce sont les plus grandes collectivités qui ont le plus tendance à passer par ces opérateurs.

On retrouve parmi ces formations **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité 13 fois), ainsi que **la petite enfance** (6 fois).

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

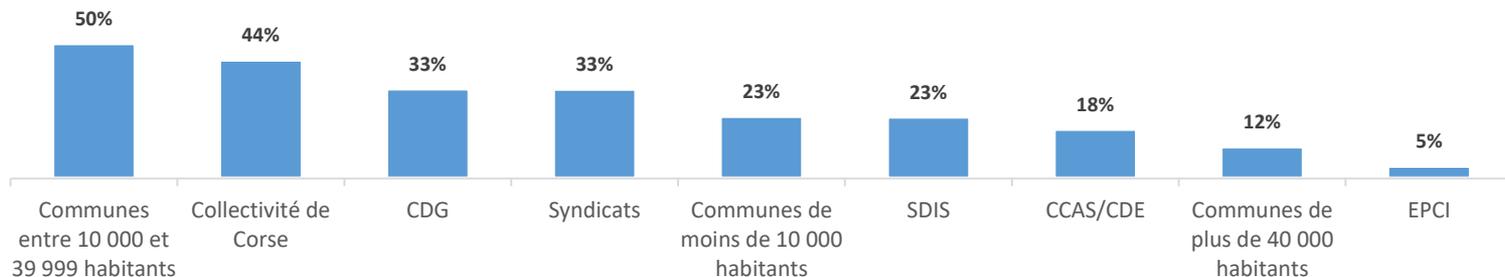


4. Bénéficiaires

4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2017

Plus de 40% des agents formés en 2017 pour la commune entre 10 000 et 40 000 habitants, la CTU et les CCAS/CDE

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



N = 97

Parmi les répondants, la commune de plus de 40 000 habitants et les EPCI forment en moyenne moins d'agents permanents en 2017 que les autres établissements. La commune entre 10 000 et 40 000 habitants, la CTU et les CCAS/CDE sont ceux qui forment le plus d'agents.

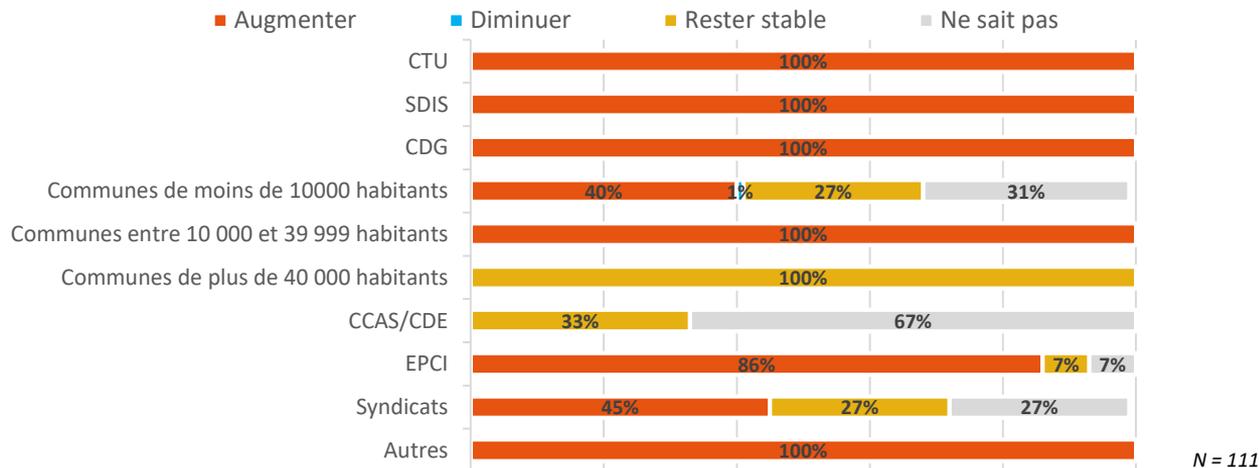
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

Une hausse des besoins en formation pour les 3 années à venir

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



Globalement l'ensemble des collectivités prévoient au moins une **stabilité ou plus souvent une augmentation des volumes de formation pour les trois prochaines années.**

Les volumes de formation sont ainsi prévus à la hausse pour la CTU, le SDIS, le CDG, la commune entre 10 000 et 40 000 habitants, 86% des EPCI, 45% des syndicats et 2 communes de moins de 10 000 habitants sur 5.

La commune de plus de 40 000 habitants prévoit une stabilité dans le volumes des formations dispensées.

Seule une seule commune de moins de 10 000 habitants attend des volumes de formation à la baisse.

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



5. Priorités de formation

• Priorités A+

8 métiers différents sont cités par les 9 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de directeur général de collectivité ou d'établissement** (cité 5 fois) et **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement** (4 fois) sont principalement cités, plus particulièrement au sein des communes de moins de 10 000 habitants et des EPCI. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement **les finances** (cité 3 fois), **le management et l'administration** (chacun cité 2 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour 8 formations sur 10. La commune de Porto Vecchio déclare quant à elle avoir fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel et mixtes pour un tiers des répondants.

• Priorités A

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

- ✓ Les métiers **de responsable des affaires générales** (cité 7 fois) et **de directeur général de collectivité ou d'établissement** (5 fois) sont mentionnés pour ces agents, surtout cités par les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formation dispensés sont très majoritairement **l'administration** (cité 9 fois), puis **les finances** (6 fois) **et le management** (4 fois).
- ✓ Le CNFPT est choisi pour près de 2 formations sur 3. Le CDG, le SDIS, la commune entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 CCAS/CDE, 1 EPCI et 1 commune de moins de 10 000 habitants auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, et mixtes pour un tiers des répondants.



5. Priorités de formation

• Priorités B

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

- ✓ Les métiers **de secrétaire de mairie** (cité 5 fois), **de chargé de la commande publique, de responsable des affaires générales et de responsable de la gestion administrative du personnel** (chacun cité 3 fois) sont notamment mentionnés pour ces agents et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants et les EPCI. Les domaines de formation dispensés sont principalement **les ressources humaines** (cité 5 fois), **le management, l'administration et les finances** (chacun cité 4 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour près de 3 formations sur 4. Le SDIS, la commune entre 10 000 et 39 999 habitants, 2 syndicats, 1 EPCI et 1 commune de moins de 10 000 habitants auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, et mixtes pour un tiers des répondants.

• Priorités C

38 métiers différents sont cités par 52 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'assistant de gestion administrative** (cité 22 fois) et **de secrétaire de mairie** (12 fois), sont principalement mentionnés par les répondants, et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formations dispensés concernent **l'administration** (cité 12 fois) et **l'hygiène et la sécurité au travail** (10 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour plus de 8 formations sur 10. Le CDG, 2 EPCI, 1 syndicat et 3 communes de moins de 10 000 habitants auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en présentiel, et mixtes pour un tiers des répondants.



6. Modalités de formation

Un tiers des collectivités envisagent des modalités de formation mixtes pour leur agent, quelque soit leur catégorie

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

Modalités de formation	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Exclusivement en présentiel	11%	17%	17%	17%
Plutôt en présentiel	56%	50%	38%	50%
Mixte	33%	33%	33%	33%
Plutôt à distance	0%	0%	13%	0%

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



7. Typologie des pratiques de formation

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

- **Niveau d'investissement intermédiaire** : 18 établissements, dont 5 EPCI ont un niveau d'investissement de formation que l'on peut qualifier d'intermédiaire. Ils consacrent entre 1 et 2% de la masse salariale à la formation en 2017, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé moins de 60% de leurs agents en 2017. A l'avenir, le développement de la formation est de neutre à très important pour ces collectivités.
- **Niveau d'investissement minimal** : Enfin pour les autres établissements, moins de 1% de la masse salariale est consacrée à la formation. Ils souscrivent très rarement à des formations payantes et moins de 50% des agents sont formés. Toutefois, la formation peut être un sujet important pour l'avenir pour 65% d'entre eux.



Conclusion générale



Conclusion générale

1.1 La territoriale présente en Corse un visage à part avec des caractéristiques très marquées avec..

- un taux d'administration territorial largement supérieur à la moyenne nationale,
- la CTU d'une part et les petites communes d'autre part, sont relativement d'importants pourvoyeurs d'emplois,
- principalement affectés dans les services techniques,
- davantage de fonctionnaires,
- davantage de catégorie C,
- les femmes sont relativement moins nombreuses,
- les agents sont majoritairement à temps complet,
- des agents relativement plus âgés.

1.2 Des besoins RH particulièrement liés :

- à la démographie de la FPT
- aux changements institutionnels et organisationnels
- aux transformations en cours et à venir dans les secteurs (environnement et développement durable, transition énergétique, numérique et robotique).



Conclusion générale

1.3 ... avec des niveaux de maturité des politiques RH très inégales

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

- **Elevé** : 12 établissements (la commune de plus de 40 000 habitants, 1 EPCI sur 4, 1 syndicat et 6 communes de moins de 10 000 habitants) ont un degré élevé de déploiement en matière de politiques RH.
La commune de plus de 40 000 habitants, 3 EPCI et 4 communes de moins de 10 000 habitants ont mis en place un système d'information RH.
La mise en place du schéma directeur RH est prévue par 1 EPCI et les 6 communes de moins de 10 000 habitants.
Enfin, 2 EPCI, 1 syndicat et 1 commune de moins de 10 000 habitants ont mis en place une cartographie des métiers.
- **Intermédiaire** : 49 établissements dont 7 EPCI ont un degré de déploiement intermédiaire de leurs politiques RH.
- **Faible** : Les autres établissements ont un degré de déploiement faible. Il s'agit de la Collectivité de Corse, et en très grande majorité de syndicats, de communes de moins de 10 000 habitants et de CCAS/CDE.

1.4 ... Et donc des besoins de développement des compétences plus prononcés, notamment parmi les moyennes et petites collectivités.



ANNEXES



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : métiers

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Ensemble des agents territoriaux	13 002	100,0	87,0	10,8	2,0	0,0	24,1	48,5
Affaires générales	1 686	13,0	94,2	4,5	1,3	-	25,9	79,7
Assistant de direction	120	0,9	96,3	2,9	0,8	-	25,3	82,4
Assistant de gestion administrative	763	5,9	94,6	4,2	1,2	-	24,4	83,2
Chargé d'accueil	411	3,2	90,1	7,7	2,2	-	27,3	76,0
Instructeur/gestionnaire de dossier	44	0,3	97,7	2,3	-	-	11,4	69,2
Responsable des affaires générales	94	0,7	94,7	5,3	-	-	23,9	73,1
Responsable des services techniques	40	0,3	96,5	3,5	-	-	36,6	16,5
Secrétaire de mairie	214	1,6	97,7	1,1	1,1	-	31,1	89,8
Affaires juridiques	96	0,7	96,2	3,8	-	-	21,0	60,5
Acheteur public	2	0,0	100,0	-	-	-	-	50,0
Chargé de la commande publique	56	0,4	97,5	2,5	-	-	15,9	60,1
Gestionnaire des assurances	8	0,1	100,0	-	-	-	52,6	76,3
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	1	0,0	100,0	-	-	-	-	100,0
Responsable des affaires juridiques	29	0,2	92,2	7,8	-	-	23,0	57,6
Arts et techniques du spectacle	59	0,5	92,6	7,4	-	-	22,1	20,9
Directeur d'établissement culturel	5	0,0	60,0	40,0	-	-	40,0	60,0
Régisseur de spectacle et d'événementiel	43	0,3	94,5	5,5	-	-	23,4	17,1
Technicien du spectacle et de l'événementiel	11	0,1	100,0	-	-	-	9,1	18,2

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Ateliers et véhicules	256	2,0	93,5	5,3	1,2	-	21,2	4,5
Carrossier peintre	1	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Chauffeur	86	0,7	92,4	6,5	1,2	-	18,1	5,3
Conducteur de transports en commun	9	0,1	100,0	-	-	-	-	-
Conducteur de véhicules poids lourds	31	0,2	100,0	-	-	-	22,3	6,4
Conducteur d'engins	34	0,3	88,1	5,9	5,9	-	27,8	-
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	54	0,4	94,5	5,5	-	-	18,4	-
Responsable d'atelier	29	0,2	93,0	7,0	-	-	29,2	10,5
Responsable de flotte de véhicules	12	0,1	91,7	8,3	-	-	33,3	16,7
Bibliothèques et centres documentaires	132	1,0	96,7	2,3	1,0	-	34,8	81,5
Bibliothécaire	16	0,1	91,8	-	8,2	-	38,3	93,7
Chargé d'accueil en bibliothèque	84	0,6	97,6	2,4	-	-	35,5	78,2
Directeur de bibliothèque	18	0,1	100,0	-	-	-	27,3	78,2
Documentaliste	14	0,1	92,7	7,3	-	-	36,4	92,7
Communication	68	0,5	79,2	18,4	2,4	-	14,6	60,9
Chargé de communication	40	0,3	73,7	26,3	-	-	5,0	64,4
Chargé de création graphique	4	0,0	100,0	-	-	-	-	75,0
Chargé de publication	3	0,0	66,7	33,3	-	-	-	33,3
Chef de projet communication numérique	4	0,0	75,0	25,0	-	-	25,0	25,0
Directeur de la communication	12	0,1	100,0	-	-	-	40,4	72,8
Photographe-vidéaste	5	0,0	64,9	-	35,1	-	43,3	35,1



	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Développement territorial	123	0,9	71,9	27,3	0,8	-	18,7	56,6
Chargé des affaires européennes et internationales	20	0,2	95,1	4,9	-	-	4,9	58,8
Chargé d'études	19	0,1	70,1	29,9	-	-	15,4	33,0
Chargé du développement territorial	19	0,1	77,4	22,6	-	-	51,7	29,9
Chargé du développement touristique	25	0,2	27,5	68,5	3,9	-	7,9	84,3
Chef de projet développement territorial	7	0,1	71,4	28,6	-	-	28,6	71,4
Développeur économique	8	0,1	88,1	11,9	-	-	35,7	64,3
Directeur du développement territorial	22	0,2	90,8	9,2	-	-	9,2	56,9
Instructeur gestionnaire Fonds européens	1	0,0	100,0	-	-	-	-	100,0
Direction générale	93	0,7	90,9	9,1	-	-	45,9	41,0
Chargé d'évaluation des politiques publiques	4	0,0	100,0	-	-	-	75,0	50,0
Conseiller en organisation	6	0,0	51,6	48,4	-	-	51,6	-
Contrôleur de gestion	7	0,1	100,0	-	-	-	13,6	45,7
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	21	0,2	95,3	4,7	-	-	42,6	41,3
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	55	0,4	91,5	8,5	-	-	48,8	44,0
Eau et assainissement	107	0,8	94,1	5,9	-	-	23,5	7,7
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	1	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	46	0,4	88,5	11,5	-	-	20,7	3,5
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	18	0,1	94,6	5,4	-	-	10,9	-
Directeur eau potable et assainissement	11	0,1	100,0	-	-	-	35,4	17,7
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	13	0,1	100,0	-	-	-	15,4	7,7
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	18	0,1	100,0	-	-	-	43,8	20,6

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Education et animation	1 269	9,8	81,0	15,8	3,1	-	20,7	94,2
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	440	3,4	91,1	7,0	1,9	-	26,9	100,0
Animateur de relais assistantes maternelles	30	0,2	84,9	15,1	-	-	16,3	100,0
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	129	1,0	70,9	20,5	8,6	-	18,9	91,1
Animateur enfance-jeunesse	260	2,0	74,3	24,6	0,5	-	16,0	81,7
Assistant éducatif petite enfance	285	2,2	72,6	21,1	6,3	-	15,1	99,6
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	16	0,1	100,0	-	-	-	42,9	75,5
Directeur d'équipement socioculturel	2	0,0	100,0	-	-	-	-	100,0
Directeur enfance-jeunesse-éducation	28	0,2	94,1	5,9	-	-	36,3	78,3
Educateur de jeunes enfants	18	0,1	83,5	16,5	-	-	-	100,0
Responsable de structure d'accueil de loisirs	35	0,3	85,8	14,2	-	-	20,1	88,5
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	26	0,2	80,7	19,3	-	-	21,7	100,0
Enseignements artistiques	2	0,0	100,0	-	-	-	50,0	100,0
Enseignant artistique	2	0,0	100,0	-	-	-	50,0	100,0
Entretien et services généraux	1 326	10,2	84,0	13,9	2,2	-	30,2	47,7
Agent de services polyvalent en milieu rural	262	2,0	80,6	13,0	6,4	-	29,7	23,7
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	89	0,7	88,0	12,0	-	-	12,1	-
Chargé de prévention, sureté et sécurité incendie	10	0,1	100,0	-	-	-	70,0	-
Chargé de propreté des locaux	881	6,8	83,4	15,2	1,4	-	32,4	62,9
Coordonnateur d'entretien des locaux	6	0,0	100,0	-	-	-	20,6	100,0
Logisticien	20	0,2	86,6	13,4	-	-	25,5	20,4
Magasinier	46	0,4	95,7	4,3	-	-	23,9	12,2
Manutentionnaire	12	0,1	100,0	-	-	-	16,7	8,3



	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Environnement	289	2,2	93,8	4,9	1,3	-	16,4	9,0
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	10	0,1	40,0	50,0	10,0	-	-	50,0
Chargé d'études environnement	13	0,1	50,1	28,5	21,4	-	10,7	46,8
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	13	0,1	100,0	-	-	-	7,7	15,4
Directeur de l'environnement	20	0,2	77,8	22,2	-	-	22,2	44,5
Garde gestionnaire des espaces naturels	194	1,5	100,0	-	-	-	16,0	-
Responsable des espaces naturels protégés	39	0,3	97,5	2,5	-	-	23,9	10,2
Espaces verts et paysages	322	2,5	94,5	2,4	3,2	-	14,8	3,2
Animalier	15	0,1	90,9	9,1	-	-	9,1	18,2
Chargé de travaux espaces verts	64	0,5	91,6	-	8,4	-	18,9	-
Concepteur paysagiste	1	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Directeur espaces verts et biodiversité	7	0,1	100,0	-	-	-	-	-
Grimpeur élagueur	81	0,6	100,0	-	-	-	12,3	-
Jardinier	148	1,1	92,5	4,3	3,3	-	14,7	3,4
Responsable de parc animalier	4	0,0	100,0	-	-	-	33,3	33,3
Responsable de production végétale	2	0,0	100,0	-	-	-	50,0	50,0
Etablissements et services patrimoniaux	151	1,2	93,6	6,4	-	-	23,2	59,0
Archéologue	3	0,0	100,0	-	-	-	33,3	66,7
Archiviste	7	0,1	85,7	14,3	-	-	42,9	42,9
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	63	0,5	100,0	-	-	-	25,2	53,7
Directeur d'établissement patrimonial	27	0,2	88,8	11,2	-	-	27,7	57,4
Médiateur culturel	45	0,3	87,4	12,6	-	-	13,4	67,2
Régisseur d'œuvres	7	0,1	100,0	-	-	-	27,2	72,8

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Finances	294	2,3	94,8	4,6	0,7	-	24,1	68,2
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	157	1,2	92,3	6,4	1,3	-	22,3	73,1
Coordonnateur budgétaire et comptable	27	0,2	96,3	3,7	-	-	16,3	59,3
Directeur financier	28	0,2	95,0	5,0	-	-	34,4	60,4
Responsable de gestion budgétaire et financière	32	0,2	100,0	-	-	-	31,7	57,0
Responsable de gestion comptable	50	0,4	98,0	2,0	-	-	23,2	69,4
Formation professionnelle	22	0,2	95,5	4,5	-	-	27,3	59,1
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	11	0,1	100,0	-	-	-	18,2	63,6
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	11	0,1	90,9	9,1	-	-	36,4	54,5
Habitat et logement	57	0,4	97,3	2,7	-	-	43,2	57,6
Chargé de gestion locative	26	0,2	100,0	-	-	-	38,5	70,3
Directeur de la gestion locative	4	0,0	65,4	34,6	-	-	32,7	67,3
Gardien d'immeuble	21	0,2	100,0	-	-	-	59,7	36,0
Responsable de l'habitat et du logement	6	0,0	100,0	-	-	-	15,9	68,2
Imprimerie	7	0,1	100,0	-	-	-	57,1	14,3
Imprimeur reprographe	7	0,1	100,0	-	-	-	57,1	14,3

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Incendie et secours	483	3,7	99,8	0,2	-	-	19,0	2,3
Chef de centre d'incendie et de secours	21	0,2	100,0	-	-	-	23,8	-
Chef de groupement	15	0,1	100,0	-	-	-	20,0	-
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	4	0,0	100,0	-	-	-	50,0	-
Encadrant des opérations de secours	106	0,8	100,0	-	-	-	29,2	2,8
Infirmier de SDIS	2	0,0	100,0	-	-	-	50,0	-
Intervenant des opérations de secours	285	2,2	100,0	-	-	-	12,6	2,1
Médecin de SDIS	1	0,0	-	100,0	-	-	100,0	-
Opérateur en CTA-CODIS	42	0,3	100,0	-	-	-	26,2	2,4
Pharmacien de SDIS	2	0,0	100,0	-	-	-	-	50,0
Préventionniste	3	0,0	100,0	-	-	-	66,7	-
Prévisionniste	2	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Infrastructures	663	5,1	91,7	5,6	2,6	-	25,9	8,3
Agent de port	11	0,1	81,6	18,4	-	-	29,9	22,9
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	514	4,0	91,5	5,1	3,4	-	23,1	6,5
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	24	0,2	89,2	10,8	-	-	38,5	-
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	7	0,1	85,7	14,3	-	-	14,3	14,3
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	49	0,4	100,0	-	-	-	37,1	4,1
Responsable de port	11	0,1	76,1	23,9	-	-	9,1	21,4
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	46	0,4	93,4	6,6	-	-	44,4	32,1
Laboratoires	48	0,4	97,9	2,1	-	-	10,4	54,2
Aide de laboratoire	6	0,0	100,0	-	-	-	-	33,3
Directeur de laboratoire	6	0,0	83,3	16,7	-	-	66,7	50,0
Préleveur	12	0,1	100,0	-	-	-	-	16,7
Technicien de laboratoire	24	0,2	100,0	-	-	-	4,2	79,2



	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Patrimoine bâti	413	3,2	88,7	8,6	2,7	-	27,5	30,2
Assistant de suivi de travaux bâtiment	10	0,1	41,6	58,4	-	-	50,0	-
Chargé d'opération de construction	16	0,1	91,4	8,6	-	-	24,4	26,9
Dessinateur CAO-DAO	24	0,2	100,0	-	-	-	20,5	35,3
Gestionnaire technique bâtiment	27	0,2	92,5	7,5	-	-	27,8	26,1
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	21	0,2	100,0	-	-	-	28,6	47,6
Ouvrier de maintenance des bâtiments	284	2,2	88,3	7,7	3,9	-	27,6	31,7
Responsable de conception et de réalisation de constructions	8	0,1	88,1	11,9	-	-	11,9	11,9
Responsable des bâtiments	21	0,2	88,6	11,4	-	-	33,7	19,3
Responsable énergie	2	0,0	50,0	50,0	-	-	-	-
Population et funéraire	78	0,6	95,2	4,8	-	-	35,8	68,6
Agent funéraire	9	0,1	100,0	-	-	-	33,3	-
Conservateur de cimetière	1	0,0	100,0	-	-	-	100,0	100,0
Directeur de régie funéraire	3	0,0	100,0	-	-	-	33,3	66,7
Officier d'état civil	52	0,4	92,9	7,1	-	-	31,5	78,3
Responsable du service population	12	0,1	100,0	-	-	-	51,6	75,4



	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Prévention et sécurité	208	1,6	88,1	9,9	2,0	-	29,7	20,4
Agent de gardiennage et de surveillance	60	0,5	88,2	11,8	-	-	57,2	11,6
Agent de médiation et de prévention	11	0,1	75,7	24,3	-	-	-	21,7
Agent de surveillance des voies publiques	34	0,3	67,7	19,7	12,6	-	13,8	33,5
Opérateur de vidéoprotection	9	0,1	100,0	-	-	-	44,4	33,3
Policier municipal	75	0,6	96,0	4,0	-	-	14,1	23,4
Responsable du service de police municipale	18	0,1	94,5	5,5	-	-	43,4	5,5
Propreté et déchets	830	6,4	84,1	13,3	2,6	-	22,4	2,9
Agent de collecte	447	3,4	83,0	14,5	2,5	-	19,5	0,4
Agent de déchèterie	83	0,6	81,6	18,4	-	-	17,0	2,4
Agent de propreté des espaces publics	251	1,9	86,8	9,8	3,4	-	31,4	4,4
Coordonnateur collecte	22	0,2	86,4	13,6	-	-	18,2	4,5
Responsable de la gestion des déchets	15	0,1	93,3	6,7	-	-	6,7	22,8
Responsable propreté des espaces publics	4	0,0	100,0	-	-	-	27,6	27,6
Responsable traitement des déchets	9	0,1	63,8	15,0	21,3	-	-	36,2
Ressources humaines	217	1,7	95,7	3,9	0,5	-	23,9	67,6
Assistant de gestion ressources humaines	93	0,7	95,3	3,6	1,1	-	18,2	77,7
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	2	0,0	100,0	-	-	-	50,0	-
Chargé de projet GPEEC	12	0,1	100,0	-	-	-	17,0	42,6
Chargé du recrutement	1	0,0	100,0	-	-	-	-	100,0
Conseiller emploi, mobilité, carrière	4	0,0	100,0	-	-	-	44,8	72,4
Conseiller en prévention des risques professionnels	12	0,1	91,5	8,5	-	-	34,2	8,5
Directeur des ressources humaines	31	0,2	100,0	-	-	-	40,9	74,0
Responsable de la formation	26	0,2	90,8	9,2	-	-	16,8	58,8
Responsable de la gestion administrative du personnel	36	0,3	95,5	4,5	-	-	25,1	72,3

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Restauration collective	371	2,9	80,9	12,7	6,4	-	26,1	79,4
Agent de restauration	297	2,3	78,7	13,8	7,5	-	25,7	85,1
Cuisinier	50	0,4	84,8	12,2	3,1	-	24,6	53,0
Directeur de la restauration collective	10	0,1	100,0	-	-	-	30,0	80,0
Responsable de production culinaire	9	0,1	100,0	-	-	-	35,5	46,2
Responsable des sites de distribution de repas	1	0,0	100,0	-	-	-	100,0	-
Responsable d'office	4	0,0	100,0	-	-	-	25,0	75,0
Santé	127	1,0	89,5	10,5	-	-	32,4	59,7
Agent de santé environnementale	34	0,3	100,0	-	-	-	23,5	-
Coordonnateur de santé	1	0,0	100,0	-	-	-	100,0	-
Directeur de santé publique	6	0,0	100,0	-	-	-	-	83,3
Infirmier	29	0,2	92,0	8,0	-	-	35,0	100,0
Manipulateur d'électroradiologie	1	0,0	100,0	-	-	-	100,0	-
Médecin	16	0,1	56,3	43,8	-	-	37,5	62,5
Médecin de médecine préventive	3	0,0	33,3	66,7	-	-	100,0	33,3
Puériculteur	19	0,1	100,0	-	-	-	36,8	100,0
Responsable en santé environnementale	6	0,0	83,3	16,7	-	-	-	66,7
Sage-femme	7	0,1	85,7	14,3	-	-	42,9	100,0
Technicien de santé environnementale	5	0,0	100,0	-	-	-	40,0	20,0

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Services culturels	37	0,3	75,2	21,1	3,7	-	20,8	52,7
Chef de projet culturel	15	0,1	71,6	19,5	8,9	-	6,5	34,9
Directeur de l'action culturelle	21	0,2	77,8	22,2	-	-	31,0	65,5
Social	482	3,7	76,2	23,8	-	-	24,4	88,2
Agent d'intervention sociale et familiale	6	0,0	82,2	17,8	-	-	17,8	100,0
Aide à domicile	37	0,3	83,1	16,9	-	-	15,8	93,9
Assistant familial	87	0,7	3,4	96,6	-	-	49,4	90,8
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	15	0,1	80,4	19,6	-	-	52,3	86,9
Chargé d'accueil social	22	0,2	100,0	-	-	-	11,5	77,6
Conseiller d'action sociale	26	0,2	100,0	-	-	-	11,5	80,8
Directeur de l'action sociale	17	0,1	94,0	6,0	-	-	27,4	80,4
Psychologue	11	0,1	63,6	36,4	-	-	9,1	100,0
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	42	0,3	100,0	-	-	-	23,8	61,9
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	6	0,0	100,0	-	-	-	66,7	83,3
Responsable territorial d'action sociale	16	0,1	100,0	-	-	-	51,2	100,0
Travailleur social	196	1,5	92,2	7,8	-	-	13,5	92,9
Sports	192	1,5	93,2	6,1	0,7	-	29,9	14,9
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	123	0,9	93,7	5,1	1,1	-	34,3	13,5
Animateur éducateur sportif	40	0,3	89,1	10,9	-	-	17,5	19,3
Directeur du service des sports	15	0,1	100,0	-	-	-	13,3	13,3
Responsable d'équipement sportif	7	0,1	100,0	-	-	-	67,8	-
Responsable des activités physiques et sportives	7	0,1	85,0	15,0	-	-	20,5	34,5

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Systemes d'information et TIC	87	0,7	93,4	6,6	-	-	10,3	20,7
Administrateur systemes et bases de donnees	7	0,1	81,0	19,0	-	-	40,5	40,5
Charge de support et services des systemes d'information	40	0,3	94,2	5,8	-	-	5,0	14,9
Charge des reseaux et telecommunications	10	0,1	90,4	9,6	-	-	9,6	19,3
Chef de projet etudes et developpement des systemes d'information	1	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Chef de projet systeme d'information geographique	6	0,0	100,0	-	-	-	16,7	50,0
Chef de projet technique des systemes d'information	2	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Directeur des systemes d'information	14	0,1	92,9	7,1	-	-	14,3	28,6
Responsable des etudes et applications des systemes d'information	2	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Responsable production et support des systemes d'information	2	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Responsable securite des systemes d'information	2	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Transports et deplacements	30	0,2	91,0	9,0	-	-	24,3	32,9
Charge de la gestion du reseau de transport	8	0,1	64,7	35,3	-	-	17,7	25,9
Charge de projets mobilite durable	2	0,0	100,0	-	-	-	100,0	50,0
Controleur du service public de voyageurs	8	0,1	100,0	-	-	-	25,0	25,0
Responsable des transports et deplacements	13	0,1	100,0	-	-	-	15,8	39,6
Urbanisme et aménagement	92	0,7	94,6	5,4	-	-	20,7	55,7
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	12	0,1	100,0	-	-	-	11,1	45,4
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	20	0,2	84,7	15,3	-	-	28,7	52,2
Instructeur des autorisations d'urbanisme	51	0,4	96,0	4,0	-	-	15,4	64,2
Responsable des affaires immobilières et foncières	10	0,1	100,0	-	-	-	42,1	32,5
Surveillant de port maritime	3	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Métiers non répertoriés	49	0,4	60,9	39,1	-	-	16,4	37,5
Métiers non déclarés	2 232	17,2	79,7	16,3	3,0	0,3	22,1	44,0

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	% Autre	% + de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents	13 002	100,0	87,0	10,8	2,0	0,0	24,1	48,5
Equipe de direction	304	2,3	80,0	16,7	0,0	0,0	35,6	50,5
Affaires juridiques et administratives	662	5,1	90,2	7,5	2,1	0,0	20,7	70,6
Gestion financière et comptabilité	301	2,3	93,2	5,8	1,0	0,0	23,2	62,0
Personnel et ressources humaines	287	2,2	92,7	7,0	0,3	0,0	19,5	64,8
Système d'information et informatique	88	0,7	89,9	10,1	0,0	0,0	11,4	20,6
Communication	81	0,6	73,4	26,6	0,0	0,0	13,6	58,4
Politique de la ville	80	0,6	93,0	5,0	2,0	0,0	24,4	65,2
Urbanisme et aménagement	126	1,0	92,1	7,9	0,0	0,0	21,0	62,6
Transports et déplacements	114	0,9	85,5	14,5	0,0	0,0	22,8	38,0
Environnement	532	4,1	95,4	3,3	1,3	0,0	16,4	13,1
Action économique et développement local	137	1,1	72,5	24,6	2,2	0,7	19,7	67,9
Emploi et insertion professionnelle	11	0,1	100,0	0,0	0,0	0,0	27,3	90,9
Formation professionnelle	43	0,3	93,0	7,0	0,0	0,0	28,1	49,1
Europe, International	40	0,3	84,9	12,6	2,5	0,0	12,6	51,3
Bâtiment et patrimoine bâti	566	4,4	87,2	11,0	1,7	0,0	30,1	40,8
Voie, infrastructures et réseaux divers	1 199	9,2	88,6	8,8	2,6	0,0	24,8	12,8
Eau et assainissement	121	0,9	93,1	6,0	0,8	0,0	19,7	15,3
Propreté, collecte et gestion des déchets	802	6,2	80,9	16,4	2,7	0,0	20,1	5,3
Espaces verts et paysages	295	2,3	88,1	7,2	4,6	0,0	20,2	3,5
Ateliers et matériels	161	1,2	89,7	9,1	1,2	0,0	25,4	18,0
Action culturelle et spectacles	149	1,1	88,9	11,1	0,0	0,0	26,5	47,2
Bibliothèques et centres documentaires	149	1,1	94,0	5,1	0,9	0,0	33,0	80,6
Etablissements patrimoniaux	248	1,9	92,8	6,8	0,4	0,0	26,7	55,6

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autre	% + de 55 ans	% Femmes
Enseignements artistiques	11	0,1	81,8	18,2	0,0	0,0	18,2	54,5
Action Sociale	535	4,1	87,4	12,0	0,2	0,4	21,5	87,8
Protection de l'enfance	243	1,9	74,5	24,7	0,0	0,8	28,9	93,0
Personnes âgées	52	0,4	87,4	12,6	0,0	0,0	17,2	85,5
Handicap	6	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	33,3	33,3
Restauration collective	315	2,4	78,8	15,8	5,3	0,0	30,7	78,2
Logement, habitat	81	0,6	91,5	8,5	0,0	0,0	31,6	59,9
Santé	189	1,5	91,0	9,0	0,0	0,0	26,5	51,8
Laboratoires	39	0,3	94,9	5,1	0,0	0,0	15,2	48,2
Sport	262	2,0	88,2	10,0	1,4	0,0	27,6	26,0
Petite enfance	559	4,3	77,7	19,5	2,8	0,0	16,9	99,1
Affaires scolaires et périscolaires	1 384	10,6	85,9	11,6	2,5	0,0	29,0	75,0
Jeunesse et animation	279	2,1	74,0	20,6	4,8	0,0	13,9	78,5
Population et citoyenneté	192	1,5	85,7	12,2	2,1	0,0	27,2	73,9
Funéraire	35	0,3	88,6	11,4	0,0	0,0	36,6	20,8
Police et sécurité	173	1,3	83,9	10,6	5,5	0,0	18,6	28,8
Pompiers et secours	601	4,6	99,1	0,9	0,0	0,0	19,1	11,6
Agents polyvalents	651	5,0	80,9	13,0	6,1	0,0	29,9	55,9
Autres situation	4	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	45,1	54,9
Inclassable	831	6,4	91,8	6,7	1,3	0,1	26,6	40,3
Non réponse	63	0,5	85,7	10,5	0,0	0,0	26,1	48,9

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

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

Cadre d'emploi (hors emplois aidés)	Effectifs	Pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autre	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents	12 740	100,0	88,8	11,0	0,0	24,4	48,5
Filière administrative	3 550	27,9	93,8	6,2	0,0	25,2	73,8
Directeur (général) des services administratif (emploi fonctionnel)	22	0,2	89,3	10,7	0,0	50,9	32,9
Administrateur	14	0,1	78,6	21,4	0,0	71,4	50,0
Attaché	616	4,8	86,1	13,9	0,0	31,4	55,8
Secrétaire de mairie	16	0,1	100,0	0,0	0,0	62,1	82,7
Rédacteur	523	4,1	98,0	2,0	0,0	33,9	73,1
Adjoint administratif	2 359	18,5	94,9	5,1	0,0	20,9	79,1
Filière technique	6 555	51,5	90,2	9,8	0,0	24,5	28,3
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ingénieur	212	1,7	79,6	20,4	0,0	11,4	39,8
Ingénieur en chef	45	0,4	97,8	2,2	0,0	52,9	36,1
Technicien	357	2,8	90,6	9,4	0,0	25,9	21,2
Agent de maîtrise	1 170	9,2	99,7	0,3	0,0	36,5	8,9
Adjoint technique	4 225	33,2	87,9	12,1	0,0	20,2	31,0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	544	4,3	91,5	8,5	0,0	33,6	48,7



Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autre	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière culturelle	202	1,6	93,7	6,3	0,0	31,3	64,4
Conservateur du patrimoine	12	0,1	75,8	24,2	0,0	67,8	56,4
Attaché de conservation du patrimoine	17	0,1	77,0	23,0	0,0	17,3	77,0
Bibliothécaire	2	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	21	0,2	90,5	9,5	0,0	31,5	69,5
Assistant d'enseignement artistique	1	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Adjoint du patrimoine	148	1,2	97,6	2,4	0,0	29,8	62,1
Filière sportive	43	0,3	81,2	18,8	0,0	37,1	22,0
Conseiller des APS	2	0,0	100,0	0,0	0,0	58,4	0,0
Educateur des APS	36	0,3	80,6	19,4	0,0	34,2	23,2
Opérateur des APS	4	0,0	75,0	25,0	0,0	50,0	25,0
Filière sociale	831	6,5	84,5	15,5	0,0	26,6	96,7
Conseiller socio-éducatif	9	0,1	84,6	15,4	0,0	38,5	89,3
Assistant socio-éducatif	217	1,7	93,0	7,0	0,0	17,3	93,1
Educateur de jeunes enfants	26	0,2	92,3	7,7	0,0	15,4	100,0
Moniteur-éducateur et intervenant familial	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
ASEM	335	2,6	94,7	5,3	0,0	38,7	100,0
Agent social	243	1,9	61,9	38,1	0,0	19,1	95,2

Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autre	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière médico-sociale	253	2,0	88,8	11,2	0,0	32,6	95,2
Médecin	25	0,2	60,0	40,0	0,0	56,0	64,0
Psychologue	10	0,1	58,3	41,7	0,0	9,7	100,0
Sage-femme	8	0,1	87,5	12,5	0,0	50,0	100,0
Puéricultrice	24	0,2	100,0	0,0	0,0	25,4	100,0
Cadre de santé paramédical	4	0,0	100,0	0,0	0,0	50,0	75,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	3	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Infirmier en soins généraux	41	0,3	92,7	7,3	0,0	38,7	97,6
Infirmier	7	0,1	47,4	52,6	0,0	14,4	85,6
Auxiliaire de puériculture	128	1,0	95,1	4,9	0,0	26,7	100,0
Auxiliaire de soins	2	0,0	100,0	0,0	0,0	50,0	100,0
Filière médico-technique	12	0,1	91,7	8,3	0,0	16,7	66,7
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	4	0,0	75,0	25,0	0,0	50,0	50,0
Technicien paramédical	8	0,1	100,0	0,0	0,0	0,0	75,0

Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autre	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière police municipale	93	0,7	100,0	0,0	0,0	21,5	21,1
Directeur de la police municipale	1	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Chef de service de police municipale	15	0,1	100,0	0,0	0,0	45,4	0,0
Agent de police municipale	74	0,6	100,0	0,0	0,0	12,9	26,4
Garde champêtre	3	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Filière incendie et secours	456	3,6	100,0	0,0	0,0	20,8	2,2
Capitaine, commandant et lieutenant-colonel de sapeurs-pompiers professionnels	48	0,4	100,0	0,0	0,0	20,8	4,2
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	52	0,4	100,0	0,0	0,0	36,5	0,0
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	298	2,3	100,0	0,0	0,0	21,8	1,7
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	58	0,5	100,0	0,0	0,0	1,7	5,2
Filière animation	368	2,9	84,9	15,1	0,0	14,0	76,8
Animateur	42	0,3	91,0	9,0	0,0	26,8	65,2
Adjoint d'animation	326	2,6	84,1	15,9	0,0	12,4	78,3
Hors filière	52	0,4	0,0	100,0	0,0	4,5	51,7
Collaborateur de cabinet	14	0,1	0,0	100,0	0,0	9,2	23,4
Assistante maternelle	4	0,0	0,0	100,0	0,0	23,6	100,0
Apprenti	33	0,3	0,0	100,0	0,0	0,0	57,4
Non réponse	232	1,8	6,8	84,4	2,6	18,5	51,8
Inclassable	93	0,7	34,1	64,1	0,0	19,2	59,5



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 2018-2029. L'âge moyen de départ à la retraite a été fourni par la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). Cet âge moyen a été décliné par filière, par cadre d'emploi et par sexe au niveau national. Ces projections sont données à titre indicatif afin d'apprécier, en termes d'ordre de grandeur, les volumes de départs à la retraite.

Pondération et estimation des effectifs

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

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

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

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

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

ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

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

	Nombre de collectivités			Effectifs		
	Nombre de collectivités interrogées	Nombre de collectivités répondantes	Taux de réponse	Effectifs répondants	Effectifs Insee SIASP 2015	Taux de couverture global (%)
CTU	1	1	100	4 406		
04-SDIS	2	2	100	627	4 889	100
05-Centres de gestion	2	2	100	27		
06-07 Communes de moins de 1 000 hab	163	131	80	499	1 033	48
08-08.1 Communes de 1 000 à 3 499 hab	44	32	73	969	1 293	75
09-Communes de 3 500 à 9 999 hab	10	8	80	536	742	72
10-Communes de 10 000 à 19 999 hab	1	1	100	361		
11-11.1 Communes de 20 000 à 79 999 hab	2	2	100	2 300	2 774	96
13-Centres communaux d'action sociale	11	11	100	166	116	143
14-Caisses des écoles	4	3	75	-	31	-
16-Communautés de communes	17	17	100	699		
17-Communautés d'agglomération	2	2	100	575	1 135	112
19-Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	19	15	79	77	125	62
20-Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	8	8	100	13	69	19
201-Syndicats mixtes communaux	10	9	90	267	360	74
Autres	2	2	100	74		
Ensemble des collectivités	298	246	83	11 596	12 567	92

ANNEXES 3

Notice explicative enquête de Recensement des emplois et des métiers territoriaux



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

Dossier suivi par le gestionnaire d'enquête
Courriel : XXXXXXXXXX

NOTICE EXPLICATIVE

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

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

AVANT LE XXXXX 2018

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

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

LES OBJECTIFS DE L'ENQUETE

Dresser un état des lieux des métiers des agents territoriaux de la région au 1^{er} janvier 2018.

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

COMMENT ACCEDER AU QUESTIONNAIRE ?

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

LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REPLIR LE QUESTIONNAIRE

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

QUELS SONT LES AGENTS CONCERNES PAR CE RECENSEMENT ?

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

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



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

Informations	Précisions et modalités de saisie
Statut	Préciser le code d'un des statuts - T : fonctionnaires ou stagiaires - NT : contractuels - EA : emplois aidés
Situation juridique :	<i>Saisir sous forme codée l'une de ces conditions de recrutement</i>
➡ 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 : Pour les agents permanents , 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 1er, 2ème, loi du 12 mars 2012) - 34 : Communes de moins de 1 000 habitants (article 3-3 3ème, L. 12 mars 2012), - 38 : Travailleurs handicapés (article 38) - 47 : Emplois fonctionnels (« Emplois de direction ») (article 47) - CAB : 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 - PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (article 38 bis) ... Autres cas : préciser en toutes lettres Pour les agents non permanents : - 31R : Remplacement temporaire (article 3-1, loi du 12 mars 2012) - 32 : Accroissement saisonnier d'activité (article 3 2ème L. 12 mars 2012) - VAC : Accroissement temporaire d'activité (article 3 1er L. 12 mars 2012) ... Autres cas : préciser en toutes lettres
➡ Des emplois aidés	Pour les apprentis : - AP : Apprentis Pour les emplois aidés : - CUI-CAE : Contrat unique d'insertion- contrat d'accompagnement dans l'emploi - EAV : Emplois d'avenir Remarque : les agents en disponibilité ou en congé parental non rémunérés par la collectivité au 01/01/2018 ne sont pas à prendre en compte.



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

2. Comment construire le fichier de votre collectivité ?

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

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

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

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

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

Voici un exemple de fichier :

Exemple sur les modalités de saisie en Excel											
Etat de base au 01/01/2018											
Nom de la collectivité :		Commune		Code postal :		75000		N° SIRET :		7500000000	
Tableau des effectifs à compléter											
(une seule ligne par agent, à l'exception de ses mandats, à saisir à côté 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 hebdo de travail		
T	ACT	M	01/01/75	05/01/97	cadre principal	Coordinateur budgétaire	Direction	TC			
T	ACT	F	03/01/65	04/01/95	cadre administratif	Agent de gestion financière	S. Gestion financière et matériel	TC			
T	CA	M	11/01/65	01/01/97	cadre technique	Plâtrier, Plâtrier, Plâtrier	S. Services aux usagers	TP	90%		
T	ACT	F	07/01/65	05/01/94	cadre principal	Responsable AP 5	Responsable AP 5	TP	10%		
T	CA	M	03/01/67	03/01/92	cadre technique	Conducteur de travaux	S. Services aux usagers	TC			
T	CA	F	08/01/74	04/01/95	cadre technique	Agent d'entretien public	S. Services aux usagers	TNC	20%		
T	CA	M	01/01/65	03/01/95	cadre technique	Agent d'entretien de voirie publique	S. Voirie, Impôts et taxes	TNC	50%		
EA	CA	F	12/01/67	03/01/95	cadre technique	Préposé de bureau	S. Services aux usagers	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 ces informations sur support informatique. Merci de rappeler le nom de votre collectivité dans le courriel de transmission.

Vous pouvez nous faire parvenir le fichier :

- par courrier électronique à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXX@cnfpt.fr

- par courrier à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour tout renseignement, contacter :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Tel : XXXXXXXXXXXX



4. Foire aux questions

Pourquoi cette enquête ?

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

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

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

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

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

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

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

Comment recenser les emplois fonctionnels ?

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

Quelle est la situation juridique des instituteurs surveillants de cantine qui assurent des vacances ? (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 : enquete.observatoire.fpt@synoptic.fr

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

A RENSEIGNER DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET DU CNFPT : <http://www.cnfpt.fr/sinformer/a-media/etudes-les-etudes>
OU PAR TELEPHONE AVEC LA SOCIÉTÉ SYNOPTIC AU NUMÉRO GRATUIT : 0 805 698 959

AVANT LE 7 SEPTEMBRE 2018

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

Nous vous demandons de renseigner le questionnaire directement sur le site Internet du CNFPT où le formulaire a été mis en ligne : <http://www.cnfpt.fr/sinformer/a-media/etudes-les-etudes> ou par voie postale. Vous trouverez ci-joint le questionnaire (pages 2 à 5) et les instructions pour renseigner celui-ci. Les collectivités qui ne sont pas en mesure de nous répondre par Internet peuvent nous retourner le questionnaire par courrier à l'adresse ci-après ou contacter la société 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 CNFPT fait le point, au niveau régional, sur les tendances et les politiques des ressources humaines et de formation.

II. COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE

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

III. COMMENT RENSEIGNER LE QUESTIONNAIRE

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

IV. LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

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

LE QUESTIONNAIRE

QUI REPOND ET POUR QUI ?

Signalétique (à renseigner précisément)

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

Nom de la collectivité : Code postal :

Nom, Prénom (du répondant) :

Fonction exacte :

Téléphone :

E-mail :

E-mail de votre DRH (si différent) :

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

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

- Votre collectivité ou établissement seul
- Votre collectivité et d'autres établissements publics rattachés (cas où il existe un Comité Technique commun),
desquels ce cas, lesquels ?
 - Communes
 - Centre communal d'action sociale
 - Caisse des écoles
 - Autres établissements publics locauxà préciser :

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

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

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS

Q1.1 Au cours de l'année 2017, votre effectif global en équivalent temps plein a :

Augmenté Diminué Resté stable NSP

Q1.2 En 2018, votre effectif en équivalent temps plein global va-t-il :

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

Q1.3 Au cours des trois prochaines années, quelle principale tendance envisagez-vous en terme de mode de gestion de vos services ?

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

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

Q1.4 Au cours de l'année 2018, envisagez-vous de recruter ? (créations de postes et remplacements de départs définitifs) ?

Oui Non NSP

Q1.5 Globalement, votre collectivité éprouve-t-elle des difficultés à recruter ?

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

Si oui, quels sont les principaux métiers concernés ?

(3 réponses au maximum cf. annexe 3)

Q1.6 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



Q1.7 Au cours de l'année 2018, 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

Q1.8 Au cours de l'année 2018, prévoyez-vous des départs à la retraite ?

Oui Non NSP

Q1.9 Au cours de l'année 2018, 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

Q1.10 Quels sont les principaux métiers de Catégorie A que :

- vous ne souhaitez pas remplacer (3 maximum cf. annexe3) :

.....

METIERS SENSIBLES

Q1.11 Concernant l'évolution des métiers territoriaux, pouvez-vous nous indiquer pour l'année 2018, quels seront dans votre collectivité :

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

Q1.12 Quels sont les principaux métiers considérés dans votre collectivité comme très pénibles (3 réponses maximum cf. annexe3) ?

.....

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

.....

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

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

CHANTIERS RH

Q2.1 Quels sont les grands chantiers RH prioritaires que vous envisagez de mettre en oeuvre en 2018, dans les années à venir ou qui sont déjà en cours de mise en place ? (3 réponses au maximum) Non concerné

Si concerné :

Q2.2 Etes-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. annexe 1) :

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

Q2.3 Avez-vous des services mutualisés avec d'autres collectivités ?

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

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

.....

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

Q2.4 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

Q2.5 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) :

Q2.6 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

Q2.7 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) :

* Energétique 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

Q26 Avez-vous déjà mis en place une ou plusieurs actions significatives en matière de politiques des ressources humaines sur les sujets suivants, au-delà des obligations légales (à cocher) :

Sujets RH	OUI	EN COURS	NON	NSP
Handicap				
Illettrisme				
Ressources et risques psychosociaux				
Egalité femme-homme				
Lutte contre les discriminations				
Penitence				
Mobilisés et transitions professionnelles				
Déontologie				
Télétravail				
Numérique				
Autre, à préciser:				

OBJECTIFS RH

Q27 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'emploi	
Faire évoluer le temps de travail	
Accompagner les agents aux transformations du numérique	
Développer les compétences	
Développer la formation	
Favoriser la mobilité interne	
Mobiliser le personnel	
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 la paix sociale	
Autre, à préciser:	

OUTILS RH

Q28 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 interne 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

Q29 Actuellement, quels sont les principaux objectifs de votre collectivité en matière de formation de vos agents ? (3 réponses au maximum) Non concerné

Q30 En 2017, 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

Q31 Votre collectivité a-t-elle souscrit à des formations payantes (hors cotisations) avec le CNFPT en 2017 ?
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)

Q32 En dehors du CNFPT, votre collectivité a-t-elle fait appel à d'autres opérateurs de formation en 2017 ?
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 2017 ?

%

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 2018 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 2018 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 2018 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 2018 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 :

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

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

Rédacteur en chef : Mohamed Amine

Rédacteurs : Adrien Marquié, Gulizar Elidemir, Alexandre Floury, Aurélie Soulier

Gestionnaire d'enquête : Marlène Bernad

Assistants d'étude : Emilie Piguët, Steven Laude

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

Centre national de la fonction publique territoriale

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

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

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

www.cnfpt.fr

